

ВЕСТНИК №2 2008
ПРОФАВИА

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности



8

Наши
VIP-интервью



На путях интеграции

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

22

Первичка: наш
выбор – профсоюз!



ВАСО встает на крыло

В ПРОФСОЮЗНОМ ПОЛЕ

44

Под крылом
профсоюза



«Веснушка-авиа»

ЗА ПРОХОДНОЙ



Итоги первомайской акции профсоюзов



Москва



Санкт-Петербург



Киров



Казань

Первомайская акция профсоюзов 2008 года прошла под девизом «Росту цен – опережающий рост зарплаты!».

В шествиях и митингах приняли участие свыше 25 тысяч членов Профавиа, в том числе более 4 тысяч представителей молодого поколения трудящихся авиационной отрасли.

Наибольшую активность проявили Воронежский территориальный совет (3100 чел., в т.ч. молодежи – 1300 чел.), Московская областная организация (3250 чел.), Пермский территориальный совет (2752 чел.), Самарская областная организация (более 1000 чел.), Свердловская областная организация (2100 чел., в т.ч. молодежи – 2000 чел.), а также Татарская республиканская, Кировская областная организации профсоюза (более 700 чел.), Башкирская республиканская, Московская городская, Саратовская региональная организации (более 500 чел.), Нижегородская, Смоленская, Ростовская областные организации и территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Ряд первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК профсоюза приняли активное участие в первомайской акции: ОАО «НПО «Сатурн» (4000 чел.), ОАО «КНААПО им. Ю.А.Гагарина» (1500 чел.), ОАО «ААК «Прогресс» (500 чел.), ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор», ЗАО «Авиастар-СП», ОАО «У-УАЗ», ОАО «НПК «Иркут», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод». Председатель ППО ОАО «СЭГЗ» С.В. Коротков выступил перед участниками акции на митинге.

Основными лозунгами и требованиями участников акции стали:

– Законодательно определить МРОТ как величину, не включающую доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и социальные выплаты!

– Освободить от налогообложения доходы ниже прожиточного минимума, ввести прогрессивную шкалу налогообложения!

– Достойного будущего нашим детям, достойного настоящего – человеку труда, молодежи, ветеранам!

– Положения коллективного договора и Отраслевого соглашения – под строгий контроль профсоюзной организации!

– За достойный труд – достойную зарплату!

– За улучшение жилищных условий!

Практически во всех регионах были приняты соответствующие резолюции. ■

**Организационный отдел
 ЦК профсоюза**

Содержание

2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	Состоялся V пленум ЦК Профавиа
	4	Состоялся отраслевой конкурс профессионального мастерства
	6	Горячие дни профсоюзов
МНЕНИЕ	8	На путях интеграции
РЕШЕНИЕ СОСТОЯЛОСЬ	11	Перечень законов, постановлений правительства РФ и Указов президента РФ, принятых в I квартале 2008 г.
АНАЛИТИКА	12	Почему снижается профчленство?
ОБЗОРЫ	16	Травматизм уменьшается, но проблемы остаются

18 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	18	От стенгазеты до сайта
ПЕРВИЧКА	22	ВАСО встает на крыло
	28	«Мы – династия самолетостроителей»
	29	Коллективный договор как индикатор социального партнерства
	31	Системное обучение означает эффективный профсоюз
	33	Информирован – значит, вооружен
	35	В «ВАСО» сохранили службу цеховых врачей
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	37	Есть еще надежда!
	40	Все – на «Взлёт»!
ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА	42	Правозащита как основа для мотивации
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	43	Спрашивайте – отвечаем

44 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	44	«Веснушка-авиа» зажигает звезды
	46	Детский отдых – на контроле профсоюза
ГОД СЕМЬИ	48	«Здравница души» – семья



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42. Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27. Факс (495) 938-81-07. E-mail: info@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

Допечатная подготовка: ООО «ДизайнПресс». 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 «РПФ НИК». Тираж 999 экз. Зак № 537.



Состоялся V пленум ЦК Профавиа

17 апреля 2008 г. состоялся V пленум ЦК профсоюза, на котором были рассмотрены следующие вопросы:

1. О действиях профсоюза по контролю за обеспечением безопасных условий и охраны труда, профилактике профессиональной заболеваемости и лечения работников.

Об итогах статистической отчетности в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности за 2007 год.

3. Об итогах ревизии деятельности ЦК профсоюза за 2007 год

4. О присуждении премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности за 2007 год.

5. О присуждении премии имени А.Ф. Бреусова Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности за 2007 год.

6. Об изменениях в составе президиума ЦК профсоюза за

7. Разное:



7.1. Об изменениях в составе Молодежного совета профсоюза.

7.2. О составе постоянных комиссий ЦК профсоюза.

С докладом по первому вопросу повестки дня выступил председатель профсоюза Н.К. Соловьев. В прениях по докладу выступили Р.В. Калякулин (г. Уфа), И.Г. Казиханов (г. Казань), В.В. Шургин (г. Рыбинск), В.И. Федосов (г. С.-Петербург), В.В. Трапезников (г. Пермь), Д.М. Кришталь (г. Москва), В.А. Умеренко (Московская обл.), В.Г. Нечитайлов (г. Ростов-на-Дону).

Пленум утвердил итоги статистической отчетности в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности за 2007 год.

Утверждены итоги ревизии деятельности ЦК профсоюза за 2007 год.

Принято постановление о присуждении премии профсоюза за 2007 год и премии имени А. Ф. Бреусова Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности за 2007 год.

В состав президиума ЦК профсоюза избран А.Я. Беззубов, председатель ППО ОАО «Арзамасский приборостроительный завод». Пленум утвердил изменения в составах постоянных комиссий ЦК профсоюза и Молодежного совета профсоюза. ■

Отдел информационной работы
ЦК Профавиа



Состоялся отраслевой конкурс профессионального мастерства

В Москве, на ФГУП «ММПП «Салют» 22 марта состоялся отраслевой конкурс профессионального мастерства, организованный совместным решением Федерального агентства по промышленности и Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности среди предприятий авиационной отрасли по трем профессиям: токарь-универсал, фрезеровщик-универсал и слесарь-инструментальщик.

Участниками этого почетного соревнования стали победители конкурсов профессионального мастерства, состоявшихся на предприятиях различных регионов страны. 70 лучших мастеров своего дела, прибывших в Москву, состязались за 18 призовых мест по различным номинациям, при этом молодые рабочие соревновались в отдельной группе.

В числе приглашенных на конкурс были начальник отдела Управления авиационной промышленности Роспрома А. И. Ляшенко, начальник отдела руководящих кадров предприятий Управления делами Роспрома Н. Н. Никольский, заместитель председателя ФНПР В. И. Будько.

Конкурсантов приветствовали председатель Профавиа Н. К. Соловьев, директор по науке ФГУП «ММПП «Салют» В. В. Крымов, главный инженер предприятия В. А. Поклад.

«Я считаю, что это государственная задача — повышать значимость и престижность рабочих профессий, — сказал Н. К. Соловьев. — Мы это давно поняли, но теперь стали понимать и в правительст-



ве, что дальнейшее развитие промышленности России, в том числе авиационной, невозможно без рабочих кадров. Нам надо повышать производительность труда и, с моей точки зрения, этому во многом способствуют конкурсы профессионального мастерства».

После жеребьевки участники приступили к выполнению теоретической, а затем — практической части конкурса.

Конечно, сказались волнение, выполнение производственных операций на незнакомом оборудовании, поэтому иногда даже опытные мастера своего дела допускали ошибки, нередко простые. Что ж, состязание есть состязание, и оно всегда содержит элемент везения. Но все же представители именно тех предприятий, на которых серьезно подошли к отбору кандидатов для участия в конкурсе и провели свои внутренние, «отборочные» конкурсы, в итоге стали лучшими.

В итоге трудной, напряженной борьбы победителями и призерами, набравшими наибольшее количество баллов, стали:



В номинации «Токарь-универсал»

- 1 место — **В. И. Антоненков**, ФГУП «ММПП «Салют»;
- 2 место — **А. Н. Лабутин**, ОАО «ПКО «Теплообменник»;
- 3 место — **А. Ю. Баженов**, ФГУП «РСК «МиГ».

В номинации «Фрезеровщик-универсал»

- 1 место — **В. И. Нистратов**, ОАО «МКБ «Факел»;
- 2 место — **Д. А. Грибков**, ОАО «Гидроагрегат»;
- 3 место — **С. А. Гаврилин**, ОАО «Таганрогский АНТК им. Бериева».

В номинации «Слесарь-инструментальщик»

- 1 место — **И. В. Воскресенский**, ФГУП «ММПП «Салют»;
- 2 место — **Л. А. Коняев**, ЗАО «Пермские моторы»;
- 3 место — **А. Д. Вирич**, ОАО «КНААПО».

Среди молодых рабочих победителями и призерами стали:

В номинации «Токарь-универсал»

- 1 место — **Р. И. Кунилов**, ОАО «ПКО «Теплообменник»;
- 2 место — **С. Б. Кяримов**, ОАО «Воронежское АСО»;
- 3 место — **И. А. Протасов**, ОАО «КНААПО».



В номинации «Фрезеровщик-универсал»

- 1 место — **М. Г. Вовк**, ФГУП «ММПП «Салют»;
- 2 место — **В. М. Ежов**, ОАО «Машиностроительный завод им. Калинина»;
- 3 место — **А. А. Шипицын**, Иркутский авиазавод — филиал корпорации «Иркут».

В номинации «Слесарь-инструментальщик»

- 1 место — **А. М. Полобок**, ОАО «ПКО «Теплообменник»;
- 2 место — **И. В. Солдатов**, ОАО «Мичуринский завод «Прогресс»;
- 3 место — **И. А. Шевченко**, Иркутский авиазавод — филиал корпорации «Иркут».

Победителями в специальной номинации «За верность профессии», чей общий стаж работы по профессии явился максимальным среди других участников, названы:

- Г. И. Егоров**, ОАО «КПП «Авиамотор», токарь;
- В. Д. Фролов**, ОАО «ГМЗ «Агат», фрезеровщик;
- С. М. Феоктистов**, РСК «МиГ», слесарь-инструментальщик.

Победителям конкурса и призерам в торжественной обстановке вручены дипломы и денежные призы. ■

Отдел информационной работы ЦК Профавиа



Пикет против гонений

В Мурманске, напротив одного из магазинов компании ЗАО «Компания «Сейд», состоялся пикет, организованный профсоюзом компании.

Вновь созданный профсоюз входит в «Торговое Единство» (ФНПР). Профсоюзные активисты протестовали против давления, оказанного руководством компании на членов профсоюза. По их словам, длительное время на «Сейде» нарушаются все существующие нормы трудового законодательства, а члены вновь созданного профсоюза подвергаются давлению со стороны администрации «Сейда».

Рабочие призывали прохожих не покупать товары в сети розничных магазинов ЗАО «Компания «Сейд» до тех пор, пока будут продолжаться гонения на профсоюз и нарушаться права работников.

