

ВЕСТНИК №1 2008

ПРОФАВИА

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности



3

Наши
VIP-интервью



ОАК
собирает отрасль

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

14

Тема номера:
охрана труда

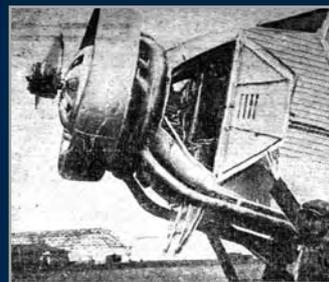


РПЗ: секреты
стабильности

В ПРОФСОЮЗНОМ ПОЛЕ

46

Из истории
профсоюза



Рождение
гигантов

ЗА ПРОХОДНОЙ

В апреле текущего года состоится пленум ЦК Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности с повесткой дня «О действиях профсоюза по контролю обеспечения безопасных условий и охраны труда, профилактике профессиональной заболеваемости и лечения работников». Эта тема стала главной в текущем номере «Вестника Профавиа».

Ряд опубликованных в «Вестнике» материалов представляет различные аспекты темы, и мы надеемся, что опыт профсоюзных организаций, о котором мы рассказали, будет полезен для всего актива нашего профсоюза.



Состоялось награждение победителей VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

12 февраля 2008 года в Государственном Кремлевском дворце состоялось торжественное мероприятие по подведению итогов и награждению победителей VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

Начиная с 2000 года, в целях привлечения внимания к решению социальных вопросов на предприятиях и в организациях, демонстрации на примере лучших организаций, достигших в своей деятельности высокой социальной эффективности, широкого распространения и поощрения положительного опыта, имеющегося в этой сфере, конкурс проводится ежегодно и в нем принимают участие более 1000 предприятий и организаций различных отраслей. Конкурс проводится по шести основным номинациям: «Оплата труда и социальные выплаты», «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки», «Условия ох-

раны труда», «Реализация социальных программ», «Ресурсосбережение и экология», «Малое предприятие высокой социальной эффективности». Почетное звание «Российская организация высокой социальной эффективности», как высшая награда конкурса, присваивается организациям, добившимся наиболее высоких результатов в социальной работе и получившим высокую оценку по нескольким номинациям.

Торжественное мероприятие открыл председатель Организационного комитета – заместитель председателя правительства Российской Федерации, министр финансов РФ А.Л. Кудрин, отметив, что участие в конкурсе почетно и престижно, так как дает возможность сравнить свои достижения в социальной сфере с достижениями остальных участников, встретиться на церемонии награждения с руководством лучших предприятий страны всех отраслей. С приветственной речью также выступи-

ли А.Ю. Левицкая – заместитель министра экономического развития и торговли РФ, А.Л. Сафонов – заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, А.К. Исаев – председатель Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике, М.В. Шмаков – председатель ФНПР и другие.

Победителями VII Всероссийского конкурса стали:

ОАО «Гос.МКБ «Радуга» имени А.Я. Березняка – в основной номинации «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки»;

ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и ОАО «ОКБ Сухого» – получившие почетное звание «Организация высокой социальной эффективности – 2007 в авиационной промышленности»;

ОАО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» – в дополнительной номинации за достижения в социальной сфере «Реализация социальных программ для ветеранов Великой Отечественной войны и труда».

Памяти В.А. ЧУГУЕВСКОГО



Центральный комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности с глубоким прискорбием извещает, что 14 января 2008 года, на 67 году жизни трагически погиб председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Моторостроитель» г. Самара, член президиума ЦК профсоюза **Чугуевский Виктор Алексеевич**.

Трудовая деятельность Виктора Алексеевича началась в 1963 году на заводе им. Фрунзе, одного из ведущих предприятий авиационного моторостроения, по окончании Куйбышевского политехнического института, где он прошел трудовой путь от инженера до заместителя начальника производства.

В 1975 году В.А. Чугуевский избирается председателем профсоюзного комитета завода, в 1978 году – председателем Куйбышевского областного комитета профсоюза.

С 1985 по 1988 годы – работает секретарем Областного совета профсоюзов.

В 1988 году Виктор Алексеевич вернулся на предприятие (ныне ОАО «Моторостроитель» г. Самара) – заместителем генерального директора по экономическим вопросам.

С 1999 года работал председателем первичной профсоюзной организации ОАО «Моторостроитель».

Трудовые заслуги В.А. Чугуевского отмечены государственными наградами, знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах», «За заслуги перед профдвижением России», многими почетными грамотами. В.А. Чугуевский – лауреат премии Профавиа, его имя занесено в Книгу Почета профсоюза.

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности понес тяжелую утрату. Не стало опытного профсоюзного деятеля, с которым мы трудились долгие годы. Светлая память о Викторе Алексеевиче Чугуевском сохранится в сердцах у всех, кто работал вместе с ним, кто знал его как сильного, энергичного, общительного и доброго человека.

ЦК профсоюза выражает глубокие соболезнования родным, близким и коллегам В.А. Чугуевского.

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА

Содержание

2 Официальной строкой

КОНТАКТЫ	2	В Анкаре состоялся V съезд МЕФМ
МНЕНИЕ	3	ОАК собирает отрасль
РЕШЕНИЕ СОСТОЯЛОСЬ	6	Перечень законов, постановлений правительства РФ и Указов президента РФ, принятых в IV квартале 2007 г.
АНАЛИТИКА	8	Профессиональное развитие работников: потребности и реальность
ДИСКУССИЯ	11	От кого зависит зарплата

Лауреатами VII Всероссийского конкурса в отраслевых номинациях стали **ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», ОАО «Раменский приборостроительный завод», ОАО «Гаврилов-Ямский машиностроительный завод», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод».**

ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности сердечно поздравляет победителей и лауреатов конкурса.

ЦК профсоюза считает, что руководители названных предприятий ответственно подходят к решению социальных задач, наиболее сложными из которых являются создание рабочих мест, своевременная и достойная оплата труда, обеспечение прав и интересов трудящихся, охрана труда, обеспечение социальных гарантий, трудоустройство молодых сотрудников. Получив награды, эти руководители продемонстрировали, что бизнес может быть социально ответственным, что интересы бизнеса и работников могут быть общими.

ЦК профсоюза желает победителям и участникам конкурса дальнейших творческих успехов, стабильного развития в производственной и социальной сферах и выражает уверенность, что присвоение такого почетного звания ведущим предприятиям авиационной промышленности послужит хорошим примером для других работодателей отрасли.

12 В профсоюзном поле

ТЕМА НОМЕРА	12	«Радуга» не угаснет
	14	РПЗ: секреты стабильности
	18	Охрана труда в конкурсном ракурсе
	19	Под контролем — самые острые вопросы
ТЕРРИТОРИЯ	21	Правовой инспектор — и помощник, и советчик
	22	О правозащитной работе в МГО «Профавиа»
ПЕРВИЧКА	24	Защита и информация — лучшая мотивация
	27	Информационная работа как слагаемое взаимного доверия
	30	Диалог должен быть постоянным и честным
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	32	Доступная информация — залог успеха!
	33	Молодежь идет к интерактиву
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	34	Профсоюз как форма самоуправления
	34	Спрашивайте — отвечаем
ПИТАНИЕ	36	И общепит, и медицина
	38	К организации питания — со всей ответственностью
	40	Как покушаешь, так и поработаешь

42 За проходной

ПЕНСИЯ	42	Ветеранам — достойные условия жизни
	43	На «Соколе» пенсию считают загодя
СОЦЗАЩИТА	44	Основа социального мира — забота о труженике
	46	Рождение гигантов
АРХИВ	46	Рождение гигантов
СПОРТПЛОЩАДКА	48	На Кубок Профавиа



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 № 210.



В Анкаре состоялся V съезд МЕФМ

В период с 18 по 20 января в г. Анкаре (Турция) состоялся V съезд Международной Евроазиатской Федерации Металлистов (МЕФМ).

В составе Российской делегации в работе съезда приняли участие представители четырех отраслевых профсоюзов России, входящих в МЕФМ: Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, профсоюза машиностроителей Российской Федерации, профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ.

Авиационную промышленность нашей страны представили председатель Профавиа Н. К. Соловьев, заместитель председателя М. Н. Щербаков и председатель Санкт-Петербургской территориальной организации профсоюза В. И. Федосов.

На современном этапе МЕФМ выступает одним из сильнейших международных профсоюзных объединений, ежегодно расширяя свои ряды. К V съезду Федерация подошла, насчитывая 86 членских организаций из 20 стран евроазиатского региона.

С основным докладом о проделанной в отчетном периоде работе и значении профсоюзов в решении проблем региона выступил президент МЕФМ Мустафа Озбек. В прениях прозвучали выступления 15 представителей делегаций.

На важность взаимодействия стран-участниц, в том числе по вопросам обучения, обмена опытом и дальнейшего расширения международного объединения обратил внимание присутствующих в своем выступлении Николай Кириллович Соловьев.

Актуальные вопросы поднимались российской стороной и на открытом заседании ЦК МЕФМ, состоявшемся в преддверии съезда 18 января. Одним из вопросов, которые Н. К. Соловьев предложил обсудить на съезде и принять по ним решения, было создание финансовой комиссии и безусловное выполнение ранее принятых решений всеми участниками объединения.

