

# Вестник профкома



Информационный бюллетень  
первичной профсоюзной  
организации в ОАО «НАЗ «Сокол»

Понедельник, 30 мая 2016 года

● 3 (112)

● Выходит 1 раз в месяц

Актуально

## Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности

11 апреля 2016 года в офисе Объединенной авиастроительной корпорации под председательством Н.К. Соловьева – председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ПАО «ОАК», в котором приняли участие представители кадровых служб крупнейших КБ и предприятий, председатели первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в корпорацию.

С информацией о результатах деятельности корпорации в 2015 году и дальнейшей перспективе развития выступил Ю.Б. Слюсарь – президент ПАО «Объединенная

авиастроительная корпорация».

Среди приоритетов кадровой политики в 2015 году корпорации было отмечено развитие технических и инженерных компетенций сотрудников и создание привлекательных условий труда для привлечения и удержания как молодых, так и высококвалифицированных кадров.

«Важно отметить, что на ключевых предприятиях мы сохранили прием на рабочие и инженерные должности высококлассных специалистов. Удержание профессиональных сотрудников и программы подготовки – один из приоритетов кадровой политики нашего холдинга», – отметил президент ОАК Ю.Б. Слюсарь.

Благодаря стабильной загрузке предприятий в прошлом году на заводы и в конструкторские бюро приняли на работу свыше 1500 инженеров-конструкторов и инженеров-технологов, а также свыше 4500 основных производственных рабочих. Сегодня на предприятиях холдинга работает 112 тыс. чел., из них свыше 11 тыс. чел. – на авиаремонтных заводах корпорации.

Рост средней заработной платы в целом на всех предприятиях группы в 2015 году составил 9,9 %, а на предприятиях, имеющих первичные профсоюзные организации Профавиа – 11,4 %. Уровень средней заработной платы работников большинства предприятий корпорации соответствует аналогичному показателю в географическом регионе либо превышает его.

По итогам года удалось добиться омоложения сотрудников – сегодня средний возраст работающих на предприятиях ОАК – 43,6 лет, за год доля сотрудников до сорока лет выросла с 44,6 до 46,1 %. Омоложение коллектива происходит в том числе благодаря привлечению к проектам по созданию ближнемагистральных

(Окончание на стр. 2)



## Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности

(Окончание. Начало на стр. 1)

самолетов SSJ100 и среднемагистрального лайнера MC-21, работе над заказами в интересах военно-космических сил молодых рабочих и инженеров, распространению на всех предприятиях цифровых технологий.

Среди приоритетов кадровой политики корпорации в этом году – развитие системы мотивации на предприятиях ОАК, создание корпоративного кадрового резерва (оценка, отбор, подготовка, расстановка и ротация резервистов), развитие социальных программ.

ОАК модернизирует семь корпоративных баз отдыха, в том числе несколько из них – в Крыму. Ежегодно только на этих площадках смогут отдохнуть свыше 5000 сотрудников и членов их семей.

Директор Департамента управления персоналом С.А. Диркова изложила ход выполнения корпоративного соглашения. Рассматривался порядок заключения нового соглашения на предстоящий период, а также целесообразность продления действующего соглашения.

В целом по корпорации рост средней заработной платы (СЗП) за 2015 г. к уровню 2014 г. составил 11,4%. Планируемый рост СЗП в 2016 г. – 14,0%. Для сравнения: рост СЗП по РФ: 4,3% в 2015 году; прогноз 2016 г. – 9,2%. Разброс по СЗП по предприятиям, входящим в состав ОАК, достаточно высок: от 24879 на ТАНТК до 77490 в ОКБ им. Яковлева.

