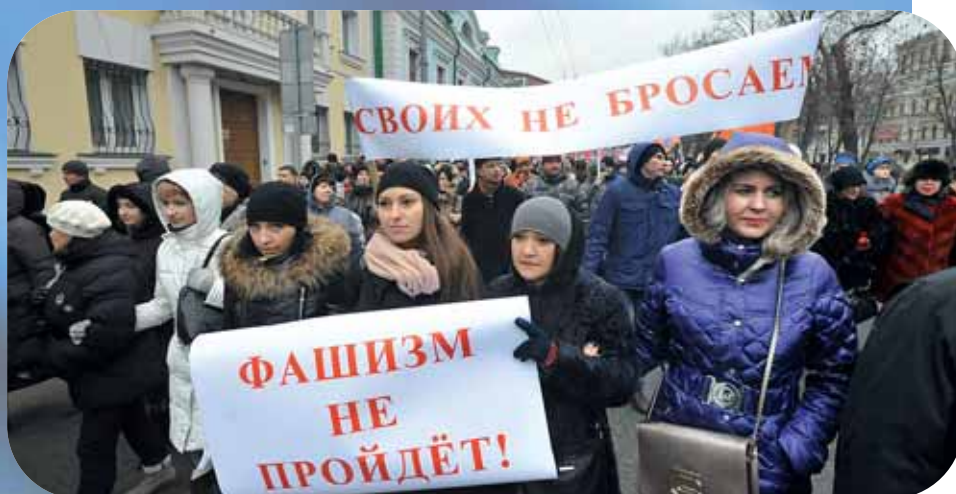


МЫ С ВАМИ!



2 марта в центре Москвы состоялась манифестация солидарности в поддержку наших соотечественников и народа Украины, оказавшихся заложниками политических авантюристов и националистов. Около 30 тысяч человек прошли от Пушкинской площади по Бульварному кольцу к проспекту Сахарова. Основные лозунги акции: «Фашизм не пройдет!», «Своих не бросаем!», «Крым, мы с тобой!». В шествии приняли участие политические партии, патриотические, молодежные, ветеранские организации и простые граждане.

Активное отношение к событиям на Украине выразила Федерация независимых профсоюзов России. Ее колонна, сформированная Молодежным советом ФНПР, поддержала украинские профсоюзы, призвав международное профсоюзное сообщество выразить им свою братскую солидарность.

Накануне ФНПР сделала заявление, в котором обратилась к тем, кто сегодня пришел к власти на Украине, призвав их вернуться в правовое поле, прекратить насилие и восстановить порядок в стране. «Подлинную демократию невозможно построить недемократическими методами, нарушающими права и оскорбляющими чувства значительной части населения большой и многообразной страны. Агрессивное навязывание своих убеждений другим гражданам, включая снос памятников долгой совместной истории, не делает чести тем, кто заявляет о своем стремлении к евроинтеграции», — говорится в заявлении ФНПР. □

Департамент общественных связей ФНПР

Митинги в поддержку наших соотечественников и народа Украины прошли в феврале – марте по всей России. Во многих из них приняли участие представители организаций Профавиа.



В глобализир ую профсоюзы – надежда тр

Такую мысль высказал президент Международной Евроазиатской федерации металлистов Певрул Кавлак на состоявшемся 6 марта 2014 года в г. Анкаре VII съезде МЕФМ.

Международная Евроазиатская федерация металлистов была образована ровно 20 лет назад. Сегодня она объединяет более 20 миллионов трудящихся промышленных предприятий – членов профсоюзов 18 стран Евразии.

В преддверии празднования юбилея прошел очередной съезд Федерации, в котором приняла участие и делегация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

На съезде с отчетным докладом о деятельности МЕФМ выступил П. Кавлак. В своей речи он отметил, что «...в каждый момент жизни есть вероятность столкнуться с новым событием, происшествием, ситуацией и новыми людьми. Наша задача (профсоюзов – *рег.*) – быть готовыми к этим новшествам, использовать возможности новизны и в зависимости от характера новизны делать все необходимое...». Говоря о проблемах трудящихся в глобализирующемся мире капитала и роли профсоюзов по защите прав и интересов человека труда, Певрул Кавлак подчеркнул: «Если не будем возвышать профсоюзное сознание и борьбу – поражение неизбежно... Мы должны много работать. Постоянно должны сами обучаться и обучать членов наших профсоюзов, постоянно должны бороться и быть начеку... Только лишь обладая общим



Ир ующемся мире вы – единственная да трудящихся!

сознанием, единством, сплоченностью, можно перевоплотить большое количество (членов профсоюзов – прим. автора) в силу».

На съезде были избраны руководящие органы Федерации, внесены изменения и дополнения в Устав. В завершение съезда делегаты приняли резолюцию.

Также делегация Профавиа приняла участие в традиционном, уже 19-м по счету съезде женщин-тружениц предприятий, на которых действует турецкий профсоюз металлистов «Тюрк металл». Съезд посвящен празднованию Международного женского дня 8 Марта.

На съезде выступили президент профсоюза «Тюрк металл», руководители Конфедерации профсоюзов Турции, Конфедерации работодателей, а также труженицы предприятий – члены «Тюрк Металл». Все выступающие в своих речах затронули проблемы трудящихся женщин в Турции, а также коснулись деятельности «Тюрк металла» по защите их социально-экономических прав и интересов.

От имени зарубежных гостей приветственное слово произнесли представители Глобального профсоюза IndustriALL, делегаций Молдовы, Беларуси и других.

С приветственным словом от молодых членов профсоюзов Международной Евроазиатской федерации металлистов выступила Т. Власенко, заместитель председателя Профавиа, председатель Молодежного координационного совета МЕФМ. □



Содержание

2 стр. обл. Мы с вами!
 Состоялся VII съезд МЕФМ

2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	ОДК наблюдает рост
	3	Программа действий – в работе
	13	Все МЫ вместе – великая сила!
АНАЛИТИКА	14	Падаем. Почему?
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	18	Колдоговор как правовая защита
	19	Под «взглядом» охраны труда
МНЕНИЕ	21	Профгруппорг силен знаниями

22 В профсоюзном поле

КОЛДОГОВОР	22	Нашему полку прибыло
	23	Колдоговор как зеркало соцпартнерства
	25	Будет прибыль – и КД станет лучше
	27	Обе стороны довольны
ПЕРВИЧКА	29	Встреча у фонтана
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	31	Рабочий – должно звучать гордо!
К 80-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА	35	Слово крепится делом
МОЛОДОСТЬ И ОПЫТ	39	И у нас есть свой лидер!
	39	Встреча поколений

40 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	40	Они стали вертолетостроителями!
	41	«Терек» продолжает лечить
НА СПОРТПЛОЩАДКЕ	44	Футбол для виртуозов
НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ	45	...А песню спел председатель
	46	«Роствертол» выбрал Мистера и Мисс Совершенство
	47	Сюрприз удался!
3 стр. обл.		Фотографии, дарящие надежду



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г. **+16**
 Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.
 Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редактор: И.Н. Киселев

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

Журнал зарегистрирован Роскомнадзором 07.03.2013 г. Свидетельство: серия ПИ, № ФС 77-53127.

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море». 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 ЗАО «Группа Море». Тираж 2000. Зак № 145.

ОДК НАБЛЮДАЕТ РОСТ

В Москве, во Дворце труда профсоюзов в марте состоялась встреча руководства ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация», Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и председателей первичных профсоюзных организаций предприятий корпорации, на которой обсуждались итоги работы интегрированной структуры в 2013 году и задачи на предстоящий период.

Во встрече приняли участие генеральный директор ОАО «ОДК» Масалов В.Е., директор по управлению человеческими ресурсами ОАО «ОДК» Кирилец О.А., управляющий директор ОАО «УМПО» Артюхов А.В., управляющий директор ОАО «НПО «Сатурн» Федоров И.Н., исполнительный директор ОАО «Кузнецов» Якушин Н.И.

Масалов В.Е. отметил, что в корпорации наблюдается ежегодный рост объемов производства, с помощью государственной поддержки осуществляется техническое перевооружение.

Для реализации основной задачи — повышения конкурентоспособности продукции и увеличения производительности труда — планируется изменение произ-

водственной модели интегрированной структуры, важным звеном которого станет создание технологических компетенций и центров специализации.

По мнению руководства корпорации, главным остается вопрос привлечения кадров. Необходимо, чтобы не менее 60 процентов персонала составляла молодежь. Для этого созданы условия по качественной подготовке кадров. Предполагается сокращение административного аппарата. В корпорации на 22 процента выросли расходы социального характера.

Председатель профсоюза Соловьев Н.К. обратил внимание руководства корпорации на проблемы, связанные с вопросами заработной платы, охраны труда, обеспечения социальных гарантий.

Обсуждались и другие актуальные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников.

На момент выхода журнала шла работа по подготовке аналогичной встречи с руководством холдинга «Вертолеты России». □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК профсоюза



ПРОГРАММА ДЕЙСТВИЙ – В РАБОТЕ

6 октября 2011 года на XVI съезде профсоюза была утверждена «Программа действий Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на период до 2016 года».

Ее принятие определило основные направления деятельности профсоюза.

5 декабря 2013 года в Казани состоялся III пленум Татарской республиканской организации профсоюза, на котором рассматривался вопрос: «Работа Татарской республиканской организации профсоюза по выполнению основных направлений деятельности в соответствии с «Программой деятельности профсоюза на период до 2016 года».

В своей работе республиканский комитет профсоюза трудящихся авиационной промышленности уделяет основное внимание повышению эффективности работы профсоюзных органов всех уровней, укреплению исполнительской дисциплины, решению проблем мотивации профсоюзного членства, дальнейшему развитию системы социального партнерства.

Совершенно очевидно, что при любых преобразованиях взаимодействие социальных партнеров должно строиться на основе открытости и доступности информации, нужны обоснованные и сбалансированные решения, с высокой степенью ответственности.

Основные интересы работника в сфере труда просты и понятны — заработная плата, условия труда, гарантии занятости, социальная поддержка. Защитить интересы в этих областях можно, используя законно данный профсоюзам инструмент — коллективные переговоры с нашими социальными партнерами по заключению коллективного договора.

Именно в процессе разработки коллективных договоров профсоюзные организации ставят вопросы о повышении уровня оплаты труда и включении дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, ус-

ловий и гарантий для работников своих предприятий и организаций. Во многих случаях им это успешно удается сделать.

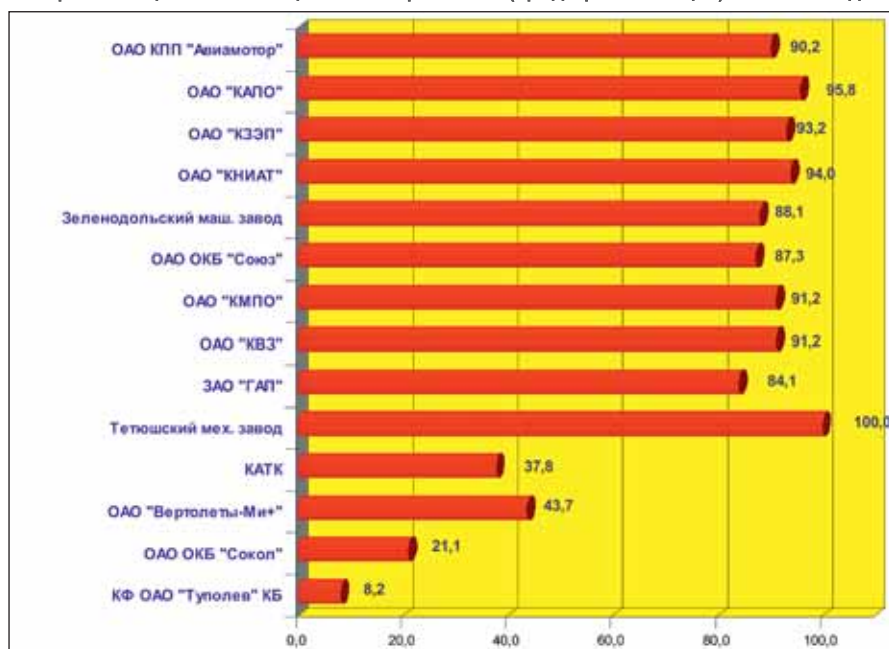
Реском профсоюза ведет ежемесячный мониторинг экономического состояния предприятий отрасли, состояния дел по оплате труда и росту заработной платы, анализирует, обобщает полученные сведения и доводит всю эту информацию до первичных профсоюзных организаций.

Анализ заработной платы показывает, что в целом в 2013 году

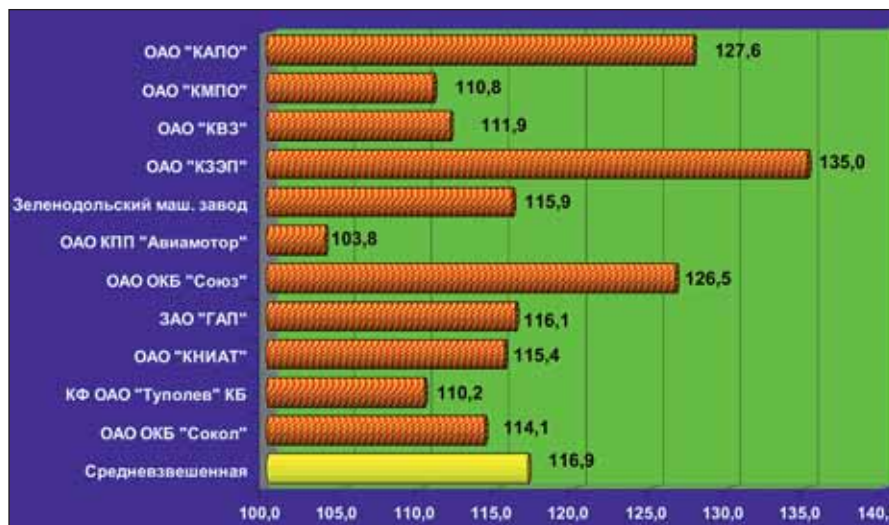
среднюю зарплату на уровне 4-х прожиточных минимумов (ПМ) и выше, как того требует Программа действий профсоюза, имеют 6 предприятий, 5 предприятий имеют среднюю заработную плату в диапазоне от 3,5-х до 4-х ПМ, у 2-х предприятий средняя зарплата меньше 3,5-х ПМ.