В соответствии с повесткой дня V съезда состоялось утверждение отчета о работе, состава комиссий на следующий период, изменений и дополнений в Устав МЕФМ, а также проведены выборы руководящих органов Евроазиатского объединения профсоюзов. Президентом МЕФМ на новый период вновь избран Мустафа Озбек (Турция), генеральным секретарем — А. А. Паньчев (Россия). Вице-президентом МЕФМ, ответственным за сотрудничество европейских стран, избран Н. К. Соловьев. ■

Отдел информационной работы
ЦК Профавиа



ОАК собирает отрасль

На вопросы журнала «Вестник Профавиа» отвечает Президент и Председатель Правления ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» (ОАО «ОАК») Алексей Иннокентьевич Федоров

– В настоящее время происходит поэтапное структурирование ОАО «ОАК». Можно ли назвать этот процесс попыткой консолидации отрасли как единого целого? Какие существуют проблемы, сложности в этом направлении?

– Россия на протяжении всей истории развития воздухоплавания была в числе ведущих авиационных держав. Наша авиация всегда являлась гордостью нации, воплощением передовых научных и технических идей, катализатором научно-технического прогресса.

В настоящее время вопросы сохранения и последующего развития отечественной авиационной промышленности стали рассматриваться как общенациональные задачи, обусловленные значением отрасли, как в военной, так и в

гражданской сферах. Сегодня, в частности, полным ходом идет поэтапная реализация долгосрочной программы интеграции российской самолетостроительной отрасли.

В этой связи деятельность нашей Корпорации должна обеспечить стабильное функционирование и поступательное развитие всей отрасли, а также конкурентоспособность, инвестиционную привлекательность и, в конечном итоге, усиление позиций российского авиастроительного комплекса на мировом рынке.

На данный момент завершён первый этап создания ОАК, в компанию

вошли практически все ведущие производители авиационной техники. В течение ближайших месяцев в состав ОАК войдут РСК «МиГ» и КАПО, а также первый иностранный актив ОАК – ТАПОиЧ.

Это, на мой взгляд, и есть настоящая консолидация отрасли, которая сконцентрирует все силы российского самолетостроения на создании новых, прорывных продуктов, появление которых должно обеспечить стабильное функционирование всей отрасли, ее успешное развитие, конкурентоспособность, инвестиционную привлекательность и, в конечном итоге, усиление позиций российского авиастроительного комплекса на мировом рынке.

Аналогичные процессы идут в двигателе- и приборостроении на

предприятиях бывшего министерства авиационной промышленности.

– Какова динамика объемов производства в отечественном авиастроении по итогам прошлого года и Ваш комментарий по этому поводу?

– Объем продаж ОАК в 2007 г. составил около \$4 млрд. с учетом поставок авиатехники, как по экспортным контрактам, так и для внутреннего заказчика. Причем более 90% объема продаж приходится на военную авиатехнику. Следует отметить, что это неплохой показатель, который выводит ОАК в число крупнейших производителей авиатехники. Мы не строили больших планов в отношении серьезного увеличения объемов выпуска в 2007 г., поскольку основное внимание было уделено организационному формированию ОАК, изменению системы управления предприятиями-производителями авиатехники. Тем не менее, мы завершили 2007 г. с неплохими показателями.

Основной акцент в 2007 г. был сделан на производстве гражданских самолетов. По основным заводам-производителям гражданской авиатехники – ВАСО, «Авиастар-СП», «КАПО» – были заложены основы значительного увеличения объемов производства. Размещены заказы на десятки самолетов. Таким образом, мы постепенно переходим от штучного производства самолетов к серийному (к сожалению, пока еще мелкосерийному) выпуску. В 2007 г. впервые объем заказов превысил производственные мощности заводов, входящих в ОАК. Поэтому на первое место вышла задача решения проблемы нехватки имеющихся мощностей для выполнения заказов.

В прошлом году большинство наших предприятий начали получать современные высокопроизводительные станки и оборудование. В настоящее время ведется активная работа по увеличению производственных мощностей, идет серьезная подготовка к масштабному техническому перевооружению, намеченному на ближайшие годы. Это позволит осуществлять запуск новых продуктов с использованием принципиально новых технологий. Лидером в этой области является региональный

самолет Sukhoi Superjet (SSJ), который впервые в России создается на принципиально новых технологиях проектирования и производства. Другие гражданские проекты в этом году также существенно изменили свою технологическую направленность и оснащенность. В частности, это постановка производства Ан-148 в Воронеже, работа по созданию новых модернизированных моделей Ту-204 в Ульяновске, освоение производства Ту-334 в Казани. Все это потребует существенного технического перевооружения наших заводов.

– Значительное увеличение объемов производства потребует повышения квалификации персонала и адекватного роста заработной платы. В этой связи, в чем специфика кадровой политики ОАК, как с точки зрения повышения квалификации кадров для работы на обновленном оборудовании, так и с точки зрения повышения заработной платы?

– Рост объемов производства позволит нам увеличить выработку и, соответственно, выручку на 1 работника. Надо отметить, что по тем предприятиям ОАК, в которых выручка на 1 работника уже сейчас достаточно высока, уровень заработной платы соответствует и даже превышает рыночный. Средняя заработная плата на предприятиях корпорации в настоящее время составляет около 15 000 руб., в том числе на предприятиях, расположенных в Москве – 22 000 руб. Однако уровень заработной платы по ряду предприятий ОАК не позволяет привлекать и удерживать молодых специалистов. Ожидаемый результат к 2015 г. – при повышении выработки на 1 работника и объемов производства при одновременном росте заработных плат доля ФОТ в общем объеме выручки сократится с 12% до 9%. При этом мы намерены держать заработную плату на предприятиях ОАК на уровне, превышающем средний по машиностроению на 15-20%.

В настоящее время при рассмотрении производственных планов предприятий ОАК на перспективу до 2015 г. в обязательном порядке рассматривается кадровая политика, включающая текущий анализ и перспективу поэтапного роста средней заработной платы на предприятиях.

Невозможно обеспечить рост объемов производства без радикального технологического переоснащения и соответствующей подготовки персонала. Поэтому в кадровую политику предприятий включен обязательный блок «Обучение и развитие персонала», который включает как профессиональное обучение (включая обучение на новом оборудовании), так и развитие управленческих навыков, в т.ч. навыки управления проектами.

В конечном итоге, ОАК, став центром интеграции российского авиастроения, ставит перед собой смелую задачу превратить отрасль в привлекательного работодателя и вернуть авиастроению былой престиж.

– Насколько конкурентоспособен российский авиапром на мировом рынке? Интересен Ваш прогноз по этому поводу.

– 2008 год очень важен с точки зрения внутренней реорганизации ОАК, построения новой системы управления, более рационального размещения и консолидации активов. У нас, к сожалению, конструкторские бюро и авиазаводы производят очень большую номенклатуру авиационной техники, иногда без реальной перспективы на ее реализацию. Поэтому мы будем более четко определять товарный ряд, более рационально концентрировать активы. По сути, у нас должны быть единые юридические лица, которые объединят в себе и разработчиков и производителей, чтобы между ними не существовало искусственного разрыва, поскольку в условиях рыночной экономики такая система работать не сможет.

Рост конкурентоспособности ОАК до 2015 г. будет достигаться за счет интенсивного развития на базе новых проектов в гражданской и транспортной авиации; увеличения финансирования НИОКР и технического перевооружения для устранения технологического разрыва с лидерами и выхода в новые сектора рынка (беспилотные системы, международная кооперация); а также за счет высокого уровня использования информационных технологий и широкого применения инноваций. Благодаря этим преобразованиям в будущем Россия должна выступить на мировом рынке в качестве

системного интегратора новых самолетов, комплексные технико-экономические показатели которых будут сопоставимы или превосходить лучшие зарубежные аналоги.

– Каким образом, осуществляется сегодня государственная политика в отношении российского авиапрома? И какой, на Ваш взгляд, должна быть эта политика?

– В последнее время сильно изменилась политика государства в отношении авиапрома. Прежде всего, сам Президент Российской Федерации В.В. Путин задал тренд, согласно которому Россия должна стать одним из лидеров мирового авиастроения. Надо отметить, что все государственные органы, министерства и ведомства очень серьезно подошли к этой проблеме, поэтому вопросы развития отечественного самолетостроения находятся на повестке дня у всех ведомств, имеющих к этому отношение. Не случайно Совет директоров ОАК возглавил Первый Вице-премьер РФ С.Б. Иванов.

Для России необходимо сохранение и развитие авиационной промышленности, так как помимо вклада в национальную безопасность страны наша отрасль обеспечивает развитие высоких технологий, используемых и в смежных областях экономики, а также создает значительное количество квалифицированных рабочих мест. Цели государства по отношению к авиапрому состоят в создании соответствующих условий и структуры отрасли, гарантированно обеспечивающих военную безопасность государства, эффективно функционирующую инфраструктуру авиaperевозок, как одну из основ обеспечения целостности государства и конкурентоспособности отрасли на глобальных рынках в интересах перехода к не сырьевой модели экономического развития страны.

– На ЗАО «Авиастар-СП» наблюдается тенденция увеличения морально устаревшего оборудования (2006 год – около 50%, 2007 год – около 60%, прогноз на 2008 год – 65%). Предполагаются ли какие-либо действия для решения этой проблемы и какова ситуация на других предприятиях Корпорации?

– Мы намерены переломить эту тенденцию в ближайшее

время. Планами ОАК на ближайшие три года только на ЗАО «Авиастар-СП» предусмотрены инвестиции в размере около 5 миллиардов рублей. Всего же, предполагаются инвестиции на техническое перевооружение в размере 13-15 миллиардов рублей (за счет всех источников финансирования, включая бюджетные) во все заводы, производящие гражданскую авиатехнику.

