

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности

3



### Заседания президиума комиссий

Важные решения,  
принятые ЦК

Встречи в ЦК

Интервью  
с руководителем  
Авиапрома

10

### Опыт территориальных профорганизаций



Об опыте цеховых  
профорганизаций

Советы юристов,  
примеры из практики

Репортаж  
с молодежного  
Форума

40

### Организация досуга, увлечения членов профсоюза

История профсоюзного  
движения в стране  
и мире

О работе  
Совета ветеранов



## Из выступления председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьева на отраслевом молодежном форуме в г. Казани



«...Молодежь — это самая динамичная, энергичная, творческая сила в обществе, и без использования ее потенциала нельзя говорить о будущем профсоюза».

Мне бы хотелось подчеркнуть, что значительная часть молодого поколения, работающая на предприятиях авиапрома — а это почти 25% от числа работающих

в отрасли, — настроена на возрождение авиационной промышленности России.

Профсоюз, признавая необходимость материальной и духовной поддержки молодежи, предоставления ей льгот и гарантий ввиду недостаточной социальной защищенности и сложных стартовых условий, направляет

свои усилия на оказание содействия молодежи в самоорганизации и самореализации. Постоянное внимание к проблемам молодежи, вовлечение ее в ряды нашего профсоюза, внедрение в практику работы инновационных форм и методов работы с молодежью является важнейшим направлением деятельности



## Содержание

профессионального союза. Центральный комитет и организации профсоюза активизируют работу по информационному освещению своей деятельности в области молодежной политики.

Реализация молодежной политики осуществляется через представительство молодежи в коллегиальных выборных органах профсоюза. Очень важно для нас найти среди молодежи людей, способных в перспективе заниматься общественной работой, стать лидерами и инициаторами защиты своих прав. Поэтому профсоюзные организации всех уровней должны уделять особое внимание и оказывать помощь созданным и действующим молодежным советам, комиссиям, что позволит нам найти этих будущих лидеров в нашем профсоюзе, подготовить, обучить и создать резерв профсоюзных кадров.

Не все молодежные проблемы могут быть решены в рамках предприятия или отрасли. Многие из них имеют местный, региональный характер. И надо смелей выдвигать молодежь в выборные органы уже сегодня. Молодежные советы сами или через профсоюзные организации, через депутатов законодательных органов должны проявлять инициативу и тесно сотрудничать с местными властями по вопросам, касающимся молодежных проблем, улучшения жилищных условий, предоставления мест в детских дошкольных учреждениях, организации досуга и др.

Надеюсь, что сотрудничество и совместная работа позволят найти пути решения многих проблем всех работающих на предприятиях людей, а не только молодежи.

Наша главная задача — дать молодым людям возможность проявить себя, реализовать свой потенциал и доказать, что они способны стать достойной сменой нынешним руководителям».

### 2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	Информационные сообщения о заседаниях президиумов ЦК профсоюза, территориальных комитетов и советов профсоюза
	3	Малый тираж, но большие возможности
	3	Горячее лето профсоюзов
МНЕНИЕ	5	На работу пойдем в галстуках...
РЕШЕНИЕ СОСТОЯЛОСЬ	8	Перечень законов, постановлений Правительства РФ и Указов Президента РФ, принятых во II квартале 2007 г.

### 10 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	10	Информация становится приоритетом
ПЕРВИЧКА	12	Профком повышает планку
	14	Долгий полет ЦАГИ
	19	Кадровый ресурс «Технологии»
ГРАНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	23	Партнерство — это не соглашательство
	25	Когда есть взаимопонимание
УЧЕБА	27	«Знает каждый карапуз, что такое профсоюз»
ПУЛЬС ОТРАСЛИ	30	По страницам отраслевой прессы
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	32	Спрашивайте — отвечаем
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	33	Советуюсь с молодежью
	36	Форумчане о форуме
	38	Дайте нам шанс

### 40 За проходной

ГВАРДИЯ НЕ СТАРЕЕТ	40	Без ветеранов не сделать дела
АРХИВ	42	Из истории отраслевого профсоюза
	45	Из краткой хроники борьбы профсоюзов в современной России
СПОРТПЛОЩАДКА	47	Соревновались наши в Украине
	48	Наши поздравления

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 к разглашению в открытой печати. Редакция оставляет за собой право сокращать и редактировать статьи и письма. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ООО «РПФ НИК». Тираж 600 экз. Зак №598.

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ СООБЩЕНИЯ о заседаниях президиумов ЦК профсоюза, территориальных комитетов и советов профсоюза в III квартале 2007 года

**На заседании президиума ЦК профсоюза 13.08.2007 г. обсуждались вопросы:**  
О развитии социального партнерства в ППО, объединяемых территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области;  
Об итогах проверки исполнения профбюджета за 2006 г. и 5 месяцев 2007 г. Свердловской областной организации профсоюза;  
О Положении об аппарате ЦК профсоюза.

**На заседании президиума республиканского комитета профсоюза Башкортостана 5.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
Об итогах профсоюзной статотчетности за I полугодие 2007 г.;  
О проведении межотраслевого праздника «День машиностроителя»;  
Подведение итогов соревнования в рамках Ассоциации по номинациям: директор, профлидер, лучшая детская оздоровительная организация, лучшая ППО;  
О назначении специальной стипендии студентам средних специальных заведений;  
Об итогах работы ППО и администрации предприятий по оздоровлению детей.

**На заседании Кировского областного комитета 19.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
О работе первичной профсоюзной организации ОАО «ВМП Авитек» по профилактике травматизма и соблюдению законодательства по предоставлению льгот работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;  
Об итогах летней оздоровительной кампании.

**На заседании президиума Совета Московской городской организации профсоюза 12.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
О соблюдении работодателями требований трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;  
Информация о работе Молодежного совета МГО Профавиа.

**На заседании президиума Московского областного комитета профсоюза 20.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
О работе по заключению коллективного договора и дальнейшему развитию социального партнерства в ОАО МКБ «Факел»;  
О ходе выполнения Основных направлений деятельности Мособлпрофавиа на 2007–2011 гг. в области молодежной политики в ППО ФКП «ГК НИПАС».

**На заседании президиума Нижегородского областного комитета профсоюза 6.09.2007 г. обсуждался вопрос «Об итогах летней оздоровительной кампании».**

**На заседании президиума Омского областного комитета профсоюза 12.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
Об анализе и мотивации профсоюзного членства в организациях ОООПТАП;  
Об итогах оздоровления детей в ДОЛ, санаториях;  
Об организации и проведении КВН среди профсоюзных организаций ОООПТАП.

**На заседании Пермского областного совета профсоюза 23.08.2007 г. обсуждался вопрос «О дальнейших мерах по упорядочению работы Областного совета».**

**На заседании Ростовского областного комитета профсоюза 14.09.2007 г. обсуждался вопрос «О работе профсоюзного комитета ППО ОАО «ТАВИА» по контролю за обеспечением санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормативными требованиями».**

**На заседании президиума Самарского областного комитета профсоюза 18.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
О работе ППО по защите пенсионных прав членов профсоюза;  
Об исполнении профбюджета за I полугодие 2007 г.

**На заседании Совета профсоюза территориальной организации СПб. и ЛО профсоюза 20.09.2007 г. обсуждались вопросы:**  
Итоги организации летнего отдыха детей в 2006 г.;  
О ходе подготовки предприятий к работе в осенне-зимний период;  
О проведении семинара-совещания с профсоюзным активом.

## СОБЫТИЕ



## Малый тираж, но большие возможности

В ЦК профсоюза состоялась встреча с редакторами многотиражных газет предприятий отрасли, находящихся в Москве. Темой разговора было укрепление сотрудничества, активизация информационного обмена, участие журналистов многотиражных газет в изданиях, выпускаемых ЦК. В совещании принял участие заместитель председателя профсоюза А.А. Ефименко.

Редакторы газет «За Родину» Л.А. Тищенко (ОАО «ММП имени В.В. Чернышева»), «Заводская правда» В.В. Агеев (РСК «МиГ»), «Призыв» А.М. Волков (ОАО «МПО им. И.И. Румянцева») рассказали о своей работе, успехах и проблемах, о том, как они представляют возможности укрепления информационных связей с ЦК профсоюза. Они согласились с тем, что членам профсоюза необходимы открытость в вопросах расходования профсоюзных средств, информация о прошедших событиях и намечаемых мероприятиях, об итогах работы профорганов.

С одобрением было встречено предложение о проведении

регулярных тематических семинаров для редакторов многотиражных газет предприятий отрасли, где они получали бы знания о современных подходах к информационной деятельности в профсоюзных организациях и трудовых коллективах, консультации по вопросам трудового права, имели бы возможность обменяться опытом информационной работы и многое другое.