Темпы роста средней заработной платы за 2013 год составляют по отрасли в Республике Татарстан в среднем 16,9% к средней зарплате 2012 года, при индексе потребительских цен, превышение

Процент охвата профсоюзным членством в первичных профсоюзных организациях по авиационной отрасли РТ (среди работающих) за 2013 год



Темпы роста средней зарплаты в 2013 г. по предприятиям отрасли



СОБЫТИЕ

которого требуется по Программе, в размере 6,3 % к декабрю 2012 г. Наибольший рост отмечается в ОАО «Казанский завод «Электроприбор»» – 35,0%, ОАО «КАПО им. С.П.Горбунова» – 27,6%, ОАО «Казанское ОКБ «Союз»» – 26,5 %.

Начисленная заработная плата выдается в основном своевременно.

7 предприятий отрасли, учитывая высокую значимость тарифного регулирования и реализуя принятые обязательства Отраслевого соглашения, при установлении тарифа 1 разряда превысили уровень прожиточного минимума трудоспособного населения в республике. На одиннадцати предприятиях отрасли удалось обеспечить долю тарифа в структуре заработной платы более 60 %, на двух – более 50%.

На предприятиях отрасли в основном обеспечивается рекомендованное Отраслевым соглашением соотношение 10% численности работников с наиболее низкой заработной платой к 10% – с наиболее высокой не более чем 1 : 6.

Большую роль при выполнении «Программы деятельности...» играет правозащитная работа республиканского комитета. Непосредственно в рескоме работают два правовых инспектора труда, которые оказывают высококвалифицированную юридическую помощь членам профсоюза по следующим направлениям:

- 1) оказание юридических консультаций работникам, в том числе в ходе еженедельных приемов на крупных предприятиях;
- 2) представительство интересов членов профсоюза в судах по гражданским делам;
- 3) работа с отделами кадров предприятий по правильному оформлению трудовых договоров, трудовых книжек и других документов;
- 4) совместная с профсоюзами проверка на предприятиях по соблюдению норм трудового законодательства, в частности в области гарантий и компенсаций для работников, работающих в тяжелых и вредных условиях труда;
- 5) информационное освещение работы юридической службы на собраниях профкомов, через сайт Профавиа.

В 2012 году юридические консультации были оказаны 423 работникам авиационной промыш-



На приеме у юриста на заводе

ленности, в 2013 году количество оказанных консультаций составило 455. Подавляющее большинство обращений работников происходит на крупных предприятиях, где непосредственно и проводятся еженедельные приемы юристом.

Общее количество принятых на личном приеме членов профсоюза, включая устные обращения в структуре республиканской организации, составило в 2012 г. 3876 человека, в 2013 г. – 3942.

Перечень вопросов, с которыми обращаются работники, остается широким: оформление трудовых договоров, оплата труда, вопросы, связанные с вредным или тяжелыми условиями труда, жилищные и земельные, вопросы собственности и социального обеспечения, наследственные, пенсионные, семейные, вопросы ЖКХ и другие. И по всему этому

кругу наши специалисты дают консультации, а при необходимости составляют иски и поддерживают их в суде.

Простой пример: работник обратился по вопросу не подтверждения работодателем его вредного стажа. После неоднократных письменных обращений правового инспектора труда и при участии профкома работодатель предоставил в Пенсионный фонд справку, уточняющую стаж работы во вредных условиях труда, и Управление Пенсионного фонда РФ по РТ засчитало периоды его работы шлифовщиком в специальный стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию по старости по Списку №2.

На предприятиях отрасли проводятся проверки по вопросам соблюдения трудового законодательства при оформлении трудовых договоров с работниками, а также предоставлении дополни-



Юрист принимает и в цехе

тельных гарантий и компенсаций работникам, работающим во вредных условиях труда.

По итогам проверок направляются предписания об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства. Наиболее распространенными нарушениями являются оформление трудовых договоров без учета требований трудового законодательства и неправильное применение результатов аттестации рабочих мест работников. На всех предприятиях были устранены выявленные нарушения трудового законодательства. С отделом кадров одного из предприятий было составлено наиболее емкое типовое дополнительное соглашение к трудовым договорам работников, работающих во вредных условиях.

Другой пример: у работника Республиканский центр профпатологии заподозрил профессиональные заболевания — ХОБЛ. По карте аттестации рабочего места работника отсутствовало превышение норм ПДУ, и класс условий труда составлял 2 (допустимые условия труда). Правовой инспектор засомневалась в правильности результатов карт аттестации и составила заявление в отдел государственной экспертизы министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан о проведении независимой экспертизы условий труда работника. Сотрудниками отдела государственной экспертизы республиканского министерства труда, занятости и социальной защиты при участии правовых инспекторов труда рескома была проведена совместная проверка, по итогам которой признали, что аттестация рабочего места работника проведена с нарушениями государственных нормативных требований по охране труда; результаты аттестации условий труда 2 (допустимые) не соответствуют фактическим условиям труда. Отдел государственной экспертизы обязал предприятие провести внеплановую аттестацию условий труда работника, по итогам которой установили, что общая оценка условий труда на рабочем месте шлифовщика по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствует классу условий труда 3.2 (вредные условия труда).

В 2013 году было рассмотрено 11 обращений в КТС. Работники оспаривали расчеты премий, и КТС, при непосредственном участии представителей профсоюза, вынесли решения о перерасчете размеров премий.

В течение 2013 года по юридическим вопросам было проведено 4 обучения председателей цеховых комитетов и 1 выездное обучение профактива, 1 семинар для молодежи, где организована игра «Судебные дебаты».

В 2012 году правовые инспектора рескома участвовали в качестве представителя в 18 судебных процессах по различным вопросам, в 17 случаях суд удовлетворил заявленные нами требования.

В 2013 году правовые инспектора рескома участвовали в качестве представителя по 34 гражданским делам. Из них: в 29 случаях исковые требования удовлетворены полностью или частично, по 3 делам заключено мировое соглашение и лишь в 2 случаях исковые требования не были удовлетворены.

Общий экономический эффект от работы правовых инспекторов рескома превысил 7 миллионов рублей.

Говоря о правозащитной работе следует отметить, что ее объем день ото дня все увеличивается. Это говорит, с одной стороны, о том, что проблем перед челове-

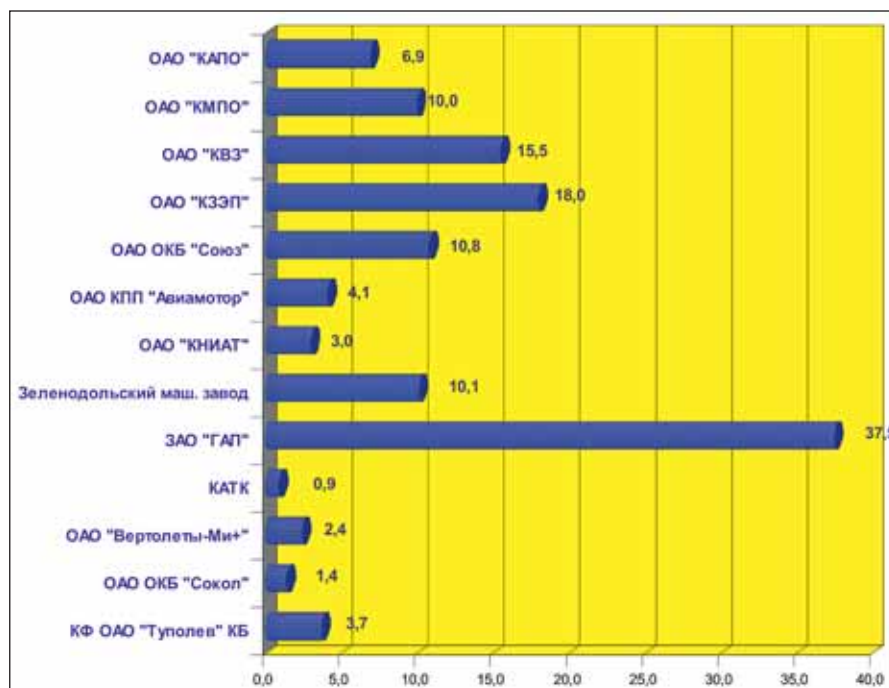


Гаязова Регина — победитель конкурса

ком труда не становится меньше, а с другой стороны — что члены профсоюза доверяют специалистам рескома и в первую очередь Гаязовой Р.Ф. Качество ее знаний подтверждается победами в VI республиканском конкурсе «Молодой профсоюзный лидер», Всероссийском молодежном конкурсе «Профсоюзный лидер 2012», званием лауреата во Всероссийском конкурсе «Стратегический резерв 2013».

Важным направлением деятельности рескома является работа технической инспекции. За последнее время в статистике наметилась хорошая тенденция по критериям оценки работы этой

Затраты по охране труда из расчета на одного работающего по предприятиям авиационной промышленности РТ за 2013 год, (в тыс.руб)





КВЗ. Мех.производство

службы. Количество несчастных случаев (2011 г. — 38, 2012 г. — 26, 2013 г. — 20) и стоящих на учете по профзаболеваниям (2011 г. — 334, 2012 г. — 309, 2013 г. — 301) снижается, что является следствием повышения качества профилактических мероприятий и выделения дополнительных средств на охрану труда при расчете на одного работающего в отрасли (2011 г. — 6 тыс. руб., 2012 г. — 9 тыс. руб., 2013 г. — 11 тыс. руб.)

Вопрос о профсоюзной молодежи — это вопрос о будущем

профсоюзов, их кадровом и идеологическом измерении. Молодые профсоюзные лидеры — это наш кадровый потенциал, которому необходимо дать правильное направление, и республиканский комитет постоянно способствует этому, предоставляя возможность молодым пополнить свои знания, обучаясь на различных курсах и семинарах, дает проявить себя при проведении всевозможных акций и мероприятий.

В то же время молодые профлидеры должны понимать, что за

руку их водить никто не будет. Нужно самостоятельно показывать свою личную эффективность и полезность выполняемой профсоюзной работы. Одним из направлений использования потенциала молодежи и молодежных советов может и должно быть привлечение их к участию в переговорах с работодателями по заключению коллективных договоров, формированию предложений по специфическим молодежным проблемам в сфере трудовых отношений, контролю ис-



Молодежь обсуждает проблемы



Флеш-моб акция

предцехкома» через интернет-голосование, посещение нашего сайта увеличилось в разы.

Другой необычной формой агитационной работы является участие республиканского комитета в празднике «Я выбираю небо», который проходил на Куркачинском аэродроме и был посвящен дню авиации. В организации праздника, наряду с предприятиями авиационной промышленности и авиапредприятиями, принял участие и Татарский республиканский комитет профсоюза. Организовав перед входом на летное поле аллею профориентации, представители 12 предприятий рассказали всем гостям праздника о деятельности своих трудовых коллективов. Не остался в сторо-

полнения коллективных договоров и соглашений.

Важнейший ресурс влияния профорганов – информационная политика. Использование традиционных методов, в число которых входят стенды, специальные информационные сборники, выступления специалистов рескома в многотиражных газетах, выступления на телевидении в передаче «Профсоюз – союз сильных» и в отдельных новостях, страничках и многое другое, всегда активно продвигалось республиканским комитетом.

Однако сегодня самым распространенным, доступным является интернет-общение, поэтому нам всем необходимо использовать это направление. Сегодня наличие специалиста по информационной работе уже не подлежит обсуждению, его просто необхо-



Аэродром Куркачи, профсоюзная агитация

димо иметь, предусмотрев в штатном расписании.

В период, когда мы организовали конкурс на звание «Лучший

не и реском профсоюза. Разбив свою палатку, мы организовали раздачу информационно-рекламных материалов о профсоюзной



деятельности, реквизиты республиканской организации профсоюза. Все желающие могли получить бесплатно квалифицированные юридические консультации. Кроме того, авиамоделный клуб, над которым шефствует реском, организовал рядом с большими, настоящими самолетами праздничное авиамоделное шоу. А для будущих авиамоделистов реском организовал игры с небольшими моделями самолетов, победители которых в качестве самых главных подарков получали эти, уже испытанные на прочность самими детьми, авиамодели. Праздник удался, в чем убедились несколько тысяч его гостей, долго не покидавших территорию гостеприимного аэродрома.

В сфере организационного и кадрового укрепления профсоюза Программой действий предусмотрено:

- осуществление практических действий по сохранению и увеличению численности членов профсоюза на основе осознанно профсоюзного членства;

- усиления единства действий территориальных и первичных профсоюзных организаций Профавиа строго в соответствии с Уставом профсоюза, совершенствование форм и методов взаимодействия структур профсоюза между собой;

- повышение личной ответственности руководителей органи-

заций профсоюза за соблюдение уставных требований, выполнение решений выборных органов Профавиа.

- повышение значения морального стимулирования труда в профсоюзе.

Наиболее остро подобные вопросы проявляются в переломные моменты деятельности предприятий, когда на предприятиях идут всевозможные преобразования и реорганизации. В связи с этим хочется обратиться к двум примерам.