– Казанские авиастроители возлагают большие надежды на самолет Ту-334. Каковы его перспективы?

– Планами на 2008 г. предусматривается увеличить в 2-3 раза объем изготовления и продаж гражданских самолетов по сравнению с 2007 г. Мы должны начать отгрузку потребителям самолетов «Суперджет-100», Ан-148 воронежской сборки, подготовить полностью к запуску производство Ту-334 в Казани. То есть, по гражданской авиатехнике 2008 г. должен стать переломным, как и с точки зрения объемов производства и продаж, так и номенклатуры новых изделий. Что касается рыночных перспектив самолета Ту-334, то они зависят, прежде всего, от спроса на данный ближнемагистральный самолет, проще говоря, наличия твердых заказов на поставку Ту-334. Недавно Управление делами Президента и Федеральная служба охраны провели конкурс по выбору самолета для государственных нужд. По его итогам был выбран Ту-334. Для этого самолета мы также видим хорошую нишу – бизнес-джеты, спрос на которые и в России и в мире растет большими темпами.

– Как Вы полагаете, насколько актуальна для предприятий ОАК проблема соотношения числа служащих и рабочих?

– В настоящее время соотношение рабочих и служащих на многих предприятиях не является эффективным и не повышает нашу конкурентоспособность. Не секрет, что увеличение удельного веса основных рабочих на производственных предприятиях является одним из резервов роста производительности труда. С учетом повышения уровня механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения цифрового оборудования, доля основных производст-

венных рабочих в структуре персонала производственных предприятий дожна возрасти и составить к концу 2010 г. около 40%. Это потребует реализации программ переобучения и программ ротации персонала.

– Каким образом в Корпорации будут решаться вопросы охраны труда с учетом того, что в отрасли отсутствует единая политика по этой проблеме, и нет особого желания государства предметно этим заниматься?

– Прежде всего, хотелось бы сказать, что я не согласен с Вашим мнением. Мы видим, что государство уделяет пристальное внимание проблемам в области охраны труда. Согласно оценкам Минздравсоцразвития, ежегодные экономические потери, обусловленные условиями труда, оцениваются для России в 407,8 млрд. руб. (1,9% ВВП). В связи с этим в настоящее время Министерством разрабатывается проект программы «Безопасный труд», предполагающей обязательность проведения регулярной аттестации рабочих мест, в результате которой на каждом предприятии должен быть принят план мероприятий по улучшению условий труда. Предполагается, что средства на данную программу будут выделяться из средств бюджета фонда социального страхования.

Что касается политики нашей Корпорации в этом вопросе, то формально она пока окончательно не сформирована. Однако мы отдаем себе отчет, что правильная организация труда является неотъемлемой частью развивающегося и успешного производства. Условия труда, не соответствующие общепринятым нормативам, также являются одной из причин текучки кадров в отрасли. Кроме того, наличие небезопасных рабочих мест создает для работодателя серьезные юридические риски. Контроль государства за соблюдением требований Трудового кодекса и других нормативно-правовых актов, в т.ч. в области охраны труда, будет усиливаться с каждым годом. И это правильно. В этом направлении мы планируем наладить централизованный контроль над соблюдением условий охраны труда, включая такие меры, как регулярная аттестация рабочих мест, обязательное обучение

персонала и проведение других мероприятий, установленных законодательством РФ и зафиксированных в коллективных договорах наших предприятий. Хочу также отметить, что при формировании политики в области охраны труда мы планируем опираться на опыт наших предприятий.

– В настоящее время возникла тенденция к сокращению социальной базы предприятий (детские лагеря, столовые, детские сады, профилактории и т.п.). В частности, в ОАО «Таганрогская авиация» администрацией принято решение по сокращению подразделения № 599 – врачебной амбулатории МУЗ «Первая городская больница», что в значительной мере ухудшит медицинское обслуживание работников предприятия. Какова позиция ОАК в этом вопросе?

– В свете решения социальных вопросов мы считаем необходимым сохранение жизненно необходимых программ – организация питания, медицинского обслуживания, жилищных программ, различных видов материальной помощи. При этом организационные схемы реализации указанных льгот могут быть различными. Ведущие компании в области мирового авиастроения не содержат непрофильные активы. Это нерентабельно. Поэтому в настоящее время на предприятиях разрабатываются возможные варианты передачи блоков питания, находящихся вне территории предприятий, а также медико-санитарных частей, находящихся на территории предприятий с балансов предприятий. Именно этот вопрос решается сейчас на ОАО «ТАВИА». Однако это не означает, что работники при этом будут лишаться медицинского обслуживания. Медобслуживание будет им предоставлено в прежнем или даже большем объеме за счет средств медицинского страхования в тех же и, возможно, дополнительных медицинских учреждениях. На заводах также сохранятся точки организации горячего питания.

Что касается жилищных программ, то в настоящее время разрабатывается централизованная государственная ипотечная программа для всех предприятий, входящих в ОАО «ОАК». ■

ПЕРЕЧЕНЬ законов, постановлений правительства РФ и Указов президента РФ, принятых в IV квартале 2007 г.

Наименование	Когда и где опубликован
Письмо ФСС России от 10.08.07 г. № 02-13/07-7430 «О перерасчете пособий по нетрудоспособности» . Теперь при расчете среднего заработка можно учитывать все ежемесячные премии за одинаковые заслуги, а не только за одну из них. Квартальные и годовые премии, начисленные в расчетном периоде, следует учитывать при выплате больничных полностью, а не только за фактически отработанное время.	«Официальные документы», № 36, 2.10.2007 г.
Письмо ФСС России от 09.08.07 г. № 02-13/07-7422 «О выплате пособия по нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка» . Пособие по временной нетрудоспособности в период ежегодного отпуска матери, осуществляющей уход за больным ребенком, не назначается. И продолжительность отпуска при этом не продлевается на те дни, когда сотрудница была на больничном со своим малышом.	«Официальные документы», № 36, 2.10.2007 г.
Письмо Минфина России от 03.10.07 г. № 03-05-06-01/108 «Об определении налоговой базы по налогу на имущество» . При расчете налога на имущество за 2007 год остаточную стоимость имущества нужно брать в том значении, в котором она сформирована в бухучете на 1 января календарного 2008 года. То есть как при расчете налога за 2006 год.	«Официальные документы», № 39, 23.10.2007 г.
Письмо Минфина России от 10.10.07 г. № 03-04-06-01/349 «О моменте удержания НДФЛ» . Удерживать НДФЛ с отпускных и пособий по временной нетрудоспособности организация-работодатель должна при фактической выплате денежных средств налогоплательщику, включая перечисление дохода на счет налогоплательщика в банке.	«Официальные документы», № 39, 23.10.2007 г.
Письмо Минфина России от 11.10.07 г. № 03-03-06/2/189 «О налогообложении компенсаций за неиспользованный отпуск» . В расходах на оплату труда компания вправе учесть компенсацию за неиспользованный отпуск в части, превышающей 28 календарных дней. При этом компенсация за отпуск, не связанная с увольнением, облагается ЕСН.	«Официальные документы», № 40, 30.10.2007 г.
Письмо Минфина России от 04.10.07 г. № 03-04-06-01/341 «О взимании НДФЛ с материальной помощи членам профсоюзов» . Не облагается НДФЛ только та материальная помощь членам профсоюза, которая выплачена за счет членских взносов (п. 31 ст. 217 Налогового кодекса). С сумм материальной помощи, выплачиваемой члену профсоюза профсоюзными комитетами за счет иных источников, следует удерживать НДФЛ в общем порядке.	«Официальные документы», № 40, 30.10.2007 г.
Письмо Минфина России от 09.11.07 № 03-03-06/1/786 «Об учете премий работникам» . Премии сотрудникам, выплаченные к праздничным дням не относятся к выплатам стимулирующего характера, поэтому их нельзя списать в расходах на оплату труда.	«Официальные документы», № 42, 13.11.2007 г.
Письмо ФСС России от 10.10.07г. № 02-13/07-9665 «О начислении страховых взносов от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» . «Несчастные» страховые взносы не начисляются на материальную помощь, оказываемую работникам в связи с чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения вреда, причиненного здоровью и имуществу граждан, в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, увечьем, в связи со смертью работника или его близких родственников. Со всех других видов материальной помощи взимаются страховые взносы. Также взносами облагаются премии к юбилейным датам работников, стоимость подарков в связи с юбилеями, выплаты по дополнительным отпускам не предусмотренными Трудовым кодексом.	«Официальные документы», № 41, 06.11.2007 г.
Письмо Минфина России от 13 ноября 2007 г. № 03-11-02/266 «Об определении налогоплательщиками, применяющими УСН, остаточной стоимости основных средств при изменении объекта налогообложения либо при изменении режима налогообложения» . Минфин разъяснил, как определяется остаточная стоимость основных средств с учетом положений ст. 346.17 НК РФ, вступающих в силу с 01.01.2008 г.	«Экономика и жизнь» № 47, ноябрь 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
Письмо Роструда от 31 октября 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» .	Экономика и жизнь № 50, декабрь 2007 г., приложение «ЭЖ Досье»
Постановление Правительства РФ от 24.12.07 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» . Положение учитывает следующие изменения. Изменение среднемесячного числа календарных дней для расчета отпускных с 29,6 на 29,4 (с учетом 12 нерабочих праздничных дней в системе праздничных дней в РФ в настоящее время). Установление единого расчетного периода для исчисления средней заработной платы – 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.	«Экономика и жизнь» № 01 январь 2008 г., приложение «ЭЖ Досье»

ПЕРЕЧЕНЬ законов, постановлений правительства РФ и Указов президента РФ, принятых в IV квартале 2007 г.