Участники встречи обсудили варианты обмена оперативной информацией для ее публикации, как в изданиях профсоюза, так и в многотиражных газетах и согласились, что такое взаимодействие будет полезно для улучшения информированности членов профсоюза о положении дел в профсоюзе и отрасли.

Решено провести такую встречу в преддверии октябрьского пленума ЦК с тем, чтобы заводская многотиражная пресса и ее читатели получили исчерпывающую информацию о предлагаемых к рассмотрению на пленуме вопросах. ■

Информационный сектор  
ЦК профсоюза

## ■ В Нижневартовске бастуют дорожники

Руководитель нижневартовского филиала компании «Северавтодор» временно отстранен от занимаемой должности. На предприятии забастовка – рабочие требуют повышения зарплаты и смены директора филиала.

С конца июля около ста пятидесяти сотрудников отказались выезжать на объекты. Весь рабочий день они проводят на базе. Люди говорят, что заработки у них за последнее время снизились в несколько раз и теперь составляют 8 – 12 тысяч рублей. Рабочие связывают это с приходом нового руководителя подразделения.

Руководство компании, головной офис которой находится в Сургуте, побывало в Нижневартовске. Создана комиссия, которая проверит результаты



хозяйственной деятельности филиала, тем более что в последний месяц выработка там заметно снизилась.

Что касается уровня заработной платы, то по словам топ-менеджеров Северавтодора, он в нижневартовском филиале стабильно растет, несмотря на то, что обеспечить себя объемами предприятию стало сложнее — в последнее время все заказы проходят через тендер и доходы спланировать очень трудно.

## ■ Профком КНААПО пригрозил забастовкой

Профсоюзная организация Комсомольского-на-Амуре авиационного производственного объединения (КНААПО) возобновляет коллективный трудовой спор, требуя поднять тариф оплаты труда первого разряда с 1,7 до 2 тыс. руб. По мнению профкома, такое увеличение зарплаты будет соответствовать существующему уровню инфляции. Однако гендиректор КНААПО Александр Пекарш заявил, что для подобной индексации зарплат у компании нет экономических возможностей. Профком намерен идти до конца и, ес-

## СОБЫТИЕ

**СПРАВКА.** ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное объединение им. Гагарина» входит в состав Авиационной холдинговой компании «Сухой». Выпускает истребители Су-27, Су-30, Су-35, Бе-103. По итогам 2006 г. чистый убыток компании составил 1,18 млрд руб. На предприятии работают 16 510 человек. Средняя зарплата, по данным профсоюза, до 1 июля составляла 16,7 тыс. руб. Средняя зарплата по Хабаровскому краю – 12,9 тыс. руб., средняя зарплата в ОАО АХК «Сухой» по итогам 2006 г. – 15,3 тыс. руб.

ли ему не удастся убедить руководство предприятия проиндексировать зарплату, намерен объявить забастовку. Руководство предприятия надеется, что до этого дело не дойдет.

Председатель профсоюзной организации КНААПО Анатолий Бондаренко считает, что индексация зарплаты на 5,6% противоречит нормам трудового законодательства, так как ст.134 ТК РФ обязывает работодателей обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы. «Статья дает ориентир этого повышения — рост потребительских цен на товары и услуги», — отметил А. Бондаренко. При уровне инфляционного роста в Хабаровском крае в 12–13%, по мнению профорганизации, «повышение заработной платы на 5,6% дает лишь рост ее номинала, а реальное ее содержание снижается».

По данным профорганизации, средняя зарплата промышленно-производственного персонала КНААПО (включая руководство) за период с января по май 2007 г. составила 16,7 тыс. руб. При этом основная часть производственников (43%) получала от 9 до 17 тыс. руб. С учетом повышения по варианту работодателя на 5,6% средняя зарплата возрастет до 17,5 тыс. руб. Если индексация будет проведена по варианту профсоюзов, средняя заработная плата составит 20,5 тыс. руб.

Как пояснил журналистам первый замгендиректора авиастроительного предприятия Владислав Котовский, «все повышения должны быть соотношены с экономическими возможностями предприятия». На данный момент, по его словам, у предприятия нет финансовых средств для требуемого профсоюзам повышения заработной платы. «К сожалению, уровень жизни падает быстрее, чем растет зарплата, но предприятие на общем фоне выглядит достойно», — сказал замгендиректора. Он уточнил, что наряду с индексацией зарплаты КНААПО предоставляет сотрудникам дополнительные со-

Сегодня авиапромышленностью России, если говорить строго формально, управляют примерно 30 человек. Таков штат Управления авиационной промышленности Федерального агентства по промышленности. Его возглавляет **Е. А. Горбунов**, с которым у нас состоялась беседа о процессах, происходящих в отрасли, и месте профсоюза в них.

– Евгений Алексеевич, каков сегодня уровень социального партнерства в отрасли? Какая часть работодателей, на ваш взгляд, готова к заключению коллективных договоров, Отраслевого тарифного соглашения?

– Если говорить о работодателях, то они как таковые пока еще формируются — так же, как и профсоюзы. Я имею в виду, что в наше время роль и значение профсоюзов по сравнению с советским периодом резко возросли. Профорганизации от распределения путевок, жилья и так далее перешли к серьезной работе по защите интересов трудящихся.

Такие же изменения происходят и с работодателями. Был период, когда люди хватали в собственность основные фонды, не понимая, для чего — просто потому, что другие делают то же самое. Сейчас постепенно к ним приходит понимание, что любое предприятие — это живой организм, это коллектив. Вот здесь среди собственников и идут очень интересные процессы.

Некоторые предприниматели понимают, что для того, чтобы выйти на международные рынки, на которых работы всегда много, особенно в авиапроме, нужно соответствовать некоторым общепринятым стандартам, среди которых взаимоотношения с профсоюзами имеют очень большое значение. К примеру, если хочешь работать с Францией, то там тебя сразу спрашивают: а как у вас отношения с профсоюзами?

Поэтому можно сказать, что часть собственников, которая нацелена на развитие и приведение деятельности предприятий к международным стандартам, к социальному партнерству с профсоюзами готова уже сейчас. Мало того, им выгодно это партнерство, поскольку некоторые позиции можно включить в себестоимость только по колдоговорам. К примеру, хочет предприниматель кормить летчиков лучше, но есть нормативы, которые этого не позволяют. Единственная возможность — включить условие обеспечения дополнительным питанием в коллективный договор. Думаю, что процессы создания в отрасли крупных интегрированных структур ускорят завершение формирования таких перспективных, продвинутых работодателей.

Что касается другой части работодателей, которая не готова к этим процессам, то здесь первично то, что собственники собираются в конечном итоге делать с производством. Некоторые из них поняли, что для того, чтобы получать отдачу, надо много вкладывать. И что они этот «воз» не потянут. Поэтому сейчас ищут пути для того, чтобы эту собственность под разными «соусами» передать обратно государству.

Поэтому мне кажется, что в авиационной промышленности роль государства будет возрастать, и это во многом заставит играть по правилам тех собственников, которые останутся в авиапроме. Поэтому еще раз скажу о существующих тенденциях: они свидетельствуют о том, что в авиационной промышленности будут установлены цивилизованные отношения между работодателями и профсоюзом. И это процессы не длительные, они продлятся буквально год, два, три, после чего можно будет говорить об окончательных результатах.



# На работу

## СОБЫТИЕ



## пойдем в галстуках...

– Мы подошли к теме собирания отрасли в единое целое. Идет ли такой процесс?

– Безусловно, процесс этот идет. Мы можем констатировать, что фактически уже собраны воедино такие подотрасли, как самолетостроение, вертолетостроение, авиационное вооружение. В приборостроении созданы три холдинга, но, наверное, все-таки они в свое время создавались формально, поскольку мы не видим в них интеграционных процессов. Здесь надо вернуться к вопросу и добиться внятной, понятной для всех структуры.

Это просто необходимость. Нам иногда говорят: три холдинга нужны для создания конкуренции. Пожалуйста — конкурируйте на внешнем рынке, а рвать бюджетные средства на три части — не дело. У нас, к примеру, ждет решения проблема производства тренажеров для гражданской авиации. С помощью создания единого холдинга мы могли бы добиться того, чтобы весь модельный ряд воздушных гражданских судов имел унифицированную кабину и как следствие — унифицированный тренажер. На этом можно сэкономить огромные средства, получить конкурентоспособную привлекательную продукцию.

