ЄДНАЙМОСЯ І ШАНУЙМОСЯ, БО В СПІЛЬНОСТІ ТА ВЗАЄМОПОРОЗУМІННІ — НАША СИЛА!

Авіабудівник України

Профспілкова газета | №1, серпень 2006 р. | Розповсюджується безкоштовно

КОРОТКО ПРО ГОЛОВНЕ

Перспективы сотрудничества с Китаем

18 июля 2006 г. в ходе международного аэрокосмического салона «Фарнборо-2006» состоялись переговоры представителей АНТК им. О. К.Антонова с делегацией из КНР. Во время встречи с членами делегации Китайской Авиационной Промышленной Корпорации AVIC II во главе с Президентом г-ном Чжан Хонбяо обсуждались вопросы взаимодействия по текущим и перспективным совместным проектам. Господин Чжан Хонбяо сказал: «AVIC II готов развивать долгосрочное сотрудничество с «Антонов». В частности, была достигнута договоренность о продолжении совместных работ по программе транспортного самолета Y-8.

Перспективы сотрудничества с АНТК им. О. К. Антонова высоко оценил Генеральный Секретарь Комиссии по науке, технологии и промышленности для национальной обороны КНР господин Хуан Цян, возглавивший делегацию руководителей авиационной промышленности Китая. Посетив экспозицию «Антонов», члены этой делегации ознакомились с научно-техническим потенциалом предприятия, современными и перспективными программами «Антонов». Основное внимание уделялось военно-транспортным самолетам, в том числе военно-транспортному самолету короткого взлета и посадки Ан-70, супертяжелому транспортному самолету Ан-124-100 «Руслан» и его новым вариантам.

Подписано генеральное соглашение на поставку 25 самолетов Ан-140-100

18 июля 2006 г. на международном авиационном салоне «Фарнборо-2006» лизинговой компанией «Ильюшин Финанс Ко.» и ОАО «Авиакор — Самарский Авиационный Завод» подписано генеральное соглашение о поставке и сопровождении в эксплуатации региональных турбовинтовых самолетов Ан-140-100.

Согласно условиям Соглашения, в течение ближайших 5 лет «Авиакор» поставит «ИФК» 25 таких самолетов. Первым эксплуатантом Ан-140-100 российской сборки стала авиакомпания «Якутия». До конца 2006 г. самарский авиазавод планирует передать этой авиакомпании еще два Ан-140-100. Затем «Якутия» намерена приобрести еще 5 таких самолетов. Таким образом, в настоящее время «Авиакор» располагает заказами на изготовление 32 самолетов Ан-140-100.

Для справки. Новый региональный самолет Ан-140 предназначен для пассажирских и смешанных пассажирско-грузовых перевозок. Он пришел на замену находящемуся в эксплуатации более сорока лет Ан-24. Авиарегистр МАК и Укравиатранс 25 апреля 2000 года выдали Сертификаты типа на Ан-140 и его модификацию Ан-140-100, отличающуюся крылом большего размаха.

По материалам www.antonov.com

Уважаемые читатели!

Уважаемые члены Профсоюза авиастроителей Украины! Уважаемые рабочие, конструкторы, инженеры и служащие! Уважаемые ветераны авиастроительной отрасли!

Уважаемые родные тех, кто создаёт самую сложную, самую уникальную и интересную в мире технику!

Вы держите в руках первый номер газеты «Авіабудівник України", которую основал Профсоюз авиастроителей Украины.

Необходимость создания своей газеты назрела давно, ведь жизнь часто бросает нам вызовы, на которые необходимо соответственно реагировать. Идя навстречу многочисленным предложениям активистов Профсоюза, мы создаём собственную газету. Что это означает? Это означает, что мы выводим информационную работу нашего Профсоюза на совершенно другой, более качественный уровень.

Мы налаживаем постоянный, а главное, живой диалог между Центральным Комитетом Профсоюза и первичными организациями, между ЦК и рядовыми членами Профсоюза.

Газета призвана стать не просто информационным листом, а Вашим помощником и консультантом, выразителем и защитником интересов каждого члена Профсоюза и отрасли в целом. Вы на своих рабочих местах непосредственно ощущаете результаты деятельности авиастроительной отрасли. Поэтому Ваши предложения и вопросы помогут ЦК быстрее, правильнее и эффективнее принимать решения и по защите Ваших прав, и по развитию нашей отрасли в целом. Мы не намерены замалчивать проблемы, мы готовы и будем говорить о них вслух. Благодаря газете у ЦК появится ещё один очень мощный рычаг для разрешения проблем в отрасли. Начиная столь серьезную работу, мы рассчитываем на поддержку и помощь тех людей, кому небезразлична судьба авиастроительной отрасли, да и нашей страны в целом.

Знаю, каждый из Вас может внести свою лепту в становление нашей с Вами газеты. Уверен, с Вашей помощью газета быстрее обретёт признание и авторитет!

Председатель Профсоюза авиастроителей Украины Ярема Жугаевич

Привітання голови Федерації профспілок України Юркіна О. В.

У зв'язку із заснуванням нашої газети, Голова Федерації профспілок України Юркін О. В. привітав Профспілку авіабудівників та побажав успіхів у цій нелегкій та водночас дуже важливій справі.