Наименование	Когда и где опубликован
Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 № 948 «О внесении изменений в положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей». Дополнены пункт 2 подпунктами «е» и «ж» следующего содержания: единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву; ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву	«Российская газета», № 4, 12.01.2008
Постановление Правительства РФ от 28.12.2007 № 936 «Об утверждении правил предоставления в 2008 – 2010 годах из бюджета пенсионного фонда Российской Федерации субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации на социальные программы субъектов Российской Федерации, связанные с укреплением материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения и оказанием адресной социальной помощи неработающим пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и по инвалидности, а также на оказание адресной социальной помощи указанной категории неработающих пенсионеров, пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий».	«Российская газета», № 4, 12.01.2008
Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 920 «Об утверждении перечня мероприятий по снижению профессионального риска застрахованного по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и оптимизации страховых тарифов в 2008 и 2009 годах и правил осуществления расходов на их разработку и обеспечение реализации».	Документ опубликован не был
Постановление Правительства РФ от 01.12.2007 № 834 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2008 год». Установить на 2008 год минимальную величину пособия по безработице в размере 770 рублей и максимальную величину пособия по безработице в размере 3080 рублей.	Российская газета», № 273, 06.12.2007, «Собрание законодательства РФ», 10.12.2007, № 50, ст. 6296
Постановление Правительства РФ от 19.11.2007 № 787 «О финансировании в 2008 году и в плановый период 2009 – 2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».	«Собрание законодательства РФ», 26.11.2007, № 48 (2 ч.), ст. 6007
Постановление Правительства РФ от 19.11.2007 № 786 «Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». с 1 января 2008 г. коэффициент индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, назначенной до 1 января 2008 г., составляет 1,07.	«Российская газета», № 264, 24.11.2007, «Собрание законодательства РФ», 26.11.2007, № 48 (2 ч.), ст. 6006
Постановление Правительства РФ от 06.11.2007 № 760 «О порядке финансирования в 2008 – 2010 годах проведения углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».	«Собрание законодательства РФ», 12.11.2007, № 46, ст. 5599
Постановление Правительства РФ от 03.11.2007 № 741 «Об утверждении правил выплаты пенсионным фондом Российской Федерации правопреемникам умершего застрахованного лица средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета».	«Собрание законодательства РФ», 12.11.2007, № 46, ст. 5580, «Российская газета», № 254, 14.11.2007
Постановление Правительства РФ от 03.11.2007 № 742 «Об утверждении правил выплаты негосударственным пенсионным фондом, осуществляющим обязательное пенсионное страхование, правопреемникам умершего застрахованного лица средств пенсионных накоплений, учтенных на пенсионном счете накопительной части трудовой пенсии».	«Собрание законодательства РФ», 12.11.2007, № 46, ст. 5581, «Российская газета», № 254, 14.11.2007



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

Профессиональное развитие работников: потребности и реальность

Обеспечить непрерывное профессиональное развитие работников – задача чрезвычайно актуальная для большинства предприятий отрасли.

В первую очередь это связано с весьма тревожной ситуацией, складывающейся с кадрами, с тем, что глобализация, темпы развития науки, экономики, информационных технологий настоятельно требуют перехода к непрерывному – в течение всей жизни – образованию.

С другой стороны, в повышении профессионального уровня заинтересованы и сами работники, как с точки зрения обновления умений, компетенций, навыков, так и с точки зрения адекватного роста заработной платы и достижения ее достойного уровня.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов» (2004 год) в понятие «компетентность» входят знания, навыки и производственный опыт, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях.

Немаловажный интерес работника заложен и в его желании посредством образования обеспечить себе конкурентоспособность на рынке труда.

Таким образом, финансирование, текущее регулирование и в целом организация непрерывного профессионального развития работников входят в зону заинтересованности и ответственности профсоюзных организаций как факторы, способствующие дополнительной мотивации профсоюзного членства.

Многие профсоюзные организации инициируют включение в коллективные договоры обязательств работодателей по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, связанные с этим льготы и гарантии.

Так, в коллективных договорах ЗАО «Авиастар-СП», ОАО «ВМП «Авитек», ФГУП «ЦКБА», ОАО «Теплообменник», ОАО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка» и других зафиксировано, что:

- при сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией;
- работникам, высвобождаемым вследствие реорганизации (которая проводится практически повсеместно) гарантируется возможность переквалификации (при желании), овладения новой специальностью, необходимой организации, с сохра-

нением оплаты за период переобучения до 3-х месяцев;

- высококвалифицированным работникам, как минимум, обеспечивается заработная плата на уровне не ниже средней по предприятию;
- учитывается подготовка работников к передвижению по служебной лестнице, возможному совмещению должностей, универсализму, переводу на вышестоящую должность;
- дополнительная оплата работникам, проводящим занятия в системе повышения квалификации, ответственным за стажировку молодых специалистов, наставникам, а также руководителям производственных преддипломных практик студентов учебных заведений, обучающихся по профилирующим для предприятия специальностям;
- обеспечивается участие представителя профсоюза в составах аттестационных комиссий.

Практически повсеместно работодатели предоставляют оплачиваемое время для повышения квалификации персонала.

Ректор Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов А.С. Запесоцкий, цитируя экономистов прошлого, подчеркивал, что человеческий капитал – мера воплощения в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию. Затраты на образование или обучение человека можно рассматривать как капиталовложения в его способность зарабатывать в будущем, аналогичные вложениям в веществен-

ный капитал. («Труд и социальные отношения» № 5, 2007, стр.18).

Актуальность таких капиталовложений остается высокой и для современного этапа развития экономики, в том числе и в авиационной промышленности.

Несмотря на то, что кризисное состояние отрасли привело к утрате значительной части кадрового потенциала, структура кадров по категориям работников отрасли в последние годы не претерпела значительных изменений:

	2000 год	2006 год
Руководители	13,2%	13,6%
Специалисты	25,7%	23,9%
Другие служащие	2,5%	2,8%
Рабочие	58,6%	59,7%

Ассоциация профсоюзов оборонных отраслей промышленности, понимая, что проблема дефицита кадров всех уровней уже становится главным тормозом развития ОПК, инициировала рассмотрение данного вопроса в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В результате было ускорено принятие постановления правительства РФ от 30 декабря 2006 года № 854 «О государственном плане подготовки научных работников, специалистов и рабочих кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2007-2010 годы».

В соответствии с этим планом для авиационной и ракетно-космической отраслей в 2008 году предусмотрена подготовка в системах:

- высшего профессионального образования — 4060 чел.
- среднего профессионального образования — 1109 чел.
- начального профессионального образования — 215 чел.

Много это или мало? Ответ очевиден: под уже разработанные программы развития отраслей это весьма малое количество.

Для примера рассмотрим ситуацию, складывающуюся в ЗАО «Авиастар-СП», где в 2008 году планируется:

- обучение рабочих — 3139 чел.
в т.ч. подготовка новых рабочих — 959 чел.
- вторая профессия — 500 чел.
- курсы целевого назначения — 830 чел.
- повышение квалификации — 850 чел.
- обучение руководителей, специалистов и служащих — 1030 чел.
в т.ч. курсы целевого назначения — 830 чел.
- повышение квалификации — 200 чел.

Итого — 4169 чел., т.е. потребности одного предприятия соизмеримы с официальными потребностями государства для двух отраслей.

Следует отметить, что в ЗАО «Авиастар-СП» полностью отлажено взаимодействие работодателя и учреждений профессионального образования, заключены договоры на проведение практики студентов (760 чел.). Рабочих готовят не только из числа выпускников школ, но принимают на работу и с рынка труда: невостребованных выпускников

юридического колледжа, сельскохозяйственной академии и других.

Повышение квалификации работников здесь не самоцель, а продиктовано потребностью в более квалифицированном персонале под планируемый 2-х — 3-х кратный рост объемов производства. Да и тенденции соотношения среднего разряда основных рабочих и среднего разряда работ (4,56 и 4,7 — 2006 год; 4,28 и 4,7 — 2007 год /средний разряд рабочих резко снизился из-за набора учеников/; 4,4 и 4,7 — прогноз на 2008 год) имеют тревожный характер и требуют регулирования, в том числе и с точки зрения обеспечения качества выпускаемых изделий.

Все это требует вложения немалых средств. Если в 2007 году на повышение квалификации работников было израсходовано около 38 млн.рублей, то в 2008 году планируется более 58 млн.рублей. В числе таких расходов и 50-процентная оплата за обучение в техническом университете, и выделение 10-ти стипендий по 1,5 тыс. рублей, и выплата 0,5 ставки при работе студентов в подразделениях предприятия.

Однако привлечь рабочих и специалистов — полдела, их еще надо как-то удержать. Несмотря на столь масштабный подход к профессиональному развитию работников на этом предприятии, итоги работы не в полной мере совпадают с ожидаемыми результатами, остаются некоторые нерешенные проблемы.

Обучение идет по 22 профессиям, но на предприятии их в разы больше.