Сегодня идут серьезные изменения на взаимосвязанных предприятиях — в «КАПО» и «Туполев — КБ», а также в «КМПО» и «Авиамотор». Если «КАПО» и «Туполев — КБ» стоят на пути объединения, слияния в одно целое, то «КМПО» и «Авиамотор» находятся на пути большой реорганизации, с взаимным переводом различных служб с одного предприятия на другое. Наша задача — придти к завершению реорганизаций с минимальными потерями. В данном случае принято решение по созданию условий по сближению профсоюзных организаций с перспективой их слияния — и это, на наш взгляд, правильное решение.

В целях сохранения профсоюзного членства мы должны работать на опережение. Да, есть определенные вопросы, проблемы, как со стороны малых предприя-

тий, так и больших, такие как разные коллективные договоры и на основе этого разные льготы, разные системы оплаты труда и соответственно разные составляющие заработной платы, сокращение отдельных специальностей и другое. Но они не должны стать преградой на пути защиты интересов членов профсоюза. Мы должны предвидеть будущие сложности и заранее проработать и готовить необходимые решения. В конце концов, именно в такой момент проявится профессионализм и авторитет профсоюзного комитета и лично председателя профкома.

А в случае сокращения численности или штата остро встают вопросы, обозначенные в разделе Программы деятельности профсоюза под заголовком «В области занятости». Насколько полно можно использовать и насколько предусмотрительно в отношении работников прописаны в коллективных договорах обязательства работодателя по обеспечению занятости и переподготовки работников, сохранению рабочих мест? Насколько, в конце концов, профком сможет обеспечить интересы членов профсоюза и выполнение законодательства при высвобождении работников или переводе их на другое предприятие?

Данные вопросы настолько актуальны сегодня, что они выходят



Выездное заседание Ассоциации профсоюзов



Победители турнира и ветераны, игравшие с В.Сурковым

за рамки этих четырех предприятий. Проблема реорганизаций профсоюзных организаций заставляет задуматься над данной проблемой уже в масштабе России, потому что они имеются везде. Поэтому взятое рескомом направление по объединению в масштабе Ассоциации профсоюзов оборонного комплекса и машиностроения является своевременным и очень актуальным, что подтверждает и августовское совещание председателей ППО Ассоциации.

Одним из первых шагов в этом направлении является согласование планов работ рескомов, входящих в Ассоциацию: это проведение совместных или с единой повесткой дня заседаний президиумов, пленумов. Впереди еще более серьезные шаги по созданию единого профсоюза.

О том, что мы пошли правильным путем, говорят и принятое пленумом ЦК нашего профсоюза обращение к коллегам по Ассоциации профсоюзов оборонного комплекса с призывом к объединению, и итоги работы VIII-го внеочередного съезда ФНПР.

Среди профсоюзных работников бытует разное мнение о необходимости организации профсоюзом культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Одни считают основной задачей профсоюза — это защита чело-

века труда, другие — что есть реальная жизнь человека, и надо ему дать возможность и в этих направлениях реализоваться. Наверное, правы и те, и другие, поэтому нужно в работе использовать все направления. Что касается культурно-массовых и спортивных мероприятий, организуемых рескомом, то можно сказать, что здесь все идет по плану.

Участники художественной самодеятельности стали победителями смотра-конкурса «Чаепитие в Вятке» и на смотре художественной самодеятельности Ассоциации профсоюзов оборонного комплекса и машиностроения, а спортсмены всегда оказываются призерами различных спортивных соревнований, что в итоге позволило занять первое место по итогам Спартакиады — 2013 среди отраслей промышленности в республике. Большую организаторскую работу в художественной самодеятельности ведут Куманцева Г.А. — председатель комиссии по культурно-массовой работе рескома, директор КДЦ ОАО «КМПО», и Дроздова О.С. — директор ДК «Луч» ОАО «КВЗ»; по организации спортивных соревнований — Бобек Г.Г. — председатель комиссии по спортивной работе рескома, председатель спортклуба «Луч» ОАО «КВЗ», и Хайруллин Ф.М. — председатель

спортклуба «Мотор» ОАО «КМПО». Благодаря их работе можно с уверенностью сказать, что недостатков в этом направлении на сегодняшний день практически нет.

Кроме того, реском поддерживает развитие детской авиамодельной секции и мини-футбольной команды «Профавиа» при школе олимпийского резерва. Для привлечения школьников к техническим дисциплинам объявлен конкурс среди учащихся школ на лучшее знание физики. В конкурсную комиссию приглашены специалисты авиационных предприятий, преподаватели КАИ.

Принимая за основу в своей работе Программу деятельности профсоюза, республиканский комитет подчеркивает, что будет способствовать реализации той государственной социально-экономической политики, которая отвечает интересам членов профсоюза, выступает за модернизацию и инновационное развитие авиационной промышленности, ведущие к увеличению инвестиций в человеческий капитал и повышению современных стандартов качества жизни работников. □

*Р.К. Фасхутдинов,
председатель
Татарского республиканского
комитета профсоюза*



Из выступлений участников III пленума Татарской республиканской организации профсоюза по затронутому вопросу:



И.Г. Казиханов – председатель
ППО ОАО «Казанский вертолетный завод»

...Главной задачей профсоюза была и остается функция по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза через наш основной документ – коллективный договор. Только реальная помощь работнику показывает эффективность работы профсоюзной организации любого уровня.

При поступлении на работу профком знакомит поступающих работников с условиями коллективного договора, проводя с ними разъяснительную работу, в результате практически более 90 % вновь принятых работников завода вступают в профсоюз. Подписанные заявления мы передаем председателям цехкомов для дальнейшего оформления. Таким образом, мотивация профчленства

начинается с «вешалки», как театр.

Сохранение профсоюзного членства зависит от следующих моментов:

- от информированности коллектива,
- от реальных дел по укреплению социального партнерства,
- от реальной защиты работников профсоюзной организацией,
- от привлечения работников к активному участию в профсоюзной работе, в том числе и колдоговорному процессу (возможность самореализации),
- от опоры на молодежь,
- от качества подготовки и проведения мероприятий,
- от деловитости профсоюзного лидера,
- от создания постоянной и эффективной системы обучения, как профсоюзного коллектива, так и рядовых членов профсоюза.

О том, чем занимается профком, какие приняты решения, мы рассказываем на заводском сайте, на еженедельных совещаниях с активом, с помощью единой информационной заводской системы (в нее входят уголки «Профсоюзной жизни», «Молодежной жизни», «Спорт», размещаемые на стендах, заводская газета «Вертолетостроитель»).

С заводским союзом молодежи мы грузим. Считаем молодежных активистов своими помощниками. Но и сами им помогаем, и морально, и материально. Молодежь приглашает нас на все мероприятия, проводимые с молодыми работниками. На заводе для молодежи создаются все условия для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий. Действует Положение о выделении ссуд на жилье, соципотеку, на коммерческий найм жилья, на оплату до 70 % в зависимости от стажа занятий в фитнес-клубах и спортивных учреждениях. Работают многие другие программы, и все – с подписью предцехкома. И во всех них должно быть написано – для членов профсоюза...

А.Г. Богатырев – председатель
ППО ОАО «Казанский завод «Электроприбор»

...Сохранение занятости и социальных гарантий, поиск перспективных направлений развития предприятия совместно с руководством завода, борьба за своевременную и справедливую оплату труда работников, экономическая безопасность и охрана здоровья – вот те основные



цели и задачи, которые лежат в основе работы профсоюзного комитета, его комиссий и всего профсоюзного актива.

Основной формой работы профкома по защите прав работников было и остается заключение коллективного договора и контроль его выполнения. Работа над коллективным договором практически идет непрерывно, как в направлении совершенствования формирования обязательств сторон, так и в экономическом обосновании их с учетом финансовых возможностей предприятия.

Мы традиционно и осознанно принимаем коллективный договор сроком на 1 год. Подписываем договор на новый год в декабре текущего года, т.е. в новый год мы вступаем с новым коллективным договором.

Наибольшие трудности возникают при обсуждении 5-го раздела договора, где говорится об оплате труда. Трудно говорить о повышении зарплаты, если нет роста производительности труда, и есть еще много других чисто экономиче-

ских вопросов, в которых иногда довольно трудно разобраться.

Из турецкого опыта нам известно, что там существует единый договор на три группы предприятий. При заключении такого договора в переговорном процессе стороны профсоюзов представляют опытные экономисты и юристы, которые хорошо знают экономику и законы Турецкой республики, экономику предприятий Туркметалла и могут аргументировано обосновывать свои требования и таким образом защищать интересы своих работников.

Характерный момент — многие материальные блага, которые получают турецкие работники, они привязывают к стажу работы на предприятии. Один пример: при увольнении с предприятия согласно тому договору, который мы привезли из Турции, работник получает выходное пособие, равное среднему заработку за месяц, умноженному на количество отработанных лет. Это, как мне кажется, убивает сразу двух зайцев. Работник заинтересован как можно дольше работать на одном предприятии и повышать свою квалификацию, стараясь больше заработать...

Т.Ю. Колчина — председатель ППО ОАО «Казанский ОКБ «Союз»

...Мы все знаем: для работающего человека главное — это приличная (или, как мы ее называем, достойная) зарплата, и к тому же, чтобы вовремя выплаченная.

В нашем коллективном договоре прописано — довести среднюю зарплату работника до уровня не менее 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. И генеральный директор поддержал и настойчиво стал воплощать в жизнь то, что мы прописали в коллективном договоре.

ОКБ — это опытно-конструкторское бюро, выполняющее НИОКРовские работы. Для повышения зарплат, кроме НИОКРовских работ, руководство предприятия приняло решение запустить в производство 4 серийных изделия, которые прошли необходимые испытания, и мы сами организовали выпуск серии. Это было непросто: обучали молодых специалистов, меняли оборудование, шел поэтапный пересмотр окладов, но в результате:

- в начале 2011 года средняя зарплата составляла 17500 рублей;
- в конце 2011 года она составила 20000 рублей;
- в 2012 году мы достигли уровня в 24000 рублей;
- в январе 2013 года тариф и оклады увеличились на 25–30%. Премия за выполнение плана



увеличилась с 40 % до 80 % у рабочих, у ИТР раньше премии вообще не было, а сегодня она составляет до 80 %. В последние месяцы средняя зарплата превысила 30000 рублей.

Наше производство находится в Зеленогольском районе. Доставка рабочих производится бесплатно на автобусах — в этом году 60 % автобусов заменили на новые, теплые.

Сокращения числа членов профсоюза у нас нет, уровень профчленства составляет около 90 %, но существуют проблема и сложности. То, за что мы боремся — увеличение оплаты труда — ведет к тому, что работникам стало жаль отдавать 1 % от зарплаты на профвзносы. Есть такие, которые получают 70—80 тысяч рублей, они видят сумму своих профсоюзных взносов и уже задают вопросы. И вот эту проблему мы должны решать все вместе. Что мы членам профсоюза можем предложить и гарантировать? Права и льготы по коллективному договору у всех одинаковые. А убедительно показать, что все записанное в коллективном договоре — это заслуга профсоюзной организации и без ее участия мало что могло бы в нем оказаться, далеко не всегда удается...



**И.Р. Ганиев — председатель
ППО ОАО «КАПО им. С.П.Горбунова»**

...Социальный пакет является основой работы первичной профсоюзной организации ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» по защите интересов членов профсоюза. При формировании социального пакета нами учитываются положения Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности и рекомендации Профавиа. Социальный пакет регулируется локальным нормативным актом общества и утверждается на заседании совета директоров ОАК. В соответствии с п.8.14. коллективного договора работодатель согласовывает с профкомом годовой социальный пакет.

Ни для кого не секрет, что элементы наполнения социального пакета напрямую зависят от финансовой стабильности и возможности предприятия. Расходы на социальный пакет в ОАО «КАПО им. С.П.Горбунова» на 2013 год составят около 75 млн. руб. Его стоимость на одного человека составляет около 20 тыс. рублей в год.

Основными составляющими социального пакета являются: добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, частичная компенсация стоимости обоев, расходы на путевки членам профсоюза и ветеранам, в детские оздоровительные центры, предоставление служебного жилья, выплата компенсации за проживание в общежитии, расходы на профессиональные и корпоративные праздники, оказание материальной помощи, расходы на молодежную программу и другое.

Самыми затратными статьями являются: компенсация питания работникам (35,3 %); добровольное медицинское страхование (27 %); расходы на путевки сотрудникам, ветеранам, детям (14,8 %) негосударственное пенсионное обеспечение, страхование (1,5 %).

Помимо льгот, связанных с соцпакетом, существуют льготы, направленные на привлечение и закрепление работников на предприятии: программа «Авиастроитель» по приобретению жилья, по которой стоимость квадратного метра жилья гораздо ниже рыночной, от 32 до 36 тыс. руб. за кв.м. Для решения жилищных вопросов создана общественная комиссия, в состав которой входят представители профсоюзного комитета и администрации общества.

Хочется отметить, что затраты на социальный пакет оправданны, так как работник получает поддержку от работодателя и на предприятии повышается производительность труда, уменьшается кадровая «текучка», улучшается атмосфера в коллективе. Условия предоставления льгот, перечень входящих в него благ определяются администрацией предприятия по согласованию с профсоюзной организацией... □

ВСЕ ВМЕСТЕ – МЫ

ВЕЛИКАЯ СИЛА!