"На сьогодні організацію інформаційної роботи в профспілках ми вважаємо одним із своїх пріорітетних напрямків діяльності,– йдеться в привітанні, – ми постійно вживаємо заходи щодо вдосконалення інформаційної роботи у Федерації профспілок України, і особливо приємною стала подія - вихід у світ першого номеру газети "Авіабудівник України"".

P. S. Від редакції хотілося б подякувати Олександру Валентиновичу за теплі слова і підтримку.

НА МАЙДАНІ НЕЗАЛЕЖНОСТІ ПРОЙШЛА ВСЕУКРАЇНСЬКА АКЦІЯ ПРОТЕСТУ

27 червня 2006 року на майдані Незалежності в м. Києві пройшла Всеукраїнська профспілкова акція протесту проти підвищення цін і тарифів на газ та електроенергію для населення.

Профспілкові колони прибували на майдан Незалежності з різних кінців міста. Під прапорами Федерації профспілок України зібралося майже 100 тис учасників мітингу. Вони представляють усі галузі економіки, всі регіони.

О 10.30 колона маніфестантів зупинилася біля Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України, де відбулись мітинги. Учасники мітингу засудили антисоціальну політику Уряду, вимагали відмінити протиправне рішення можновладців про підвищення цін і тарифів на газ та електроенергію для населення, виступили проти подорожчання товарів і послуг першої необхідності.

На центральну площу міста Києва прийшли підтримати Всеукраїнську профспілкову акцію різні політичні і громадські об'єднання.

На будинку Федерації профспілок України розміщені центральні гасла мітингу – «Не дозволимо Уряду порушувати наші конституційні права!», «Новим цінам– нові зарплати, пенсії, надійний соціальний захист», «Федерація профспілок – за гідне життя людини праці!». Учасники акції протесту тримають транспаранти, прапори, гасла: «Соціальній державі – соціальну політику», «Нові тарифи – нові зарплати!», «Європейським цінам на газ – європейські зарплати і пенсії», «Терпіння народу не безмежне», та інші.

Перед учасниками акції протесту виступив Голова Федерації профспілок України Олександр Юркін, представники галузевих профспілок і територіальних профспілкових об'єднань, народні депутати України, робітники, службовці, селяни, студенти.

Профспілка авіабудівників України підтримує акцію протесту

Учасники акції протесту прийняли Звернення до Президента України і Звернення до Верховної Ради України.

По завершенню акції на площі була сформована профспілкова колона, яка вирушила до Верховної Ради України та Секретаріату Президента України, де відбулись мітинги проти підвищення цін і тарифів. Голова Федерації профспілок України О. Юркін вручив Звернення учасників Всеукраїнської профспілкової акції протесту народним депутатам України, а Звернення до Президента України – керівнику Головної служби соціально-економічної політики Секретаріату Президента України Павлу Гайдуцькому.

П. Гайдуцьким запропоновано провести 29 червня ц. р. в Секретаріаті Президента України зустріч із представниками Федерації профспілок України.

За матеріалами www.fpsu.org.ua

ПРОФСПІЛКОВІ НОВИНИ

УРЯД ОБРАВ ШЛЯХ КОНФРОНТАЦІЇ

21 липня 2006 року Президія Федерації профспілок України ухвалила рішення вступити відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у колективний трудовий конфлікт із Кабінетом Міністрів України з метою задоволення вимог в інтересах членів профспілок та їхніх сімей

Федерація профспілок України продовжує боротьбу за права трудящих

Цим рішенням запропоновано Кабінету Міністрів України відповідно до ст. 8 вищезазначеного закону України утворити примирну комісію для вирішення колективного трудового спору в кількості 7 осіб від кожної Сторони. Голову ФПУ Юркіна О. В. уповноважено сформувати персональний склад примирної комісії від профспілкової сторони.

Вказане рішення Президії ФПУ стало закономірним наслідком незадоволення Вимог Федерації профспілок України до Кабінету Міністрів України у зв'язку з невиконанням норм Генеральної угоди на 2004-2005 роки та законодавства України при прийнятті рішень органами виконавчої влади щодо підвищення цін і тарифів. Зазначені Вимоги ще 11 липня 2006 року було направлено до Кабінету Міністрів України для розгляду і прийняття рішення відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Лист, який надійшов від Кабінету Міністрів України 20 липня 2006 р. до ФПУ за підписом Віцепрем'єр-міністра України В. Кириленка, не тільки надійшов з порушеннями термінів, передбачених законодавством, але й за своєю формою не є рішенням Уряду. А основне – за своєю суттю містить відмову у задоволенні Вимог ФПУ.

На підтвердження того, що Уряд і надалі не збирається конструктивно співпрацювати з профспілками, радитись щодо цін і тарифів, стало прийняття того ж дня Національною комісією регулювання електроенергетики України чергового рішення про підвищення цін і тарифів на електроенергію на 25%. Цим нинішній Уряд ще раз засвідчив своє ставлення до соціального діалогу.

Такі дії Уряду призводять до загострення конфлікту в соціально-трудовій сфері, який в разі його неврегульованості, може перерости в загальнонаціональний страйк з усіма можливими наслідками.