Не всегда реализуется классическая схема: более квалифицированный труд — более производительный труд — более высокооплачиваемый труд. Зачастую бывает, что работник, повысив квалификацию, увеличив производительность труда, получает вместо ожидаемой прибавки к зарплате урезание норм времени. Такой итог повышения квалификации работнику неинтересен, даже если работодатель объясняет это экономическими препятствиями, заложенными в ценообразовании, и необходимостью достижения конкурентоспособности на рынке продукции.

Наблюдается существенное отставание зарплаты во вспомогательном (по отношению к основному) производстве, когда работник при повышении квалификации не получает адекватного увеличения заработной платы (тарифные ставки во вспомогательном производстве до 50% ниже).

Не полностью обеспечена возможность получить достойную работу через систему профессионального образования и закрепиться на рабочем месте, даже при наличии карьерного роста это не подкреплено заработной платой. Система оплаты труда такова, что оклад инженера без категории отличается от оклада ведущего инженера всего на 1 тыс.рублей, а на проходной можно увидеть явление, что требуется инженер-технолог II категории с зарплатой 4900 рублей и инженер-технолог I категории с зарплатой 5000 рублей. Понятно, что такая система оплаты труда, где переход из одной категории в другую оценивается в 100 рублей, не может стимулировать повышение образовательного уровня.

Не случайно на предприятии велика текучесть кадров (8,16%), в отдельных цехах она достигает 14% — 16,6%. Укомплектованность рабочими-

сдельщиками в некоторых подразделениях составляет 56-71%.

К сожалению, в ЗАО «Авиастар-СП» не проводится мониторинг распределения работников по уровню образования и величине заработной платы. Поэтому ниже приводятся данные по Российской Федерации.

По данным Всероссийского центра уровня жизни значительная часть работников со средним специальным и высшим образованием получает зарплату на уровне или ниже прожиточного минимума.

Табл.1 Распределение работников по уровню образования и величине заработной платы относительно прожиточного минимума трудоспособного населения

Образование	Доля работников с заработной платой		
	до 1 ПМ	1-2 ПМ	более 2ПМ
Начальное	71,4	28,6	0,0
Начальное профессиональное	56,0	33,5	10,5
Неполное среднее	71,8	24,0	4,2
Среднее	58,6	34,2	7,2
Среднее специальное	39,3	47,6	13,1
Высшее, незаконченное высшее	21,7	52,8	25,5

(«Человек и труд» № 9, 2007, стр. 39)

В таблице просматривается совершенно неприемлемое положение, когда в целом по стране более двадцати процентов специалистов с высшим образованием получают заработную плату менее прожиточного минимума. А далеко ли ушли от такого положения некоторые организации нашей отрасли?

Вполне нормальное предложение профкома ЗАО «Авиастар-СП» включить в проект коллективного договора положение о том, что «Работникам, успешно закончившим без отрыва от производства техникуму, ВУЗы по своей специальности, по рекомендации руководителя структурного подразделения, могут быть повышены оклад (тарифная ставка) в пределах ФОТ подразделения» стороной работодателя из проекта колдоговора было исключено. Администрация оказывает упорное сопротивление. Может быть, для решения этой задачи следует создавать специальные фонды в рамках предприятия или даже корпорации в целом.

Существенную пользу могло бы принести создание на крупных предприятиях специальных учебных центров с соответствующей лицензией, где могли бы быть задействованы для обучения имеющиеся на предприятиях специалисты. В этом вопросе много «за», но есть и «против»: обучение персонала — важный, но не профильный вид деятельности, который выгоднее (экономически) передать сторонним организациям, к тому же специализированные организации осво-

божены от налогов по своей основной деятельности, а создание учебного центра в составе предприятия увеличит добавленную стоимость работ, и тем самым поднимет цену на выпускаемую продукцию.

Оценивая ситуацию, следует отметить, что повышение профессионализма работников всех категорий обусловлено необходимостью существенного улучшения качества труда, т.е. решением задачи, от которой зависит успешное социально-экономическое развитие предприятия и отрасли.

В целом стратегия развития кадров в отрасли, корпорации, на предприятии должна соответствовать и быть составной частью стратегии экономического развития с определением объемов финансирования.

Планируемая модернизация производства должна быть четко связана с профессиональным развитием работников, с конкретными людьми, которые будут работать на этом обновленном оборудовании.

По оценкам специалистов, свыше 90% станочного оборудования в отрасли имеет возраст более 20-ти лет. Нуждается в замене или модернизации 51% оборудования. За последние годы доля обновленных основных средств производства не превышала трех процентов в год, в то время как замена должна осуществляться темпами не ниже десяти процентов, а в ЗАО «Авиастар-СП» наблюдается обратная тенденция: морально устаревшее оборудование только увеличивается (2006 год — 50%; 2007 год — 60%; прогноз на 2008 год — 65%). Не хватает средств, необходима действенная государственная поддержка, например, в виде государственного лизинга.

В такой высокотехнологичной отрасли, как авиационная промышленность, решение проблемы технического перевооружения должно быть приоритетной задачей. Но в стремлении побыстрее внедрить новые технологии, прогрессивную организацию производства, снизить трудоемкость продукции и увеличить производительность труда, нередко в погоне за сиюминутной прибылью, нельзя не учитывать «человеческий фактор», людей, которые взаимодействуют в этих процессах.

Первостепенное значение имеет целевая подготовка кадров по прямым связям предприятий и различных учебных заведений.

Контрактные формы образования, которые пришли на смену централизованной системе распределения, должны сопровождаться разработкой и принятием дополнительных законодательных документов и государственными мерами, стимулирующими процесс получения образования, такими например как назначение дополнительных государственных стипендий в рамках Федеральной целевой программы развития гражданской авиационной техники России и за счет предприятий.

Создание целостной системы непрерывного образования — подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов — позволит в значительной мере решить задачу их закрепления на предприятиях авиационной промышленности.

А самое главное — на задний план не должны уходить вопросы подготовки кадров и, как следствие, достойной оплаты труда работников. ■

От кого зависит зарплата

Прочитал статью «Настойчивее решать вопросы оплаты труда» в «Вестнике Профавиа» № 2 (69) за 2007 год, в которой председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» С.Н. Землянов и заведующий отделом социально-трудовых отношений ЦК профсоюза В.В. Курепин высказывают свои соображения по этому поводу. Хотелось бы и мне высказать свою точку зрения по вопросам заработной платы на нашем предприятии – ОАО «Алкоа Металлург Рус» (ППО ОАО «БКМПО») г. Белая Калитва, Ростовская обл.

Безусловно, первоначальной задачей первичной профсоюзной организацией всегда была, есть и будет защита экономических интересов всех работающих в объединении. И естественно, что все члены профсоюза, да и те, кто не является членами ППО, с интересом наблюдают: как и каким образом профсоюзный комитет ОАО БКМПО решает эту проблему.

Несколько слов о том, почему названия профсоюзного комитета и предприятия разные.

Наш профсоюзный комитет ОАО «БКМПО» объединяет несколько ППО:

- ППО ОАО «Алкоа Металлург Рус»;
- ППО ООО «Завод «Калитва»;
- ППО МУП «Коммунальщик»;
- ППО ЗАО «Алунекст»;
- ППО ООО «СМИК».

Поэтому после смены названия нашего объединения мы приняли для себя решение не переименовывать профсоюзный комитет.

1 февраля 2005 года контрольные пакеты акций двух крупных российских металлургических заводов – ОАО «Белокалитвинское металлургическое производственное объединение» и ОАО «Самарский металлургический завод» – приобрела всемирно известная американская кампания «ALCOA». Она объединяет 350 производств, работающих в 44 странах мира. Только в Европе фирма имеет 100 предприятий, 14 бизнес-подразделений, расположенных в 16 странах.

С приходом нового хозяина на нашем объединении произошли большие перемены. Сегодня уже можно с уверенностью сказать, что важнейшей особенностью компании является забота об охране окружающей среды, здоровье и промышленной безопасности.

На предприятии разработаны, внедрены и действуют:

- политика в области охраны труда, здоровья и экологии ОАО «Алкоа Металлург Рус»;
- политика по предоставлению социальных льгот, гарантий и компенсаций;
- положение об оказании материальной помощи работникам и пенсионерам – бывшим работникам ОАО «Алкоа Металлург Рус»;
- положение об оказании ритуальных услуг и ряд других положений.

На предприятии каждый год заключается новый коллективный договор, который всегда выполняется в полном объеме. Не бывает задержки выплаты заработной платы, все налоги в федеральный и местные бюджеты, а также в Фонд социального страхования и Пенсионный фонд отчисляются в полном объеме. Индексация на инфляцию производится 2 раза в год, и один раз в год – повышение заработной платы. Средняя заработная плата за 2007 год составила 10 918 рублей.

Казалось бы, все хорошо, но вот вопрос: 10 918 рублей – много это или мало? Давайте вместе с вами разберемся во всем этом.

Первое – это, конечно же, коммунальные расходы. Я думаю, не только в нашем городе, но по всей стране они на много опережают рост заработной платы. Сегодня семья из

четырёх человек в городе Белая Калитва платит в среднем за коммунальные услуги 3000-3500 рублей.

Официальные цифры инфляции, которые публикует в СМИ наше правительство, далеки от реальной действительности.

Далее – понятие «средняя заработная плата». Говоря об этом, мы все хорошо понимаем, что означает «средняя», во-первых, начисленная с подоходным налогом, во-вторых, у большей части работающих такой заработной платы просто нет.