Слева от дороги разлившийся Амур, за дорогой озеро Мылки

Прошедшая зима в Комсомольске-на-Амуре выдалась на редкость снежной и морозной. Обильный снег выпал уже в ноябре. А следом грянули морозы, планка термометра опустилась ниже минус тридцати градусов. Суровая погодная ситуация отразилась на работе комиссии первичной профсоюзной организации Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина по оказанию помощи пострадавшим от наводнения. Проверка домов частного сектора, попавших под подтопление, и установление степени нанесенного ущерба осложнились невозможностью проезда к пострадавшим из-за глубокого снега. Следы последствий наводнения также были спрятаны под сугробами.

Профсоюзным комитетом было принято решение о продлении работы комиссии до весны 2014 года. Оно было принято еще и потому, что сильные морозы, ударившие в самом начале зимы, могут усугубить разрушение частных домов в виде разрывов фундаментов и стен, пропитавшихся осенью водой. Комиссия выезжала по заявлениям членов профсоюза сразу после очередных зачисток улиц от снега и фиксировала степень нанесенного наводнением ущерба. На 1 марта 2014 года из средств, поступивших в виде пожертвований от профсоюзных организаций предприятий авиационной промышленности, и средств, выделенных первичной

профсоюзной организацией КнААЗ, оказана материальная помощь 373 членам профсоюза, пострадавшим от наводнения, в размере от 5 000 до 105 000 рублей на общую сумму 4 745 тысяч рублей.

Во время наводнения пострадали не только дома и постройки, под водой длительное время находилась и почва. Последствия воздействия воды на землю исследовали специалисты. Они предполагают, что на восстановление плодородных свойств почвы уйдет несколько лет.

Всего в зону подтопления попали жилые помещения 485 работников КнААЗ и 211 человек из числа неработающих пенсионеров. Директором завода Александром Ивановичем Пекаршем был подписан приказ об оказании материальной помощи работникам и неработающим пенсионерам, жилью которых оказалось в зоне подтопления, в размере 10 тыс. рублей на каждого пострадавшего и членов их семей. Всего было выплачено 18,4 млн. рублей. Кроме этого и правительством Хабаровского края выплачено по 10 тыс. рублей каждому пострадавшему.

В срочном порядке решался вопрос с жильем для работников, оставшихся без крыши над головой. Решать проблему нужно было оперативно, до начала зимних морозов. ОАО «Компания «Сухой» оказало заводу существенную помощь: были выделены средства на покупку 62

служебных квартир с возможностью их последующего выкупа. В декабре 2013 года в эти квартиры стали переселяться первые пострадавшие.

С самого начала наводнения ситуация находилась под пристальным вниманием генерального директора ОАО «Компания «Сухой» И.Я. Озара. При его участии, после одобрения президентом «ОАК» М.А. Погосьяном, был выработан план выделения заводу имени Ю.А. Гагарина финансовой помощи для устранения последствий затопления. Всего на эти цели ОАО «Компания «Сухой» выделило сумму в размере 105 млн. рублей.

25 декабря 2013 года 51 работник нашего завода был награжден губернатором Хабаровского края В.И. Шпортом ведомственной медалью Министерства обороны «Участнику борьбы со стихией на Амуре». В числе награжденных были и члены первичной профсоюзной организации КнААЗ.

Борьба со стихией в очередной раз продемонстрировала силу духа дальневосточников, единство и солидарность работников родственных предприятий и еще раз доказала, что все МЫ вместе – великая сила, которой по плечу любые задачи, какими бы трудными они не были. Спасибо всем за то, что в этот трудный момент все вы были вместе с нами! □

*А. Аброськин,
зам. председателя первичной
профсоюзной организации КнААЗ*



ПАДАЕМ. ПОЧЕМУ?

В последние годы в профсоюзе наметилась тенденция снижения уровня профсоюзного членства, что не может не вызывать тревоги, поскольку наша численность — наша сила в защите прав и интересов членов профсоюза. Так, по данным статистической отчетности, в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности охват профсоюзным членством среди работающих составил 64,15%.

По сравнению с 2012 годом уровень профсоюзного членства снизился на 1,06%, за 2011 г. снижение составило 0,5%. В целях выявления причин снижения и выработки мер по сохранению и увеличению уровня профчленства было проведено социологическое исследование.

В исследовании приняли участие более 6,5 тыс. человек, из них 4,5 тыс. — члены профсоюза и 2 тыс. — работники предприятий и организаций отрасли, не являющиеся членами профсоюза. Всего в анкетировании приняли участие 56 первичных профсоюзных организаций, в том числе 44 организации, входящие в территориальные организации профсоюза, и 12 ППО прямого подчинения ЦК профсоюза. Возраст респондентов — в пределах от 20 до 74 лет, средний возраст — менее 40 лет, средний стаж — более 10 лет.

Проведенный анализ показал, что большинство опрошенных, как членов профсоюза, так и не вступивших в профсоюз — работники, не имеющие подчиненных, они в той или иной степени не удовлетворены уровнем своей заработной платы, и при этом они не будут испытывать особых осложнений с поиском нового места работы. Это служит одной из причин наблюдающейся текучести кадров, в свою очередь приводящей к возможным потерям в численности членов профсоюза.

В сложившейся ситуации один из способов закрепления работников на предприятиях — это предоставление гарантий занятости, выплаты стабильной заработной платы, соблюдения трудовых прав,

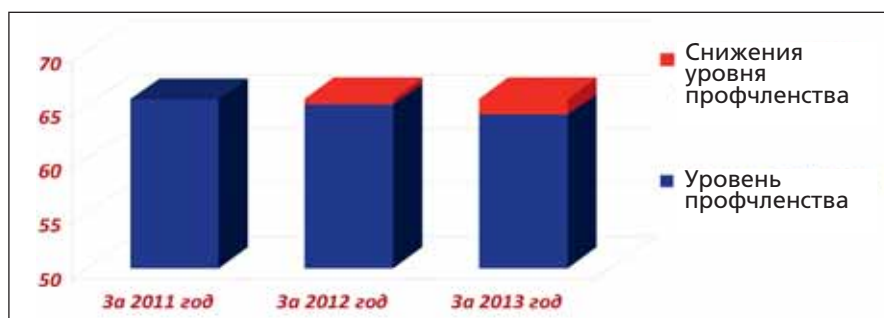
обеспечения условий труда, а также дополнительных льгот, различных выплат и других социальных гарантий, предоставляемых с помощью коллективного договора.

Результаты опроса показывают, что абсолютное большинство работающих в отрасли знают, что именно этот документ защищает их права и гарантии.

Тем не менее, почти треть членов профсоюза не знают, устраивает ли их содержание коллек-

тивного договора. Это свидетельствует о том, что они не знают или не понимают, какие именно права и гарантии там прописаны, либо не знают, как ими воспользоваться, что говорит о недостаточной информированности этой группы работников. Среди работников, не вступивших в профсоюз, примерно половина опрошенных также не смогли определить, насколько они довольны содержанием колдоговора.

По состоянию на 01 января 2014 года в ПРОФАВИА состоит на учете 259783 членов Профсоюза среди работающих



Кол-во работников, участвовавших в исследовании



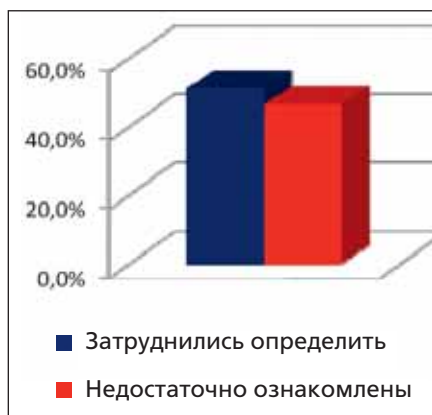
Удовлетворенность коллективным договором



Удовлетворенность коллективным договором, среди работников, не вступивших в профсоюз



Аналогичное число работников не в полной мере ознакомлены с содержанием колдоговора, что вновь подтверждает тот факт, что и эта группа не смогла ответить на вопрос из-за недостатка информации.



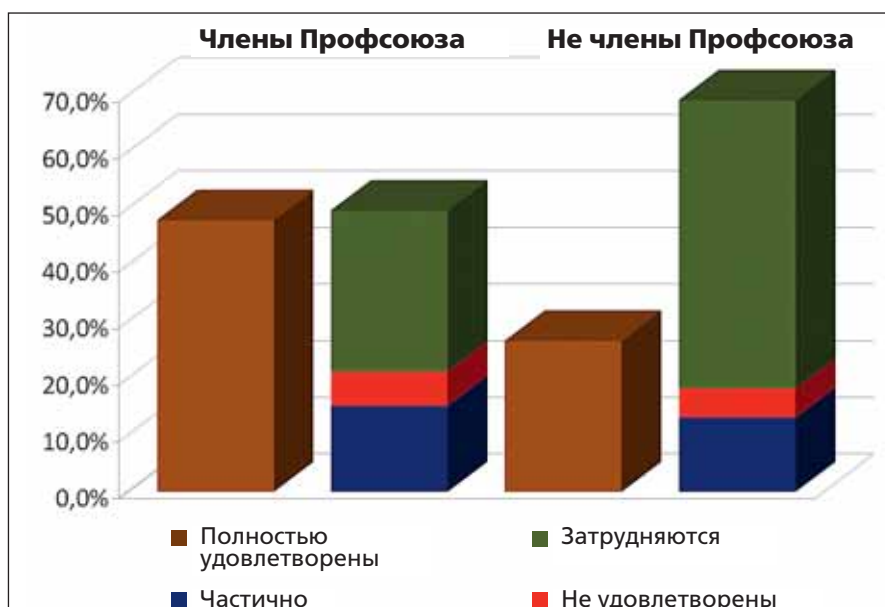
Если к группе не сумевших определить степень своей удовлетворенности добавить тех, кто

удовлетворен отчасти и полностью не удовлетворен коллективным договором, то получается, что в полной мере удовлетворенных — меньшинство.

Далее стоит обратить внимание на то, что обе категории участников исследования в большинстве своем владеют информацией, что профсоюзная организация:

- инициирует процесс разработки и заключения коллективного договора,
- ведет переговоры с работодателем по включению в коллективный договор социальных льгот и гарантий для работников,
- осуществляет контроль за его выполнением.

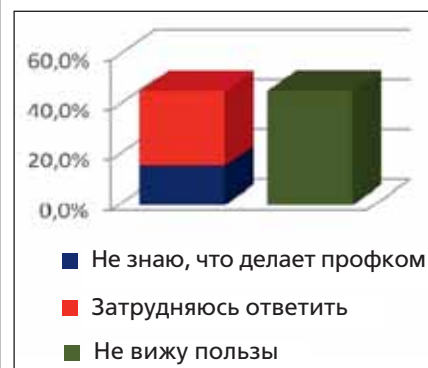
При этом большая часть работников не удовлетворена его содержанием, т.е. качеством выполненной профсоюзной организацией работы, поскольку не в должной мере о ней проинформирована. Это приводит к снижению авторитета профсоюзных организаций.



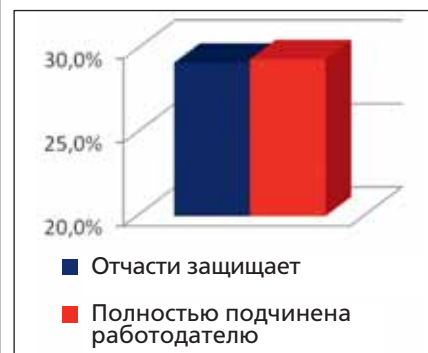
Количество членов профсоюза, не удовлетворенных в той или иной степени содержанием колдоговора и затруднившихся ответить на этот вопрос, сопоставимо с числом выразивших мнение, что профком лишь отчасти защищает права и интересы работников, а также с количеством тех, кто считает, что организация зависит от работодателя.

Таким образом, не получая информации, работники выражают мнение, что профсоюзная организация не выполняет или плохо исполняет свои обязанности, поскольку подконтрольна администрации.

Аналогичная тенденция прослеживается и в ответах не членов профсоюза. Почти половина из них либо затрудняется оценить эффективность профсоюзной организации в вопросе защиты трудовых прав и интересов работников, либо не представляет, чем занимается профсоюз. Оба ответа подразумевают под собой недостаток сведений, в сумме они коррелируются с наиболее популярной причиной не вступления в профсоюз — работники не видят от профсоюзной организации конкретной пользы для себя, потому что не знают, что она делает.



Почти треть не членов профсоюза считает, что профком лишь отчасти выполняет функцию защиты работников, аналогичное



количество считает, что организация профсоюза подчинена администрации предприятия. В очередной раз наблюдается корреляция количества респондентов.

Как следствие, сопоставимое количество не членом профсоюза не желают платить профвзносы, потому что, по их мнению, профсоюз работает не в полную силу, а заслуги по заключению колдоговора причисляют только администрации.

Недостаток информации о деятельности профсоюзного комитета, ведет также к тому, что значительная часть членом профсоюза считает, что социальное партнерство не поможет защитить их права, и не видит иной возможности отстаивать свои интересы, кроме как с помощью коллективных действий. При этом не все из них действительно готовы принимать участие в этих коллективных действиях. Например, три четверти готовы подписать коллективное письмо и всего треть готова выйти на митинг. Стоит заметить, что коллективное письмо относится скорее к форме социального партнерства, чем к коллективным действиям.

Если при этом посмотреть, какие из направлений деятельности первичной профсоюзной организации наиболее актуальны на сегодняшний день, т.е. в защите каких именно интересов и прав, обеспечении каких гарантий нуждаются работники, то мы увидим, что это повышение заработной платы, оздоровление работников и членом их семей и улучшение условий и охраны труда.

Все эти вопросы регулируются коллективным договором, т.е. с помощью социального партнерства, но работники недостаточно информированы о проводимой в этом направлении работе.

Как следствие, лишь половина из них обращается за помощью в профсоюзный комитет, причем обращаются за путевкой или материальной помощью, а не за решением проблем.