Федерація профспілок України послідовно відстоює порушені права членів профспілок та членів їхніх сімей. Про ситуацію, що склалася, поінформовано Президента України, Верховну Раду України.

Захист порушених прав трудівників також продовжується у судових інстанціях.

На підприємствах і в організаціях України у липні – серпні поточного року відбудуться профспілкові збори, на яких на основі аналізу конфлікту з Урядом будуть прийняті рішення щодо можливої участі у національному страйку та інших колективних діях Федерації профспілок.

У вересні 2006 р. планується проведення Всеукраїнської профспілкової конференції, де обговорюватиметься зазначена проблема та буде прийнято рішення щодо подальших дій профспілок.

Тривають консультації із профспілками та профспілковими об'єднаннями, що не входять до складу ФПУ, з метою забезпечення консолідації дій профспілок по захисту прав та інтересів працівників.

Про ситуацію, що склалася в Україні, поінформовані міжнародні профцентри та Міжнародна організація праці.

Таким чином, використовуючи всі правові механізми, авторитет, весь арсенал законних засобів боротьби, Федерація профспілок України намагається змусити Уряд виконувати взяті зобов'язання по Генеральній угоді, закони України та норми Конституції, які гарантують право громадян на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї.

За матеріалами www.fpsu.org.ua

Юридична консультація

Всі у відпустку!

«...А я на морі!..» – саме цією фразою з відомого рекламного ролика хочеться відповісти співрозмовнику на тому кінці дроту на будь-яке запитання... Однак реалії життя дещо інші: сидячи в офісі, із сумом іноді поглядають у вікно колишні "відпускники", згадуючи про дні насолоди, які пролетіли, а так звані кандидати для відправки на зароблений щорічний відпочинок лише передбачають задоволення...

Але все сказане – лише невеликий ліричний відступ. На адресу виконавчого апарату ЦК ПАУ надходить чимало правових питань, які стосуються відпусток. Наведу відповідь на деякі з них.

Чи має право роботодавець відмовити в наданні (в разі поділу відпуски на кілька частин) першої частини відпустки тривалістю п'ять календарних днів, мотивуючи цю відмову тим, що тривалість цієї відпустки має бути не меншою ніж 14 календарних днів? Який порядок надання невикористаної частини відпустки чи заміни її грошовою компенсацією, якщо за попередній робочий рік частину відпустки не було використано?

Відповідно до ст. 12 Закону України "Про відпустки" щорічна відпустка на прохання працівника може бути поділена на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менш як 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Законодавством не передбачено умови щодо надання основної безперервної частини щорічної відпустки (не менш як 14 календарних днів) у першу чергу.

Тому вимога щодо надання першої частини щорічної відпустки, в разі її поділу, не менш як 14 календарних днів безпідставна.

Відповідно до частини п'ятої ст. 11 Закону України "Про відпустки" забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи особливим характером праці.

Законодавством України не встановлено терміну давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки.

Воно не містить заборони надавати щорічні відпустки в разі їх невикористання. Тому якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за кілька попередніх років, він має право їх використати, а в разі звільнення йому має бути виплачено грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 24 Закону України "Про відпустки", ст. 83 КЗпП).

Чи може працівник використати своє право на щорічну відпустку у разі звільнення за п. 1. ст. 40 КЗпП України? Якщо останній день відпустки припадає на вихідний день, яким має бути день звільнення?

Відповідно до частини 1 ст. 3 Закону України "Про відпустки" за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення є останній день відпустки.

На мою думку, якщо останній день відпустки припадає на вихідний день, то днем звільнення буде перший робочий день, наступний після вихідних.

Це визначено в ст. 40 КЗпП, у якій йдеться про те, що не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника і у відпустці.

Якщо в даному випадку працівника звільнити днем, що передує вихідним, це буде означати, що він звільнений під час відпустки, що є порушенням закону.

Якщо працівника звільняють за прогули, чи потрібно в такому випадку нараховувати йому компенсацію за невикористану відпустку?

Право та порядок отримання працівником грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки зазначено у ст. 24 Закону України "Про відпустки" та ст. 83 Кодексу законів про працю (КЗпП). У зазначених статтях цих нормативних актів не визначені умови, які б забороняли виплачувати грошову компенсацію працівнику за невикористану щорічну відпустку в разі його звільнення за прогули. Але чи означає це, що і в такому випадку працівнику слід виплачувати таку компенсацію? Давайте розберемось із цим.

Відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП у випадках прогулів без поважних причин власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з таким працівником достроково. Крім того, у статті 147 КЗпП також передбачено стягнення за порушення трудової дисципліни, зокрема у вигляді звільнення. Здійснення працівником прогулів без поважних причин цілком можна кваліфікувати як порушення трудової дисципліни.

Згідно зі ст. 3 Закону про відпустки за бажанням працівника в разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з подальшим звільненням.

Як бачимо, в разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни він не має права на отримання невикористаної відпустки. На мою думку, це означає, що в нього немає альтернативи, брати при звільненні відпустку чи отримувати грошову компенсацію за невикористану відпустку.