В двигателестроении проведена огромная работа за общим столом, усилиями всех двигателистов написали толковую стратегию газотурбинного двигателестроения, понимая, что нет в чистом виде авиационного двигателестроения, а есть часть энергетического машиностроения. Есть понимание и того, что двигателестроение для независимости страны может быть даже более значимо, чем остальное. И рынок двигателестроения гораздо более широкий и перспективный. В целом, в этом направлении намечены пути создания двух холдингов.

– Что вы можете сказать о единой стратегии развития авиационной промышленности?

– Такая стратегия принята у нас еще в прошлом году. Она обсуждалась на Госсовете, в Думе, в Совете Федерации, а затем утверждена приказом министра. В какой-то степени стратегия гармонизирована с действующей Федеральной целевой программой (ФЦП) развития гражданской авиационной техники. Должен подчеркнуть, что в рамках реализации ФЦП государство сегодня резко увеличивает финансирование. Но при этом становятся очевидными те ошибки, которые были допущены при формировании ФЦП. Получилось так, что, если

циальные нормы, такие как путевки в детские лагеря и санатории и субсидирование проезда на транспорте.

Получив отказ на свои требования, в начале июля профком КНААПО инициировал коллективный трудовой спор. Однако рассмотрение вопроса на примирительной комиссии не дало результатов. Далее, на втором этапе начнется второй этап переговоров, коллективный трудовой спор будет вестись с участием посредника, в качестве которого скорее всего выступят представители Минсоцзащиты края. «Если и на этом этапе договоренность не будет достигнута, то спор будет рассматривать трудовой арбитраж, если и на арбитраже вопрос с индексацией не решится, то работники КНААПО намерены объявить забастовку», — рассказали журналистам в Хабаровском краевом объединении профсоюзов (ХКООП).

Впрочем, по мнению Владислава Котовского, забастовки на предприятии не может быть в принципе. «Коллектив КНААПО всегда правильно понимал политику руководства компании, а в данном случае возникло недопонимание из-за разной трактовки трудового законодательства руководством и профсоюзной организацией предприятия, но в ходе примирительных процедур оно будет преодолено», — с уверенностью заявил господин Котовский.

### ■ Работникам «Кока-Колы» в С.-Петербурге выплатят долги за вредность

Городской комитет профсоюза работников АПК Санкт-Петербурга помог профсоюзной первичке на «Кока-Колы» добиться соблюдения соглашения по охране труда. Работники завода, обслуживающие полетайзеры (упаковочные машины), в январе при получении расчетных листов сильно удивились — исчезла доплата за вредность, о которой профсоюз и администрация договорились еще в 2005 г. в соглашении об охране труда. Компенсация выплачивалась за превышение уровня шума на этом участке. На многочисленные обращения профсоюзной организации с требованием выплатить компенсацию администрация не реагировала.

На помощь первичке пришел Городской комитет профсоюза, который провел обширную проверку состояния охраны труда на предприятии. Профсоюзный инспектор выявил ряд нарушений, в том числе по данному сложившемуся соглашению. Президиум горкома пригласил руководителей предприятия на свое заседание, чтобы обсудить ситуацию. Менеджеры ссылались на то,

## СОБЫТИЕ

что после ремонта оборудования уровень шума снизился. И новая аттестация, проведенная в апреле, подтвердила снижение шума до допустимых пределов. Однако в срок с января до апреля, пока аттестации не было, «Кока-Кола» должна была платить компенсацию по договоренности, но не платила.

На заседании в горкоме представители «Кока-Колы» наконец признали эту обязанность и обещали погасить образовавшуюся задолженность. Рабочие получают невыплаченные компенсации за январь-апрель. Также в ближайшее время будет создана комиссия по охране труда, о чем стороны давно договорились. В комиссию для постоянного контроля за выполнением обязательств работодателя войдет представитель профсоюзной организации.

### ■ Первая забастовка гастарбайтеров

В Красноярске впервые произошла забастовка гастарбайтеров. Одиннадцать граждан Китая забрались на башенный кран, грозясь покончить с собой. По предварительным данным, приглашая на заработки в Россию, китайцев якобы не предупредили, что им придется трудиться на строительстве домов, а они не имеют соответствующей квалификации. На высоте почти 100 м иностранцы провели несколько часов, парализовав работу на объекте.

Как рассказали в ГУВД края, недовольные условиями работы иностранцы пожелали вернуться на родину. Однако руководство строительной фирмы отобрало у них паспорта. Тогда они и решились на отчаянный шаг и забрались на кран. Китайцы потребовали купить им билеты до Китая, выплатив зарплату за июнь, либо депортировать их за счет российской стороны. Для переговоров с иностранцами вызвали переводчика и сотрудников правоохранительных органов. Договориться удалось. Забастовщиков, когда они спустились на землю, доставили в милицию, где объяснили, что их отправят в Китай уже в ближайшую пятницу.

В настоящее время в отношении одного из руководителей ОАО «Сиб-Авро» Лю шяо Ли возбуждено дело об административном правонарушении – незаконное изъятие удостоверения личности гражданина. Ему грозит штраф до 300 рублей.

### ■ Забастовки привели к смене директора

Новым руководителем Первоуральского завода по переработке твердых бытовых отходов в начале июля вновь

эту программу, условно говоря, разбить по принадлежности, то процентов 70 приходится на самолетостроение, 20 процентов – на научно-технические заделы, еще 10 – на вертолетостроение. Но нас сегодня очень просят развивать двигателестроение, приборостроение, уже не говорю про агрегатчиков. Будем эти перекосы исправлять.

– А как обстоят дела с кадровой проблемой, на ваш взгляд?

– Это беда. Вы знаете, что у «Единой России» есть даже партийный проект «Авиапром», в котором большой раздел посвящен кадрам. К октябрю будем анализировать и готовить материал по этому направлению. Огромную работу здесь ведет также «Объединенная авиастроительная корпорация». Материал позволит нам попытаться изменить отраслевую систему подготовки кадров.

У нас после всех прошедших реформ полностью разрушена отраслевая система профессиональной подготовки среднего звена. Стали готовить менеджеров вместо станочников. К чему это привело? Приведу живой пример. Сегодня у меня был директор Калязинского механического завода, который входит в состав РСК «МиГ». В последние годы на предприятии объем производства ежегодно почти удваивается. Соответственно ожила и работа по подготовке кадров. Но беда заключается в том, говорит директор, что молодые работники отработали на производстве всего по два-три года, большого опыта не накопили, поэтому ему сейчас даже импортное оборудование закупать и устанавливать нельзя: на нем еще не готовы работать. Поэтому он ведет обновление парка оборудования, но устанавливает наше, отечественное, попроще и надежнее. Однако самое главное, чего он добился, – то, что при среднем уровне зарплаты по региону 7,5 тысячи рублей у него люди получают 15 тысяч. При такой заработной плате специалисты начали возвращаться из Москвы. Пусть в столице они получают 25 тысяч, но ведь живут без семьи, платят за жилье...

Вообще с кадрами огромная проблема, особенно с их подготовкой в отраслевых научных организациях. Там дела обстоят еще хуже. Не исключено, что через год-два наступит момент, когда мы вынуждены будем размещать часть заказов за рубежом.

– А свои, отечественные технологии потеряем... Хорошо, попробуем перейти к более мажорной теме. Каковы ваши впечатления от нашего присутствия на авиасалоне в Ле Бурже?

– Хорошие. Мы перестали танцевать под чужую дудочку. Мы прекратили неосознанно разбрасываться деньгами. И мы перестали возить прошлогодний снег на всемирные выставки авиатехники. Постепенно для нас подобные мероприятия переходят из разряда шоу в сферу делового общения. Здесь есть существенные шаги. Я очень доволен, что мы во время проведения авиасалона в Ле Бурже подписали документ, регламентирующий наше участие в организации работ в авиационно-космической области по Седьмой рамочной программе Евросоюза. Новизна здесь в том, что мы начинаем не только поддерживать свои институты, выполняя зарубежные заказы, но и выбирать интересные нас темы, организовывать совместное финансирование. Для европейцев это оказалось неожиданным. К примеру, когда мы сказали:

## В ДОПОЛНЕНИЕ

В 2006 г. темпы роста объема производства промышленной продукции в авиапроме в сопоставимых ценах по сравнению с 2005 г. составили 127,3 %. Соответственно объем экспорта товарной продукции гражданского назначения возрос с 184 млн долларов до 364,5 млн.

Доля новых видов продукции (инновационной продукции) возросла с 6,7% до 9,9%.

Степень износа активной части основных фондов снизилась с 52% до 51% их обновления остался прежним – 12%.

Доля продукции, производимой убыточными предприятиями, возросла с 16,5% до 21,7% (в 2003 г. – 8,1%).