Сегодня мы не сравниваем свою заработную плату с работниками зарубежных предприятий компании «Алкоа». Мы задаем вопрос руководству компании: почему заработная плата на СМЗ в г. Самаре и на «Алкоа Металлург Рус» в г. Белая Калитва разная?

Металлург (прокатчик, литейщик, прессовщик и работники других профессий) в Белой Калитве на порядок получает меньше, чем такой же металлург в Самаре. На наш вопрос: «Почему?» получаем один ответ – рынок труда разный. В Белой Калитве только одно крупное промышленное предприятие и несколько мелких, а в Самаре таких предприятий десятки. Поэтому рабочие в Самаре, если их не устраивает заработная плата, могут свободно найти себе работу на другом предприятии. Вот работодатель и вынужден платить здесь немного больше, чем на других предприятиях. Так формируется рынок труда в больших промышленных городах.

А как формируется рынок труда в малых городах с населением 100-150 тысяч человек и с одним градообразующим предприятием? Работодатель платит чуть больше, чем сложилась средняя заработная плата по городу, району. На большинстве малых предприятий города, в торговле и других сферах деятельности заработная плата выплачивается «черным налом», во многих магазинах, на бензозаправках на кассовых аппаратах не пробиваются чеки. Работодатели-предприниматели это делают для того, чтобы уйти от уплаты налогов, скрыть свою прибыль. Вот поэтому, по городу Белая Калитва и району средняя заработная плата составляет всего 8142 рубля.

И еще – минимальная оплата труда по РФ всего 2300 рублей, что дает возможность недобросовестным работодателям и предпринимателям официально платить указанную выше сумму, а остальное – неучтенной наличностью.

Вот так формируется рынок труда в малых городах. Сегодня я не буду обсуждать Закон – Трудовой Кодекс РФ, статью о коллективных трудовых спорах, в котором ответственности и запрещающих действий больше, чем прав на организацию этого спора. Все это дает возможность одним иметь больше прибыли, другим довольствоваться тем, что имеешь.

Как видно из моих примеров, наша заработная плата зависит не только от работодателей и предпринимателей, но и от местной и областной администраций, от правительства РФ. Поэтому настойчивее решать вопросы оплаты труда должны не только ППО, а мы все вместе, в том числе и областной, и Центральный комитеты Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. ■

И.А. Рубашкин,

председатель первичной профсоюзной организации ППО ОАО «БКСПО»

«Радуга» не угаснет

Дубну принято считать городом физиков. И известен этот город, расположившийся на берегах Волги, прежде всего достижениями ядерщиков, «взламывающих» материю. Но это – для широкого круга. Немногие посвященные знали и знают, что в Дубне, помимо прочего, куется ракетный щит Родины. И что люди, владеющие этим важнейшим для страны искусством, продолжают создавать его и сегодня – в ОАО «Государственное машиностроительное конструкторское бюро «Радуга» имени А. Я. Березняка».

...Когда мы прибыли в Дубну, встретивший нас председатель первичной профсоюзной организации «Радуги», заместитель председателя ЦК нашего профсоюза М. Н. Щербаков подтвердил тот факт, что предприятие не только выжило, но и продолжает развиваться, простым примером: общежитием, в котором комнаты переделаны для молодых специалистов. В комнатах этих, недавно отремонтированных, есть все, необходимое для жизни молодой семьи, вплоть до кухни. Показал он и спортзал, где работники завода могут заниматься в свободное время: скромно, в подвале, но ведь это есть!

В профкоме «Радуги» нас встретили начальник бюро охраны труда Владимир Викторович Винниченко, а потом подошел и старший уполномоченный по охране труда Михаил Сергеевич Матвеев. Состоялся очень интересный разговор, в котором мы обсудили не только вопросы состояния охраны труда, касающиеся предприятия, но и в отрасли в целом.

Как рассказал В. В. Винниченко, 2002 год стал для службы охраны труда предприятия переломным: уволился ее начальник, и вакантную должность предложили молодым специалистам. В это время Министерство труда и соцразвития выпускает огромное количество документов по охране труда. По этой причине пришлось срочно приводить в порядок базу документов (приказов, инструкций) в соответствии с нормативами российского законодательства. Была проделана огромная работа по созданию базы инструкций, в которой теперь насчитывается свыше 150 наименований. Дело осложнялось тем, что в российском законодательстве нет четкого определения по каждому виду

инструкции, что и по сей день мешает точно определить периодичность инструктажа.

В ОАО «Радуга» система контроля охраны труда построена на базе трехступенчатого метода контроля, действующего в отрасли, и организована на паритетной основе с профсоюзной организацией в соответствии с законодательством. Общее руководство этими вопросами осуществляет администрация предприятия в лице генерального директора и главного инженера, а с профсоюзной стороны – комиссия по охране труда и технике безопасности, которую возглавляет М. С. Матвеев.

На МКБ «Радуга» регулярно выделяются суммы на расходы, направляемые на улучшение условий труда рабочих. Затраты высокие, но они оправданы. Рабочие обеспечены спецодеждой, современным оборудованием. Ведется строительство новых корпусов, закупается оборудование с учетом новейших разработок, как импортных, так и отечественных.

Бюро охраны труда насчитывает в своем составе пять человек и подчиняется непосредственно главному инженеру. Все его работники имеют высшее образование. Помимо них в профсоюзной организации избран 31 уполномоченный по охране труда, почти все они прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда по программе обучения в учебном центре Московского областного объединения профсоюзов.

На предприятии действует также санитарно-химическая лаборатория. Она получила аккредитацию, что позволило проводить замеры по основным параметрам раз в год, а по опасным – раз в полгода. Все отчеты предоставляются Роспотребнадзору.

...Мы совершаем экскурсию по предприятию вместе с главным инженером «Радуги» А. П. Утравниновым. Понятное дело, нам показывают то, что можно показать в смысле секретности. Но и с учетом этого многое впечатляет: чистенькие здания цехов, подметенные, несмотря на гололедицу, дорожки... Макеты ракет разных поколений, выставленные вдоль дороги, ведущей между цехами, говорят о том, чем, собственно, занимается коллектив «Радуги»: конструированием и производством ракетного оружия для ВВС и МВФ.

Анатолий Петрович показывает нам один из цехов, где для обогрева помещений применено инфракрасное излучение. Излучатели установлены у потолка здания, экологичны и безопасны в обращении. Поначалу рабочие испытывали к ним недоверие, но теперь довольны. Радует глаз и зелень: вдоль рабочих мест на стеллажах и полках — чуть ли не целая оранжерея. Что, между прочим, свидетельствует и о чистом воздухе.

По статистике несчастных случаев на предприятии раньше было около шести в год, позже это число уменьшилось до 1-2 случаев, а в 2000 году предприятие вышло на нулевой уровень по числу травм.

Производство есть производство, и проблемы здесь те же, что и везде. Прежде всего в психологии работников, их собственном отношении к своему здоровью.

— Иногда от рабочего трудно добиться осознания того, что все меры по охране труда предпринимаются для его же защиты. Зачастую рабочие не хотят надевать спецодежду, мотивируя это тем, что она «неудобная», пренебрегают элементарными мерами безопасности, не читают инструкции. Тяжело идет искоренение курения на предприятии — сотрудники жалуются, что до специально отведенных мест курильщикам приходится далеко идти, — делится старший уполномоченный по охране труда М. С. Матвеев. — Чтобы успеть сделать работу, даже замалчивают неисправности станков — ведь любой сбой влечет за собой отключение машины и ремонт. Нетрудно догадаться, что подобные нарушения повышают риск получения травмы.

В «Радуге» не скрывают существующих сложностей, и это радует, поскольку это свидетельствует не только о высоком профессионализме специалистов, но



и об устойчивости, стабильности самого предприятия, его уверенности в будущем. В этой связи нам откровенно рассказали, что начальники цехов сетуют на сложность введения трехступенчатой системы контроля. Проблемы возникают уже на второй ступени, так как ведение регистрационных журналов раздражает мастеров цехов — слишком много времени отнимает, когда по каждому человеку приходится писать, что он делал и какое количество времени затратил на выполнение той или иной операции. Третья же ступень — проверка всего предприятия с участием совместной комиссии из профсоюза и работодателя — будет приведена в действие в ближайшее время, соответствующее положение находится в стадии утверждения.

Понятное дело, что проблема с бумажным документооборотом, который ведется по старинке, могла быть снята с внедрением компьютеризации. Но тут мешает психологический фактор: работники не хотят что-то менять и переходить к современному ведению архива в электронном виде. Хотя и здесь происходят перемены: на техническую модернизацию службы охраны труда в текущем году предполагается затратить 600 тысяч рублей, сюда входит закупка оборудования для учебного класса по охране труда, учебных пособий, обучающих видеофильмов и многое другое.

Еще один краеугольный камень в фундаменте мероприятий по охране труда — выделение дополнительных дотаций. Фактически разрешено заменить выдачу молока денежным эквивалентом, но, во-первых, на это не согласились сами рабочие, т.к. деньги, полученные за молоко, могут идти сов-

сем не на поддержание здоровья, а во-вторых, оказалось, что нет четкого механизма для подобной замены. Не совсем понятно, как рассчитывать сумму дотации, ведь молоко может быть как 3,2% жирности, так и 0,5%, его могут привозить как с фермы, так и с завода и т.д. Над этой проблемой тоже думают на предприятии.