За відсутності права на відпустку йому залишається тільки право взяти грошову компенсацію за невикористану відпустку, адже все-таки він відпрацював деякий час на цьому підприємстві, і, крім того, законодавчо не закріплено норми, які б свідчили про протилежне.

Таким чином, на мою думку, при звільненні працівника за прогули йому все-таки має бути надано грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Плахова Карина, правовий інспектор ПАУ

НОВИНИ

День будівельника

Голова Верховної Ради України О. Мороз сердечно привітав працівників будівельного комплексу України з нагоди професійного свята - Дня будівельника. "Ваше невичерпне натхнення, невпинний пошук, працьовиті руки народжують справжні шедеври будівельного мистецтва. Адже темпи вітчизняного будівництва демонструють стабільність і динаміку розвитку країни, додають впевненості у сьогоднішньому дні і віри в майбутнє", - йдеться у привітанні.

"Завдяки Вашій плідній діяльності, наші міста і села збагачені сучасними будовами, зачаровують відновленими пам'ятками старовини, які створюють неповторну художню ауру не тільки національного колориту, але і безпосередньої причетності до світових культурних надбань".

О. Мороз щиро побажав усім будівничим України міцного здоров'я, добра і щастя, оптимізму і впевненості у своїх силах.

www.rada.gov.ua

Прогноз економічного та соціального розвитку України

Кабінет Міністрів України затвердив прогноз економічного та соціального розвитку України на 2007 р. із зростанням ВВП на 6,5% та інфляцією у 7,5%. Про це повідомив Перший віце-прем'єр-міністр, міністр фінансів України Микола Азаров.

"Темпи зростання ВВП - 6,5%, 7,5% - інфляції, обмінний курс у межах, визначених Нацбанком", - сказав перший заступник керівника Уряду.

Прогнозом передбачається досягнення позитивного сальдо платіжного балансу. Фонд оплати праці робітників, службовців, військових передбачений у розмірі понад 190 млрд. грн.

www.kmu.gov.ua

ПРОФАКТИВ

Профсоюзный комитет ДАХК “Артем”: “В чем секрет успешного профсоюзного лидера?”

Мы побывали в гостях у профсоюзного комитета ДАХК “Артем”, где его глава Кельин А. Д. рассказал нам о том, чем живет профсоюз, как решаются проблемы и какие планы на будущее

Кельин А. Д. - один из наиболее успешных профсоюзных лидеров в авиастроительной отрасли

Какие проблемы существуют у вас в профсоюзе?

Самая главная проблема, которая волнует сейчас профсоюзный комитет, трудовой коллектив и руководство завода– это загрузка производства. И сложность состоит здесь в том, что в отличие от советских времён, нет народнохозяйственного плана, нет государственной политики по обеспечению промышленности заказами, нет нормального отношения, при котором бы любой руководитель предприятия говорил, что я есть руководитель государственного предприятия, я есть элемент государственной экономики, и государство меня, как этот элемент, пытается поддержать, защитить в чём-то, дать возможность работать. Не надо давать деньги, не надо сбрасывать деньги, говоря: «Вот тебе деньги, чтобы ты там не умер», - дайте возможность работать, поддержите, защитите законами, не издавайте глупых постановлений Кабинета Министров, которые мешают работать, не вставляйте палки в колёса, а наоборот поддерживайте.

Так вот этого нет, поэтому руководство завода уже много лет полагается только на свои силы в поисках загрузки производства, и эти усилия увенчались успехом, пока не стопроцентным, потому что не стопроцентная загрузка производства. Пока мы не работаем в три смены, но в отличие от других предприятий, которые не работают месяцами, неделями, работают по три дня в неделю, в отличие от таких предприятий, мы работаем более-менее стабильно, иногда только применяем четырёхдневный режим работы, иногда, когда какой-то перерыв в работе, эти заказы мы ищем не у правительства, не у Министерства обороны Украины, а ищем самостоятельно у иностранных государств.

Они нам заказывают вооружение, мы для них его делаем и им же продаём, наше государство получает от нас только налоги. И в результате получается вот такой вот парадокс: мы являемся государственной холдинговой компанией, а государство у нас ничего не заказывает, государство вроде как не нуждается в нас, и мы вынуждены сами искать себе заказы.

Вторая проблема - это кадровая проблема, она очень серьезная, причём не только для нас, а и для всей страны - происходит отток рабочей силы (как квалифицированной, так и неквалифицированной) за рубеж, так как там больше платят. Мы знаем, что кадры на предприятиях такого типа, как наше, очень постарели, средний возраст 50 лет. Мы знаем, что молодежь не хочет идти на роботу в такие объединения, предприятия. Почему? Потому что здесь надо много работать, много знать, чтобы эту работу выполнять, а платят здесь не всегда много, хотя по сравнению с другими предприятиями наши заработки довольно приличные, но не так много, как в коммерческих структурах, банках, энергетике. Не так много, причём энергетики, связисты зачастую являются монополистами, включают в тарифы всё подряд, включая своё оздоровление. Мы этого сделать не можем, с иностранным партнёром такое не проходит. Цены проверяются, они не всегда для нас удобны, но это рынок и мы вынуждены бороться. Поэтому заработки не всегда высокие, и кадровая проблема существует, и мы взялись за её решение по инициативе профсоюзного комитета.