По словам работников «Сейда», как только руководство компании узнало о том, что на предприятии появился профсоюз, сразу началось давление на профсоюзных активистов. Их вызывали по одному к начальству, угрожали увольнением.

В течение нескольких месяцев были уволены 8 членов профсоюза, однако всех восстановили через суд — увольнения были признаны незаконными. Поэтому сейчас руководство компании уже не увольняет, а прибегает к другим способам давления, таким как лишение премии.

Отметим, что ЗАО «Компания Сейд» занимает лидирующие позиции по объемам поставок строительных и отделочных материалов в Мурманской области.

Забастовка на РЖД подтолкнула к изменению трудового законодательства

Забастовка, проведенная Российским профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников, подтолкнула к изменению трудового законодательства.

16 мая по итогам заседания созданной при комитете Государственной думы РФ по труду и социальной политике специальной постоянно действующей рабочей группы, которая будет заниматься рассмотрением и анализом трудовых споров и конфликтов в

организациях, председатель комитета Госдумы по труду и социальной политике Андрей Исаев («Единая Россия») заявил, что члены рабочей группы пришли к выводу о необходимости, с одной стороны, упростить процедуру объявления забастовки, а с другой — ужесточить ответственность организаторов незаконных забастовок.

«Необходимо, с одной стороны, упростить процедуру объявления забастовки, для того чтобы этим законным способом защиты своих интересов могли бы воспользоваться работники, но, с другой стороны, одновременно ужесточить ответственность организаторов забастовки в том случае, если они действуют незаконным путем», — заявил Исаев.

Горняки обжаловали решение суда

Горняки шахты «Красная шапочка» (входит в «СУБР», предприятие ОК «РУСАЛ») обжаловали решение Свердловского областного суда, который признал их забастовку незаконной.

Горняки шахты «Красная шапочка» бастовали почти десять дней, требуя повышения зарплаты, отмены плановых суббот и принятия коллективного договора. Свердловский облсуд 24 апреля текущего года принял решение в пользу «РУСАЛа», признав их забастовку незаконной, так как они не представили документов, подтверждающих законность акции.

«Кассационную жалобу мы внесли в Свердловский областной суд, который направит ее для рассмотрения в Верховный суд, чтобы добиться признания законности забастовки. Когда жалобу рассмотрят, нам пока не сообщили» — рассказал журналистам представитель горняков.

Как заявляло руководство компании, администрация рудника работает строго в соответствии с Трудовым кодексом РФ и выполняет в полном объеме все условия действующего на предприятии коллективного договора.

Первая забастовка инкассаторов

В Пермском краевом суде началось рассмотрение иска Российского объединения инкассации (Росинкас) ЦБ РФ о признании



Горячие дни

незаконной забастовки 52 инкассаторов Прикамья.

Федеральное ведомство полагает, что 11 апреля личный состав Пермского городского участка «сорвал работу по обслуживанию маршрутов инкассации и перевозки ценностей кредитных организаций», угрожал проведением с 30 апреля бессрочной забастовки. В истории современной России забастовок инкассаторов еще не случалось. Ответчики не считают свои действия забастовкой и жалуются на малую зарплату при большом количестве сверхурочной работы.

Работники иркутского филиала компании «Кока-Кола» создали профсоюз

Работники иркутского филиала компании «Кока-Кола Эйч би Си Евразия» создали первичную профсоюзную организацию. В профсоюз вошли более половины сотрудников филиала. Новая организация вошла в состав Профсоюза работников АПК РФ.

Новая первичка сразу же установила рабочие контакты с профсоюзами на других заводах, чтобы заручиться их поддержкой и сообща решать общие проблемы. Профсоюз головного предприятия в Красноярске сразу же откликнулся на призыв своих коллег, направив им теплое приветствие: «Мы, члены общероссийского профсоюза работников агропромышленного комплекса, работники Красноярского фили-



профсоюзов

ала ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия», приветствуем создание первичной организации в Иркутском филиале Компании, а также выражаем свою поддержку и солидарность с вашей борьбой. Коллеги! Будем едины и солидарны в нашей борьбе!».

В настоящее время разработан план действий новой профорганизации по урегулированию комплекса спорных вопросов трудовых отношений, в число которых входит ряд проблем, связанных с производственной и профсоюзной деятельностью, о которых направлено уведомление руководству головного предприятия в Красноярске.

Коллектив «Русьхлеб» борется за свое предприятие

Продолжается трудовой конфликт на ярославском заводе «Русьхлеб», находящемся в предбанкротном состоянии. В первой половине апреля рабочим путем переговоров с областными властями удалось добиться возобновления подачи на предприятие электричества, газа и воды, а также частичной разморозки производства. Заработали два цеха — крендельный и макаронный. Но возникают проблемы с реализацией продукции — счета «Русьхлеба» по-прежнему арестованы.

Четырехмесячный долг по заработной плате не выплачен, несмотря на многочисленные обещания собственника сделать это

«в самое ближайшее время». Накануне майских праздников рабочим выдали по 2,5 тыс. руб. (после угрозы проведения акции протеста). Но такие подачки на фоне 23-миллионного долга лишь озлобляют коллектив.

Областные власти занимают двойственную позицию. На днях областная Дума вновь отказалась обсуждать вопрос о ситуации на проблемных производствах — «Русьхлебе», «Яркомпрессоре» и «Ярославлькондитере». За предложение депутата от КПРФ Александра Воробьева о внесении этого пункта в повестку дня проголосовало лишь 14 думцев, четверо из которых коммунисты. В то же время на очередной встрече с лидером рабочих (теперь — председателем профкома) Галиной Ужжурайтис замгубернатора Василий Данилов пообещал выкупить «стратегическое» предприятие у его нынешнего владельца г-на Зайченко и сделать его государственным. По словам Галины Владимировны это обещание было дано вполне определенно. Впрочем, говорить о победе рабочих пока рано, т.к. публично о возможной национализации «Русьхлеба» еще нигде не сообщалось, да и нетипичны такие шаги для ярославских властей (вспомнить хотя бы о недавней приватизации ЖКХ или об активной распродаже объектов муниципальной собственности).

Пикетчиков остановил ОМОН

Несмотря на многочисленные голодовки и обещания властей, работники обанкротившегося завода — ООО «Вишерская бумажная компания» — не получили задолженные им деньги по заработной плате.

Поэтому 28 апреля они перекрыли автодорогу Красновишерск — Соликамск в районе пятого километра, требуя полного погашения долгов по заработной плате. Основная группа организаторов была оттеснена ОМОНом. Десятерых сразу же доставили в отделение милиции, где на них были составлены протоколы. Остальные пикетчики перешли к мэрии.

Уведомление об акции было подано в мэрию своевременно. Однако им было отказано. 23 апреля в районной газете «Красная Вишера» прокурор и начальник

ОВД района опубликовали статью, в которой говорилось об административной ответственности за несанкционированное пикетирование.

Напомним, что работники ООО «Вишерская бумажная компания» с конца декабря 2007 года несколько раз начинали и прекращали голодовку из-за долгов по заработной плате. По данным Пермского краевого совета профсоюзов, с мая 2006 по январь 2007 года и с сентября по декабрь 2007 года компания-банкрот задолжала своим работникам более 28 миллионов рублей. Каждый раз акции протеста были приостановлены после очередных обещаний властей и руководства предприятия решить вопрос.

После объявленных сотрудниками голодовок и пикетов, часть средств выплатили, оставшиеся — обещали выдать в первых числах апреля, но не выдали. Именно поэтому рабочие вышли на акцию протеста.

Красновишерский районный суд начал рассмотрение уголовного дела в отношении совладельца ВБК Владимира Белкина, который обвиняется по факту невыплаты заработной платы работникам своего предприятия (ч.1 ст.145-1 УК РФ). Имущество ВБК, выставленное на торги в рамках конкурсного производства, приобрело ООО «Красновишерская бумажная компания» (КБК), владельцем которого и является Владимир Белкин...

В госкорпорации «Росатом» создана первичная профсоюзная организация

17 апреля состоялось учредительное собрание первичной профсоюзной организации Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

Участники собрания избрали руководящие и контрольно-ревизионные органы организации и приняли решение о вступлении в состав Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности. Председателем первички госкорпорации «Росатом» избран Валерий Кузьмин.

21 апреля президиум ЦК РПРАЭП принял решение о включении в состав профессионального союза этой первичной профсоюзной организации. ■

«Вестник Профавиа» продолжает публикацию интервью с руководителями крупнейших компаний отрасли для того, чтобы члены нашего профсоюза имели как можно более широкое представление о проблемах, стоящих перед авиационной промышленностью, и имели возможность прогнозировать не только развитие своих коллективов, но в чем-то, возможно, и собственное будущее. Сегодня на наши вопросы отвечает генеральный директор ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование» **С. Д. Бодрунов**.

— Сергей Дмитриевич, как на нынешнем этапе идет процесс структурирования Корпорации? Какие существуют проблемы на этом пути?

— Согласно политике государства по интеграции предприятий в стратегических, ключевых для экономики России отраслях, в рамках принятой правительством РФ «Стратегии развития российской авиационной промышленности на период до 2015 года» в 2007 г. в оборонном ракетостроении закончено формирование концерна ПВО «Алмаз-Антей» и корпорации «Тактическое ракетное вооружение», в вертолетостроении создана «ОПК «Оборонпром», в авиастроении — государственная холдинговая компания «Объединенная авиастроительная корпорация» (ОАК), включающая в себя ведущие отечественные авиационные заводы и конструкторские бюро.

24 ноября 2007 г. президент России подписал Федеральный закон «О Государственной корпорации «Ростехнологии». Целью деятельности Государственной корпорации «Ростехнологии» является содействие разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции путем обеспечения поддержки отечественных разработчиков и производителей на внутреннем и внешнем рынках, а также привлечение инвестиций в организации различных отраслей промышленности, включая ОПК.



На путях интеграции

В создаваемую Государственную корпорацию войдет непосредственно ФГУП «Рособоронэкспорт» и все его нынешние активы, а также более 300 предприятий ОПК.

В соответствии с принятой правительством РФ «Стратегией развития российской авиационной промышленности на период до 2015 года» и Концепцией создания «Объединенной авиастроительной компании» следующим организационным шагом в авиационной промышленности после создания ОАК станет интеграция предприятий 2-го уровня кооперации.

В соответствии со «Стратегией развития российской авиационной промышленности на период до 2015 года» и Концепцией создания «Объединенной авиастроительной компании» интеграция авиаприборостроительных предприятий (предприятий 2-го уровня кооперации в авиапроме) должна производиться отдельно от самолетостроительных предприятий (1-го уровня авиапромовской кооперации), но на аналогичных принципах частного государственного партнерства.