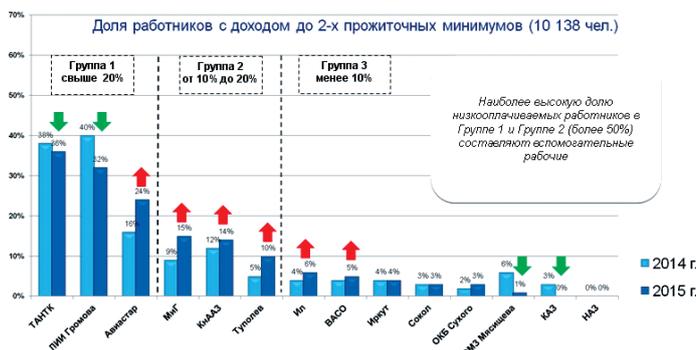
По покупательной способности СЗП лишь 1/3 предприятий обеспечили в 2015 году ее уровень в соответствии с КС. К сожалению, мы входим в 2/3 не дотянувших до уровня КС. Вместо 4,2 прожиточных минимумов (ПМ) мы смогли к концу года обеспечить только 4 ПМ, т.е. порядка 5% роста мы не дотянули. В соответствии с планами на 2016 год мы должны войти в рамки КС и обеспечить СЗП не ниже 4,2 ПМ.

В соответствии с КС на предприятиях ОАК началась работа по снижению доли работников с доходом до двух ПМ. Динамику можно проследить по представленным ниже диаграммам:



Распределение заработных плат работников (до 2-х ПМ)

П.4.9. Предоставление преимуществ низкооплачиваемым работникам с уровнем заработной платы ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе (выполнение п.4.9. Соглашения).



Как видно из представленных диаграмм, работа по снижению доли работников с доходом до двух ПМ идет с переменным успехом. Наше предприятие по этому показателю входит в третью наиболее продвинутую группу.

Н.К. Соловьев отметил, что «...каждый работник несет ответственность за предприятие, за результаты его деятельности. Авиационная промышленность в условиях кризиса продолжает работать, получать заказы как по военной, так и по гражданской тематике – и на это надо ответить эффективным производительным трудом».

Президент ПАО «ОАК» и председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности подписали Соглашение о взаимодействии, отражающее порядок и принципы сотрудничества сторон социального партнерства. Основными вопросами для совместного рассмотрения социальными партнерами были определены:

- совершенствование системы оплаты и стимулирования труда (индексация заработной платы работников, структура заработной платы, производительность и качество труда);
- развитие социальной политики (медицинское обслуживание, жилищная политика, наградная политика, социально-бытовые объекты);
- разработка системы кадрового резерва и корпоративного обучения;
- развитие системы охраны труда предприятий (проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), введение новых норм предоставления средств индивидуальной защиты (СИЗ), гарантии и компенсации за условия труда, особенности СОУТ и компенсаций летному составу, особенности льготного обеспечения инженерно-технического состава ЛИК, контроль за использованием средств, выделяемых на охрану труда).

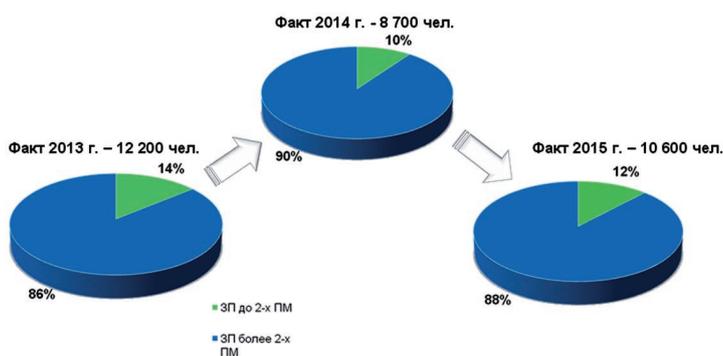
По итогам заседания координационного совета было принято решение о начале подготовки проекта корпоративного соглашения на 2017-2019 годы.

**А.М. Леонтьев,**  
председатель профсоюзной организации НАЗ «Сокол»,  
член координационного совета ПАО «ОАК»



Распределение заработных плат работников (до 2-х ПМ)

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ С ДОХОДОМ ДО 2-Х ПРОЖИТОЧНЫХ МИНИМУМОВ



Несколько лет назад в нашей стране представители бизнеса предлагали правительству увеличить рабочий день до 12 часов. Тогда профсоюзам удалось отстоять права трудящихся, и эти предложения отклонили. Но время идет, и невозможно предсказать, как в дальнейшем будут развиваться события. Как подтверждение этому мы видим события во Франции. В этой стране правительство увеличивает рабочий день до 12-ти часов, собирается упростить процедуру увольнения, намечаются и другие крайне непопулярные меры. Сегодня в нашем Вестнике мы в сокращении публикуем материал из профсоюзной газеты «Солидарность» № 15 от 13-20 апреля 2016 года о забастовках французских рабочих, которые не согласны с такими реформами.