Численность работников научных организаций за тот же период значительно снизилась, а их средний возраст увеличился с 55,7 до 55,9 лет

Среднемесячная заработная плата по отрасли за этот период возросла с 9405,7 до 11 477,4 руб. Однако в 14 областях из 37, где есть промышленные предприятия авиационной промышленности, заработная плата в авиапроме ниже,

вот самолет из композитов — это нам интересно, и мы готовы участвовать в финансировании.

– То есть ситуация с загрузкой заказами наших институтов меняется?

– Все поменялось. Если пять лет назад было счастьем, что пришел зарубежный инвестор и разместил работу в нашем институте, то сейчас ситуация другая. Мы не только стали выбирать заказы, которые будем выполнять, потому что они нам интересны, но мы от некоторых уже отказываемся. К сожалению, у нас научный потенциал за эти годы больше не стал. А поставленных государством задач, нацеленных на развитие, в российской авиапромышленности стало больше, и сохранившийся научный потенциал уходит, прежде всего, на их решение.

Сегодня, когда спрашиваешь, почему не сделано то или другое, уже не звучит ответ, что виновато недофинансирование. Этой причины нет. Но есть другие: не сумели организовать, разгильдяйство, низкая исполнительская дисциплина, словоблудие, желание помитинговать — все, что угодно.

Поэтому должен сказать, что период разгильдяйства закончился. Все будут ходить на работу в галстуках!

Затрону еще один болезненный системный вопрос. С советских времен институтам досталось хорошее, но тяжелое наследие — огромная экспериментальная база. Процентом 60 из нее никогда использоваться больше не будет. Но на ее содержание уходит масса денег.

Надо четко определиться: давайте проведем ревизию этой базы и скажем: это нам надо, но на ее содержание следует выделять средства отдельно, понимая, что эти деньги к развитию науки и ученым никакого отношения не имеют: они пойдут на отопление, освещение, сантехников, охрану и т.д. А вот такие-то деньги нужны конкретно на эксперимент. Только тогда мы сможем реально оценить те средства, которые идут на науку.

Мы этот вопрос видим. Готовим предложения. К сожалению, медленно. Людей не хватает, текучка заедает...

– В этой связи, если говорить о собирании отрасли в единое целое, каково ваше мнение о возможности воссоздания Министерства авиационной промышленности?

– А зачем, если говорить по большому счету? Ведь не все зависит от вывески. Взять, например, гражданскую авиацию: только в сфере надзора за работой авиакомпаний там задействованы около пяти тысяч человек. Притом что в самой гражданской авиации трудиться 225 тысяч человек. У нас в авиапроме занято несколько больше, а в нашем аппарате Роспрома — всего 30 сотрудников, зато все просто и понятно...

На самом деле, время Министерства авиационной промышленности ушло. Сейчас это и невозможно, и не нужно. Быть может, людей у нас в управлении все-таки маловато. Но с другой стороны, если предприятия в тебя начинают верить и помогать — то это уже решаемо. Доверие есть — и дело будет. Если же в тебя не поверят директора или рабочие — ничего не изменится. Время приказов и директив закончилось. ■

*Интервью вели Игорь Киселев и Владимир Сорокин*

чем в среднем в соответствующей регионе.

Так, в Тюменской области она составляет 47,4% от среднеобластной, в Приморском крае — 65,2%, в Омской области — 70,8%, в Челябинской области — 64%, в Свердловской области — 86%.

По сравнению с 2003 г. в 2006 г. снизились:

- ♦ объем экспорта товарной продукции на 34,9%;
- ♦ численность работников авиационной промышленности на 11,4%;

♦ темпы роста объемов инвестиций в основной капитал на 32,5%;

♦ коэффициент обновления активной части основных фондов на 25%.

За этот же период степень износа активной части основных фондов возросла на 27%.

В целом можно констатировать систематическое ухудшение состояния авиационной промышленности по ряду основных показателей за период 2003–2006 гг. и необходимость принятия действенных мер со стороны государства по исправлению создавшегося положения.

## СОБЫТИЕ

назначен Александр Глазков. Предыдущий руководитель Андрей Сазонов, так и не нашедший общего языка с коллективом, оставил предприятие в плачевном финансовом состоянии.

В июне работники завода объявили забастовку из-за задержки заработной платы, кроме того, прекратилась поставка мусора на завод предприятием «Чистый город». Свою «лепту» внесла и железная дорога, которая на два месяца закрыла переезд возле поселка Первомайского.



За период, прошедший с момента первой отставки Глазкова, на предприятии произошли существенные кадровые перемены, уволилось почти 90% тех людей, которые участвовали в пуске ТБО.

Сейчас новоначиненному руководителю предстоит встретиться с коллективом, разработать ряд мер по возобновлению полноценной производственной деятельности.

Ситуацию на ТБО обсуждали на экономическом совете при губернаторе области.

## ■ В Омске создан профсоюз домохозяек

Организовала его Маргарита Козлова, которая много лет замужем за военнослужащим и знает почему для жен-домоседок фунт лиха. Увидев по телевизору интервью с основательницей российского профсоюза домохозяек Мариной Ракша (востоковедом, матерью пятерых детей), омичка поняла, что мыслят они с ней одинаково.

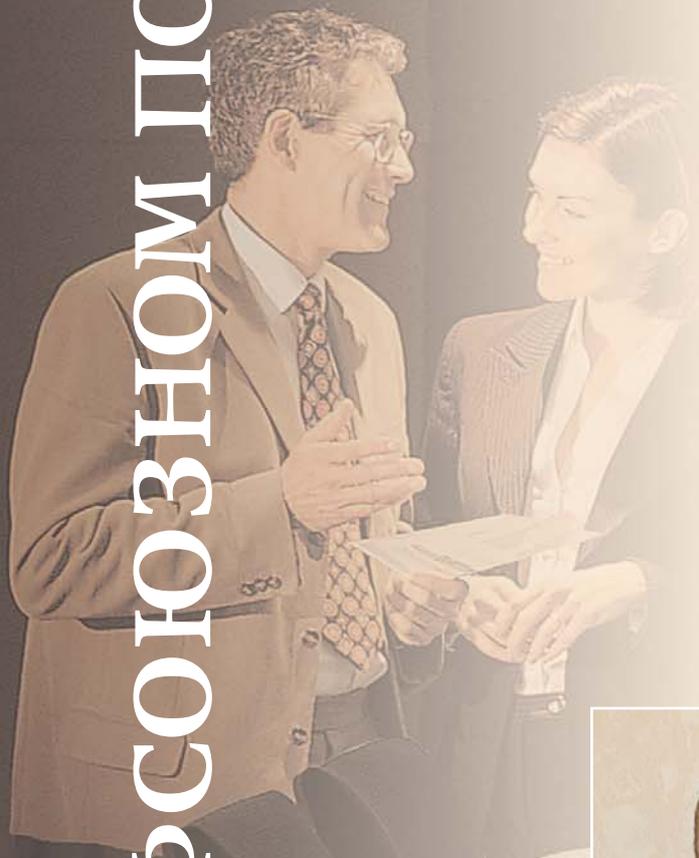
Как утверждает агентство «До-инфо», в общероссийский профсоюз уже вступили несколько тысяч человек. Численность омского отделения пока значительно меньше, но Маргарита надеется, что ряды его скоро умножатся: ни возрастного, ни полового ценза для вступления в профсоюз практически нет — вступить могут в него все желающие, женщины и мужчины, от 14 лет и старше. Они могут быть даже работающими, ограничение только одно — не состоять в другом профсоюзе.

Как и Марина, Маргарита намерена добиваться от федеральных властей признания труда домохозяек общественно значимым.