Мы впервые в 2004 году провели встречу всех молодых работников до 30 лет с руководством холдинговой компании, с руководством профсоюзного комитета и самого профсоюза авиастроителей Украины и руководителем управления по делам семьи и молодёжи КГА. На встрече мы рассказали, насколько мы обеспокоены кадровой проблемой и что мы хотим делать для её решения. Мы на этой встрече дали возможность молодым специалистам пообщаться с руководством компании, рассказали им о социальной сфере - мы работаем над повышением зарплаты, улучшением условий труда и т. д. Поинтересовались у них, каким бы они хотели видеть решение проблемы. Многие молодые специалисты, проработав целый год, в лицо не видели президента компании, не были в заводском музее, не знают, что есть оздоровительный детский лагерь, не знают, что есть база отдыха, даже этого всего не знают. Из разговора с ними мы поняли, что надо идти навстречу этим молодым людям, поняли, что проблема есть и она не такая уж тупиковая. Молодежь и руководство завода должны пойти навстречу друг другу.

На следующий год ко Дню молодёжи мы провели в очередной раз такую встречу, она уже прошла более интересно и живее. В это время администрация всерьез заинтересовалась тем, как же молодежь оставить на заводе. Тем, как прекратить текучку кадров, потому что мы заказываем и получаем много кадров, но они у нас не задерживаются. Мы решили создать такие условия, при которых у них будет уверенность, что завтра они здесь будут так же нужны как и сегодня. И тогда появилась в профсоюзном комитете комиссия по работе с молодёжью, а на заводе появилась целая система по работе с кадрами, в том числе и молодёжью. Мы предложили, и наш социальный партнёр – администрация – поддержал нас в том, чтобы в социальном договоре появился раздел, которого раньше никогда не было - «Работа с молодежью». Впервые он появился в 2005 году, и присутствует и в договоре этого года. Хотя на этапе обсуждения администрация противилась, потом

Вся информация о деятельности профкома оперативно появляется на стенде

они сами просили включить те или иные пункты. Поменялась политика реализации коллективного договора, не радикально, но поменялась. Если раньше говорили о том, что сделаем всё, что сможем , на что хватит денег, то теперь так никто не говорит, теперь говорят, что всё, что записано в коллективном договоре, должно быть сделано и точка, то есть беспрекословное выполнение всего, что записано в коллективном договоре. У нас появились отдельные мероприятия по работе с кадрами, в том числе и с молодежью. Что в них входит? В первую очередь, мы начали работать с ВУЗами, то есть пока человек учится, давать ему возможность узнать о заводе, приглашаем студентов, школьников на экскурсии, для знакомства. Еще мы сделали расчет потребности специалистов с целью заказывать только тех, кто нам нужен, чтобы не переобучать их, чтобы приходили готовые специалисты. Дальше мы стали проводить конкурсы среди молодёжи, которые не связаны напрямую с производством, но в тоже время здорово укрепляют связи внутри коллектива, например, конкурс «Мисс Артём», настоящий, почти профессиональный. Также провели специальную встречу президента холдинговой компании с молодежью в Ирпене в оздоровительном лагере в формате живой беседы, ответов на вопросы. По результатам был создан отдел по работе с молодежью. Ввели доплату 50% за содержание детей в детских садах для молодых работников, по желанию им предоставляется сокращённый на 2 часа рабочий день. Также решается вопрос с молодёжным жилищным кредитованием, уже заложено 400 тыс. гривен, немного, но для начала и это хорошо, мы уже начали выдавать молодым работникам ссуды. Мы оплачиваем обучение тем молодым работникам, которые изъявили желание учиться без отрыва от производства, или с отрывом от производства, но с обязательным условием, что человек вернётся на завод, также выплачиваем подъёмные молодым работникам, которые возвращаются из армии.

Существует также проблема старения оборудования, которое не даёт точности, которую требуют иностранные инвесторы. Поэтому администрация завода активно занимается обновлением оборудования, закупаются современные станки ведущих фирм мира.

Как складываются отношения между профкомом и администрацией?

Развитие партнёрских отношений между профкомом и администрацией предприятия достигается через систему колдоговорных отношений. И я хочу отметить то, что наш Коллективный договор был признан лучшим сначала в городе, а потом и на всеукраинском конкурсе.

Чего достиг профком за последние годы?

У нас продолжают развиваться объекты социальной сферы – это медицинский комплекс, спортивный клуб «Сокол», оздоровительный лагерь им. Гагарина, детский дом культуры «Юный артёмовец», база отдыха «Сокол», мы восстановили полноценную работу столовой.

Руководство холдинговой компании занимает абсолютно правильную позицию, и она совпадает с позицией профсоюзного комитета, причем мы её не навязывали, она у них сформировалась, исходя из ощущения, что без коллектива, без здоровых работников не будет продукции, не будет кому работать, если здесь не будет здоровых квалифицированных работников. Руководство предприятия включает в смету социального развития коллективного договора такую статью, как затраты на приобретение путёвок. В этом году запланировано 700 тыс. грн., это только дома отдыха, санатории, не считая нашего оздоровительного лагеря и базы отдыха. Количество путевок, которые завод покупает за свои деньги, раз в пять больше, чем мы получаем по соцстраху. Руководство Холдинговой компании понимает, что здоровые работоспособные работники это залог прибыльности предприятия. Также работа ведётся с нашими ветеранами, у нас есть свой совет ветеранов, который входит к нам членской организацией, насчитывает 1400 человек, на них выделено в этом году 335 тыс. грн.