Необходимо отметить, что всего 4% считают, что профсоюз должен заниматься мотивацией профчленства, т.е. работники от профсоюзных организаций ждут не уговоров вступить в профсоюз, а ре-

шения своих проблем, отстаивания своих прав, защиты своих интересов.

Если же суммировать мнение членом профсоюза, чем же, на их взгляд, должен заниматься профессиональный союз, в целом, то наиболее актуальны следующие направления деятельности:

- достойная оплата труда,
- контроль за соблюдением трудового законодательства,
- обеспечение занятости, защиты работников при сокращении численности и штата,
- регулирование социально-трудовых отношений через коллективные договоры и соглашения. И вновь все это — составляющие системы социального партнерства, и профессиональный союз это делает, однако информация об этом до членом профсоюза не доходит.

Об этом свидетельствуют и их ответы на вопрос о степени их информированности о деятельности профсоюзных организаций различных уровней. При сравнительном анализе прослеживается четкая тенденция — чем выше уровень организации, тем меньше членом профсоюза в достаточной мере осведомлено о ее деятельности. При этом данная информация в числе наиболее востребованной.

Количество респондентов, оценивших степень своей информированности выше среднего¹, в зависимости от уровня профсоюзной организации:

- первичная профсоюзная организация — 62,4%,
- Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности — 18,2%,
- территориальная организация профсоюза — 17,8%,
- территориальное объединение организаций профсоюзов — 12,2%,
- Федерация независимых профсоюзов России — 11%.

Количество членом профсоюза, оценивших степень потребности в информации выше среднего²:

- социальное обеспечение, социальная защита — 54,3%,
- вышестоящие профсоюзные организации — 43,4%,
- финансовая и производственная деятельность предприятия — 43,4%,
- вопросы охраны и безопасности труда — 41%,

■ события профсоюзной жизни — 37%,

■ преимущества профсоюзного членства — 36,3%.

Недостаточность необходимой информации снижает заинтересованность членом профсоюза, их мотивацию. Следует отметить, что сами членом профсоюза считают это причиной низкой профсоюзной активности, как в целом, так и непосредственно в их организации, что соответствует существующему мнению о том, что в современном обществе авторитет профсоюзов не высок. Как следствие, большинство считает профсоюзные организации, находящимися в полной зависимости от работодателя, в итоге снижается желание работников вступать в членом профсоюза. В сумме все эти факторы приводят к снижению уровня профсоюзного членства и нехватке финансовых средств на реализацию целей и задач профсоюзных организаций.

Каковы же причины низкой профсоюзной активности?

Среди факторов, указанных наибольшим числом респондентов, можно выделить 2 группы причин: внутрипрофсоюзные и внешние.

Влияние внешних факторов, по количеству респондентов, их выбравших:

- руководители и администрация предприятия — 37,1%,
- государство и органы государственной власти — 30%,
- средства массовой информации — 9,7%.

Влияние внутрипрофсоюзных факторов, по количеству респондентов, их выбравших:

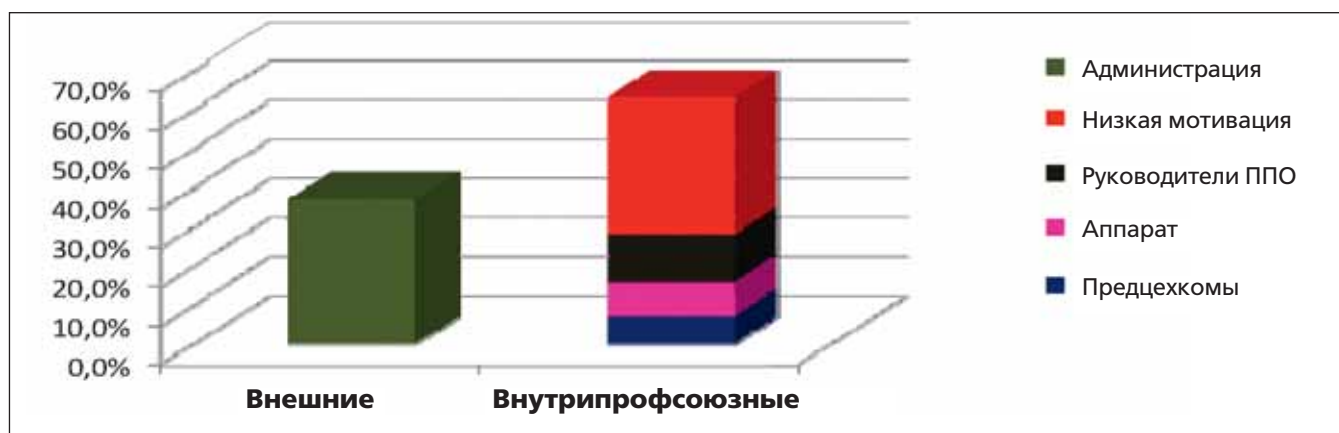
- низкая заинтересованность и мотивация членом профсоюза — 35%,
- руководители первичных профсоюзных организаций — 12,1%,
- профсоюзный аппарат — 8,7%,
- предцехкома (профгруппорги) — 7,3%.

На первый взгляд, внешние причины более весомы в сумме, однако если взять факторы, взаимодействующие в рамках одного предприятия, то получается, что из внешних причин влияет только администрация (37,1%), а внутрипрофсоюзные в сумме отметили почти вдвое большее число опрошенных (63,1%).

¹ Количество респондентов, оценивших свою информированность на 4 и 5 баллов в сумме.

² Количество респондентов, оценивших свою потребность на 4 и 5 баллов в сумме.

Влияние внешних факторов, по количеству респондентов



Какие выводы следуют из вышеизложенного?

Результаты исследования показывают, что профессиональному союзу и его организациям необходимо обратить внимание построение четкой информационной вертикали (сверху вниз и снизу вверх) в целях доведения максимального количества информации о своей деятельности до работников предприятий и организаций промышленности.

Необходимо не только рассказывать о своей работе, но и знать потребности людей, в чем им нужна защита, какая помощь им необходима. Информация долж-

на содержать сведения о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников. При этом особое предпочтение следует отдавать информации не о выплатах социального характера, а именно о работе по защите и отстаиванию прав и интересов членов профсоюза.

Необходимо регулярно проводить разъяснительную работу о деятельности профорганов в рамках социального партнерства, о достижениях профорганизаций по заключению коллективных договоров, соглашений

различного уровня, важности и необходимости данных документов для работников, а также о результатах контроля со стороны профсоюза и его организаций за их выполнением. Следует более ответственно подходить к вопросу ознакомления работников с содержанием коллективных договоров, а также информированию трудящихся о результатах работы комиссий по трудовым спорам и решению проблем работников в досудебном и судебном порядке. □

М.Е. Зеленко, ведущий специалист организационного отдела ЦК профсоюза



КОЛДОГОВОР КАК ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА

В Нижегородской областной организации профсоюза профсоюзные комитеты используют в интересах работников процедуры переговоров по разработке, согласованию и заключению коллективных договоров в рамках соответствия Отраслевому соглашению по авиационной промышленности Российской Федерации.

Несмотря на снижение уровня защищенности работников в новом Трудовом кодексе РФ, профсоюзным комитетам удалось договориться с работодателями о включении в коллективные договоры более высоких, по сравнению с действующим законодательством, гарантий защиты и обеспечения нормальных условий труда для работников предприятий.

Коллективные договоры ОАО ПКО «Теплообменник», ОАО АНПП «Темп-Авиа», ОАО «НАЗ «Сокол», ОАО «Гидроагрегат», ОАО «ПМЗ «Восход», ОАО «Авиабор», ФГУП «НИИСУ» предусматривают обязанность работодателя согласовывать с профсоюзным комитетом ряд локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, закрепляют участие профсоюзного комитета в формировании локальных нормативных актов организации по вопросам: оплаты и нормирования труда, времени отдыха, занятости, охраны труда, социальных интересов работников.

В соответствии с коллективным договором ОАО «Гидроагрегат» во всех случаях, в которых в соответствии с Трудовым кодексом

необходим учет мнения профкома (за исключением принятия решений об увольнении работников по инициативе работодателя, которые производятся с учетом мотивированного мнения), решения и локальные акты принимаются по согласованию с профкомом. Кроме того, пунктом 9.4 коллективного договора усилена защищенность членов профкома, увольнение которых по пунктам 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается только с предварительного согласия профкома ОАО «Гидроагрегат».

В соответствии с коллективным договором ОАО «ПМЗ «Восход» в большинстве случаев работодатель принимает решения также по согласованию с профкомом: утверждения режима рабочего времени, графиков сменности,

Правил внутреннего трудового распорядка, графика отпусков, локальных актов по охране труда. В соответствии с п.9.5 коллективного договора также усилена правовая защита профсоюзных работников: увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов, комиссию по трудовым спорам, допускается с предварительного согласия профкома.

В соответствии с п. 1.4 коллективного договора ОАО АНПП «Темп-Авиа» локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа ППО, но по согласованию с профкомом принимаются правила внутреннего трудового распорядка, график работы, график



Г.Ф.Мельникова,
правовой инспектор труда Нижегородской областной организации

сменности, график отпусков, системы нормирования труда, инструкции по охране труда, положение по оплате труда и другие локальные нормативные акты; кроме того, по согласованию с профкомом производятся переводы, применение дисциплинарных взысканий и увольнение работников, избранных в профком и цехком, что существенно расширяет возможности правовой защиты работников.

В соответствии с коллективным договором ОАО ПКО «Теплообменник» работодатель по согласованию с профкомом принимает Положение по оплате труда (п.2.1), Положении о премировании (п.2.9), Положение о стимулирующих доплатах и надбавках (п.2.9), локальные нормативные акты и инструкции по охране труда.

В соответствии с п.7.8 коллективного договора ОАО «Нормаль» и п.8.4 коллективного договора ОАО «Гидромаш» работодатель учитывает мнение профкома при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка, составлении графика сменности, графика отпусков, определения повышения зарплаты работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а на прак-

тике в этих случаях действует режим согласования.

Согласно п.4.7 коллективного договора ОАО «Авиабор» отпуск в летнее или любое удобное время предоставляется не только женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 12 лет (это положение действует с советских времен), но и женщинам, имеющим 3 и более детей уже без привязки к возрасту, а также любым работникам при наличии у них путевок на лечение. В соответствии с п.5.9 все работы в сверхурочное время оплачиваются не менее, чем в двойном размере. Правила внутреннего трудового распорядка и Положение об оплате труда водителей осуществляются в режиме согласования с профкомом.

В соответствии со статьей 4.15 коллективного договора ОАО «НАЗ «Сокол» устанавливаются надбавки и доплаты в соответствии с ТК РФ, а также по положениям, приказам и распоряжениям работодателя, согласованным с профсоюзным комитетом.

В соответствии со статьей 4.12 работодателем устанавливаются различные системы премирования, стимулирующие доплаты, надбавки по согласованию с профсоюзным комитетом.

Усилена защищенность руководителей и их заместителей выборных профсоюзных органов структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, их перевод и наложение взысканий допускается с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Руководствуясь Отраслевым соглашением, профсоюзный комитет добился включения в коллективный договор права на дополнительные отпуска работникам, осуществляющим управление воздушным движением, имеющим свидетельство руководителя полетов, за работу с вредными и особыми условиями труда продолжительностью 24 рабочих дня (ст.5.6).

В соответствии с п. 4.13.1 коллективного договора ОАО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина» производятся доплаты за работу с вредными условиями труда в размере от 6 до 24 %.

Работодатели на всех предприятиях авиационной промышленности города Нижнего Новгорода и области признают профсоюзные организации в качестве социального партнера и добросовестно выполняют обязательства по коллективному договору. □

ПОД «ВЗГЛЯДОМ» ОХРАНЫ ТРУДА

Обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда четко прописаны в законодательстве Российской Федерации и в ведомственных правилах и инструкциях, но на практике не всегда и не все работодатели и работники выполняют их требования.

В 2013 году на предприятиях авиационной промышленности в Москве несоблюдение требований охраны труда привело к резкому росту количества несчастных случаев (по сравнению с 2012 годом — с тяжелыми травмами на 69%, со смертельным исходом на 67%).

В первом квартале произошло четыре несчастных случая — три

работника получили тяжелые травмы, и еще один погиб на рабочем месте от алкогольного отравления. Основными причинами ЧП явились недостатки в обучении непосредственных руководителей по теме охраны труда, неудовлетворительная организация работ и ненадлежащий контроль производства со стороны непосредственных руководителей.

Во втором квартале произошло три несчастных случая. Один из них — групповой, в котором пострадали четыре человека (один погиб), в другом происшествии работник получил тяжелые травмы, и еще в одном случае человек погиб от алкогольного отравления на рабочем месте. Здесь ос-

новными причинами несчастий стали нарушения трудовой дисциплины и неудовлетворительная организация работ. Групповой несчастный случай стоит описать подробнее, так как в результате его один человек погиб и еще двое получили тяжелые травмы. Произошло это на участке люминесцентного контроля, где использовались легковоспламеняющиеся жидкости. Руководитель слесарных работ нарушил требования внутреннего трудового распорядка — закурил в неположенном месте.

В третьем квартале произошло четыре несчастных случая, в результате тяжелые травмы получили три работника и один человек

погиб. Причиной всех ЧП этого квартала явились нарушения трудовой дисциплины.

В четвертом квартале случилось три ЧП, два человека получили тяжелые травмы и один погиб.

Для наглядности роста травматизма приведу сравнительную таблицу по несчастным случаям с данными за 2012 и 2013 года.