К настоящему моменту в российском авиаприборостроении сформировался ряд интегрированных структур, среди которых наиболее значимыми являются наша Группа, «Авиаприбор-Холдинг» (г. Москва) и концерн «Авионика» (г. Раменское Московской обл.). На предприятиях данных холдингов, формирова-

ние которых в настоящее время находится на разных стадиях, занято более 100 тыс. сотрудников (т.е. примерно 22–25% от среднесписочной численности персонала всей авиационной промышленности России). Состав этих интегрированных структур после тщательного изучения и отбора (с учетом определенного для каждой из этих структур продуктового ряда) был сформирован Правительством РФ и закреплён нормативными документами с учетом предполагавшегося последующего их объединения в единую компанию под условным названием «Бортовое оборудование». В настоящее время этот процесс не завершен. Кроме то-

го, вне интеграционного процесса осталось достаточно большое количество компаний, действующих в подотрасли.

Мы, в своем интеграционном развитии, опирались на Федеральную целевую программу «Реформирование и развитие оборонно-промышленного комплекса (2002-2006 годы)» и принятую затем «Стратегию развития авиационной промышленности России до 2015 года». Головной компанией Корпорации были разработаны системный проект и ТЭО расширения состава корпорации «Аэрокосмическое оборудование» и направлены на согласование в администрацию президента РФ.

В конце декабря прошлого года нами была проведена некоторая корректировка ТЭО и Системного проекта, направленная на внесение в качестве имущественного вклада РФ в Государственную корпорацию «Ростехнологии» 51% акций ОАО «Корпорация «Аэрокосмическое оборудование», находящихся в собственности РФ, после увеличения его уставного капитала. Этот вопрос был в установленном порядке согласован с руководством «Ростехнологии», Военно-промышленной комиссией при правительстве РФ, Роспромом, Росимуществом и Минпромэнерго.

Перед Корпорацией, как лидером авиаприборостроения России, государство ставит весомые задачи по дальнейшему эффективному развитию всей авиапри-

боростроительной отрасли российской экономики.

Реализация основных целей и задач, поставленных в принятой нами «Программе деятельности Корпорации «Аэрокосмическое оборудование» на 2006-2010 гг.», с упомянутыми выше поправками на дальнейшие тенденции интеграции активов в нашей подотрасли позволит нам завершить формирование нашей системообразующей интегрированной структуры, способной реально решать задачи по производству высококачественной продукции и перед отечественным оборонно-промышленным комплексом в рамках современной оборонной доктрины России, и перед гражданским потребителем нашей продукции как в России, так и в тех странах, где мы уже присутствуем как производители.

— Какова динамика объемов производства в корпорации по итогам прошлого года?

— По предварительной оценке, общий объем выручки кооперационной группы предприятий, объединяемых зонтичным брендом «Аэрокосмическое оборудование», составил 848 млн. долл., что на 16,2% больше объемов 2006 года.

По объемам продаж корпорация «Аэрокосмическое оборудование» на протяжении последних пяти лет стабильно входит в пятерку крупнейших предприятий ОПК России, в тройку ведущих российских авиастроительных компаний и в TOP-100 мировых производителей В и ВТ. Так, в последнем рейтинге авторитетного еженедельника Defense News (США) она заняла 4-е место среди ведущих предприятий ОПК РФ и 80-ю позицию в рейтинге крупнейших оборонных компаний мира.

В прошедшем году наибольший рост объемов продаж продукции среди предприятий Группы «Аэрокосмическое оборудование» наблюдался у ОАО «Научно-конструкторское бюро вычислительных систем (НКБ ВС)» — 45%, ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор» — 41,2%, ОАО «Мичурицкий завод «Прогресс» — 35%. Альметьевский завод «Радиоприбор», по данным предприятия, показал рост выручки на 41%.

— Приведет ли рост объемов производства и реализации продукции к адекватному росту заработной платы?

— На 2008 г. приоритетными задачами Корпорации в области социальной и кадровой политики должны стать: существенное повышение производительности труда (на это направлена, в частности, реализуемая «Программа деятельности Корпорации «Аэрокосмическое оборудование» на 2006-2010 годы»), привлечение молодых кадров, развитие кадрового резерва, налаживание кооперации с отраслевыми профессиональными учебными заведениями, обеспечение достойного уровня жизни сотрудников.

Необходимо отметить переломную ситуацию, связанную с численностью работающих. Впервые, начиная с 2004 г., у нас снова наблюдается рост численности сотрудников предприятий Корпорации. Это обусловлено как ежегодным ростом объемов заказов, требующих дополнительного числа работников, так и добавлением к численности сотрудников нашей группы работников хорватского холдинга AD-Plastic. Таким образом, в настоящее время общая численность наших работников составляет 39 875 человек (рост к уровню 2006 г. — на 6,1%), в том числе производственно-промышленного персонала — 37 487 человек (рост — на 6,2%).

В прошлом году в Группе «Аэрокосмическое оборудование» наблюдалось снижение среднего возраста работающих. Проводимая Группой модернизация потребовала притока молодых подготовленных кадров, за счет которых средний возраст нашего персонала уменьшился на 1,5 года. Омоложение трудового коллектива является важной задачей, и предприятия должны продолжить работу над повышением своей привлекательности для молодых перспективных специалистов, прежде всего за счет улучшения условий труда, налаживания работы с профильными вузами и колледжами. Средняя зарплата на предприятиях Корпорации постоянно растет: в 2005 г. она составляла 7140 руб., в 2006 г. — 9000 руб., в 2007 г. — 11 244 руб.

Это, подчеркиваю, средние цифры по всем предприятиям нашей Группы. Но на предприятиях, выпускающих востребованную рынком высокотехнологичную продукцию нового поколения, например, на смоленском заводе «Измеритель», средняя зарплата

ИТР и производственного персонала выше примерно в два раза! На мичурицком заводе «Прогресс» специалисты, обслуживающие современные обрабатывающие центры, также получают адекватную зарплату. В целом могу сказать, что для людей, обладающих высокой квалификацией и заинтересованных в ее постоянном повышении, людей ищущих не просто высокую зарплату, а возможности заработать ее на основе самореализации на предприятиях Корпорации «Аэрокосмическое оборудование» созданы все условия.

Но вопросами только заработной платы социальная политика не исчерпывается. В ее фокусе находится и проблема пенсионного обеспечения сотрудников старшей возрастной группы. В связи с этим следует отметить успешное развитие пенсионных программ НПФ ОПК. На многих предприятиях Корпорации все большее число работников становится их участниками. Например, в ОАО «Тамбовский завод электроприбор» активно идет процесс выплаты негосударственных пенсий бывшим работникам предприятий. Объем пенсионных резервов НПФ ОПК увеличился на 128 млн. рублей и составил, по состоянию на 1 января 2008 г., 1 млрд. 470 млн. рублей, а общее количество участников корпоративных пенсионных программ, составило 71 300 человек.

— Очевидно, намеченные цели потребуют не только качественного технического перевооружения, но и соответствующей кадровой базы. Какие перемены в этой связи ожидаются в кадровой политике Корпорации?

— Модернизация производственно-технической базы предприятий Корпорации является одним из приоритетных направлений деятельности Группы в среднесрочном периоде. Очевидно, что выполнение зарубежных заказов и плана по выпуску военной продукции соответствующего качества и строго в том количестве, которое определено в гособоронзаказе, во многом зависит от состояния нашей технической базы, которая должна иметь соответствующий уровень. В этой связи главная задача — в течение пяти лет провести полную технологическую модернизацию производственных мощ-

ностей предприятий Корпорации до уровня, при котором возраст оборудования не будет превышать пяти лет.

В прошедшем году активно реализовывали свои программы модернизации производства ОАО «2-й МПЗ» и ОАО «Мичуринский завод «Прогресс». Модернизация станочного парка «Прогресса» направлена, в одной стороны, на развитие выпуска спецтехники, которая по планам должна составить основной объем производства предприятия. С другой стороны, новое технологическое оборудование, поставленное нашей лизинговой компанией, дает возможность создания нового современного механообрабатывающего центра. Фактически это завод токарных заготовок — своеобразный «завод в заводе», поскольку его производственный потенциал намного шире потребностей не только завода «Прогресс», но и корпорации «Аэрокосмическое оборудование» в целом.

Для работы на новых обрабатывающих центрах и станках с ЧПУ персонал отбирается на конкурсной основе и проходит обучение в авторизованных центрах, в том числе — и за границей. Для начальной профподготовки на большинстве предприятий Корпорации возрождены в той или иной форме специальные учебные заведения. В качестве примера могу привести завод «Измеритель», казанский завод «Радиоприбор». В крупных промышленных центрах установлены прямые связи с профильными лицами для целенаправленного обучения молодежи востребованной в корпорации «Аэрокосмическое оборудование» рабочих специальностям.

Было бы несправедливо обойти вниманием работу по подготовке инженерных кадров. Корпорация активно сотрудничает с ведущим отечественным профильным вузом — Санкт-Петербургским государственным университетом авиационного приборостроения, особо успевающим студентам которого выплачиваются специальные стипендии. Аналогичная работа ведется и в Таганроге, где расположено Научно-конструкторское бюро вычислительных систем (НКБ ВС). Являясь крупнейшим инновационным центром Корпорации, НКБ ВС целенаправленно отбирает для себя

будущих инженеров среди студентов Таганрогского радиотехнического университета — одного из ведущих вузов страны в области радиоэлектроники.

— Как, на ваш взгляд, осуществляет сегодня политику в отношении российского авиапрома государство?

— Я считаю, что в последние три года на высшем уровне приняты давно ожидаемые решения, призванные не только вывести отрасль из затяжного кризиса, но и придать ей мощный импульс развития. В первую очередь — это формирование ОАК — частно-государственного холдинга с контрольным участием Российской Федерации. ОАК начала реально работать и демонстрирует высокие экономические показатели. Состоявшийся на днях первый полет лайнера Sukhoj Superjet является яркой демонстрацией новых возможностей крупных интегрированных структур. Государство может сформировать по образцу и подобию ОАК единые профильные холдинги в авиапроме или же сохранить в каждом сегменте по две-три интегрированные структуры.

Концентрация оборонного заказа в госкорпорациях или в интегрированных структурах с государственным контрольным пакетом акций даст необходимую прозрачность в расходовании средств, в частности, из инвестфонда, и ясность целей для второго и последующего уровней комплектации — приборостроителей, двигателей и др., где частный бизнес должен стать «младшим» партнером государства в рамках тех процедур, которые им установит главный держатель акций в лице Российской Федерации.

Сегодняшнее состояние отрасли можно охарактеризовать, как «готовность к перспективе». Государством перед авиационной промышленностью поставлены новые задачи, частично формализованные в виде Военной доктрины, «Стратегии развития авиационной промышленности до 2015 года» и др. Этими документами оговорен будущий продуктовый ряд отрасли, и, соответственно, в общем определен перспективный облик самой отрасли, способной этот продуктовый ряд производить. Государство обратило самое серьезное внимание на проблему воспроиз-

водства кадров для ОПК, и отрасль ожидает практических шагов этом направлении.