Фонд оплаты труда у нас вырос, с июля, как и записано в колдоговоре прошло очередное повышение зарплаты на 7,14 %. Таким образом, на данный момент мы имеем среднюю зарплату 1700 грн. это один из самых высоких показателей по отрасли. И надо отметить, что если ещё в прошлом году у нас были задолженности по зарплате месяц-два, то в этом году задолженности нет вообще. По колдоговору записано до 15 числа выплатить зарплату, 10 она уже начинает выплачивается. Мы постепенно входим в режим, когда понятие задолженности по зарплате просто исчезает.

Какие у Вас есть пожелания относительно нашей газеты?

Нулевой номер, который нам был представлен, создаёт приятное впечатление, и если следующие номера будут не хуже, то уже будет достаточно. Потому что он достаточно ярко подаёт информацию, насыщен фотографиями, они живые, динамичные, материалы злободневные, не устаревшие, что является очень важным. Но очень важно было бы, чтобы был представлен широкий спектр информации, начиная от событий в стране, позиции Федерации профсоюзов, в связи с проведёнными акциями протеста, потому что официальная пресса очень сдерживает информацию об акциях, а порой извращает её, а наша профсоюзная газета должна показать реальную ситуацию, допустим, так, как ее показывают „Профспілкові Вісті”.Во-вторых, должна быть видна позиция Профсоюза авиастроителей, а именно роль авастроения в промышленном комплексе Украины, ведь мы незаслужено загнали на третьи роли перспективную, определяющую инженерный потенциал страны, передовую отрасль. Ведь Украина входит в семёрку стран мира, которые могут производить самолёт от проекта до серийного производства. Наша газета должна показывать рядовым работникам, насколько важна та отрасль, в которой они работают и насколько они важны для страны, они должны это почувствовать. И, конечно, если мы будем больше узнавать друг о друге, о наших колегах, это будет отлично.

Артем Руденко

СТОРІНКАМИ ЗАВОДСЬКИХ ГАЗЕТ

Хай нас збагачує добро, згуртовує співпраця!

Артемівець

Закладаючи фундамент майбутнього

Молодіжна політика ДАХК "Артем" спрямована на омолодження колективу, адже середній вік працюючих на заводі – приблизно 50 років. Розуміючи всю цінність досвіду заслужених працівників, ветеранів, керівництво усвідомлює також необхідність підготовки гідної зміни.

Тому останнім часом проводиться багато заходів із залучення молодих спеціалістів на підприємство, закріплення їх на виробництві, покращення умов їхньої праці, соціально-побутових умов та дозвілля.

Створено також дві паралельні молодіжні структури: постійна комісія по роботі з молоддю у профспілковому комітеті та відділ по роботі з молоддю.

Далі – докладніше про ці структури.

Активна робота з молоддю в ДАХК "Артем" розпочалася з 2004 року. Саме тоді у профкомі було створено постійну комісію по роботі з молоддю у складі 10 осіб, головою був обраний Михайло Кодак – економіст ВГМ.

Головне завдання, яке постало перед новообраними членами комісії – захист економічних, юридичних та соціальних прав молодих працівників ДАХК "Артем". Почали з аналізу, в яких підрозділах працює молодь і яку платню отримує. Підрахували, що на 2005 рік на підприємстві працювало 165 молодих осіб. І саме тому наш профспілковий комітет (і, зокрема, комісія по роботі з молоддю), за підтримки керівництва Компанії, провели День святого Валентина, конкурс "Міс "Артем" – 2005", КВК, організували поїздку до Львова.

Надалі робота з молоддю проводилася більш планомірно. Відділу кадрів та навчання було доручено розробити план заходів на 2005 – 2006 роки, де враховувалися побажання молодих працівників (збільшення кредитів на квартири, підвищення зарплати, виділення коштів на відпочинок, тощо). А до Колдоговора-2005 було включено "Розділ по роботі з молоддю".

Бажаючи більше дізнатися про потреби молодих, а також поділитися з ними подальшими планами, керівництво Компанії організувало у лютому зустріч із молоддю в ДСОК ім. Гагаріна. Спочатку С. М. Смаль зробив екскурс в історію нашого заводу, окреслив своє бачення майбутнього, акцентувавши увагу на тому, що присутні в залі, тобто молодь, і є майбутнє підприємства. Потім Станіслав Миколайович відповідав на запитання, при цьому заохочуючи аудиторію ставити питання будь-якого характеру – аж до "які дівчата Вам подобаються?"

Було запропоновано створити у ДАХК "Артем" відділ по роботі з молоддю. Цю пропозицію Станіслав Миколайович зустрів миттєвим рішенням: відділ повинен бути, він потрібний! І в квітні відділ було створено, очолив його Павленко В. А., котрий постійно брав участь в артемівських молодіжних заходах.