Пренебрежение к требованиям охраны труда недопустимо — ведь, фактически, это вопрос жизни и здоровья людей. Централизованное обучение работников требованиям охраны труда и безопасным приемам выполнения работ является важнейшим условием предотвращения несчастных случаев на производстве. Все работники, независимо от занимаемых должностей, обязаны пройти обучение требованиям охраны труда; а руководитель должен организовать проверку их знаний в этой области в установленные законодательством сроки. Кроме того, руководители всех звеньев должны правильно организовать труд персонала и обеспечить контроль за исполнением подчиненными соответствующих требований и инструкций.

Большое количество несчастных случаев произошло с работниками, находившимися в состоянии алкогольного опьянения (23% от общего количества). Нахождение на рабочем месте (на территории работодателя) в нетрезвом виде — грубейшее нарушение трудовой дисциплины.

Поговорим подробнее о том, как эту самую трудовую дисциплину обеспечить. Дисциплина, направленная на улучшение охраны труда — это система наказаний за те или иные проступки в области безопасности рабочего процесса. Для того чтобы данная система работала, следует определиться с некоторыми правилами ее успешного построения и функционирования. Во-первых, дисциплинарная система должна быть известна всем и каждому в

Несчастные случаи за 2012 и 2013 гг.

Несчастные случаи (НС)	2012 г.	2013 г.
Смертельные НС	1	3
Тяжелые НС	3	9
Групповые НС	0	1
Алкогольное отравление	0	2
Все в т.ч. легкие	85	89

организации, необходимо максимально четко и понятно изложить ее требования и ознакомить с ними работников под роспись. Хорошим вариантом для ознакомления будет общее собрание персонала, на котором будут озвучены все ключевые моменты системы наказаний за несоблюдение норм охраны труда. Каждое нарушение должно придаваться огласке, публично разбираться и быть примером того, как не следует поступать. Последовательность действий должна привести к изменению поведения работников. Неоднократно нарушившие требования безопасности должны рассматриваться как кандидаты на увольнение. Фиксирование и огласка нарушений тоже заслуживает особого внимания. Фиксировать стоит не только нарушения рядовых работников, но и проступки руководителей. Можно завести журнал или сделать бланк особой формы с указанием самого нарушения, правил, которые были нарушены, дисциплинарных мер, принятых по данному нарушению, а также, что было предпринято для устранения повторных нарушений. С этими записями необходимо ознакомить самого нарушителя, а еще лучше — выдать ему копию в напоминание. В зависимости от финансового состояния предприятия, трудовую дисциплину можно повышать с помощью видеоконтроля. Осознание того, что рабочие места находятся под

«взглядом» видеокамер, заставит людей внимательнее относиться к выполнению правил безопасности. Кроме того, видеосъемка может помочь в расследовании случившихся ЧП.

Также стоит отметить важность уполномоченных по охране труда в деле уменьшения травматизма на производстве. В поле зрения уполномоченных по охране труда должно попадать все — от перегоревшей лампочки на территории цеха или участка до отсутствующих или неисправных защитных устройств на оборудовании. Все нарушения должны фиксироваться в журнале многоступенчатого контроля и своевременно исправляться.

В итоге, если следовать последовательности в обеспечении безопасности труда, то все останутся довольны — работники будут здоровы и трудоспособны, а работодатели получат меньший простой оборудования и большую производительность труда. Конечно, соблюдение всех необходимых требований и норм — очень трудоемкий процесс, требующий последовательности и упорства, а также большой заинтересованности всех сторон. Но, как говорится, дело того стоит. Plusов от соблюдения норм охраны труда гораздо больше, чем от возможных сиюминутных выигрышей при нарушениях. □

А.Колганов,
технический инспектор труда
МГО Профавиа



ПРОФГРУПОРГ

СИЛЕН ЗНАНИЯМИ



В учебном процессе многих профсоюзных организаций основной упор делается на обучении председателей цехкомов, молодежного актива. Но нельзя забывать о тех, кто непосредственно находится в производственном процессе и на кого возлагаются большие надежды в деле вовлечения в члены профсоюза работников предприятий — о профгрупорггах. Ежедневно сталкиваясь с работниками своих отделов и подразделений в цехах, профгрупорги зачастую не имеют достаточных знаний, чтобы грамотно и доступно донести до них информацию о деятельности профсоюза. Это результат того, что данной категории профактива незаслуженно уделяется меньше внимания, чем другим активистам.

В Пермской территориальной организации эту ошибку пытаются исправить. Совместно с региональным учебным центром разработана программа, рассчитанная на 16 академических часов, которая предполагает ознакомление профгрупоргов с основными направлениями работы профсоюза. Ведь профгрупорги зачастую даже не знакомы со структурой нашего профсоюза, их представления о нем, направлениях его деятельности ограничены, как правило, организацией культурных и спортивных мероприятий, не говоря уже о том, что они не

всегда понимают необходимость и правила ведения профсоюзного делопроизводства.

В феврале профгрупорги пермских первичных профсоюзных организаций в очередной раз собрались в РУЦе. В процессе обучения активисты не только познакомились со структурой профсоюза, но и могли задать вопросы по самым различным темам. Это и основные вопросы трудового законодательства РФ, и особенности формирования коллективного договора, и проблематика мотивации профсоюзного членства. Отдельно коснулись темы информационной работы в профсоюзе, обсуждали, как нужно взаимодействовать с цеховой профорганизацией.

Обмен опытом работы, встречи с работниками аппарата профорганизаций — все это очень важно для вовлечения лидеров профсоюзных групп в активную общественную деятельность. В этот раз с профгрупорггами также пообщался В.В. Трапезников — депутат Государственной Думы РФ. Общение с ним оставило яркие впечатления у активистов. Встреча тем более была интересна, что Валерий Владимирович сам является членом нашего профсоюза, в течение долго времени возглавлял профорганизацию цеха 50 ОАО «СТАР».

Каждый из профгрупоргов, покидая учебный центр, вновь по-

падает в свою привычную производственную среду. Вот здесь задача первичных профорганизаций и председателей цехкомов — поддержать их, не дать пропасть их вновь приобретенным знаниям и умениям. Практика — главный экзамен для каждого прошедшего обучение.

Также на первый план выходит необходимость регулярно действующей школы профактива в первичках. С учетом того, что общая численность профгрупоргов в Пермской территориальной профсоюзной организации порядка 500 человек, понятно, что обучение должно иметь системный и регулярный характер.

Исходя из сказанного, мы полагаем, что одна из основных задач первичных профорганизаций — формирование такой школы для профгрупоргов. Только слаженная работа всех уровней профсоюзных организаций в направлении обучения может дать желаемый эффект — чтобы профгрупорги стали реально действующим рычагом воздействия как на работников предприятий в плане вовлечения в члены профсоюза, так и на представителей работодателей, как законных представителей работников. □

*У.В. Крапивина
ведуший специалист Пермского
Совета Роспрофавиа*



НАШЕМУ ПОЛКУ ПРИБЫЛО

Ряды Башкирской республиканской организации профсоюза пополнились еще одной первичной профсоюзной организацией

Желание вступить в РОБ «Профавиа» выразили работники Многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг.

— К нам обратилась инициативная группа из 8 человек — работников МФЦ, — рассказал председатель рескома профсоюза Роман Калякулин. — Они заявили о том, что хотят создать первичку и вступить в наш профсоюз. Устав нашей организации не ограничивает членство в профсоюзе по отраслевой принадлежности, и мы им не отказали.

На собрании работников МФЦ Роман Калякулин рассказал представителям коллектива о структуре профдвижения в России, составе членских организаций Федерации профсоюзов республики, профсоюзе работников авиационной промышленности. Работники интересовались вопросами организации детского отдыха, санаторно-курортным лечением. Много вопросов задавали о профсоюзной дисконтной карте, с которой их познакомила ведущий специалист социально-гуманитарного отдела ФП РБ Дина Тимербаева.

Были обозначены первоочередные задачи, которые должны реа-

лизываться новоиспеченным профкомом: разработка проекта коллективного договора, наращивание уровня профсоюзного членства для эффективной работы первички. Функции председателя профкома возложены на одного из инициаторов создания профорганизации Раилю Хафизову, а представлять первичку в уфимском центре на Новомостовой будет Вероника Васильева.

— Считаю, что собрание было полезным — у нас большое количество заинтересованных в профсоюзе работников, — отметила новый председатель цехкома Вероника Васильева. — И наш руководитель Руслан Рифович Усманов также поддерживает наше начинание.

В штате Многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг, который в республике пока представлен 7 филиалами, более 500 работников. По предварительной оценке, около 200 из них уже готовы пополнить профсоюзные ряды. □

*Наталья Новицкая,
корреспондент республиканской
газеты «Действие»*





В ОАО «Корпорации ВСМПО-АВИСМА» 25 декабря 2013 года был подписан коллективный договор, который будет действовать на предприятии в 2014 – 2015 годах. Документ визируют представители трех сторон: генеральный директор корпорации Михаил Воеводин – от имени работодателя, председатель первичной организации Профавиа «ВСМПО» Владимир Иванов и председатель профсоюза работников «АВИСМА» Татьяна Майорова.

Работа над новым колдоговором началась еще в марте 2013 года. К этому времени уже были собраны поступившие из цехов предложения по изменениям в колдоговор. На заседании трехсторонней согласительной комиссии, куда вошли представители работодателя и трудового коллектива, было решено максимально уравнивать социально-трудовые отношения на обеих площадках – в «ВСМПО» и «АВИСМА». Иными словами, скорректировать пункты коллективного договора так, чтобы в «ВСМПО» и «АВИСМА» привести к одному знаменателю все, что гарантируется главным документом предприятия.

До этого момента некоторые пункты имели «географическую» направленность. Например, если в «АВИСМА» рабочий по личному заявлению может заменить молоко «по вредности» денеж-

ной компенсацией, то в «ВСМПО» такой практики нет. Или то, к чему давно привыкли рабочие горячих участков «ВСМПО» – к обеспечению горячим чаем и минеральной водой – ависмовцы некоторых подразделений еще только добиваются.

На заседание согласительной комиссии были приглашены начальник отдела охраны труда и техники безопасности Олег Колчин и советник генерального директора по медицинским вопросам, главный врач медсанчасти «Тирус» Илья Ошеров.

Олег Юрьевич разъяснил членам комиссии некоторые термины и формулировки, которые используются в статьях коллективного договора. У Ильи Семеновича спросили, на каких принципах строится договор со страховой компанией «Согласие», и можно ли сотрудникам корпорации через ДМС оплачивать некоторые операции, назначенные по показаниям врача. Илья Ошеров сказал, что услугами ДМС по договору с «Согласием» воспользовались примерно 80% заводчан. Сложные операции, например, по замене сустава, заводчанам проводят через фонд обязательного медицинского страхования.

Вопросы из раздела «Социальные гарантии, меры социальной поддержки работников и членов их семей» обсуждались очень бурно. Например, спор вызвал пункт «Обеспечивать ежеднев-

ную доставку работников из города Березники до заводоуправления (проходных) «АВИСМА» и обратно по утвержденным и действующим в городе Березники тарифам». Схема подвоза из Березников до комбината – это не специально организованный для одних только работников «АВИСМА» маршрут. Это обычный городской рейс, на котором до нужного места может доехать любой березниковец, и работники «АВИСМА» занимают в нем места согласно купленным билетам, чтобы добраться до комбината. Корпорация совместно с профсоюзом «АВИСМА» компенсирует вовсе не покупку билета каждому своему сотруднику, а недополученный доход автотранспортному предприятию, который выливается в 15 миллионов рублей ежегодно.

Председатель первичной профсоюзной организации «ВСМПО» Владимир Иванов предложил этот пункт исключить, считая его несправедливым по отношению к саадинцам:

– Мы не согласны с таким неравенством. Эти немалые деньги выплачиваются с прибыли, которую зарабатывают и работники ВСМПО в том числе. Если не хотите исключить этот пункт, выделяйте и нам дополнительно 15 миллионов. Мы эту сумму перераспределим по другим статьям, чтобы использовать для выплаты льгот нашим сотрудникам.



— Эта мера принимается не в интересах работников, — парировала заместитель директора по управлению персоналом «АВИСМА» Оксана Еникеева, — а в интересах работодателя.

— Тогда в интересах работодателя должен быть и подвоз работников «ВСМПО», — не поставил точку в этом вопросе Иванов.

К ноябрьскому заседанию члены комиссии уже окончательно определились почти по всем спорным вопросам. Последнее заседание, состоявшееся 13 ноября 2013 года, прошло продуктивно. Чаще звучало: «Принимаем», «Договорились». Если и были какие-то споры, то их можно было назвать «уточнением деталей». Так как все три стороны процесса пришли к согласию по всем вопросам, то было решено не проводить конференцию представителей трудовых коллективов «ВСМПО» и «АВИСМА».

В декабре 2013 года текст проекта нового коллективного договора был опубликован в корпоративных газетах «Новатор» и «Металлург», и заводчане смогли узнать, чем новый договор отличается от предыдущего.

Самое существенное отличие в том, что коллективный договор на 2014–2015 годы теперь един

для обеих площадок, расположенных в Березниках и Верхней Салде. Сумма его бюджета осталась на прежнем уровне, произошло перераспределение средств внутри некоторых статей.

Так, изменились условия социальной поддержки матерей-одиночек. Раньше эта категория работниц получала от корпорации ежемесячно 1050 рублей. Теперь, согласно новому коллективному договору, для них прописано единовременное денежное пособие в размере 3000 рублей к 1 сентября на каждого ребенка.

За счет высвободившихся средств увеличилось частичное возмещение расходов на питание. Теперь оно будет составлять 50 рублей в смену на человека. Это половина суммы среднего чека за обед в столовых предприятия.