— А каким образом развиваются связи с ОАК?

— ОАК является для нас, приборостроителей, заказчиком и мы заинтересованы в сохранении своего потенциала и налаженной кооперации для того, чтобы иметь возможность в срок и с надежным качеством выполнять контракты с изготовителями финишной продукции.

— Насколько остра, на ваш взгляд, для предприятий Корпорации проблема соотношения числа рабочих и служащих и как она должна решаться?

— В Корпорации такой проблемы просто не существует! Управленческий аппарат головной компании Корпорации не превышает полутора сотен человек, что в соотношении с общей численностью холдинга (около 40 тысяч человек) является величиной исчезающе малой. Суммарная численность ИТР на всех предприятиях по состоянию на 1 января 2008 года составляла 2388 человек, и проблему я вижу в том, чтобы привлечь больше научных, инженерных и конструкторских кадров к решению поставленных перед нами задач по разработке и выпуску конкурентоспособной высокотехнологичной продукции.

— Сергей Дмитриевич, не секрет, что во всех отраслях, в том числе в авиапроме, существует тенденция к сокращению социальной сферы. При этом далеко не всегда ее сокращают оправданно и рационально. Как решается в Корпорации этот вопрос?

— Большинство предприятий Корпорации расположено в регионах, и, более того, они являются во многих случаях градообразующими. На этих предприятиях активно действуют профсоюзные комитеты — например, на «Измерителе», на мичуринском «Прогрессе», которые сумели сохранить систему общественного питания на заводах, поддерживают жилой фонд и детские дошкольные учреждения. В Альметьевске силами завода «Радиоприбор» в марте этого года реконструировано бывшее общежитие, превращенное в современный жилой дом для сотрудников предприятия. ■

Вопросы задавал
Игорь Киселев

ПЕРЕЧЕНЬ законов, постановлений правительства РФ и Указов президента РФ, принятых в I квартале 2008 г.

Наименование	Когда и где опубликован
Постановление правительства РФ от 01.03.2008 № 132 «О внесении изменений в постановление правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225» «О трудовых книжках»	«Собрание законодательства РФ», 10.03.2008, № 10 (2 ч.), ст. 930, «Российская газета», № 55, 14.03.2008
Федеральный закон от 28.02.2008 № 13-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации» Об особенностях регулирования труда спортсменов и тренеров	«Собрание законодательства РФ», 03.03.2008, № 9, ст. 812, «Российская газета», № 47, 05.03.2008, «Парламентская газета», № 14-16, 06.03.2008
Постановление правительства РФ от 16.04.2008 № 270 «О внесении изменений в постановление правительства Российской Федерации от 1 февраля 2007 г. № 63». Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в постановление правительства Российской Федерации от 1 февраля 2007 г. № 63 «Об утверждении Правил размещения средств пенсионных резервов негосударственных пенсионных фондов и контроля за их размещением».	Документ опубликован не был
Постановление правительства РФ от 13.03.2008 № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».	«Собрание законодательства РФ», 17.03.2008, № 11 (1 ч.), ст. 1036, «Российская газета», № 58, 19.03.2008
Постановление правительства РФ от 11.03.2008 № 162 «О внесении изменений в постановление правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234». Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в постановление правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 13, ст. 1373; 2001, № 31, ст. 3281; 2002, № 41, ст. 3986; 2006, № 13, ст. 1408; № 47, ст. 4897).	«Собрание законодательства РФ», 17.03.2008, № 11 (1 ч.), ст. 1030
Постановление правительства РФ от 15.01.2008 № 8 «О внесении изменений в пункт 5 правил отнесения сведений, составляющих государственную тайну, к различным степеням секретности».	«Собрание законодательства РФ», 21.01.2008, № 3, ст. 198, «Российская газета», № 12, 23.01.2008
Указ президента РФ от 20.02.2008 № 217 «О национальном центре авиастроения» о формировании на территории городского округа Жуковский (Московская область) национального центра авиастроения на основе использования и развития потенциала г. Жуковского как наукограда.	«Собрание законодательства РФ», 25.02.2008, № 8, ст. 701
Постановление правительства РФ от 24.12.07 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Утвержден новый порядок расчета среднего заработка. Принципиальных изменений в порядке расчета среднего заработка не произошло. Изменения коснулись: выплат и периодов, исключаемых из расчета, установлен новый порядок подсчета дней в случае, если месяц отработан не полностью, уточнен порядок расчета среднего заработка при повышении тарифных ставок или окладов.	«Экономика и жизнь», № 01, январь 2008 г., приложение «ЭЖ Досье»
Письмо ФНС от 09.01.08 г. № 18-0-09/0001 «О заполнении формы № 2НДФЛ «Справка о доходах...». При заполнении справки о доходах физических лиц по форме № 2-НДФЛ суммы оплаты очередного отпуска отражаются в поле того месяца, в котором они фактически выплачены.	«Экономика и жизнь», № 03, январь 2008 г., приложение «ЭЖ Досье»
Письмо Минфина РФ от 24.12.07г. № 03-04-06-02/226 «О налогообложении оплаты проезда работников от работы до дома». Суммы оплаты организацией проезда работников до места работы и обратно при отсутствии общественного транспорта не подлежит обложению страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование.	«Экономика и жизнь» № 03, январь 2008 г., приложение «ЭЖ Досье»

С текущего номера «Вестник Профавиа» начинается публикации под рубрикой «Наш выбор – профсоюз!» в рамках акции, которая проходит под аналогичным девизом в нынешнем году. Цель рубрики – привлечь внимание читателей к наиболее важным моментам профсоюзного движения в отрасли, к ценным крупным опытам с тем, чтобы использовать в практической работе по улучшению мотивации профчленства, расширению наших рядов. Мы надеемся, что профсоюзный актив Профавиа энергично включится в диалог на страницах журнала и поделится своими мыслями и наработками.



Т. А. Власенко, заведующая
организационным
отделом ЦК Профавиа

Вопросы уровня профсоюзного членства занимают в современном профсоюзном движении одно из первых мест по своей остроте и дискуссионности. Идет устойчивая тенденция снижения количества членов профсоюзов в целом и членов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, в частности. За последние 5 лет уровень профчленства в профсоюзе «упал» на 6,5%. По данным статистической отчетности на 1 января 2008 года охват профсоюзным членством среди работающих составил всего 73,5%, в то время как на 1 января 2003 года равнялся 80%.

Решение проблемы сокращения членов профсоюза сегодня – это вся профсоюзная деятельность, максимальная отдача и польза для членов профсоюза от всех структурных звеньев профсоюза. В ее высокой эффективности лежит ключ к достижению успеха в данном направлении.

Профессиональному союзу приходится решать целый спектр многогранных задач, касающихся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и интересов трудящихся, так и создания системы заинтересованности в профсоюзном членстве.

Почему снижается профчленство?

Должны быть использованы все имеющиеся возможности профорганов разных уровней для того, чтобы сделать профсоюз привлекательным для трудящихся.

Каковы причины падения профсоюзного членства? В основном при анализе статистической отчетности председателями как территориальных, так и первичных профсоюзных организаций называются следующие причины:

- попытки государственных структур сузить сферу деятельности профсоюзов, вмешательство во внутрипрофсоюзную жизнь.

- реструктуризация отрасли, создание интегрированных структур, не всегда положительное отношение руководителей и собственников предприятий к профсоюзам;

- сокращение численности работающих на предприятиях;

- распространение положений коллективного договора на всех работников предприятия;

- нежелание платить профсоюзные взносы в связи с ростом заработной платы или, наоборот, недовольство работников ее уровнем;

- «эффект паровоза», когда из профсоюза выходит руководитель подразделения (зачастую под давлением администрации) и «тянет» за собой «своих» работников;

- формирование через средства массовой информации негативного мнения о профсоюзах.

Но это, как говорится, объективные (внешние) причины, которые с точки зрения руководителей тех организаций профсоюза, где наблюдается снижение уровня профчленства, оправдывают данный процесс.

Однако есть еще субъективные (внутренние) причины, о которых зачастую многие предпочитают «забыть»:

- отставание форм и методов работы профсоюза от требований современной жизни общества;

- слабая исполнительская дисциплина и развитая бюрократия внутри профсоюза;

- слабая постановка разъяснительной и информационной работы, вследствие этого – неинформированность работников о деятельности профсоюза (на всех уровнях);

- недостаточная квалификация профсоюзных кадров, отсутствие четкой системы обучения профкадров и актива;

- отсутствие необходимых личностных качеств у профлидеров.

Также отрицательно сказывается на профсоюзном членстве и чрезмерное, нередко в ущерб защитным функциям, сосредоточение усилий первичных профсоюзных организаций на культурно-массовой деятельности и выдаче материальной помощи (по данным статистической отчетности в 2007 году расходы организаций профсоюза по статье «на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу» составили 12,9%, а «материальная помощь членам профсоюза» – 18,5%. В то же время проценты расходов по статьям «подготовка кадров и актива», «информационная работа» были 1,3% и 0,09% соответственно).

Как результат наличия подобных внутренних причин возникает самый главный, определяющий фактор, вызывающий выход из профсоюза – неверие работников в стремление и возможность профсоюзных структур отстоять их жизненные интересы, защитить их трудовые права в резко ухудшающейся социально-экономической обстановке.

Есть ли выход из сложившейся ситуации? Можно ли сегодня привлечь в профсоюз людей труда?

Ответ – да, можно! Но для этого, в первую очередь, необходимо устранить внутрипрофсоюзные

проблемы. Профсоюзным работникам нужно поставить себя на место простого рабочего или специалиста и убедить самого себя вступить в профсоюз. Это сделать нелегко, учитывая, что большинство работников в профсоюзе (председатели профсоюзных организаций, работники аппаратов) – люди предпенсионного или пенсионного возраста, имеющие большой профсоюзный стаж, опыт работы, с устоявшимися взглядами и привычками.

Но реалии современности требуют повышенной мобильности, быстроты принятия решений и самое главное – новых методов работы и знаний.

Представляется возможным рассмотреть каждую субъективную (внутрипрофсоюзную) причину снижения уровня профсоюзного членства в отдельности.

1. Отставание форм и методов работы профсоюза от требований современной жизни общества

Что представляет собой структура профсоюза? Это пирамида, основой которой являются члены профсоюза. Чем больше их количество, чем сплоченнее профсоюзные ряды, тем сильнее профсоюз, тем легче профсоюзу отстаивать права и защищать интересы трудящихся на всех ступеньках этой пирамиды: от первичной организации на предприятии до общероссийского отраслевого уровня.