## ПЕРЕЧЕНЬ законов, постановлений Правительства РФ и Указов Президента РФ, принятых во II квартале 2007 г.

Наименование	Когда и где опубликован
<b>ДОКУМЕНТЫ ПО БУХГАЛТЕРСКОМУ УЧЕТУ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ</b>	
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ». Минимальный размер труда с 1 сентября 2007 г. составит 2300 рублей.	«Экономика и жизнь» № 16, апрель 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
ПРИКАЗ Минздравсоцразвития России от 16.03.07 г. № 172 «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности». Теперь, если нетрудоспособный гражданин работает на условиях внешнего совместительства, ему одновременно выдаются несколько листов нетрудоспособности для предъявления по каждому месту работы; при этом на листке нетрудоспособности, выдаваемом для предъявления по месту работы по совместительству, делается соответствующая отметка. Бланки листов нетрудоспособности старого образца будут использоваться наряду с новыми.	«Экономика и жизнь» № 18, май 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
ПРИКАЗ Минздравсоцразвития России ФСС России от 13 апреля 2007 г. № 270/108 «Об утверждении разъяснения в порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком»	«Экономика и жизнь» № 19, май 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
ПИСЬМО Роструда от 3 мая 2007 г. № 1233-6-1 «О порядке исчисления средней заработной платы при исчислении премии после расчетного периода»	«Экономика и жизнь» № 24, июнь 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
ПИСЬМО Роструда от 3 мая 2007 г. № 1253-6-1 «О порядке учета вознаграждения по итогам работы за год при расчете среднего заработка»	«Экономика и жизнь» № 24, июнь 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
ПИСЬМО Роструда от 3 мая 2007 г. № 1253-6-1 «О порядке учета фактически начисленных за расчетный период премий при определении среднего заработка»	«Экономика и жизнь» № 24, июнь 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 15 июня 2007г. № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию»	«Российская газета» № 128, от 19.06.2007 г.
<b>ДОКУМЕНТЫ ПО ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ</b>	
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 22.06.2007 №116-ФЗ «О внесении изменений в кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части изменения способа выражения денежного взыскания, налагаемого за административное правонарушение» (принят ГД ФС РФ 06.06.2007)	Опубликован не был
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 19.06.2007 №103-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О гражданской обороне» и статью 21 Федерального закона «Об обороне» (принят ГД ФС РФ 25.05.2007)	«Российская газета» № 133, от 23.06.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 07.06.2007 №98-ФЗ «О внесении изменений в статью 6 Федерального закона «О федеральном бюджете на 2007 год» (принят ГД ФС РФ 18.05.2007)	«Российская газета» № 127, от 16.06.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 06.06.2007 №89-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 16.05.2007)	«Российская газета» № 123, от 09.06.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 02.06.2007 №86-ФЗ «О внесении изменений в статью 24 Федерального закона «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 23.05.2007)	«Российская газета» № 105, от 19.05.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 10.05.2007 №69-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части установления порядка резервирования земель для государственных или муниципальных нужд» (принят ГД ФС РФ 20.04.2007)	«Российская газета» №104, от 18.05.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 07.05.2007 №68-ФЗ «О Знамени Победы» (принят ГД ФС РФ 25.04.2007)	«Российская газета» № 96, от 08.05.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 07.05.2007 №66-ФЗ «О внесении изменения в статью 11.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (принят ГД ФС РФ 11.04.2007)	«Российская газета» № 98, от 11.05.2007 г.

Наименование	Когда и где опубликован
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 26.04.2007 №64-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» и гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации», а также в целях обеспечения реализации законодательства Российской Федерации о выборах и референдумах» (принят ГД ФС РФ 06.04.2007)	«Российская газета» № 98, от 11.05.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 20.04.2007 №62-ФЗ «О внесении изменения в статью 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 04.04.2007)	«Российская газета» № 86, от 24.04.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 20.04.2007 №54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 04.04.2007)	«Российская газета» № 86, от 24.04.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 09.04.2007 №43-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 23.03.2007)	«Российская газета» № 76, от 14.04.2007 г.
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 09.04.2007 №41-ФЗ «Об исполнении Федерального бюджета за 2005 год» (принят ГД ФС РФ 16.03.2007)	«Российская газета» № 76, от 14.04.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 18.06.2007 №381 «О внесении изменений в правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002 г. №516»	«Российская газета» № 132, от 22.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 18.06.2007 №379 «О внесении изменений в правила предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2005 г. №761»	«Российская газета» № 132, от 22.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 15.06.2007 №375 «Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию»	«Российская газета» № 128, от 19.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 04.06.2007 №344 «Об утверждении правил предоставления за счет средств Федерального бюджета субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации на проведение мероприятий по переселению граждан из жилищного фонда, признанного непригодным для проживания, и (или) жилищного фонда с высоким уровнем износа»	«Российская газета» № 124, от 14.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 04.06.2007 №343 «Об осуществлении ежемесячных компенсационных выплат неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами»	«Российская газета» № 124, от 14.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 04.06.2007 №342 «О внесении изменений в методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации»	«Российская газета» № 124, от 14.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 26.05.2007 №322 «Об установлении на 2007 год резерва квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и о ее распределении»	«Российская газета» № 117, от 02.06.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 22.05.2007 №309 «О внесении изменений в типовой договор доверительного управления средствами пенсионных накоплений между Пенсионным фондом Российской Федерации и Государственной управляющей компанией и в типовой договор об оказании специализированным депозитарием услуг Государственной управляющей компании в отношении средств пенсионных накоплений, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 2 декабря 2003 г. №730»	«Собрание законодательства РФ» № 22, ст. 2644, от 28.05.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 21.05.2007 №303 «О приостановлении действия правил разработки проекта Государственного оборонного заказа и его основных показателей»	«Собрание законодательства РФ» № 22, ст. 2639, от 28.05.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 10.05.2007 №280 «О Федеральной целевой программе «Предупреждение и борьба с социально значимыми заболеваниями (2007 – 2011 годы)»	«Собрание законодательства РФ» № от 21, ст. 2506, от 21.05.2007 г.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 06.04.2007 №201 «О выплате в 2007 году отдельным категориям граждан Российской Федерации предварительной компенсации (компенсации) по вкладам в Сберегательном банке Российской Федерации»	«Российская газета» № 77, от 13.04.2007 г.



Работа в современном информационном пространстве становится все более приоритетной в деятельности Московской городской организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности (МГО Профавиа). Успехи в этой работе позволяют лучше распространять информацию о действиях профсоюза и достигнутых результатах, о социальном партнерстве, формировать имидж профсоюза как общественного объединения, защищающего права трудящихся на всех уровнях и, что немаловажно, сплачивать коллективы. В соответствии с решениями XV съезда профсоюза на заседании президиума МГО Профавиа в феврале 2006 г. была принята Программа действий по реализации Концепции информационной деятельности профсоюза. Вопросы организации и координации информационной деятельности в МГО Профавиа возложены на комиссию по оргвопросам.

МГО ежемесячно выпускает информационные бюллетени, которые в сжатой форме дают информацию о наиболее значительных событиях в жизни городской организации Профавиа. Специально разработанная форма информационного бюллетеня позволяет первичкам использовать его в готовой форме для оперативного размножения и размещения на профсоюзных стендах. Такая информация пользуется интересом у членов профсоюза.

Информационные стенды оборудованы во всех крупных первичных профсоюзных организациях, причем не только рядом с профкомом, но и в структурных

подразделениях организаций. Малочисленные первички, не имеющие своих профсоюзных стендов, либо стараются их изготовить (ОАО «НПО «Наука», ОАО «ТМЗ»), либо для размещения своей информации используют стенды своего предприятия, которые находятся в наиболее видных для работников местах.

МГО Профавиа организовала подписку на газету «Солидарность», регулярно распространяя ее во всех



**Ю.А. Поспелов, зам. председателя МГО Профавиа**

## Информация становится приоритетом

первичных профсоюзных организациях; ежеквартально в ППО распространяется «Вестник Профавиа». МГО Профавиа обеспечила все первичные организации новой редакцией Трудового кодекса РФ и подробным профсоюзным комментарием к нему.

В ходе выполнения «Программы действий...» осуществляется целый комплекс мероприятий, что позволяет менять к лучшему ситуацию с информационным обеспечением профсоюзных органов.

Хорошим источником и каналом обмена информацией стали заседания президиума МГО Профавиа и совещания с председателями ППО, которые проводятся практически ежемесячно согласно плану работы МГО.

Аппарат МГО проводит сбор, анализ, систематизацию и накопление информации о деятельности первичных профсоюзных организаций и МГО Профавиа в целом, на основе чего разрабатываются рекомендации, в том числе по вопросам социального партнерства,

мотивированного мнения профкома при увольнении и сокращении, правовой работы, охраны труда, организации детской оздоровительной кампании и др. Готовятся также аналитические и справочные материалы, которые доводятся до профактивов первичек.

МГО Профавиа осуществляет довольно тесное деловое взаимодействие с работодателями и их объединениями, государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями. Эти контакты, получение и обмен информацией становятся более оживленными при подготовке Федерального отраслевого соглашения и Московского трехстороннего соглашения, при организации и проведении конкурса «Московские мастера», детской оздоровительной кампании, при подготовке и проведении массовых профсоюзных акций, при обсуждении законопроектов, затрагивающих интересы членов профсоюза и авиационной промышленности в целом.

В МГО Профавиа обновлена компьютерная техника, проведена локальная сеть, осуществлен выход в Интернет, работает электронная почта, создан сайт Молодежного совета МГО Профавиа, создается макет сайта МГО Профавиа и идет его наполнение. Все эти технические новшества значительно расширяют технические возможности получения обработки информации, а также обмена ею между МГО Профавиа первичными профсоюзными организациями и вышестоящими профсоюзными органами.