Вдвое больше предусмотрено средств на возмещение морально вреда работникам, получившим увечья на рабочем месте, профессиональные заболевания — 2000 рублей за каждый процент утраты здоровья.

Благодаря большой работе, проделанной профсоюзным комитетом и руководством отдела технического контроля и цеха охраны «ВСМПО», контролерам и дефектоскопистам теперь выдают утеп-

ленные жилеты, которых раньше в таблице положенности не было, а охранники одеваются в специальную форменную одежду.

На этом примере стоит акцентировать внимание, потому что включение этого пункта в коллективный договор инициировали рядовые сотрудники предприятия. Они обратились в профком «ВСМПО» с настойчивым требованием добиваться на согласительной комиссии включения гарантий по конкретной спецодежде определенным сотрудникам. Представители профкома сумели убедить работодателя, что направление средств на приобретение теплых жилетов — это не только забота о здоровье коллектива, но и борьба с непроизводительными потерями рабочего времени. Число простудных заболеваний в цехе охраны и в отделе технического контроля нередко выводят эти подразделения в корпоративные «лидеры». Есть надежда, что новая спецодежда защитит женщин, а именно женщины составляют значительное большинство этих коллективов, от сквозняков и холода. □

*Т.М. Ковязина,
председатель
информационной комиссии
ППО ВСМПО*





В феврале состоялась конференция трудового коллектива ОАО «ПМЗ» и ТСП по итогам выполнения коллективных договоров предприятий на 2013 год и основным положениям новых коллективных договоров на 2014 год. В конференции участвовало 317 делегатов.

С докладом о показателях производственно-хозяйственной деятельности коллектива выступил управляющий директор С.В. Попов. Дополнительную информацию о реализации проекта нового перспективного двигателя ПД-14 дал руководитель проекта А.Н. Сучалкин.

С содокладом выступил председатель профкома С.М. Тулупов. Основные итоги совместной деятельности сторон работодателя и работников по формированию и исполнению коллективных договоров в 2013 году Сергей Михайлович оценил положительно.

Вместе с тем, он отметил и имеющиеся проблемы: «первоначально коллективные договоры ОАО «ПМЗ» и ТСП формировались в труднейших условиях с отрицательными хозяйственно-финансовыми показателями в конце 2012 года. Совершенно правильно новым руководством

предприятия было поручено комиссии по КД доработать уже подписанные договоры.

Вновь образованная в связи с кадровыми изменениями комиссия по коллективным договорам (постоянно действующая комиссия по регулированию трудовых отношений) работала в течение года более конкретно и результативно.

Работа комиссии в постоянном режиме позволила ввести в действие дополнительные соглашения по выплатам работникам, имеющим зарплату ниже 2,5 прожиточных минимума по региону, по упорядочению оплаты нерабочих праздничных дней, по оплате за исполнение работником дополнительных обязанностей, в т.ч. за временно отсутствующего работника, по оплате за работу в выходные и праздничные дни, по оплате за ненормированный рабочий день и др.

И пусть «упорядочено» — еще не значит «идеально», при понимании сторонами партнерства будут обсуждаться ситуации, вноситься изменения...

Работа по исполнению производственных планов, решению задач развития предприятия требует четкого исполнения

трудовой дисциплины, снижению потерь рабочего времени, четкого исполнения правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) всеми работниками. В рамках проведения отчетно-выборных собраний и конференций в подразделениях первички мы вновь обращаем внимание членов профсоюза, остальных работников на обязанность строгого соблюдения ПВТР...

Проблемной остается качество предоставления услуг по питанию работников в столовых ООО «Корпус-Групп». Мониторинг, проведенный в феврале — марте 2013 года, контроль комиссий, жалобы работников в профком, отзывы в книгах жалоб и предложений показывают значительную неудовлетворенность работников. Цены на продукцию в столовых «Корпус-Групп» в 2013 году поднимались дважды — в июле и в августе. Стоимость обеда нормального работника выросла почти в полтора раза. Вместе с тем ожидание введения дотаций на питание, выполнения требования работников и профкома о смене оператора несколько снизило напряженность, но это временно, и это не значит, что стало лучше.



Что касается параметров новых коллективных договоров, стороны договорились, что рост зарплаты за счет производственно-хозяйственной деятельности в 2014 году не должен быть ниже уровня инфляции.

Объемы и уровни социальных выплат будут не ниже, чем в предыдущем году. Общая сумма расходов на социальные вопросы и на мероприятия КД значительно выше прошлого плана. Коллективные договоры «ПМЗ» и ТСП на 2014 год подписаны сторонами 15 января, а 23 января 2014 года подписано Отраслевое соглашение по авиационной промышленности РФ.

Обязательства Соглашения распространяются и на наш коллектив. Поэтому в ближайших планах работы постоянно действующей комиссии по КД — обсуждение положений ОС и поиск решений по их исполнению через коллективные договоры.

При эффективной работе предприятий, получении достаточной прибыли, что может быть обеспечено высокопроизводительным трудом, четкой исполнительской дисциплиной,



соблюдением ПВТР, будет и возможность обсуждения и включения в коллективные договоры новых положений и пунктов социального характера.

Все в наших руках».

Помимо этого Сергей Михайлович доложил о выполнении пунктов договора, касающихся правовой помощи членам профсоюза, оказания материальной помощи. В 2013 году, в

отличие от предыдущих лет, полностью выполнены обязательства работодателя по перечислению финансирования средств профкому по проведению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы и на хозяйственное содержание профкома. □

*Профком
ППО «Пермские моторы»*



ДОВОЛЬНЫ ОБЕ СТОРОНЫ



В конце февраля состоялась конференция трудовых коллективов ЗАО «Алкоа Металлург Рус» и ООО «Технический центр». В работе конференции от двух предприятий приняли участие 135 делегатов. С информацией о выполнении коллективных договоров в 2013 году выступили: генеральный директор ЗАО «Алкоа Металлург Рус» — Павлов В.Я., директор по охране труда, здоровья и экологии Павлов Н.В., директор по персоналу — Нейман И.В., генеральный директор ООО «Технический центр» Долгих С.В., заместитель председателя Союза молодежи — Филатова И.А., председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «Алкоа Металлург Рус» — Леонова И.В.

С отчетом о выполнении VI раздела коллективного договора «Охрана труда и окружающей среды» перед делегатами выступил директор по охране труда, здоровья и экологии Павлов Н.В.. Он отметил, что этот раздел коллективного договора выполнен в полном объеме. Проводилось расследование всех инцидентов, которые привели или могли бы привести к несчастным случаям.

По ним разрабатывались и выполнялись организационно-технические, санитарно-гигиенические мероприятия. В 2013 году все работники предприятия были обеспечены сертифицированными спецодеждой и спецобувью, производилась выдача молока рабочим вредных профессий, закупались СИЗ, первичные средства пожаротушения, смывающие средства, бутилированная питьевая вода. Проводился первичный и периодический медицинский осмотр работников. Была обеспечена круглосуточная работа здравпункта на территории предприятия и содержание объектовой пожарной части. Затраты предприятия по охране труда в 2013 году составили более 97 млн. рублей.

Директор по персоналу Нейман И.В. доложила конференции о том, что в соответствии с коллективным договором заработная плата работников предприятия в 2013 году была дважды (в январе и июле) проиндексирована на величину уровня инфляции в Ростовской области. В сентябре — октябре было проведено дифференцированное повышение заработной платы рабочим в среднем

на 8%, руководителям, специалистам, служащим — на 7%. Средняя заработная плата в декабре 2013 года составила 24418 рублей, минимальная заработная плата по предприятию составила 13188 рублей, что в 1,75 раза выше прожиточного минимума трудоспособного населения по Ростовской области.

Говоря о трудовой дисциплине, Инга Вячеславовна отметила тот факт, что число нарушений трудовой дисциплины в 2013 году увеличилось. Участились случаи задержания на проходной работников с запахом алкоголя.

В течение 2013 года проводились мероприятия по обучению сотрудников завода. Всего в них задействовали 891 сотрудника. Все социальные выплаты и льготы предоставлялись работникам и пенсионерам в соответствии с утвержденными положениями по предприятию. За счет средств предприятия было произведено поощрение юбиляров, победителей конкурса «Лучший по профессии», победителей и призеров заводской спартакиады; были выплачены денежные премии работникам к 8 Марта и Дню металлурга. Для работников и пен-



сионеров были приобретены путевки в санаторий «Руно» города Пятигорска. Для детей сотрудников приобретались путевки в детские оздоровительные лагеря. Работникам и пенсионерам была оказана материальная помощь на лечение, бракосочетание, в связи с рождением ребенка, на ритуальные услуги.

О выполнении VIII раздела коллективного договора «Работа с молодежью» отчиталась заместитель председателя Совета молодежи ЗАО «Алкоа Металлург Рус» Филатова И.А. В своем отчете она остановилась на том, что благодаря поддержке администрации и профсоюзного комитета предприятия, в 2013 году Союз молодежи смог организовать и провести ряд интересных мероприятий. Традиционными стали ежегодные встречи молодежи с генеральным директором предприятия, на которых всегда строится конструктивный диалог и молодежь имеет возможность из первых уст получить ответы на интересующие их вопросы. Молодежь проводила акции в Совете ветеранов, доме престарелых, участвовала в акции «Георгиевская лента», организовала и провела экологические акции в разных уголках города и района, различные спортивные и культурно-массовые мероприятия. Информация о работе Союза молодежи размещалась на страницах молодежной газеты «Бобышка» и в газете «Белокалитвинский металлург».

О выполнении в 2013 году всех обязательств коллективного договора, взятых на себя администрацией ООО «Технический центр», отчиталась перед конференцией генеральный директор Долгих С.В. В своем выступлении он подчеркнул, что обязательства по выполнению договора в 2013 году перед работниками выполнены в полном объеме по всем разделам.

В выступлении председателя первичной профсоюзной организации ЗАО «Алкоа Металлург Рус» Леоновой И.В. было отмечено, что в настоящее время в ЗАО «Алкоа Металлург Рус» и в ООО «Технический Центр» действуют идентичные коллективные договоры. Она подчеркнула, что выполнение коллективных договоров постоянно находится под контролем профсоюзного комитета организации. В 2013 году коллективные договоры были

выполнены по всем разделам и обязательствам, взятым на себя как администрацией, так и профсоюзной организацией. Ирина Владимировна обратила внимание делегатов на то, что профсоюзной организацией, как стороной социального партнерства, при заключении договоров учитывались интересы членов всего трудового коллектива, а не только членов профсоюза. В ее докладе прозвучал отчет по обязательствам профсоюзной организации о социальных выплатах для членов профсоюза. Сумма этих выплат в 2013 году составила более 900 тысяч рублей. Эти средства были израсходованы на выплату членам профсоюза материальной помощи на лечение, в связи с рождением ребенка и первым бракосочетанием, на приобретение санаторно-курортных

блемах, затронутых в ходе проведения цеховых конференций: о ремонте санитарно-бытовых помещений в пресловом производстве, о строительстве автостоянки для автомобилей, об организации подвоза работников посудного производства, о стирке и ремонте спецодежды и некоторых других проблемах. От имени работников предприятия она обратилась к генеральному директору с предложением включить озвученные вопросы в план мероприятий по улучшению условий труда работников на 2014 год и установить сроки и ответственных лиц за выполнение данных мероприятий.

Генеральный директор ЗАО «Алкоа Металлург Рус» Павлов В.Я., в свою очередь, подвел итоги финансово-хозяйственной деятельности предприятия в 2013



путевок, канцтоваров родителям первоклассников, на организацию поездок на море. Около миллиона рублей было израсходовано на цели, не предусмотренные коллективным договором: на организацию и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий — заводской спартакиады, КВН, соревнований «Супер-Мама»; на оплату транспортных услуг в ростовский дельфинарий и торговый центр «МЕГА»; на финансирование мероприятий, проводимых Союзом молодежи; на улучшение условий труда в подразделениях; на приобретение цветов для поздравления женщин к 8 Марта; новогодние подарки для членов профсоюза.

Далее в своем выступлении Леонова И.В. остановилась на про-

году. Далее он рассказал о перспективах работы предприятия на 2014 год и отметил, что этот год будет непростым и напряженным, потому что компания поставила перед предприятием еще более высокие цели и задачи, которые нужно будет решать всему трудовому коллективу. В конце своего выступления Владислав Яковлевич ответил на вопросы, прозвучавшие на конференции.

В заключение работы конференции делегаты признали коллективные договоры за 2013 год выполненными. Коллективные договоры ЗАО «Алкоа Металлург Рус» и ООО «Технический центр» будут действовать в полном объеме и в 2014 году. □

*Профком
ЗАО «Алкоа Металлург Рус»*



Профсоюзные активисты самого различного уровня могут подтвердить, что качество работы, ее эффективность во многом зависят от возможности периодически повышать свой уровень знаний, а также знакомиться с работой коллег, чтобы можно было обменяться мнениями, «подхватить» новые идеи, посмотреть со стороны на текущую деятельность профкома и тем самым

идеями по поводу своей дальнейшей работы.

Но обо всем по порядку. Первое, с чем познакомились гости, был технический кабинет, где представлены образцы производимой предприятием продукции. Здесь состоялась встреча с главным инженером ОАО «СТАР» Ю. П. Бородиным. Он рассказал представителям родственных предприятий об истории, о новых перспек-

Далее группа побывала в ряде цехов, где познакомилась не только с производством, но и с содержанием, внешним видом профсоюзных стендов. Посещение столовой вновь поднял ряд вопросов, касающихся социальной составляющей работы предприятия. Вопросы касались и цен, и дотации на питание, и качества обслуживания.