И так было всегда. Но надо помнить, что времена «автоматического» членства, когда вместе с заявлением о приеме на работу человек получал заявление о вступлении в профсоюз, заполнял его, не требуя никаких пояснений, объяснений и т.д., ушли в прошлое. Сегодня необходим постоянный индивидуальный контакт с каждым вновь приходящим и с каждым уже работающим на предприятии. И задача эта, прежде всего, «лежит» на председателях первичных профсоюзных организаций, председателях цеховых профсоюзных организаций, профгруппоргах и профсоюзных активистах. Это достаточно сложная, можно сказать, ювелирная работа – персонально объяснять, рассказывать, убеждать. Но подобный метод приносит свои плоды: только когда человек понимает, что он нужен организации, что от его мнения зависит

решение того или иного вопроса, только тогда он осознает, что профсоюз это сила, без которой не обойтись.

Действенной формой работы является создание системы так называемых профсоюзных «ритуалов»: проведение «дня профсоюза», «дня первичной профсоюзной организации», торжественное посвящение в члены профсоюза, чествование ветеранов профсоюза, профсоюзного актива и т.д. Особенность данных мероприятий заключается в том, что они должны проводиться масштабно, для всех работников предприятия, включая администрацию, независимо от членства в профсоюзе. Это позволяет первичной профсоюзной организации и профсоюзу в целом позиционировать себя как сильную, уважающую себя организацию перед трудовым коллективом и администрацией предприятия.

И подобные примеры в нашем профсоюзе уже есть. Например, первичная профсоюзная организация ЗАО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск) регулярно проводит встречи с вновь принятыми молодыми работниками. В неформальной обстановке, за чашкой чая им рассказывают о профсоюзной организации, о коллективном договоре, отвечают на вопросы молодежи. В первичной профсоюзной организации АО «ВСМПО» (г. В. Салда, Свердловская область) практикуется торжественный прием в члены профсоюза с вручением профсоюзных билетов, профсоюзной атрибутики и т.д.

Однако менять стиль своей работы должны не только первичные профсоюзные организации, но и территориальные организации профсоюза, Центральный комитет.

Руководителям территориальных организаций профсоюза и членам Центрального комитета также необходимо налаживать более тесный контакт с работниками предприятий. Встречи должны стать регулярными и носить более неформальный характер. Например, брифинги, круглые столы, «встречи без галстуков», не исключен вариант чаепитий и т.д. В ходе этих мероприятий должен вестись свободный диалог, обмен мнениями и т.д. Такой опыт существует в Республиканской организации Башкортостана. Республиканский комитет и молодежный совет РОБ Роспрофавиа проводят встречи

молодых профактивистов с руководителями предприятий и профсоюзных организаций как раз в форме чаепитий.

Думается также, что было бы не лишним поменять формат заседаний выборных органов. Они тоже должны стать местом для живых дискуссий по наиболее актуальным вопросам деятельности профсоюза, развития профсоюзного движения. Нужно переходить от «скучных» длительных докладов к более динамичной форме преподнесения информации – это видеofilm, слайды, электронные презентации и т.д., сопровождаемые небольшими комментариями выступающего по тому или иному вопросу. Если говорить современным бизнес-языком, то заседания должны представлять собой некую «презентацию проекта». Но такая форма проведения заседаний не исключает и традиционную часть – голосование, принятие постановлений и т.д.

2. Слабая исполнительская дисциплина и развитая бюрократия внутри профсоюза

К сожалению, сегодня это одна из основных проблем в профсоюзе. Неисполнение или некачественное исполнение своих обязанностей, решений выборных органов наблюдается на всех уровнях профсоюзной структуры: от профгруппы до Центрального комитета.

Как объясняют подобную ситуацию сами профработники и активисты?

Профгруппорги, не освобожденные председатели цеховых и первичных профсоюзных организаций ссылаются на загрузку по основному месту работы.

Но это неубедительная причина. Когда человек соглашается быть избранным на должность председателя цехкома или профкома, он должен осознавать, какие последствия это за собой влечет. Во-первых, общественная работа предполагает выполнение обязанностей во внерабочее время и во время, предусмотренное коллективным договором, то есть надо забыть о части своего личного времени. Во-вторых, это повышенная ответственность перед людьми, которые избрали человека на данный пост, доверили ему защиту своих трудовых прав и интересов.

Освобожденные профработники основной причиной неиспол-

нительности называют нехватку «рабочих рук» — штатных работников и актива. Но это тоже не аргумент — для них данная работа является основной, и при таком подходе имеет место быть прямое неисполнение своих трудовых обязанностей и нормативных документов профсоюза. А дефицит профактивистов, способных помочь — вина руководителей организаций профсоюза: ищите, привлекайте, заинтересовывайте и т.п.

От руководителей первичных и территориальных организаций профсоюза часто можно услышать, что они «закопались» в бумагах, а с них все требуют, требуют и требуют чего-то. Это и называется «развитой бюрократией», вытекающей из нарушения исполнительской дисциплины. Вышестоящие органы вынуждены писать письма, звонить и напоминать о том, что не сделано. Таким образом, и «плодится» этот ворох бумаг.

Выход из такой ситуации прост. Необходимо все делать вовремя и без напоминаний. Например, руководитель первички знает, что ежегодно в срок до 20 января текущего года он обязан представить в ЦК профсоюза (территориальную организацию) статистическую отчетность, ежегодно в конце апреля территориальная организация профсоюза направляет в ЦК профсоюза сведения о ходе подготовки к Первомайской акции, при смене руководителя предприятия председателю ППО необходимо оповестить об этом вышестоящие профсоюзные органы и т.д. Если каждый на своем уровне будет соблюдать эти нехитрые правила, то не будет претензий, звонков, писем, напоминаний...

3. Слабая постановка разъяснительной и информационной работы, вследствие этого — неинформированность работников о деятельности профсоюза (на всех уровнях)

Информация всегда была, есть и будет одним из основных инструментов «манипулирования» людьми. Недаром существует выражение: «Кто владеет информацией — владеет миром». Именно из-за нехватки информации многие работники до сих пор воспринимают профсоюзы как организацию для выдачи материальной помощи. Поэтому информационная работа в профсоюзе выходит сегодня на первый план.

Задача профсоюзных руководителей и активистов — сделать так, чтобы на производстве обсуждались профсоюзные дела. И не на официальных собраниях, а в неформальной обстановке, поскольку самые широкие, а нередко самые честные и захватывающие дискуссии происходят во время обеденного перерыва или в курилке. Профсоюз должен не только защищать право своих членов высказывать различные точки зрения на производстве, но и побуждать их к этому. Он должен настаивать на том, что его члены имеют право распространять листовки размещать любые имеющие отношение к профсоюзу материалы на доступных досках объявлений. А такие доски, стенды, уголки должны быть в обязательном порядке в каждом подразделении предприятия. Информация должна постоянно обновляться. Причем она должна быть не только о том, какие события происходят в цехе или первичке, но и в территориальной организации профсоюза, в ЦК профсоюза, в областном объединении организаций профсоюза, в ФНПР.

Структура доведения информации идентична структуре профсоюза — пирамида. Произошло событие на предприятии — председатель первичной организации информирует о нем территориальную организацию (при ее отсутствии — ЦК профсоюза), председатель территориальной организации передает информацию в ЦК профсоюза. И наоборот. Из ЦК профсоюза информация поступает в территориальные организации, отсюда в первичные. Председатели первичных организаций должны довести ее до председателей цеховых профорганизаций, а те, в свою очередь, до рядовых членов профсоюза.

Профсоюзным лидерам и активистам необходимо понять, что они не могут действовать в интересах членов профсоюза, не зная их потребностей и желаний. А работники не могут адекватно оценить профсоюз, если не владеют достоверной информацией о его деятельности. Обязательно должна быть обратная связь: обсуждение вопросов на собраниях, колонки писем в информационных изданиях, на сайтах предприятий и профкомов, политика «открытых дверей» в

профсоюзных органах всех уровней, обход рабочих мест, личное общение, информационные уголки, общественные мероприятия, средства массовой информации всех уровней и т.д.

Каждый профруководитель должен помнить, что тот, кто больше времени проводит на производстве, а не в кабинете профкома, находится в более выгодном положении.

Только при таком подходе возможно изменение мнения людей о профсоюзе и приучение их к мысли, что профсоюз — это «мы» (т.е. ВСЕ члены профсоюза), а не «они» (т.е. руководители профсоюзных структур, и уж тем более не работники аппаратов профорганизаций), что профсоюз — защитник, а не пункт по выдаче социальных пособий, что профсоюз — сильная организация, способная на многое. Необходимо сделать маленькое усилие — регулярно информировать работников, руководителей предприятий и СМИ о своей деятельности.

4. Недостаточная квалификация профсоюзных кадров, отсутствие четкой системы обучения профкадров и актива

Разбирая предыдущие причины снижения уровня профчленства, мы в основном касались новых методов работы. Но, как было сказано выше, современным профсоюзным работникам, активистам необходимы и новые знания.

Профсоюзный работник любого уровня и активист должен представлять собой многогранную личность. Если можно так сказать, он «и чтец, и жнец, и на дуде игрец».

Для того, чтобы качественно исполнять свои обязанности, общаться с людьми, убедительно объяснять им, «что такое профсоюз и зачем он нужен», необходимо владеть знаниями по всем направлениям деятельности профсоюза: трудовое и профсоюзное право, охрана труда, коллективный договор, ведение переговоров, оплата труда. Обязательно нужно знать свои права и обязанности. Профработник должен быть психологом, знать современные методы преподавания и ведения аудиторий.

В профсоюзе должна быть создана четкая система обучения на всех уровнях структуры.

Что она может собой представлять? Ниже приведена пример-

ная схема организации обучения в профсоюзе. | вынесении порицания, так как при «аттестации» должны учи-

Первичная профсоюзная организация	Т.н. ликбез для рядовых членов профсоюза.
	Постоянно действующая Школа профсоюзного актива (для членов профкома, председателей цеховых профорганизаций, профгруппоргов, молодых профактивистов).
	Обучение резерва на должности председателей цеховых профорганизаций, вновь избранных председателей цеховых профорганизаций.
	Углубленное обучение членов комиссий профкома (по направлениям работы комиссий).
	Обучающие семинары для широкого круга профактивистов (членов комиссий профкома, членов цеховых комитетов и т.д.).
Территориальная организация	Обучение уполномоченных по охране труда, ответственных за информационную работу и т.д.
	Постоянно действующая Школа профсоюзного актива (для председателей первичных профсоюзных организаций, председателей молодежных советов первичных профсоюзных организаций).
	Обучение резерва на должности председателей первичных профсоюзных организаций, вновь избранных председателей первичных профорганизаций профсоюза.
Центральный комитет профсоюза	Обучающие семинары для широкого круга профактива (членов профкомов, членов комиссий профкомов, обкомов, рескомов, членов молодежных советов).
	Обучение уполномоченных по охране труда, ответственных за информационную работу, бухгалтеров, членов ревизионных комиссий и т.д.
	Постоянно действующая Школа профсоюзного актива (для председателей первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК профсоюза и территориальных организаций профсоюза, председателей молодежных советов первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК профсоюза и территориальных организаций профсоюза).
	Обучение резерва на должности председателей первичных и территориальных организаций профсоюза, вновь избранных председателей первичных и территориальных организаций профсоюза.
Центральный комитет профсоюза	Обучающие семинары для широкого круга профактива (членов комиссий обкомов, рескомов, членов молодежных советов).
	Тематические семинары для инспекторов и уполномоченных по охране труда, правовых инспекторов, ответственных за информационную работу, бухгалтеров, членов ревизионных комиссий, редакторов многотиражных газет, по подготовке профсоюзных преподавателей, мотивации профчленства и т.д.