Уже потом, после экскурсии по цехам, мы обсуждаем в профкоме другие проблемы предприятия. Они такие же, как у всех, и в первую очередь это кадровый вопрос. Средний возраст работающих высокий: молодежь не рвется сюда работать, и тому есть ряд причин. Если раньше одним из привлекательных аспектов было освобождение от службы в армии, то теперь этой льготы нет. Да и близость Москвы мешает привлечению молодых специалистов — они предпочитают ездить в столицу, так как зарплата там значительно больше (на заводе средняя зарплата составляет 18000 руб.).

Но это совсем не значит, что на предприятии нет молодых кадров. Многие работают из-за возможности получения жилья — в «Радуге» существует программа строительства для своих рабочих. Не может не добавить привлекательности и хороший соцпакет. Оплачиваются переработки, тринадцатая зарплата по итогам отчетного периода, надбавка за выслугу лет.

На предприятии сегодня с оптимизмом смотрят в будущее. Имеющийся госорбонзаказ позволяет поддерживать стабильные объемы производства, вести разработку перспективных технологий, обладающих также коммерческим потенциалом. Стабильность ощущает и коллектив. А значит, «Радуга» не погаснет и не утратит своего многоцветья! ■

Елена Гиро, Игорь Киселев

РПЗ: секреты стабильности

В минувшем году ОАО «Раменский приборостроительный завод» стал победителем Всероссийского конкурса «1000 лучших предприятий и организаций России-2007» и вошел в число 100 лучших предприятий России. В том же году завод стал дипломантом правительства РФ в области качества. Еще ранее предприятие было награждено дипломом «За высокие достижения в социальном развитии коллектива в 2006 году» в рамках отраслевого всероссийского конкурса «Лучшая организация в системе социального партнерства, проводимом Федеральным агентством по промышленности и Профавиа.

Перечислять достижения коллектива Раменского приборостроительного завода (РПЗ) можно еще долго. Но и без того ясно, что предприятие освоилось в нынешней системе хозяйственных отношений, в той сложной и постоянно меняющейся структуре, которая называется российским авиапромом. При этом не забывается, что основой экономического благополучия и технического прогресса всегда являются люди.

Производство

Справка: ОАО «Раменский приборостроительный завод» является поставщиком авиазаводов «Авиакор» (г. Самара), «Авиастар-СП» (г. Ульяновск), ВАСО (г. Воронеж), активно участвует в международных выставках и авиасалонах. На предприятии активно осваиваются новые виды изделий разной степени сложности, от лазерных гироскопов до сложных инерциально-навигационных систем и вертолетного комплекса воздушной разведки. По итогам 2007 года план по объему товарной продукции вырос на 19,1 процента по сравнению с предыдущим годом, объем продаж соответственно вырос на 12,2 процента, выполнен план по прибыли.

В период наивысшего подъема предприятия на нем работали 12 тысяч человек. Начиная с 1992 года, численность сократилась до 3800 работников.

В 2007 году на заводе была внедрена система управления охраной труда, которая предусматривает все требования европейского стандарта OHSAS-18001:2001. В апреле прошлого года она была сертифицирована международным органом сертификации TUV Thuringen. Во всех цехах и отделах, на каждом участке и рабочем месте работников ознакомили с вновь принятым стандартом.

Вместе с председателем профсоюзной организации завода Валерием Андреевичем Умеренко, его заместителем и руководителем комиссии по охране

труда Михаилом Валентиновичем Балашовым, начальником отдела охраны труда Юрием Ивановичем Рыжовым мы традиционно идем посещать цеха предприятия. Смотрим чистые, отремонтированные производственные помещения, уютные мини-столовые, бытовки, рабочие места, некоторые из которых просто тонут в зелени. Сразу ощущается, что производство в хороших руках, и о человеке здесь заботятся не формально, а повседневно.

Традиции

Несмотря на серьезно уменьшившиеся объемы производства и численность персонала, на предприятии сумели сохранить не только костяк специалистов, но и все те хорошие традиции, которыми оно славилось. В том числе в части охраны труда. Учебный кабинет предприятия — один из лучших по техническому оснащению: здесь есть мультимедийный проектор, телевизор для показа обучающих программ рабочих профессий, по видам выполняемых работ, компьютер. Причем, техника используется с полной нагрузкой: в прошлом году, к примеру, с помощью ее было проведено обучение и аттестация работников, занятых на рабочих профессиях, по вопросам охраны труда. В целом только в минувшем году на заводе выполнено более 550 мероприятий по улучшению условий труда.

Активно действует созданная в профкомме комиссия по охране труда. Ею совместно с работниками отдела охраны труда в 2007





году по результатам летучего контроля выявлено 40 нарушений правил охраны труда, которые были доведены до руководителей и впоследствии устранены.

Два года подряд на РПЗ нет несчастных случаев со смертельным исходом, как и случаев профессиональных заболеваний. В прошлом году произошло два несчастных случая легкой категории: ДТП не по вине водителя завода, и один из рабочих упал на скользкой пешеходной дорожке и получил перелом голени. Оба случая проанализированы комиссиями, по результатам их работы намечены соответствующие меры.

Проблемы

Интересный разговор о проблемах охраны труда — и не только — шел практически весь день. Собеседники — В. А. Умеренко, М. В. Балашов, Ю. И. Рыжов профессионально владели темой, к беседе подключился заведующий отделом охраны труда ЦК Профавиа Ю. К. Елисеев, и мы обсуждали вопросы, касающиеся не только предприятия, но и отрасли в целом.

В частности, речь зашла о проблеме замены выдачи работникам молока на денежный эквивалент. На заводе к этому относятся отрицательно:

— Мы считаем необходимым, чтобы работники получали молоко с фермы, как это делается сейчас, — говорит В. А. Умеренко. — Цельное молоко, в «про-

штампованных» санэпидемстанцией флягах. При этом литр молока обходится в 16,5 рубля. Монетизация же здесь вообще неприемлема. И этот вопрос уже прорабатывался три года назад. Помимо прочего, эта сумма в денежном эквиваленте будет считаться доходом, а значит, облагаться налогом, а это отразится на стоимости продукта. Что же касается замены молока витаминами, то был такой случай: мы как-то попросили врачей дать нам данные о людях, которые прекратили потребление молока и начали прием препаратов-заменителей. Нам отказали. Ну, так мне не хочется делать из наших работников подопытных кроликов.

Свое мнение у собеседников и по поводу последних законодательных инициатив правительства РФ, касающихся, в частности, отмены списков по вредности по профессиям и видам работ и введения вместо них категорий вредности по итогам аттестации рабочих мест. В этом и других аналогичных вопросах заводчане считают, что налицо попытка снятия государства с себя ответственности за состояние здоровья рабочих на предприятиях, причем волонтеристским способом, без проведения надлежащих научных исследований...

Напряженными остаются отношения с Пенсионным фондом. В частности, было 27 судебных дел, связанных с выплатой пенсий по работе во вредных усло-

виях. Во всех случаях работников направляла в суд сама администрация предприятия совместно с профсоюзом, дела, за исключением одного, были выиграны, работники получили пенсии по вредности. «Непонятно, — возмущаются на заводе, — почему Пенсионный фонд не примет единого решения по этим вопросам? Ведь практически все подобные дела выигрываются, и такое происходит не только в нашей организации...».

Вопросы вредности производства на таком предприятии являются достаточно серьезными. Подвергаются воздействию вредных производственных факторов примерно тысяча работников. И если в начале 90-х годов были сложности в этом направлении, то сейчас все вопросы урегулированы. В значительной мере, конечно, это связано с сокращением производства, но также и с тем, что, постепенно проводя реконструкцию в цехах, на предприятии уменьшают вредные выбросы, совершенствуют контроль чистоты воздушной среды. Соответствующая лаборатория теперь подчиняется напрямую отделу охраны труда.

Как правило, при заключении коллективного договора на любом предприятии всегда возникает дилемма: с одной стороны, работники стараются улучшить условия своего труда, с другой — денег на это не хватает. Раменский приборостроительный за-



вод — не исключение. Все намеченное сделать сразу не удастся, но выход из ситуации ищут совместно.

К сожалению, отмечают собеседники, среди работников встречается немало тех, кто не привык ответственно относиться к своему здоровью. В итоге какая-то часть из них в качестве компенсации за вредность хочет получить дополнительный отпуск, а не улучшение условий труда, иные не хотят перевода на работу в менее вредных условиях труда, хотя это требуется по состоянию здоровья. С такими приходится действовать методами разъяснения и убеждения.

Но есть и много тех, кто при аттестации рабочих мест интересуется, какие пределы допустимы для безопасной работы, обращают внимание на нерешенные вопросы. Проблемы рассматриваются совместно профкомом и администрацией в рамках комиссии профкома с учетом плана технических мероприятий по улучшению условий труда, коллективного договора, текущего финансирования. При этом решаются первоочередные задачи.

В пример нам приводят один из цехов, где происходит сборка гироскопов: люди жалуются на качество воздушной среды.

— Не можем понять, в чем там дело, — рассказывает М. В. Балашов. — Приглашали специалистов, делали замеры воздуха — все заключения показывают,

что воздушная среда нормальная. А цветы там не растут, и находится в цехе действительно тяжело. Проверяли вентиляцию, ставили фильтры — никакого толка. И уже года три не можем решить этот вопрос, ставим его в первую очередь в колдоговоре.