## Профсоюзы против социалистов

### Франция бунтует против 12-часового рабочего дня и нарушения прав работников и профсоюзов

Второй месяц проходят организованные профсоюзами протесты против трудовой реформы во Франции. О подробностях происходящего «Солидарности» рассказал руководитель международного департамента Всеобщей конфедерации труда (CGT) Пьер Кутаз.

Самый массовый протест прошел 31 марта, когда на улицы вышел миллион французов. Профсоюзы называют происходящее общенациональной забастовкой, и на то есть основания. В ней приняли участие все французские профсоюзы и молодежные объединения. «Рабочей» основой протестов стали транспортники, что привело, в том числе к отмене поездов на многих маршрутах, включая международные.

– Проект реформы очень прост, – рассказал «Солидарности» руководитель международного департамента Всеобщей конфедерации труда (CGT) Пьер Кутаз. – Он позволяет обойти Трудовой кодекс на уровне предприятий. То есть каждое предприятие сможет назначить работникам условия, которые в худшую сторону отличаются от прописанных в ТК. Профсоюзы при этом теряют часть рычагов давления в переговорах с работодателем. Это значит, что Трудовой кодекс больше не будет существовать как общий закон для всех работающих.

Правительство, в свою очередь, настаивает на том, что реформа необходима для сокращения уровня безработицы, который в последние годы держится на отметке 10%. Это около 3,5 млн человек. При этом общее население Франции составляет 66 млн человек, и только примерно половина из них относятся к экономически активному населению. Реформа же направлена на упрощение не только процедуры увольнения работников, но и найма. Считается, что такая «трудовая

мобильность» способствует росту экономики, однако это не объясняет необходимости увеличивать продолжительность рабочего времени и урезать зарплаты: бедное население вряд ли обеспечит экономический рост.

– Среди протестующих тоже есть пострадавшие: уровень репрессий со стороны властей очень высок, – добавляет Пьер Кутаз. – Полиция использует специальный закон, который был принят сразу после терактов 13 ноября 2015 года, – он позволяет полиции задерживать всех, кого они хотят. Не лишним будет отметить, что реформа трудового законодательства проталкивается при активной поддержке «президента-социалиста» Франсуа Олланда.

– Для меня та политика, которую ведет Олланд, непонятна, это политика против народа, это идет вразрез с предвыборной кампанией, которую он вел три года назад, – недоумевает Пьер Кутаз.

Одновременно во Франции бытует мнение, что правительство лишено самостоятельности в экономической политике, и условия ему диктует руководство Евросоюза:

– Мы видим, что творится в Греции, Испании и Португалии. Вполне возможно, что еще более жесткие экономические меры будут предприняты в качестве эксперимента во Франции.

### История не учит

Отмена 35-часовой рабочей недели стала для французов актуальной еще осенью 2007 года. Тогда к этой идее пришел президент Николя Саркози. Он выдвинул лозунг: «Больше работать, чтобы больше получать!» и доверительно сообщил общественности, что «социальный диалог больше не должен быть предлогом для бездействия».

Однако режим рабочего времени отстояли профсоюзы, устроившие общенациональную забастовку.

Та же забастовка была направлена против пенсионной реформы. Главным ее пунктом шло повышение пенсионного возраста с 60 до 62 лет, что вкуче с другими новшествами снижало шансы французских трудящихся на старость, обеспеченную в прежнем объеме.

Несмотря на многочисленные протесты, пенсионная реформа была проведена. Считается, что это стоило Николя Саркози президентского кресла по итогам выборов 2012 года. Следующий президент Франсуа Олланд обещал вновь снизить пенсионный возраст до 60 лет, правда, лишь для некоторых категорий граждан. Но не снизил.



За возможное увеличение рабочего дня молодые французы спасибо не скажут...