Керівництво Компанії веде дедалі більшу роботу по закріпленню молодих фахівців на підприємстві, довіряючи їм керівні посади: начальники бюро, відділів, служб, цехів, (С. Боренко, Б. Адаменко, А. Сидоров, В. Павленко, В. Гаврилюк, та ін.).

Звичайно пліч-о-пліч із керівництвом у цьому напрямі працює і артемівський профспілковий комітет. Голова профкому О. Д. Кельїн – один із перших ініціаторів роботи з молоддю, організовує різні заходи, зустрічі, спрямовує артемівців на молодіжні форуми, лекції, семінари (Київ, Алушта, Ірпінь, Санкт-Петербург). Олександр Дмитрович прагне навчати нашу молоду зміну, допомагати їй розширювати свій світогляд з питань профспілкового життя, економіки і охорони праці, питання колективних договорів тощо.

Молодь бере активну участь у житті компанії. А що стосується спорту, тут молодь ніколи не стояла осторонь! Участь у спартакіаді, напружений футбольний матч між командою "Молодість" та старшим поколінням компанії "Тихі вепрі". Причому, нашим молодим не так вже й легко дісталася перемога з рахунком 5:3. Була цікава зустріч із зірками Київського "Динамо" Віктором Морозом, Віктором Леоненком, Олегом Саленком.

Таке розмаїте молодіжне життя на нашому підприємстві, таке ставлення до молоді зі сторони керівництва та профкому не могло залишитися непоміченим. Вже наших молодих працівників запрошують на роботу до ЦК ПАУ, Міської ради профспілок, а дівчат – учасниць "Міс "Артем" – на конкурс "Міс Київ".

Андрій Сидоров, заступник голови профспілкового комітету

Будівельник

Подведены итоги рационализаторской работы

Ежеквартально на заводе подводятся итоги конкурса на лучшую постановку рационализаторской и изобретательской работы. Во втором квартале нынешнего года в этом конкурсе приняло участие шесть цехов и три отдела.

Рационализаторами завода было внедрено в производство семь рационализаторских предложений с экономическим эффектом 74949 гривен, 699 нормочасов.

Согласно «Положению о ежегодном постоянно действующем конкурсе с ежеквартальным подведением итогов…» и решению комиссии Совета ОИР призовые места присуждены тем коллективам цехов и отделов, которые в рационализаторской работе достигли лучших результатов.

По второй группе цехов первое место с вручением денежной премии в суме 200 гривен присуждено коллективу 26 цеха, использовавшему рационализаторские предложения с экономическим эффектом на сумму 34076 гривен. Второе место присуждено коллективу 27 цеха, использовавшему рацпредложения с экономическим эффектом на сумму 14604 гривен. Коллектив цеха получил денежное вознаграждение в сумме 170 гривен.

По третей группе отделов первое место решением комиссии было присуждено коллективу управления энергетики. Экономический эффект от внедренных рацпредложений здесь составил 17281 гривну. Коллектив управления награжден премией в сумме 200 гривен. Второе место с вручением денежной премии в сумме 170 гривен присуждено коллективу управления основных фондов, использовавшему рационализаторские предложения с экономическим эффектом на сумму 7415 гривен.

Подведены итоги конкурса на звание «Лучшая творческая бригада». Первая премия в сумме 60 гривен присуждена бригаде в составе начальника техбюро 26 цеха И. В. Польчука, начальника техбюро 27 цеха С. В. Доленко и начальника бюро 12 отдела С. А.Кошарова за рационализаторское предложение «Снижение трудоемкости изготовления шлицевых колец, давшего экономический эффект на сумму 48680 гривен.

Почетное звание «Лучший рационализатор завода» с вручением денежной премии в размере 50 гривен каждому присвоено начальнику техбюро 26 цеха И. В. Польчуку, начальнику техбюро 27 цеха С. В. Доленко, начальнику бюро 12 отдела С. А. Кошарову и технологу УПОФ А. В. Бойко.

А. Ена, ведущий инженер 3 отдела

Мотор Січ

№ 50 (5883) Понеділок, 17 липня 2006 року. ВИДАЄТЬСЯ З ЧЕРВНЯ 1929 Р.

Громадсько-політична газета акціонерного товариства «Мотор Січ»

Заводская мозаика

Вопросы дисциплины. Департаментом экономической безопасности выявлены неоднократные случаи нарушения трудовой дисциплины. В частности, отсутствие человека на рабочем месте без оформления надлежащих документов, причем в табеле учета рабочего времени у него значился полный рабочий день.

Согласно приказу по заводу за грубое нарушение требований Приказа № 470 от 30.11.2005 г. «О режиме работы на 2006 год» и на основании п. 1 ч. 1 ст. 147 КЗоТ Украины виновному объявлен выговор, и он лишен 100% премии за июль. Пострадал и руководитель подразделения, где произошло данное нарушение. За отсутствие надлежащего контроля над режимом работы подчиненных ему также объявлен выговор.

Этот приказ необходимо проработать во всех подразделениях. И наконец-то понять, что деньги получают за отработанное время, а не за видимость работы. Создать ее не сложно: пиджак на стуле висит, значит, работник где-то есть, просто вышел. Гораздо сложнее оправдать затраты предприятия на оплату труда таких специалистов.