Важным аспектом организации обучения в профсоюзе является серьезное отношение к обучению со стороны профработников и профактива, действие системы обучения, регулярность обучения, постоянство обучаемой аудитории.

Но помимо получения знаний, необходима их проверка. В связи с этим, думается, не будет лишним ввести институт «аттестации» для профработников и профактивистов на всех уровнях. И на основании подобных проверок можно делать выводы о соответствии того или иного профработника должности, о направлении его на повышение квалификации, а может, даже о

тываться не только знания в чистом виде, но и исполнительская дисциплина.

5. Отсутствие необходимых личностных качеств у профлидеров

Чем, по мнению простых членов профсоюза, занимается профсоюзный лидер*:

— лидер работает, борется, ведет за собой, разъясняет, поддерживает других, изучает проблемы, направляет, реагирует на события, ведет переговоры, помогает, информирует, воспринимает критику, агитирует, мотиви-

рует, спланирует, помогает росту, является образцом, заботится, берет на себя ответственность. Хорошие лидеры предлагают решения проблем и обладают настойчивостью, чтобы реализовать эти решения.

Потенциальных членов профсоюза больше всего вдохновляют личные контакты именно с такими лидерами, а также их активность и готовность к самопожертвованию ради общего дела, ради защиты интересов и прав трудящихся.

Посмотрим вокруг... Среди современных профлидеров и активистов много таких людей? Думается, что не очень.

А для своего развития профсоюз должен быть заинтересован в людях с такими характеристиками. Здоровый профсоюз стремится к тому, чтобы лидеров было больше, чтобы всегда было пополнение. Ему чуждо представление о том, что «готовя новых лидеров, вы готовите себе оппозицию».

Кратко рассмотрев субъективные (внутрипрофсоюзные) причины снижения уровня профсоюзного членства и примерные пути их решения, можно сделать следующий вывод: переломить отношение трудящихся, работодателей, властей к профсоюзу можно только тогда, когда каждый профсоюзный работник, каждый профсоюзный активист, от профгруппорга до председателя профсоюза, изменит себя: начнет качественно работать и брать на себя ответственность, думать не о собственных интересах, а об интересах тех, кто доверил ему свою защиту, овладевать современными методами работы и новыми знаниями, научиться работать в команде и готовить себе смену, жертвовать личным ради общественного.

Если мы внутри профсоюза устраним эти причины, то добиться решения объективных (внешних) проблем, влияющих на уровень профчленства, будет гораздо проще, так как профсоюз станет сильной авторитетной организацией, с мнением которой считается работодатель, членом которой быть престижно! ■

*По материалам исследований профсоюза водителей грузовых автомобилей и складских работников в США и Канаде (профсоюза Тимстеров).

Проблема большинства предприятий нашей отрасли – это большая степень физического и морального износа основных фондов. 90% станочного оборудования имеет возраст более 20 лет. Отсюда и неудовлетворительные условия труда. Несчастные случаи на производстве приводят к потерям людей, рабочего времени и, соответственно, к потерям капитала.

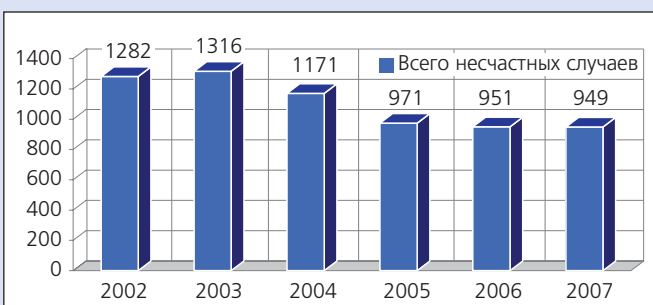
Травматизм уменьшается, но проблемы остаются

Статистика травматизма

Кроме того, действующая в стране модель социального страхования устарела. Эта система в приоритетном порядке обслуживает экономические и индустриальные интересы единственного работодателя – государства. Основной принцип данной системы состоит в том, что риск, связанный с необходимостью предоставления возмещения по несчастным случаям на производстве, несет страховщик, т.е. государство. Компенсация предоставляется по факту трудового увечья, производственной травмы пострадавшего работника, а не по причине наличия виновного. Такая схема приводит к отсутствию экономической заинтересованности сторон социально-трудовых отношений в проведении профилактических мероприятий, направленных на улучшение условий труда, охрану здоровья и социальную защиту работников. И поэтому уровень травматизма остается все еще высоким.

По данным статистических отчетов, представленных первичными профсоюзными организациями, в 2007 году произошло 949 несчастных случаев, из них 160 на предприятиях прямого профобслуживания.

Динамика общего уровня травматизма

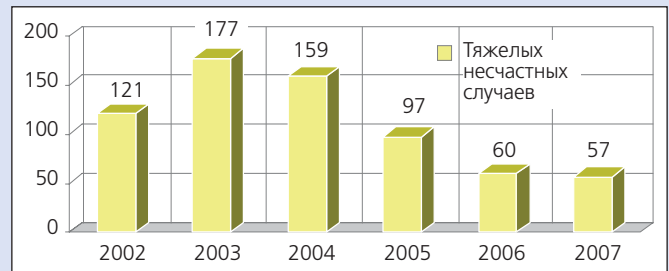


Относительные показатели

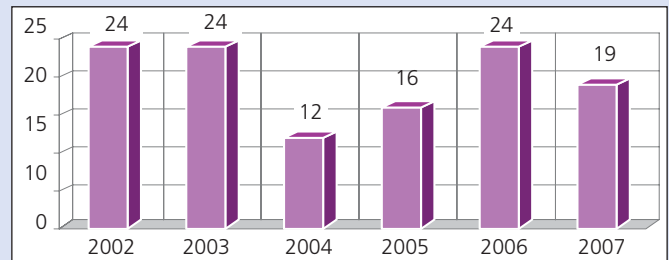
Годы	Отраслевой (Кч)	Российская Федерация (Кч)
2003	2,44	3,9
2004	2,27	3,5
2005	1,9	3,1
2006	1,94	2,9
2007	2,02	

В отрасли с 2002 г. наблюдается устойчивая тенденция к снижению общего уровня травматизма и травматизма с тяжелым исходом.

Динамика уровня тяжелого травматизма



Динамика уровня смертельного травматизма

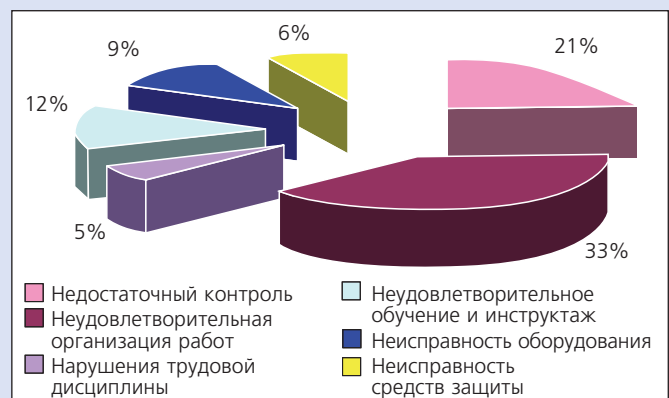


Из представленных диаграмм следует, что в 2007 году произошло снижение уровня смертельного травматизма по отношению к 2006 г. на 25%. Уровень общего и тяжелого травматизма не изменился.

Распределение несчастных случаев по регионам

№ п/п	Организация	Всего	Тяжелых	Смертельных	Групповых
1	Башкирская	59	6	1	0
2	Московская	94	7	3	1
3	Московская обл.	67	5	0	0
4	Нижегородская	34	3	2	2
5	Новосибирская	20	0	0	0
6	Ростовская	34	1	0	0
7	Самарская	109	9	3	0
8	С.Петербургская	75	1	0	0
9	Саратовская	27	1	1	1
10	Свердловская	73	10	4	1
11	Татарская	50	1	0	0
12	Воронежская	19	1	0	0
13	Кировская	19	1	0	0
14	Омская	49	0	0	0
15	Пермская	42	2	1	0
16	Смоленская	9	2	0	0
17	Ульяновская	9	0	0	0
18	ППП	160	7	4	4

Анализ представленных актов расследования показал основные причины несчастных случаев, 33% из которых составляют недостатки в организации работ.



Происходили несчастные случаи, связанные с падением пострадавших при передвижении их по территории предприятий, либо в производственных помещениях (22% несчастных случаев в отрасли произошло именно по этой причине). Получили травмы вследствие поражения электрическим током 17% пострадавших. 8% несчастных случаев произошли при ДТП.

Наименование профессий, % к общему числу пострадавших

Слесарь	17%
Электромонтер	17%
Токарь	7%
Фрезеровщик	7%
Водитель	5%
Прочие (инженер, мастер, уборщик)	47%

Примеры несчастных случаев.

В ОАО «ПАО «Инкар» причиной смертельного случая термиста нагревательных печей В. явилось нахождение пострадавшего на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

20 июля 2007 года слесарь-сантехник ФГУП УМ-ПО Х. при спуске по лестнице упал с высоты 4-й ступени на бетонный пол. При этом получил ушиб головного мозга тяжелой степени, перелом кости черепа. 24 июля, не приходя в сознание, он скончался. По заключению судебно-медицинской экспертизы, в крови Х. было обнаружено 2,4 промилле этилового спирта.

Не все несчастные случаи, подлежащие расследованию, рассматривались при участии технических инспекторов труда.

Так, в расследовании трех тяжелых несчастных случаев не принимал участие главный технический инспектор труда в г. Комсомольске-на-Амуре П.Б. Арсланов.

Следует отметить, что предприятиями не выполняется п. 96 раздела VI «Охрана труда» Федерального отраслевого соглашения. На 01.01.2008 г. в ЦК профсоюза было представлено всего 44 акта по форме Н-1, что составляет 58%.

Сегодня на предприятиях нашей отрасли остро стоит вопрос о комплектовании специалистами служб по охране труда. На сегодняшний день в таких службах работает 855 человек вместо 1008, предусмотренных по нормативам. А как показывает опыт, где работают сильная служба охраны труда, технический инспектор и уполномоченный — там идет снижение уровня травматизма.

В Саратовском регионе технический инспектор труда В.М. Чичелов ввел в практику предупреждений несчастных случаев учет и расследование всех микротравм. По результатам расследования каждой микротравмы выявляются причины, разрабатываются мероприятия, по их устранению, вносятся конструктивные изменения в устройства и приспособления для предотвращения несчастных случаев на данном рабочем месте. И как следствие, на предприятии идет ежегодное снижение уровня производственного травматизма.