П. Осипов

В нашем Вестнике мы продолжаем публиковать очерки о работниках завода, которые отдали профсоюзной жизни 50 лет и более. На торжественном мероприятии в музее им были вручены памятный знак «50 лет в профсоюзе» и подарок. В этом номере идет рассказ о работниках цеха 50 Вячеславе Николаевиче Иванове и Людмиле Михайловне Алышевой из ОКБ.

## Высокий уровень доверия

Большинство тех, кто работает в цехе 50, наверное, всегда мечтали связать свою жизнь с авиационной техникой, самолетами: кто-то хотел стать летчиком, кто-то авиатехником, кто-то спасателем и др. Вот и Вячеслав Николаевич Иванов тоже мечтал об авиации, а в советское время вся молодежь грезила самолетами, машинами и другой техникой. Тем более что у Вячеслава Николаевича можно сказать династия, его родители, дядя и другие родственники работали на нашем предприятии, да и жили на заводском поселке, где только и говорили что о заводе, поэтому в какое учебное заведение поступать после школы, у него не было сомнений. В 1965 году после окончания

11 классов школы юноша поступил в Горьковский авиационный техникум им. Баранова, где уже меньше чем через месяц вступил в профсоюзную организацию. И с той поры вот уже 50 лет Вячеслав Николаевич активно участвует в общественной жизни тех коллективов, где ему по воле судьбы приходилось учиться или работать.

Окончив ГАВИАТ, Вячеслав Николаевич по распределению в апреле 1968 года пришел на завод в цех 31 слесарем-сборщиком, хотя он учился на авиатехника и практику проходил в цехе 50. Затем, приняв решение продолжить образование в Горьковском политехническом институте им. Жданова, в августе 1968 года В.Н. Иванов перешел в цех 20 на должность инженера-технолога, так как не получалось совмещать учебу и командировки, которые были в цехе 31. Но все равно Вячеслав Николаевич продолжал мечтать работать в цехе 50 и, поэтому в 1973 году перевелся в это подразделение, где трудился сначала инженером-технологом, затем – ведущим инженером, старшим мастером, затем начальником парашютно-спасательной службы с 1986 года по 2012 год.

За долгие годы работы В.Н. Иванов неоднократно бывал в зарубежных командировках, что говорит о его квалификации как профессионала и о высоком уровне доверия, которым он пользовался у руководства цеха и завода.

В настоящее время Вячеслав Николаевич трудится там же, в ЛИК, инженером-испытателем, передавая весь свой профессиональный опыт молодежи. Учитывая его ответственное отношение к любимому делу и огромный багаж знаний, можно быть уверенным в том, что смену он себе подготовил достойную!

Материал подготовила О.В. Корионова



## Помощь и поддержка обеспечена

Людмила Михайловна Алышева начала свою трудовую деятельность на нашем заводе в 1969 году. За её плечами была учёба в авиационном техникуме, впереди интересная работа конструктором.

Работу конструктора Людмила Михайловна начала осваивать сначала в отделе 27, затем в техбюро цеха 16. В 1980 году она перешла на работу в ОКБ, где и работает по сегодняшний день инженером-конструктором 2 категории. За достойный и многолетний труд ей присвоено звание «Ветеран труда завода».

Людмила Михайловна технически грамотный специалист, к решению любого вопроса подходит ответственно и основательно, копает, что называется, «до руды». Учитывая это качество, только ей поручено осуществлять метрологический контроль выпускаемой бригадой документации. Вот эта её черта проявляется не только в основной работе, но и в общественной жизни. Недаром коллектив избрал её проффоргом бригады, затем проффоргом отдела 302. Как проффорг она смело бралась за решение любых вопросов. А вопросы были различные – это и отопление, и освещение помещений, организация выставок, поездок. Сейчас, уже не являясь проффоргом, Людмила Михайловна продолжает иметь активную жизненную позицию. Коллеги до сих пор обращаются к ней за помощью и поддержкой в решении возникающих проблем. Она всегда внимательна к вновь пришедшей молодежи, разговаривает с ними, узнаёт их проблемы, помогает им освоиться в новом коллективе.



Все годы работы на заводе Алышева Л.М. остаётся верна профсоюзной организации авиастроителей. И в декабре 2015 года она была награждена памятным знаком «50 лет в профсоюзе».

М.Ю. Курносова, инженер-конструктор отдела 302,  
член профкома ОКБ