Помимо плана, который включается в мероприятия коллективного договора, есть еще и цеховые мероприятия по охране труда, выполняемые в рамках трехступенчатой системы контроля. То, что не могут решить се-

годня, переносят на следующий год с оформлением соответствующего протокола. При этом, считают в профкоме, разногласий с администрацией в решении вопросов нет, и проблемы в основном связаны с недостаточностью средств.

По инициативе генерального директора Анатолия Викторовича Чумакова, например, в прошлом году в качестве новшества в деле охраны труда была проведена проверка состояния бытовых помещений с последующим предъявлением претензий к начальникам цехов. Проведен конкурс по состоянию санитарных и бытовых помещений с награждением отличившихся премиями.

— У нас, между прочим, решены вопросы по обеспечению работников горячей пищей, — дополняет Ю. А. Кононов. — Раньше больше половины работающих носили пищу с собой, питались всухомятку, а сейчас у нас есть комнаты приема пищи, оснащенные микроволновыми печами, холодильниками — вы их видели во время посещения цехов. В результате по отдельным цехам наблюдается снижение желудочно-кишечных заболеваний, причем улучшение проявилось не сразу, а через два-три года.

Обеспечение людей горячей пищей во время обеда — дело очень значимое, и это знает каждый работающий, проводящий на рабо-



чем месте около трети своей жизни. Если бы в каждом коллективе так относились к этой задаче!

Ухудшения показателей профзаболеваемости на заводе нет. Есть тенденция роста сердечно-сосудистых заболеваний, но это связано, прежде всего, с возрастом работников. Так плавно мы переходим к более общим проблемам завода, и в особенности к острейшему для всех вопросу омоложения кадров.

Решения

Сегодня средний возраст работающих — 47-50 лет в различных подразделениях. Если говорить в целом о динамике, то по приближенному данным завод за последние четыре года пополнился на пару лет. Тех, кому еще нет 30 лет, сегодня здесь около 700 человек.

Беда в том, что молодежь удерживать на заводе трудно. Прежде всего, мешает близость Москвы. Даже в советское время токарь, к примеру, зарабатывал в Москве в полтора раза больше, чем на РПЗ. С развитием железнодорожного транспорта Москва стала еще ближе: сейчас из Раменского можно доехать до Казанского вокзала за 45 минут, что тоже порождает отток кадров. Но главное, конечно — зарплата. В прошлом году она выросла на треть и составляет в среднем 17-18 тысяч рублей, однако по сравнению с заработками в Москве этого недостаточно.

Вопрос продолжают активно решать и в нынешнем году. Собираются внедрять соответствующую программу, которая предусматривает поэтапное повышение зарплаты работнику в случае его профессионального роста — или, наоборот, достаточно резкое снижение в случае, если он, по выражению собеседников, будет «бить баклуши». Решение, может быть, жесткое, но необходимое: коллектив, выживающий в условиях рынка, не может терпеть на хлебников.

«Битва» за кадры, разворачивающаяся на предприятиях не только авиапрома, но и других отраслей страны, многопланова. На Раменском приборостроительном заводе ее ведут на различных «фронтах», в том числе жилищном. Строят собственное жилье: в текущем году предполагается сдать в эксплуатацию 62-квартирный дом, состоящий из однокомнатных квартир площадью от 27 до 42 кв. метров. При этом если оба члена семьи работают на заводе, то им однозначно полагается квартира, но если один из них уходит с завода, семья переселяется в общежитие. Если же семья работает на заводе до пенсии, то квартира остается за нею. Все это оговорено в соответствующем договоре, заключаемом с работниками.

Практикуются на предприятии и традиционные формы работы по организации отдыха молоде-

жи с целью ее привлечения на предприятие: различные слеты, новогодние балы и так далее. А в профкоме решено проводить беседы с молодыми работниками, которые пришли на завод, о трудовом договоре, коллективном договоре, об охране труда, социальных льготах и гарантиях, которые предоставляет завод.

Стоит упомянуть и о том, что на территории предприятия продолжает находиться поликлиника, обслуживающая предприятие, и завод выплачивает медперсоналу зарплату. Многие ли могут сегодня похвалиться этим?

Неожиданным был ответ на вопрос: «Как работает с госинспекцией по труду?». Тут выяснилось, что Ю. И. Рыжову очень помогают казацкие погоны генерал-лейтенанта.

— Пришлось как-то поехать в Москву по поводу увеличения лимитов, — смеется он. — Вот тут погоны и помогли: лимиты увеличили...

Что ж, всегда приятно побывать на предприятии, которое нестандартно решает проблемы, уверенно смотрит в будущее, где работник чувствует себя не винтиком в механизме, а полноценным членом коллектива, ответственным за судьбу завода. И ценность такого чувства в нашей сегодняшней непростой жизни не измерить никакими деньгами. ■

Игорь Киселев, Елена Гиро



— Начиная с 2001 года, на нашем предприятии регулярно проводят смотры-конкурсы на лучшую работу уполномоченных по охране труда. Они направлены на решение следующих задач: создание для работающих здоровых и безопасных условий труда; снижение уровня производственного травматизма; сокращение количества случаев общей и профессиональной заболеваемости; обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и т.д.

Прошедший в 2006 году смотр-конкурс на лучшую работу уполномоченных лиц по охране труда профорганизаций цехов и отделов был посвящен 100-летию профсоюзного движения в России и 15-летию образования ФНПР.



О том, как проводится смотр-конкурс на лучшую работу уполномоченных лиц по охране труда в ОАО «Моторостроитель» в г. Самаре, мы попросили рассказать заместителя председателя первичной профсоюзной организации предприятия, председателя комиссии по охране труда, главного технического инспектора труда **Владимира Сергеевича Калинин**.

Охрана труда в конкурсном ракурсе

Это уже третье мероприятие подобного рода. Анализируя прошедшие три смотра-конкурса, я убедился в том, что в период их проведения общественная работа по охране труда активизируется.

В период смотра по результатам проведенных проверок по охране труда уполномоченными было выдано 254 представления. Кроме того, было проведено более 120 проверок выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных цеховыми соглашениями и коллективным договором предприятия; внесено и рассмотрено на заседаниях цехкомов 112 вопросов по охране труда. Также было рассмотрено 372 устных и письменных заявлений, обращений, жалоб работников по вопросам охраны труда.

Уполномоченные по охране труда нашего предприятия участвовали в расследовании всех несчастных случаев. Осуществляли постоянный контроль в рамках 3-х ступенчатого метода контроля, а именно участвовали в проведении 1 ступени и включались в комиссии по проведению 2 ступени контроля состояния охраны труда цехов и отделов. Осуществляли постоянный контроль прохождения работниками профосмотра и флюорографии. Отслеживали вопросы обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью

и другими средствами индивидуальной защиты. Уполномоченные по охране труда вели постоянный контроль выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока; состояния санитарно-бытовых помещений, постоянно обновляли информацию по охране труда на информационных стендах. Кроме перечисленных функций уполномоченные принимали участие в семинарах, днях охраны труда предприятия, оперативных совещаниях у начальников цехов и отделений.

Если смотреть динамику производственного травматизма, начиная с 2002 года, то мы увидим, что число пострадавших от несчастных случаев на предприятии сократилось с 41 в 2003 году до 28 в 2006 году. В снижении производственного травматизма есть определенная заслуга уполномоченных по охране труда, которые ежедневно проводят профилактическую работу непосредственно на рабочих местах в подразделениях.

В ходе смотра-конкурса работа уполномоченных оценивалась по 10-ти показателям, назову некоторые из них.

Количество проведенных проверок по соблюдению законодательства, норм, правил и инструкций по охране труда;

Количество работников цеха или

отдела в процентах, прошедших в отчетном году профосмотр и флюорографическое обследование;

Контроль состояния санитарно-бытовых помещений цеха или отдела.

Всего приняли участие в конкурсе и в установленный срок представили в профком необходимые материалы 38 профсоюзных организаций структурных подразделений акционерного общества.

Согласно «Положению о смотре-конкурсе на лучшую работу уполномоченных по охране труда» конкурс проводился по восьми группам.

Итоги смотра-конкурса были подведены на совместном заседании конкурсной комиссии и профсоюзного комитета. По результатам конкурса победителями стали В.Е. Ходакова (цех №4), Л.А. Плотникова (цех №25), В.М. Климова (цех №39/2), Г.Т. Уютов (ЦЗЛ), В.И. Бабкин (цех №13), Н.Х. Тураев» (цех №18), Г.А. Воробьев (цех №27), Н.В. Лебедева (служба качества), А.Г. Скорняков (цех №9), Г. Нуриев (цех №24), О.В. Сахарнова (ПКОР), В.П. Копылова (ВМЗ, цех №15).

Всем победителям, занявшим призовые места в своих группах, приказом генерального директора объявлена благодарность и выданы денежные премии. Победители награждены почетными грамотами ФНПР, ФПСО, ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности, обкома отраслевого профсоюза либо предприятия.

Большую помощь в организации и проведении конкурса оказывала администрация акционерного общества.

Ежемесячно профкомом проводились обучающие семинары для уполномоченных по охране труда. На семинарах в качестве лекторов привлекались главные специалисты предприятия.

Практика показала, что специалисты нашего предприятия читают лекции по охране труда не хуже, чем приглашенные со стороны.

Хочу отметить особую роль в проведении смотра-конкурса и практическую помощь генерального директора предприятия Игоря Леонидовича Шитарева и его первого заместителя Анатолия Петровича Аненкова.

В заключение хочу отметить, что нынешний конкурс прошел успешно, это не только мое мнение, но и мнение конкурсной комиссии. ■