Руководство и все работники ОАО «БКМПО» понимают важность применения и поддержания

принципов политики «Человеческая жизнь превыше всего». Для реализации данной политики на предприятии проводится идентификация и оценка рисков, определяются их приоритетность. Осуществляется контроль рисков, связанных со сферой охраны труда, здоровья и экологии. Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и государственными нормативными требованиями в этой области, а также стандартами американской корпорации «Алкоа-Рус», распространяя установленные требования на подрядчиков, поставщиков и клиентов.

БКМПО постоянно оптимизирует технологические и бизнес-процессы для обеспечения безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах. Обеспечивает подготовку работников предприятия и руководителей всех уровней, соответствующую их обязанностям и необходимую для выполнения требований данной Политики. И как следствие, в БКМПО наблюдается положительная динамика снижения уровня производственного травматизма с тяжелым и смертельным исходом. В 2007 году тяжелых и смертельных несчастных случаев не было.

Основным показателем успешной работы административно-профсоюзного контроля охраны труда, обеспечивающего непрерывный мониторинг безопасности и условий труда и высокий уровень ответственности руководителей производства за организацию охраны труда на рабочих местах, является уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. По данным статистической отчетности положительный результат есть.

Учитывая, что политика в области охраны труда на первое место ставит сохранение здоровья работников, первичным профсоюзным организациям потребуется более активно работать в этом направлении.

В целях дальнейшего снижения производственного травматизма на предприятиях отрасли могут быть выделены следующие направления работы:

1. Внедрение современной системы управления охраной труда, построенной на международных принципах и, в частности, ГОСТа 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования»;
2. Проведение аттестации всех рабочих мест в соответствии с приказом Минздравсоцразвития № 569 от 31.08.2007 г.
3. Сокращение и модернизация рабочих мест, представляющих реальную и потенциальную угрозу жизни и здоровью работников, путем внедрения высокотехнологичного оборудования;
4. Разработка мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
5. Обучение персонала вопросам безопасности труда и обеспечение их средствами жизнеобеспечения;
6. Проведение оценки рисков в соответствии с действующим законодательством.
7. Активизация деятельности общественного института контроля.

Н. Д. Горшкова,
технический инспектор труда профсоюза

От стенгазеты до сайта

В своей работе Республиканская организация Башкортостана «Роспрофавиа» использует все свои информационные ресурсы для более полного информирования членов профсоюза о деятельности профсоюза на разных уровнях структуры. Потому что без использования современных средств массовой информации – печатных и мультимедийных – сегодня вести эффективно информационную работу в профсоюзе невозможно. Такая реальность нашего времени. Анализ состояния информационных ресурсов за два последних года свидетельствует о положительной динамике в информационном обеспечении деятельности нашей организации.



О.В. Дронова, специалист по информационной работе аппарата Рескома РОБ «Роспрофавиа»

Этому способствовала, в первую очередь, реализация Программы информационной деятельности РОБ «Роспрофавиа» на 2006-2008 гг., которая является основополагающей в информационной деятельности первичек. Реализация Программы позволяет систематизировать информационное обеспечение профсоюза, структурировать и объединить ресурсы, определить приоритетные решения проблем первичных профсоюзных организаций в информационной сфере, скоординировать ведение информационной деятельности на основе единых подходов. Контроль хода реализации Программы осуществляется комиссией Рескома по внутрисоюзной и информационной работе, основные вопросы вносят-

ся и рассматриваются на заседания Президиума.

Все первичные профсоюзные комитеты предприятий активно доводят информацию, поступающую из Рескома, до рядовых членов профсоюза с помощью разных методов в зависимости от имеющихся возможностей. Например, в ФГУП УАП «Гидравлика» и ФГУП «Уфимское приборостроительное производственное объединение» большой объем информации на профсоюзную тематику распространяется с помощью заводского радиовещания и многотиражных газет. Этому способствует то обстоятельство, что соучредителями заводских газет наряду с администрацией являются и профсоюзные комитеты. В ФГУП УНПП «Молния» и ФГУП «Уфимское агрегатное производственное объединение» активно работают внутризаводские локальные сайты, на которых размещается информация о планируемых и проведенных мероприятиях и решениях профкомов. Пользоваться этой информацией могут все работники, имеющие компьютеры. В дальнейшем намечено, что сообщения о предполагаемом размещении профсоюзной информации на сайте будут анонсироваться заранее.

Разговор о том, что на сегодняшний момент локальные внутризаводские сайты на режимных предприятиях приносят ощутимую пользу, и это является одним из приоритетных направлений в деле информирования рядовых членов профсоюза, велся на семинаре по ведению информационной работы в первичках. В

ФГУП НПП «Мотор» молодежной комиссией на общественных началах выпускается компьютерная газета «Мотор.ru», тираж которой составляет 200 экз. Профсоюзные комитеты ФГУП «Гидравлика», ОАО «УМПО», ФГУП «УППО» используют в своей работе для повышения мотивации профсоюзного членства, в том числе, информационные листовки и буклеты агитационного характера.

Несомненно, самая эффективная форма информирования — это собрания. На них невольно начинаешь задумываться, насколько велико влияние непосредственного общения с человеком. Информация, идущая непосредственно «из уст», намного доходчивее и эффективнее работает, чем информационный листок на профсоюзном стенде, хотя силу печатного слова нельзя отрицать.

Профком ФГУП БПО «Прогресс» свою информацию вывешивает на разноцветных листочках, таким способом привлекая внимание всех работников предприятия. Профсоюзный комитет ОАО «УМПО» ежеквартально готовит информационный листок формата А3 «Отчет о работе профкома», который раздается на оперативке председателям цеховых комитетов.

В рамках реализации «Программы информационной деятельности РОБ «Роспрофавиа» на 2006-2008 гг.» во всех первичных профсоюзных организациях предприятий были назначены ответственные за информационную работу. В феврале 2007 года и в апреле 2008 года (в Доме профсоюзов Федерации, по 30 чел.) были проведены обучающие семинары, на которые были приглашены не только информационные работники, но и заместители председателей профкомов и председатели молодежных комиссий. Участники семинаров прослушали курс лекций о культуре речи, участвовали в практических занятиях, обменивались мнениями о способах и приемах организации информационной деятельности и опытом работы. Все ответственные за ведение информационной работы в первичках — не освобожденные работники и по причине своей занятости на основной работе не могут полностью посвятить себя возложенным на них обязанно-



стям. И тут хотелось бы заметить, что эффективность информационной деятельности зависит в большей степени все-таки не от количества компьютеров на столах, не от количества свободного времени и финансов, а от отношения к работе, желания и умения работать. Семинары, проводимые Республиканским комитетом, как раз и призваны научить профсоюзных активистов основам и практике использования информационных ресурсов.

На сегодняшний день все профсоюзные комитеты оснащены компьютерами и другой оргтехникой. И тем первичкам, которые не могли себе позволить приобретение компьютера из средств профбюджета, на прин-

ципах социального партнерства на помощь приходил работодатель, полностью укомплектовывая профкомы необходимой оргтехникой.

Я считаю, что нельзя делить информационные каналы и способы подачи информации на «современные» и «несовременные», главные и неглавные — для достижения результатов хороши все. Электронная почта, бесспорно, обеспечивает оперативный информационный обмен. Медленно, но верно профсоюзные комитеты «заставляют» своих работодателей устанавливать в профкомах электронную почту. Если в 2006 году свой электронный адрес был только у одной профсоюзной организации, то сегодня обмениваться инфор-





мацией, используя такую связь, могут уже семь пользователей. Подобная ситуация складывается и с использованием Интернета. Интернет — безусловно, полезный источник в деле информирования, и разговор о создании собственного сайта Республиканской организации ведется давно.

Но было бы нелогично гордиться открывать свой сайт только для работников аппарата Рескома, т.к. из шестнадцати первичек пока только два профкома имеют выход в Интернет. На этом этапе информационного обеспечения и профсоюзные стенды, которые сегодня имеются на всех предприятиях, могут рассказать о многом. Благодаря планомерной совместной и кропотливой работе Рескома профсоюза и первичных профсоюзных организаций качество стендов по содержанию и по художественному восприятию становится лучше, во многом благодаря разработанным Рескомом «Рекомендациям по оформлению информационных стендов профкомов и цеховых уголков». Много информации поступает в первичные профсоюзные организации с помощью печатной продукции, подготовленной и выпускаемой Республиканским комитетом, это — «Информационные листки» (выпускаются 2 раза в месяц, тиражом 330 экз.), стенгазета «Форсаж» (1 раз в квартал, тираж — 350 экз.) и информационные сборники. Кроме

того, нами разработан специальный информационный стенд «Республиканский комитет информирует...», который будет оборудован в местах наибольшего скопления людей, и где будет размещаться информация Центрального комитета профсоюза, Федерации профсоюзов РБ и Республиканского комитета. С этой целью всем руководителям предприятий было направлено письмо с просьбой изыскать возможность установки такого стенда на территории каждого предприятия. Все руководители пошли навстречу этому начинанию, за что им огромное спасибо!

В «Программе информационной деятельности РОБ «Роспрофавиа» установлено, что в профсоюзных бюджетах статья расходов на организацию информационной деятельности должна выделяться отдельной строкой, процент расходов должен составлять не менее 5%. Конечно, не все первичные организации могут позволить себе такие затраты. И на заседаниях президиума эти вопросы периодически поднимаются и рассматриваются. Задача понятна — вкладывая в информацию и пропаганду денежные средства, профсоюзы выигрывают гораздо больше — популярность, массовость, авторитет, профчленство.

В январе 2007 года президиумом Рескома было утверждено Положение о смотре-конкурсе «На лучшую информационную работу в ППО», который проводится в два этапа. Итоги подводятся по двум номинациям: «Лучшая информационная работа в ППО» и «Лучшее освещение профсоюзной деятельности в заводских многотиражных газетах». Победители смотра награждаются дипломами и денежной премией, которая расходуется на развитие информационной базы профсоюзной организации.

Рескомом профсоюза ведется тесное сотрудничество с редакциями многотиражных газет, на предприятиях Рескома их 4. В газете «Приборостроитель» ФГУП «УППО» в 2007 г. в 42 номерах было представлено 57 публика-





ства и подписал все первички на центральную профсоюзную газету «Солидарность» в количестве 51 экземпляра; кроме того, каждая профсоюзная организация получает республиканскую профсоюзную газету «Действие». Очень интересен пример профкома ФГУП «УППО» по повышению мотивации профсоюзного членства. Они не только сохранили на предприятии заводскую библиотеку, но и содержат ее на своем балансе, при этом пользоваться книжным фондом могут только члены профсоюза.