Ряд первичных профсоюзных организаций пользуются возможностями внутренних локальных сетей предприятий (Молодежный совет ГосНИИАС), создают сайты профкомов, на которых можно обмениваться информацией и задействовать обратную связь во взаимоотношениях профком — профактив ППО (ОАО «АК им. С.В. Илюшина») и др.

Оригинально решили проблему доведения профсоюзной информации до всех работающих в ППО ОАО «Туполев». Здесь информационные профсоюзные стенды оборудованы возле двух проходных завода, где на них не только размещена информация о структуре и составе профсоюзных органов и профактиве, но и оперативно дается информация, поступающая из МГО Профавиа, вырезки и перепечатки из статей, интересующих всех работников, даются различные объявления.

МГО Профавиа и ППО осуществляют взаимодействие с заводскими многотиражками и радио, активно используют возможности местного радиовещания для оперативного доведения важной информации, касающейся проведения массовых профсоюзных акций, собраний, отдыха работников и их детей и т.д.

МГО Профавиа в работе с Молодежным советом делает акцент на обучении, максимальном информировании молодежи. Члены Молодежного совета принимают участие в семинарах, организуемых для профактива МГО Профавиа и ЦК профсоюза, в работе «Экономической лаборатории», руководимой директором Центра изучения истории глобализации Н.Н. Савельевым и в проводимом им молодежном тренинге «Лидер».

Актив Молодежного совета МГО Профавиа 28 мая 2007 г. принимал участие в работе комиссии Государственной думы Федерального Собрания РФ, обсуждавшей вопрос конкурентоспособности российской экономики. Мнение актива Молодежного совета было учтено при подготовке итогового документа.

4 октября 2006 г. и 28 июня 2007 г. были проведены выездные семинары для членов Молодежного совета МГО Профавиа и молодежного профактива пред-

приятий. Член Молодежного совета МГО Профавиа И.А. Михеев по ходатайству МГО Профавиа был избран в Молодежную палату Московской городской думы. Участие во всех этих мероприятиях позволяет молодым профактивистам получить много полезной информации, сформулировать и высказать свою точку зрения, а также точку зрения Молодежного совета и МГО Профавиа.

При проведении в 2007 г. массовых профсоюзных акций в рамках Всероссийской акции протеста профсоюзов (пикеты возле станций метро, Первомайская демонстрация, «живая цепь», сбор подписей на подписных листах) с целью PR и информационной поддержки использовались плакаты, флаги, бейджики, бейсболки с логотипом «МГО Профавиа», раздавались листовки с требованиями профсоюзов. Все эти мероприятия позволили профсоюзу информационно заявить о себе в обществе, донести до работников наших предприятий и просто жителей Москвы позицию профсоюзов и продемонстрировать свою организованность и солидарность.

Прошедший 9 июня 2007 г. на базе ФГУП ММП «Салют» финал Десятого профессионального конкурса «Московские мастера», благодаря усилиям руководства МГО Профавиа и информационной службы предприятия, был широко освещен в СМИ (газеты, местное телевидение). Информационные контакты, завязавшиеся на конкурсе, имели свое продолжение. Так, работой ОАО «ТМЗ» заинтересовалось телевидение Северо-Запада Москвы. В итоге, взаимодействие со средствами массовой информации позволило более полно информировать трудящихся о наших предприятиях и о деятельности профсоюза.

К сожалению, на самих предприятиях информационная деятельность осуществляется не всегда на должном уровне, ей зачастую не хватает оперативности и боевистости. Несмотря на ранее принятые президентом МГО Профавиа решения по реализации Концепции информационной деятельности профсоюза, в некоторых первичных организациях имеет место пассивный подход к решению задач информационного обеспечения. В Планы работы еще не включены все намеченные мероприятия по выполнению Программы действий МГО Профавиа по реализации Концепции, не избраны (назначены) ответственные за информационную работу и недостаточно активно используются встречи профсоюзного актива первичек с работниками аппарата МГО Профавиа.

Необходимо отметить, что постепенное сокращение количества цеховых профсоюзных организаций и профактива в целом, количества освобожденных профкадров влияет на снижение скорости прохождения информации и ее эффективность. Финансовые возможности первичных профсоюзных организаций при падении численности членов профсоюза не позволяют им самостоятельно приобретать оргтехнику современного уровня, использовать Интернет для решения информационных задач и т.п. И хотя в коллективных договорах предусматривается возможность использования первичками оргтехнических средств работодателя, но не везде это дает ожидаемый эффект.

Сегодня без достаточного уровня информированности членов профсоюза, практически невозможно дойти до каждого члена профсоюза и сохранить профсоюзное членство, вести полноценную работу по всем направлениям профсоюзной деятельности. Это необходимо учитывать при организации информационной работы. ■



**Б.Н. Сафонов**, зав. юридическим отделом ЦК профсоюза

**Н**есмотря на снижение уровня защищенности работников в новом Трудовом кодексе РФ по сравнению с прежним КЗоТ, профсоюзному комитету удалось договориться с работодателем о включении в коллективный договор более высоких, по сравнению с действующим законодательством, гарантий защиты и обеспечения существенных условий труда для работников предприятия. Так, колдоговором были предусмотрены обязанности работодателя согласовывать с профсоюзным комитетом ряд локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права. И теперь в соответствии со статьями IV раздела система оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Также по согласованию с профсоюзным комитетом работодатель определяет введение различных систем премирования, стимулирующих доплат, надбавок в пределах фонда оплаты труда.

Но главное то, что результатом переговорного процесса профсоюзного комитета с работодателем явилась установленная в коллективном договоре гарантия минимальной оплаты труда в размере прожиточного минимума.

Особенно следует отметить тот гибкий подход, который профсоюзный комитет предприятия использует в отношениях с работодателем в ходе социального партнерства. Так, заключив кол-

лективный договор с работодателем на 2006-2008 годы, профком, спустя несколько месяцев после вступления в силу изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ, выступил с инициативой продолжить переговоры по его совершенствованию. Была сформирована двусторонняя комиссия для согласования и внесения изменений и дополнений в коллективный договор; результаты переговоров зафиксированы в протоколах комиссии, а итоги ее работы опубликованы в заводской многотиражной газете «Рабочая жизнь». Кроме того, все работники предприятия и делегаты колдоговорной конференции получили возможность заранее

ление воздушным движением, за работу с вредными и особыми условиями труда.

Заслуживает внимание и система цеховых соглашений, которые являются составной частью коллективного договора и направлены на улучшение условий труда и быта работников. Особенностью этих соглашений являются взаимные обязательства руководителей подразделений и трудовых коллективов цехов и отделов. Работники, как правило, выполняют объем работ по благоустройству своих рабочих мест и бытовых помещений на безвозмездной основе за счет уплотнения рабочего времени или в личное время. Для поощрения таких работников или

## Профком повышает планку социальной защиты

**Интересный опыт работы по защите трудовых прав и интересов работников накоплен первичной профсоюзной организацией ОАО «НАЗ «Сокол» (председатель профкома Александр Михайлович Леонтьев).**

ознакомиться с предлагаемыми модификациями.

Сам механизм действия принятого коллективного договора позволяет профкому либо блокировать попытки работодателя снизить расходы по Фонду оплаты труда, либо вносить поправки в проекты нормативных актов, снижающих размеры вознаграждения за труд. Так, профсоюзным комитетом были заблокированы намерения работодателя прекратить выплату вознаграждения «за выслугу лет»; профком настоял на включении премиального вознаграждения при оплате работы по совмещению. В практике работы профсоюзного комитета таких примеров достаточно, но, благодаря принципиальной позиции профкома, большинство противоречий устраняется еще на стадии рабочего согласования локальных нормативных правовых актов.

Очень важно, что, руководствуясь Отраслевым соглашением, профсоюзный комитет добился включения в коллективный договор права на дополнительные отпуска продолжительностью 24 рабочих дня (28 календарных дней) диспетчерам, имеющим свидетельство руководителя полетов и осуществляющим управ-

коллективов в профсоюзном бюджете создан Фонд развития культуры производства.

Для согласования интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений профсоюзный комитет неформально участвует также во взаимных консультациях с представителями работодателя, добиваясь определенных гарантий, в том числе на обеспечение эффективной работы профсоюзной организации.

Работодатель признает профсоюзную организацию в качестве социального партнера и добросовестно выполняет обязательства по коллективному договору, обеспечивая профсоюзный комитет копиями документов (приказов, распоряжений и т.п.), касающихся трудовых отношений (оплаты, условий и охраны труда). Профсоюзный комитет в письменном виде информируется о проведении кадровой политики, изменении организационной структуры управления, сокращении штатов и создании новых рабочих мест. Работодатель также взял на себя обязательства проводить встречи, консультации и прилагать все усилия для достижения предварительного согласия с профсоюзным ко-

митетом при формировании и изменении своей кадровой и социальной политики, если она затрагивает интересы работников организации.