Должностные обязанности знать должны

В приказе по заводу от 24.07.06 г. отмечается, что вследствие кадровых перестановок имеют место быть случаи, когда принятые на работу, переведенные или вновь назначенные специалисты не знакомы в полной мере с должностными инструкциями, не знают своих обязанностей степени ответственности.

Чтобы исправить эту ситуацию, начальнику ПУ С. Н. Вишневскому приказано подготовить списки персонала цехов основного производства, нуждающегося в повышении квалификации. Разработать программы обучения и направить их в УПП в соответствии с СТП «Система профессиональной подготовки персонала».

В УПП следует организовать обучение согласно спискам работников завода. А начальнику УК В. Т. Лагуте предусмотреть в бланках приказов о приеме на работу или переводе подпись работника о том, что он знакомился с должностной инструкцией.

Цель – энергосбережение

Для рационального использования энергоресурсов на предприятии создана специальная комиссия под председательством заместителя технического директора А. А. Морозова.

Комиссии предстоит разработать комплексную программу энергосбережения на вторую половину 2006-го года и следующий 2007 год.

Родина

Газета издается с 1962 г. ГАЗЕТА АВИАЦИОННОГО НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА имени О.К.АНТОНОВА

Заинтересованность в грузовом варианте Ан-148

В ряде СМИ опубликованы материалы о возможной модификации Ан-148 в грузовой вариант. В частности технический директор «Илюшин Финанс Ко» Юрий Островский в «Интерфакс АВН» сказал буквально следующее: «Ряд российских и зарубежных (с точки зрения россиянина Островского. Ред.) авиакомпаний проявляют интерес к грузовой модификации самолета Ан-148, так как испытывают потребность в таких машинах…». Он отметил, что переговоры о создании транспортной (грузовой модификации) самолёта Ан-148 в настоящее время ведет авиакомпания «Волга-Днепр». По его словам авиакомпании заинтересованы в транспортных самолетах Ан-148, как с боковой дверью, так и в рамповой модификации.

Такая информация (публикуем в сокращенном виде) пришла и на корпоративный сайт АНТК.

Известно, что российские СМИ нередко дают читателям противоречивые толкования, в том числе и относительно Ан-148, ссылаясь при этом на тот или иной «источник». И поэтому мы попросили руководителя проекта Ан-148 Виктора Николаевича Казурова прокомментировать публикацию.

В. Н. Казуров:

- Развитие проекта самолета Ан-148-100 (регионального реактивного пассажирского реактивного самолета на 80 пассажирских мест) предусматривает создание вариантов самолета по требованию Заказчика. Среди них есть грузовые варианты – с боковой дверью (Ан-148С) и люком-рампой (Ан-148Т).

На сегодняшний день по соглашениям с 18 авиакомпаниями есть намерения приобрести 101 самолет. Авиакомпания «Полет» проявила интерес к грузовому варианту (5 единиц). Авиакомпания «Волга-Днепр» не раз заявляла о своей заинтересованности иметь региональный транспортник. Причем в рамповом варианте. У этой компании в перевозке больше нестандартных грузов и ей нужна рампа. Компания высказала желание иметь 15 самолетов пассажирских (Ан-148-100) и 5 транспортных с задним люком рампой (грузоподъемностью 15 тонн).

В настоящий момент отделение перспективных проектов ведет интенсивные проработки транспортных вариантов самолетов Ан-148 с учетом пожеланий авиакомпаний.

- Объемы работ?

- Если проект выйдет на стадию реализации, то работы ожидаются немалые. Практически надо заново выполнить проект фюзеляжа, грузового пола, рампы. Проектные работы могут затронуть и шасси, ряд других систем самолета Объемы возможных работ по транспортной модификации нашего регионального красавца весьма значительны. Но имея опыт проектирования транспортных самолетов, уверен работы будут выполнены качественно и вовремя.

- Где сейчас «148-е»?

- Продолжаются сертификационные испытания. Программой предусмотрено их окончание в третьем квартале 2006 года. Предстоит выполнить ряд доработок, потом останется заключительный этап летных испытаний с подготовеой всех отчетных документов.

Газета "Авіабудівник України"
Редакція може публікувати матеріали, не поділяючи точки зору автора. Відповідальність за достовірність інформації несуть автори. У разі передруку матеріалів посилання на газету "Авіабудівник України" обов'язкове. Відповіді на питання з листів до реакції ведеться тільки на сторінках газети. Матеріали не рецензуються і не повертаються.

Газета видається з серпня 2006 року.
Засновник: **Профспілка авіабудівників України**
Головний редактор **А. С. Руденко**
Відповідальний редактор: **О. М. Сірук**
Технічний редактор **О. В. Чернишова**
Видавець: **Профспілка авіабудівників України**

Поштова адреса редакції:
м. Київ, 01012, Майдан Незалежності, 2
Тел. 232-31-15, 279-16-45
Тел./факс 278-86-81

Друк виконано ТОВ Видавництво "МАГНАТ", м. Київ, пр. Оболонський 16-є, тел. 419-34-45
Виходить два рази на місяць
Наклад: 2500 примірників

Реєстраційне свідоцтво: КВ №11645-516 від 15.08.2006 року.
Підписано до друку 17.08.2006р.
Замовлення № *****