Мы считаем, что в первую очередь эффективность проводимой работы должна оцениваться по уровню профсоюзного членства. Если профчленство выросло, значит, поработали хорошо, если нет — плохо. Показатель профчленства по ППО Рескома среди работающих составляет в среднем 82,25 % при средней цифре по профсоюзу — 73,5 %. Но результат наших усилий будет заметным только в том случае, если активная работа ведется комплексно, по разным направлениям профсоюзной деятельности. Ведь недостаточно иметь в наличии инструменты, информационные каналы — надо еще ими профессионально уметь пользоваться и наполнять их, подпитывать. Иначе инструменты затупятся и каналы пересохнут. Гораздо разумнее поддерживать их в рабочем состоянии, чем потом восстанавливать. ■

Елена Гиро, Игорь Киселев

ций на профсоюзную тематику, а в газете «Вестник Гидравлики» ФГУП «Гидравлика» в 15 номерах — 33 публикации о профсоюзе, что свидетельствует о стопроцентном использовании информационного пространства в газете на пользу членам профсоюза. Рескомом и профсоюзами налажен тесный контакт с общественно-политической газетой Федерации профсоюзов РБ «Действие». Только в 2007 году в ней было опубликовано около двадцати материалов на различные темы. Башкирское телевидение подготовило ряд телевизионных программ «Профсоюзная линия» с участием председателя РОБ «Роспрофавиа», зам. председателя, правового инспектора труда и председателей первичных профсоюзных организаций. А.И. Мельников — частый гость телевизионных встреч за «круглым столом» в телепрограмме «Наш мир» и «Профсоюзная линия».

Все семинары, учебы, молодежные встречи за «круглым столом» и форумы не обходятся без участия в их работе как председателя Республиканской организации, так и работников аппарата Рескома. Накопленный опыт позволяет нам рассказать профактиву о практике работы, проконсультировать, помочь в решении различных вопросов.

В ходе подготовки к совместному пленуму Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и РОБ «Роспрофавиа» на

местном радио была подготовлена передача «Обеспечение социально-трудовых гарантий работников на предприятиях авиационной промышленности РБ». Сегодня ведется работа по созданию фильмов о работе первичных профсоюзных организаций, молодежных комиссий и комиссий по охране труда, которые могут использоваться в работе как аппарата Рескома, так и в качестве учебного пособия на семинарах, молодежных форумах и учебках.

О подписке на профсоюзные издания. В 2007 году Республиканский комитет выделил сред-



Славный город Воронеж встретил нас автомобильными пробками, ничуть не уступающими московским. И в какой-то момент мы почувствовали себя так, словно и не выезжали из столицы. Впрочем, это впечатление быстро рассеялось. Воронеж – город своеобразный и красивый, а еще его по праву можно назвать авиационной столицей юга России.



Е. В. Гиро, ведущий специалист отдела информационной работы ЦК Профавиа



И. Н. Киселев, заведующий отделом информационной работы ЦК Профавиа

Право это дает существование ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество» – градообразующего предприятия. Оно сумело остаться таковым и после 90-х годов, сохранив костяк кадров, материальную и социальную базу.

У ВАСО – богатая история, но о ней речь пойдет ниже. Нас же в первую очередь интересовала повседневная жизнь коллектива, профсоюзной организации, а также то, как удалось сохранить уровень профчленства 96,7 процента при общей численности профорганизации 10 500 человек на сегодняшний день.

Без производства – никуда...

Еще не так давно ВАСО выжило, как и все: за счет ремонта самолетов, производства товаров

ВАСО встает на крыло

народного потребления. Сегодня предприятие, как говорится, встает на крыло: пошли заказы на новые изделия, появилась перспектива. Воронежские самолетостроители производят дальнемагистральные широкофюзеляжные пассажирские самолеты ИЛ-96-300 и транспортные ИЛ-96-400Т, агрегаты для самолетов АН-148 АНТК имени О. К. Антонова. Начато изготовление деталей, узлов, агрегатов из полимерных композиционных материалов для современных региональных лайнеров «Суперджет-100» компании «Сухой». Разработан и реализуется проект производства сборочных узлов для самолетов авиационной корпорации «Airbus». Пред-

приятие приступило к организации производства военно-транспортных самолетов ИЛ-112В для ВВС РФ.

Пустовавшие когда-то цеха ВАСО ныне наполнены бодрым ритмом производства. Для нас проводят традиционную экскурсию по огромной производственной территории – кстати, для доставки работников к рабочим местам по ней курсирует специальный автобус. Уже привычно глазу то, что всюду царит чистота, территория озеленена, во всем чувствуется хозяйская рука. В принципе, это уже можно назвать так: авиационный порядок. Конечно, авиапром – это не металлургическое или горнодобывающее производство с их





специфическими особенностями в виде гор металлолома или отвалов, но вот такой шарм — особая чистота, приглаженность, авиационный лоск — здесь чувствуется.

Конечно, времена пока не те, что были раньше, признаются нам в беседах руководители цехов, цеховых профорганизаций. Если раньше в производстве находилось одновременно до двух десятков самолетов, строящихся и модернизируемых, то сейчас их количество считают на единицы. Но все же они есть! И нам с гордостью показывают цех, где производится проверка различных систем непосредственно на самолетах, как новых, так и находящихся в модернизации.

В ВАСО не забывают и о технологиях, продукции гражданского назначения, освоенных в период экстремального выживания. К примеру, продолжают производство мотолодок, катеров, сельскохозяйственной техники. И делают это с прицелом на будущее: на таком производстве обучают молодых работников, прежде чем допустить их к более ответственным операциям.

О качестве выпускаемой авиационной техники на предпри-

ятии заботятся особо. Это фирменная марка, и позиция генерального директора М. Н. Шущпанова такова: «Мы не жестянщики, а самолетостроители, от качества нашей продукции зависят жизни людей, и потому производство каждого самолета — это особо важное задание». Такова же точка зрения всего коллектива. Не случайно самолет Ил-96-300 является лауреатом конкурса «Сто лучших товаров России» с вручением Золотого диплома, да и вообще на Ил-96 летает президент России. Точно так же не случайно ОАО «ВАСО» занесено в «Золотую Книгу России — XXI век».

Из откровенных разговоров в цехах выясняется другая особенность сегодняшнего бытия предприятия: то, как оно себя чувствует после вхождения в «Объединенную авиастроительную корпорацию». Отношение в коллективе пока настороженное. И объясняется это жесткими требованиями, которые предъявляет корпорация: и в кадровой политике, и в зарплате, и в формировании портфеля заказов. К примеру, продукция должна производиться только самолетная, никаких других за-

казов брать не следует. А социальную сферу — сделать рентабельной. При этом никто не объясняет, как, например, сделать рентабельным детский оздоровительный лагерь: это по определению невозможно с учетом уровня нынешних зарплат и социальных льгот, на которые вынуждено идти предприятие, чтобы сохранить имеющиеся кадры и привлечь новые.

...Но без социальной базы не будет производства...

Производство — производством, но без людей оно мертво. А люди должны зарабатывать, отдыхать, лечиться, заниматься спортом... Словом, социальная привлекательность любого предприятия во многом определяет выбор молодого человека, задумывающегося о том, куда пойти работать.

И вот здесь свое веское слово может сказать профсоюзная организация. В ВАСО ее голос звучит громко и решительно. В первичке насчитывается 101 цеховая профсоюзная организация и 358 профгрупп. Уже много лет ею руководит председатель ППО ВАСО А. И. Башкирев —



Директор заводского музея
Тамара Андреевна Золотарева



человек не просто энергичный, но опытный и искренне переживающий за любую мелочь в профсоюзном деле. Такая неравнодушная позиция, а еще доскональное знание предприятия плюс творческий подход к любому начинанию обеспечивают ему непререкаемый авторитет, в том числе и в отношениях с администрацией.

Можно только догадываться, чего стоило Анатолию Ивановичу и всей профорганизации сохранить социальную сферу — и отстояли! Сегодня в ВАСО есть Дворец культуры имени Ленина, спорткомплекс, стадион, база отдыха «Сосновый Бор», детский оздоровительный лагерь «Салют», профсоюзная библиотека. Все это позволяет в широком диапазоне развернуть культурную, оздоровительную работу.

Но в основе всего — зарплата. В прошлом году ее повышали дважды наряду с ростом объемов производства, и сегодня средняя заработная плата в ВАСО составляет 13 500 рублей, при этом минимальная зарплата выше стоимости потребительской корзины в регионе, которая по итогам четвертого квартала прошлого года составляет 3750 рублей. Впрочем, есть рабочие-сдельщики, которые получают и по 40 тысяч. Здесь важны желание работать и физическое здоровье: тогда человек может трудиться сверхурочно. На предприятии — около 3700 основных рабочих-сдельщиков; для тех, кто рабо-

тает на повременной оплате, разработана тарифная сетка. Не забыты, кстати, инженерно-технические работники: впервые они стали получать в среднем 15 000 рублей.

На заводе разработан ряд положений с целью закрепить молодых учеников на производстве. Им дана возможность зарабатывать деньги, причем на льготных условиях до тех пор, пока они не приобретут профессиональный опыт.

Это и многое другое закреплено в колдоговоре, принятом в октябре прошлого года. По признанию А. И. Башкирева, дался он нелегко. Все же удалось убедить руководство предприятия, что все гарантии, социальные льготы, закрепленные в коллективном договоре, положительно отразятся на коллективе и помогут лучшей адаптации вновь пришедших работников.

Понятно, что многое зависит от того, насколько работники знакомы со своими правами, закрепленными в колдоговоре.

— Естественно, что, когда на завод приходит молодой человек, он не всегда понимает, для чего нужен колдоговор, читать его не будет, ему нужно разъяснить, объяснить, — рассказывает Анатолий Иванович. — Поэтому, подключив наш Молодежный совет, мы выпустили 400 плакатов, в которых отразили основные положения коллективного договора. Сделали соответствующую выборку: охрانا труда, зарплата, обяза-

тельства сторон, режим труда и отдыха, социальные льготы — те, которые работают постоянно. Отпечатали этот плакат на средства профкома, а поскольку завод большой, подразделений много, за счет своих средств и знакомств изготовили 100 небольших информационных стендов, на которых и вывесили эти плакаты вместе с остальной информацией о профсоюзной деятельности...

...А социалка должна работать. Под эгидой профкома...

Ни на одном предприятии в Воронеже нет такого смотра художественной самодеятельности, который уже третий год проводится в ВАСО под эгидой опять же профкома. Недавно были подведены итоги смотра, и специальная областная комиссия выбрала 8 номеров из 32, которые будут представлены на областном конкурсе, проводимом областным Советом профсоюзов.

Впервые на предприятии стали проводить конкурс «Единство поколений», в котором участвуют представители династий, работающих на предприятии. Победителям и лауреатам помимо дипломов и грамот от имени профсоюзного комитета вручаются премии.

И это все — не считая заводских молодежных вечеров отдыха, тематических вечеров, новогодних балов... Таким образом, элемент социальной базы — Дворец культуры — работает с пол-