Одним из путей решения проблем, связанных с регулированием трудовых отношений, явилась разработка плана реализации критических замечаний, высказанных на конференции, посвященной итогам выполнения коллективного договора за год. В результате этого появились возможности не только проработки профсоюзным комитетом всех замечаний со специалистами и службами предприятия, но и планирования сроков устранения недостатков. Такой план реализации критических замечаний утверждается председателем профсоюзного комитета и генеральным директором и практически становится дополнением к коллективному договору. Контроль за выполнением плана реализации критических замечаний осуществляется так же строго, как и за выполнением коллективного договора.

Большое значение в регулировании трудовых отношений профсоюзный комитет предприятия придает собраниям в цехах и отделах. Их регулярное ежемесячное проведение было организовано в 2006 году, а принимаемые постановления направляются руководству предприятия и для контроля — в профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет считает, что регулярное проведение собраний в цехах и отделах может значительно повысить эффективность работы всей первичной профсоюзной организации в решении социально-трудовых проблем работников предприятия.

В случаях заключения и расторжения трудового договора первичная профсоюзная организация ОАО «НАЗ «Сокол» также активно выступает, защищая права и интересы работников. Профсоюзный комитет принимал участие в разработке и согласовании письменной формы индивидуального трудового договора с учетом всех его обязательных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ. Еще до заключения трудового договора поступающие на работу знакомятся с локальными правовыми актами предприятия, в обязательном порядке с ними беседует председатель или за-

меститель председателя первичной профсоюзной организации, который разъясняет работникам их права, знакомят с положениями коллективного договора под роспись, информирует о деятельности профсоюзной организации. Все это способствует обеспечению прав и интересов работников и укреплению организации профсоюза — в 2006 году, еще до заключения трудового договора между работниками и работодателем, был принят в члены профсоюза свыше пятисот человек, что составило около пятидесяти процентов от числа принятых на работу.

В ходе переговорного процесса были согласованы графики пятидневного режима работы предприятия на 2007 год. Изменения в режиме работы в ОАО «НАЗ «Сокол» происходили следующим образом. В условиях почти 100% конверсии, по предложению профсоюзного комитета завод перешел на четырехдневный режим работы. Целью предложения профсоюзной организации было максимально снизить количество увольняемых работников и сохранить кадровый потенциал. Затем по предложению профкома начали плавный переход к пятидневной рабочей неделе, включив в коллективный договор условия перехода тех подразделений, которые обеспечили себе 100%-ную загрузку производственных мощностей.

Пришло время, когда объемы заказов значительно превысили возможности предприятия из-за отсутствия необходимых квалифицированных кадров. У администрации возникло желание перевести рабочих на шестидневный режим работы. Учитывая резко негативную реакцию работников и допущенные работодателем юридические ошибки при разработке нормативного акта, профсоюзный комитет заблокировал предложение о переходе на шестидневную рабочую неделю. Это позитивно отразилось на настроениях людей и предотвратило уход с завода значительной группы работников. А через определенное время и руководство завода признало позицию профкома конструктивной и правильной.

Понимая, что в условиях дефицита кадров, особенно высококвалифицированных, без работ в сверхурочное время и выходные дни нельзя обойтись, профсоюзный

комитет предложил Программу реабилитации работников, работающих в условиях с повышенной интенсивностью и напряженностью труда, и договорился о внесении ее в коллективный договор. Программа включает в себя сеансы психологической разгрузки, занятия ЛФК, проведение на базе МСЧ водных процедур (гидромассаж, жемчужные ванны и др.) с общеукрепляющей целью, проведение сеансов витаминизации работников в целях укрепления иммунной системы, первоочередное выделение путевок в заводской профилакторий и дневной стационар. Используя данную программу, уже на начальном этапе более двухсот работников прошли курс лечения по направлению руководителей подразделений и председателей цеховых комитетов.

Следует отметить эффективную работу профсоюзного комитета с ФСС. В 2006 г. профкому удалось привлечь на завод более 7 млн рублей на мероприятия, связанные с улучшением качества медицинских осмотров в заводской поликлинике (ранее профсоюзный комитет, в первую очередь благодаря позиции председателя профсоюзной организации, решил вопрос о включении заводской медсанчасти в систему обязательного медицинского страхования), на санаторно-курортное лечение работников и приобретение СИЗ с целью профилактики профессиональных заболеваний.

Профсоюзный комитет успешно разрешает возникающие трудовые конфликты при переговорах с администрацией предприятия, не доводя дело до разбирательства в КТС.

Существенную помощь в правоохранительной работе первичной организации оказывает Нижегородская областная организация профсоюза. Правовой и технической инспекторы труда профсоюза, состоящие в штате Областной профсоюзной организации, проводят прием членов профсоюза непосредственно на предприятии, дают консультации по вопросам применения трудового законодательства и законодательства по охране труда. В соответствии с планом своей работы инспекторы труда проводят проверки соблюдения трудового законодательства и в случае выявления нарушений выдают предписания об их устранении. ■



Председатель профкома ЦАГИ В. В. Боголепов (справа) и его заместитель В. Г. Орлянский



Как живут сегодня профсоюзные организации научно-исследовательских учреждений отрасли? Как решают множество проблем, которые поставили перед ними реформы 90-х? Насколько сегодняшняя наука, особенности профсоюзной работы в ней привлекательны для молодежи, ведь без нее перспектив развития нет? Все это и многое другое мы попытались увидеть, побывав в двух научно-исследовательских коллективах. И приглашаем наших читателей к активному обсуждению увиденных нами – или не увиденных – проблем.

## Долгий полет ЦАГИ

Аббревиатура «ЦАГИ» знакома каждому мало-мальски образованному россиянину, хоть однажды поинтересовавшемуся вопросами истории развития отечественной авиации. Сразу всплывают в памяти фанерные самолетики — праотцы нынешних летающих гигантов — и отцы-основатели в шлемах с наушниками, с энтузиазмом ринувшиеся покорять пятый океан планеты — воздушный.

Однако для того чтобы построенный аппарат, звеня расчалками, поднялся в воздух и благополучно приземлился, требуется теоретическое обоснование этого процесса, который, как потом стало выясняться, состоит из великого множества процессов. Когда авиация из экзотического увлечения стала превращаться в настоящую отрасль, потребовалась и серьезная наука. У нас в России она связана с именем профессора Императорского технического училища и Московского государственного университета Николая Егоровича Жуковского, чьи теоретические работы и

практический опыт стали фундаментом для развития научной базы отечественной авиации.

Совершенно естественно, что Центральный аэрогидродинамический институт, созданный в 1918 году по инициативе учеников Н. Е. Жуковского и при поддержке самого ученого, получил впоследствии его имя. ЦАГИ стал первым научным институтом, созданным в Советской России. И впереди у него была долгая и славная история, отражающая взлеты и падения отрасли, моменты ее торжества и упадка...

### Экскурс в прошлое

Энтузиазм всегда присущ первопроходцам. Еще лучше, когда он подкреплен вниманием государства. Такое редкое в наше время сочетание дало возможность институту стать одним из локомотивов индустриализации страны, важной составляющей которой была авиационная промышленность. Экспериментальная база института позволила в довоенный период проводить испыта-

ния по аэродинамике, гидродинамике, динамике полета и прочности летательных аппаратов. В ЦАГИ под руководством А. Н. Туполева в период 1924–1936 гг. были созданы этапные для отечественной авиации самолеты — ТБ-1, ТБ-3 и другие. И уже тогда был создан тесный союз института с ОКБ и заводами.

О прошлом и настоящем института мы беседуем в профкоме ЦАГИ с председателем профкома Владимиром Викторовичем Боголеповым и его заместителем Валерием Георгиевичем Орлянским.

— Все, что касалось ЦАГИ, тогда решалось на самом высоком уровне, — рассказывает В. В. Боголепов. — Эту площадку, к примеру, утверждал Сталин. Она выбиралась по многим критериям. Немаловажно, что в этом месте наибольшее по Московскому региону количество солнечных дней в году, есть линии электропередачи, недалеко Москва-река. Была и железная дорога, которую строили французы, и по тем временам она считалась совершенной.



Для сотрудников института здесь был построен жилой поселок, получивший название Стаханово. А вскоре он стал городом центрального административного подчинения, который нарекли Жуковским в честь основателя ЦАГИ.

Проверкой на прочность для коллектива института стала Великая Отечественная война. К тому времени в ЦАГИ работали многие авиационные конструкторы страны. Наряду с продолжением фундаментальных исследований велись модернизация и совершенствование существующего авиационного парка. И не надо забывать при этом, что условия были действительно военные.

Территория института составляет около ста гектаров, на ней стоят громадные здания, которые никак не спрятать. И за все годы войны на эту территорию не упало ни одной бомбы. Немцы берегли институт, поскольку он был третьим-четвертым в списке стратегических объектов, которые они хотели захватить невредимыми. Это маленький нюанс к тому факту, как уже тогда оценивали научный, экспериментальный, производственный потенциал ЦАГИ наши противники.

Пожалуй, вершиной успеха ЦАГИ в послевоенное время стало его участие в проекте многоразового космического корабля «Буран». Институт отвечал в данном случае за аэродинамику на гиперзвуке и режимы системы теплозащиты «Бурана». Для исследований теплозащиты была построена натурная теплопрочная вакуумная камера (ТПВК) диаметром

14 м и длиной 30 м. Для моделирования условий входа корабля в атмосферу на больших скоростях и при высоких тепловых нагрузках в нее помещались фрагменты «Бурана», а необходимый температурный режим получали с помощью мощных кварцевых излучателей. В ТПВК, в частности, исследовались те самые высокотемпературные керамические

### ЦАГИ стал первым научным институтом, созданным в Советской России

плитки, которыми был облицован «Буран», причем каждая из них подгонялась по месту крепления индивидуально.

Как известно, «Буран» был беспилотным аппаратом, не имеющим своих двигателей. По существу, с орбиты он сходил как планер, поэтому второго захода на посадку у него, естественно, не было (как максимум — предполагался запасной аэродром). И задача стояла сложнейшая: на высоких скоростях после схода с орбиты обеспечить в автоматическом режиме точное приземление планирующего космического корабля. О том, как она была выполнена, говорит простой факт: на взлетно-посадочной полосе была начерчена линия, перед которой должен был остановиться «Буран». Так вот, пролетев тысячи километров, он «промахнулся» лишь на 13 сантиметров.

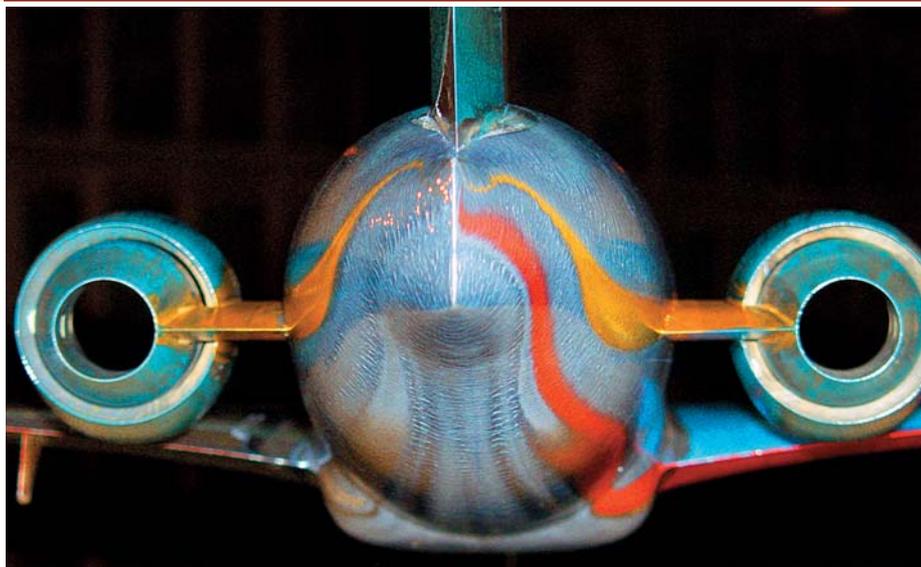
О пике, на котором находился тогда институт, свидетельствует то, что его коллектив насчитывал почти 12 тысяч человек, основные производственные цеха работали в три смены, эксперименты в трубах шли круглосуточно...

Понятно, что в то время на подъеме была и профсоюзная организация. ЦАГИ являлся градообразующим предприятием, создававшим практически всю соцсферу города — от жилья до теплоснабжения, стадиона, Дворца культуры, Дома спорта «Метеор». Спортивные сооружения, кстати, строилисьхозспособом, и профсоюз был в этом деле главным застрельщиком, как и в организации соцсоревнования, оздоровлении трудящихся.

### От «Бурана» — к паркету

Хочешь — не хочешь, а надо возвращаться к настоящему, которое, увы, не блестяще. Если после 1988 года на волне оглушительного успеха «Бурана» какое-то время ЦАГИ был загружен множеством заказов на аэродинамические, прочностные и другие исследования, то потом наступили печально известные 90-е годы. Время демократической эйфории, всеобщей разрухи и неприкрытого грабежа государственной собственности.

Ситуация в институте была очень тяжелой. Численность его коллектива сократилась в три раза — до четырех тысяч. Многие специалисты ушли в другие сферы хозяйственной деятельности, чтобы прокормить семьи, многих нет по возрасту: они на



пенсии. Вместе с ними ушли знания и технологии.

В знаменитой ТПВК, в которой испытывались элементы «Бурана», организовали производство... паркета. Оказалось, что камера идеально подходит для эффективной сушки древесины, из которой затем изготавливали элитный паркет. Им, в частности, отделаны были полы в Моссовете...

А что было делать, если люди по 9 месяцев не получали зарплату, пусть даже скромную?

Что мог сделать в той ситуации профком? Лишь попытаться сохранить костяк коллектива и расплывающуюся по разным рукам соцсферу, содержать которую институт уже не мог. Потому что невозможно в отдельно взятом коллективе сохранить прежний уровень жизни в то время, когда государство бросило на произвол судьбы научные институты не только авиапрома, но и все остальные. И не только НИИ. Известно, что стало с авиапромом, когда было ликвидировано отраслевое министерство. Хорошо и то, что сегодня отрасль уже в составе не министерства экономики, а ведомства, которое хоть каким-то боком относится к транспорту...

— А вы знаете, где руководство страны впервые услышало о том, что существует ЦАГИ? — невесело спрашивает В. В. Боголепов. — В Бразилии, где наши работали с одной из фирм. Бразильцы нас похвалили, после чего руководство и нанесло к нам визит. 22 февраля 2005 года у нас состоялась выездная сессия Госсовета России под председательством В.В. Путина. Тогда было

принято решение о создании Объединенной авиастроительной корпорации, которая, как предполагалось, решит все наши проблемы. Во всяком случае, обещано было много. Вот создадим ОАК, авторитетно говорили руководители страны и все завертится. После этого два года корпорацию создавали и как-то оформляли...

-----

### **Вершиной успеха ЦАГИ стало его участие в проекте много-разового космического корабля «Буран»**

-----

— А результаты этой титанической работы на себе почувствовали? — спрашиваю.

Собеседники пожимают плечами, и ответ ясен.

— Сейчас прорабатывается вопрос об объединении институтов отрасли в национальный исследовательский центр по авиации, — говорит В. В. Боголепов. — Примерно так, как это сделано у корабелов. Пока идут некоторые переговоры. Посмотрим, что из этого выйдет.

Сегодня средний возраст сотрудников института около 56 лет. Ситуация похожа на ту, что существует практически во всех научно-исследовательских институтах страны. Средняя зарплата в ЦАГИ около 11 тысяч рублей — это 2–3-е место по Московской области от «хвоста». А минимальная зарплата

сведена к общероссийскому МРОТ: 1100 рублей. При этом в институте в «лихие» годы была введена своеобразная система оплаты труда — схема должностных окладов и месячных тарифных ставок, имеющая очень большой диапазон между нижней и верхней границами оплаты. Быть может, это было оправдано в 90-е годы, но сейчас привело к тому, что у работника нет стимулов расти в профессиональном, научном отношении: благодаря этой системе, простой инженер может получать больше, чем ведущий специалист или научный сотрудник, имеющий научные степени.

Все эти годы профком старался вернуться к прежней системе оплаты труда, когда статус, скажем, начальника лаборатории или отдела значил многое, и люди стремились к научному и профессиональному росту. Получается это не просто, потому что люди, как говорят здесь, «разболтались» на созданных в свое время малых предприятиях. Да и понять народ можно. Ведь по сей день проблема с нагрузкой ЦАГИ заказами далеко не решена.

Сейчас завершаются переговоры с администрацией по коллективному договору, и в его проекте сохраняется пункт о том, чтобы разработать систему оплаты труда с учетом квалификации и занимаемой должности.

— Институт был создан во времена, когда курсом страны было создание мощной авиации по всем направлениям. И ЦАГИ свои задачи выполнял. Сейчас предпочитают западную технику, хотя она не лучше нашей, а свою военную тех-