Что вызвало исключительно положительные эмоции всех гостей, так это круглогодично действующий фонтан на территории предприятия. Сделать фото на фоне испаряющейся в морозном воздухе воды стремились все без исключения.

Заключительным этапом посещения «СТАР» стало участие всей группы в еженедельном оперативном совещании с председателями цехкомов. Помимо коллег с родственных предприятий в работе совещания принял участие председатель Пермского крайсовпрофа С.Н. Булдашов. После приветственного слова председатель ППО «СТАР-ИНКАР» Б.Д. Красноперов предоставил ему слово. Помимо итогов деятельности профсоюзов Прикамья в 2013 году и задачах на наступивший 2014 год, лидер профсоюзов Пермского края остановился на проблемах падения уровня профсоюзного членства, которое хотя и приостановилось по итогам отчетов за прошедший год, но все-таки остается значительным.

Далее следовали знакомые всем профсоюзным активистам вопросы награждения по итогам соревнований, организации семинаров, информации по оздоровлению работников, мероприятиям молодежного актива, охране труда и другая.

Насыщенная программа оставила свой отпечаток в памяти каждого, кто принял участие в мероприятии. Есть о чем задуматься — о взаимоотношениях с работодателем, о тех болевых



подчеркнуть для себя что-то новое. Именно с этой целью некоторое время назад профсоюзные активисты ОАО «СТАР» познакомились с работой предприятий и профорганизации «Пермских моторов». А затем наступило время ответного визита.

В феврале текущего года группа профсоюзных лидеров цеховых организаций «Пермских моторов» вместе с председателем первичной профсоюзной организации С.М. Тулуповым посетила площадку ОАО «СТАР». К ним присоединились председатель ППО ОАО «Авиадвигатель» А.В. Вольф и ее заместитель А.Л. Бурыйлов. Хозяева подготовили обширную программу, по окончании которой все участники могли составить мнение о работе первички и «напитаться» мыслями,

тивных разработках. Отметил, что они серьезно вошли в вертолетную тематику. ОАО «СТАР» активно сотрудничает с рядом авиационных предприятий, в числе которых ОАО «Пермский моторный завод» и ОАО «Авиадвигатель». Далее гостям показали производство гидротолкателей и новейшее оборудование в главном механическом корпусе.

Не могли остаться в стороне объекты социального характера. Большое впечатление произвело посещение недавно отремонтированного отделения профилактики, где работники не только проходят профосмотры, но и могут получить необходимые физиопроцедуры, обратиться со своей проблемой как к терапевту, так и к узким специалистам. И все это — не выходя за проходную.





точках, на которых необходимо заострить внимание, об организации работы как преддехкома, так и внутри аппаратов профкомов. Есть свои нюансы у каждой профсоюзной организации. Теперь необходимо примерить полученный опыт на себя, на работу с людьми в своих подразделениях.

Обмен опытом работы профсоюзных активистов разных организаций, общение, встречи, подобные этой у заводского фонтана, бесспорно, вносят большой вклад в развитие взаимоотношений как внутри профсоюза, так и отношению к нему общества в целом. □

*У.В. Крапивина
ведущий специалист
Пермского Совета Роспрофавиа
Фото автора
и Е.В. Керженцевой*



РАБОЧИЙ – ДОЛЖНО ЗВУЧАТЬ ГОРДО!

8 декабря Ассоциация организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности Республики Башкортостан в спорткомплексе «Динамо» в Уфе провела Международный молодежный форум, посвященный 20-летию Международной евроазиатской Федерации металлургов (МЕФМ). Несмотря на воскресный день, молодежь, представляющая отрасли машиностроения и авиапрома, бросила все домашние дела, чтобы привлечь внимание общественности к проблемам рабочей молодежи, поговорить о возможных путях повышения престижности квалифицированного труда рабочих, а значит, привлечения молодых людей на предприятия отрасли.

В форуме приняли участие молодые рабочие машиностроительных отраслей практически всех предприятий республики, а также делегация от Украины под руководством А. Кельина — председателя ППО Профсоюза авиационной промышленности Украины в ГАХК «Артем», молодежная команда профсоюза «Тюрк металл»; генеральный секретарь МЕФМ Мехмет Союпек,

вице-президент профсоюза «Тюрк Металл» Сулейман Йылдырым, председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Амирхан Самирханов, министр труда и социальной защиты населения Ленера Иванова, замминистра молодежной политики и спорта РБ Александра Акулинина, председатель Профсоюза машиностроителей РФ Николай Шатохин, заместитель Генерального секретаря МЕФМ, секретарь ЦК Профсоюза машиностроителей РФ, заведующий международным отделом ЦК А. Паньчев.

Председатель Ассоциации организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности Николай Лифанов поблагодарил МЕФМ за огромную работу по обучению профсоюзного актива, изучению социальных проблем, мониторингу экономической ситуации региона, что приносит неоценимую пользу профсоюзному движению России. Затем выступавший кратко отметил весь спектр проблем, стоящих сегодня перед работающей молодежью. Кадровый голод на производстве, непопулярность машинострои-

тельных профессий, низкая оплата труда, а значит, невозможность купить жилье, получить образование, содержать семью — весь этот ворох проблем просто уже требует принятия кардинальных, безотлагательных мер, отметил Н. Лифанов. При этом система профессионального образования не позволяет молодым людям получить высокую квалификацию по той или иной профессии, зачастую молодежь устраивается на работу не по своей специальности, а по той, на которую имеется вакансия. Текучесть кадров на предприятиях доходит до 50%. Отсутствие перспектив карьерного роста, низкий уровень доходов молодежи отражается на демографической ситуации. Если сегодня не задуматься о частных вопросах молодых работников, то есть риск потерять целую отрасль. В завершение своего выступления Н. Лифанов пожелал молодежи быть равнодушными к проблемам родителей, семьи, к коллегам и тем, кто работает рядом, за соседним станком, в соседнем цехе, на соседнем предприятии, в соседнем регионе. Ведь будущее молодежи — в руках самих молодых людей.

Затем молодые люди рассказали о своих насущных проблемах, решение которых невозможно больше откладывать.

Мифы о жилье

Василий Горбунов, начальник отдела по работе с молодежью ОАО УМПО, говорил о самом больном для молодых людей вопросе, который так и не находит разрешения — о жилье:

— Есть огромная надежда, что решения, принятые форумом, позволят молодежи решить актуальные вопросы, особо — способов и форм приобретения жилья, этот вопрос сегодня стал для молодых людей критическим: ведь «жилье для молодежи» — миф, а ипотека — приговор...



За здоровый досуг

Айрат Султанов, председатель Совета молодежи ППО УП-ПО, говорил о запущенности идеологической работы с молодежью:

— Сегодня практически ликвидирована возможность бесплатно заниматься в спортивных секциях, кружках. Повсеместное внедрение в жизнь платных услуг по организации досуга привело к тому, что молодежь, которая имеет возможность приобрести технику, замкнулась в виртуальном пространстве. А кто не имеет такой возможности — выходит на улицы и бросается во все тяжкие. Поэтому неудивительно, что в настоящее время у нас в стране резко растет количество наркоманов, алкоголиков. Поднимает голову национализм, так как во всех своих проблемах люди начинают искать виноватых.

В советское время профсоюзам выделялись средства на досуговую работу. Сегодня работодатели, за очень редким исключением, отказываются финансировать развитие физкультуры и спорта, художественной самоде-

ятельности для своих коллективов. Это привело к тому, что многие формы досуга для людей стали недоступны. Немаловажную роль в данном вопросе сыграло и то, что уровень заработной платы основной массы населения не позволяет им тратить на организацию досуга не только себя, но и своих детей.

Стране нужна реальная молодежная политика, которая смогла бы возродить патриотическое воспитание детей и молодежи, поднять его на качественно новый уровень.

Председатель ЦК Профсоюза машиностроителей **Николай Шатохин**, выслушав выступления молодых рабочих, отметил, что молодежь на форум собралась равнодушная, она активно пытается решать социально-экономические проблемы на своих предприятиях. Это правильная позиция. Ведь именно молодежь крайне уязвима на рынке труда.

Пролетарии всех стран, объединяйтесь!

Генеральный секретарь МЕФМ **Мехмет Союлек** еще

раз подчеркнул, что Международную евроазиатскую федерацию металлистов очень интересуют диалог с молодыми рабочими, вопросы их участия в жизни общества, их идеи, которые изменят будущее. На современном этапе МЕФМ решила расчитать социальные, экономические и культурные заторы, которые стоят перед молодежью. МЕФМ призвана отвечать на вызовы, которые бросает глобализация рабочим мира. Пример: в Германии, Турции, Индии рабочие производят один и тот же автобус марки Мерседес. При этом в Германии рабочий получает 4 тысячи долларов, в Турции — тысячу долларов, а в Индии — 200 долларов. Понятно, что хозяевам выгоднее эксплуатировать труд индийцев, платя им мизер. Чтобы противостоять капиталу, мы должны объединиться. Сначала — на своих заводах, в своих профсоюзах, а затем и на международном уровне, объединив усилия наших профсоюзов. Раз глобальный капитал действует сообща, и рабочие должны объединяться, — призвал участников форума гость из Турции.



Молодежная команда ППО КумАПП

По болевым точкам

Министр труда и соцзащиты населения *Ленара Иванова* сразу отметила болевые точки молодежи: работа, зарплата, жилье:

— Работа у вас есть, но в стране существует огромная проблема низкого престижа рабочих профессий. О трудоустройстве надо говорить с детьми, начиная со школьной скамьи, рабочий — это должно звучать гордо!

Вопрос заработной платы — это основа всего, пока не будет достойной оплаты, не будет и престижен труд рабочего. И здесь нужно плотно работать через соглашения. В каждой отрасли должна быть прописана (и прописывается через отраслевые соглашения) своя планка, и нужно добиваться, чтобы работодатели выполняли свои обязательства.

Но тут министр отметила, что с работодателями становится все труднее работать. Зачастую приходится иметь дело даже уже не с москвичами, а с глобальным работодателем, с которым весьма сложно построить диалог.

Наконец, третий вопрос — жилье, решение которого вытекает

из решения первых двух проблем. Будет работа, будет достойная оплата — будет и ипотека.

Конкурс «Организация высокой социальной эффективности», который проводят стороны социального партнерства, направлен на повышение социальных гарантий для работников предприятий. Предприятия должны повышать планку, а отстающие, глядя на успех победителей, подтягиваться к их уровню.

Сила — в единстве

Председатель ФП РБ *Амирхан Самирханов* подтвердил, что рабочая молодежь ставит три главных вопроса: работа, зарплата, жилье. Но сколько бы мы ни говорили «сахар», во рту слаще не станет. Сила профсоюзов — в единстве, поэтому надо ставить эти вопросы перед правительством России, перед президентом. А на предприятиях необходимо прописывать максимум нужных для работников моментов через колдоговор, будь то вопросы, касающиеся жилья, заработной платы или полноценного отдыха.

В завершение официальной части форума председатель респуб-

ликанской организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Роман Калякулин зачитал текст резолюции форума, в котором нашли отражение все проблемы, поднятые в ходе встречи.

А затем молодежь ждала приятная неофициальная часть: свои презентации-визитки на тему «Профсоюз — это мы!» подготовили и показали молодежные команды профсоюза машиностроителей, профсоюза авиапрома и гости — молодежная турецкая делегация «Тюрк металл». Завершился форум красочным концертом этно-рок группы «Армак».

Думаем. Говорим. Действуем?

А вот что наш корреспондент услышал от рядовых участников форума, официально не выступавших с трибун.

Эврен Кенар — рабочий, член профсоюза «Тюрк металл» (г. Бурса);
Онур Озогул — рабочий, представитель профсоюза «Тюрк металл» на своем предприятии (г. Эскишехир):

— У нас, металлистов, уровень жизни достаточно высокий, мы



Презентация нашей команды



имеем очень хороший колдоговор, в котором заложена высокая почасовая оплата. Есть одна особенность, очень важная для молодежи: если молодой человек при трудоустройстве на завод вступит в профсоюз, то его заработная плата сразу будет в 1,5 раза выше, чем если бы он не вступил в «Тюрк металл». Колдоговор у нас подписывается раз в два года, и привилегии, заложенные в нем, распространяются только на членов профсоюза. Сюда мы приехали, чтобы поддержать братьев-металлистов в Башкирии, чтобы рассказать о нашем профсоюзе, одном из самых молодых, но самом сильном в Турции, мы, металлисты, должны действовать сообща в рамках МЕФМ, тогда мы противостоям глобальному капиталу и сможем защитить свои права.

Турция сегодня является страной с самым молодым населением, и мы знаем, что квалифицированные рабочие играют важную роль в ее экономическом и социальном развитии. Нашему профсоюзу 50 лет, но по возрасту членов профсоюза мы — самый молодой, энергичный профсоюз. «Тюрк металл» работает на более чем 600 предприятиях, и сегодня особое внимание он уделяет проблемам молодежи. Профсоюзная борьба дает результаты: мы способствуем распространению занятости молодежи в стране, и предложения нашего профсоюза рассматриваются правительством страны.

Татьяна Соловей — председатель ППО, начальник сектора конструкторского отдела БПО «Прогресс» (г. Уфа):



— Наше предприятие не может похвастаться тем, что молодые специалисты получают дополнительные суммы поддержки к заработной плате, но молодежь, тем не менее, к нам идет, поскольку у нас дают «зеленый свет» заочному обучению, а сегодня каждый понимает: карьерного роста можно добиться, только получая образование, повышая квалификацию. Талантливых, активных ребят руководство берет на заметку. Многие приходят на завод еще студентами — проходят практику, пишут дипломы на предприятии и закрепляются на нем. Есть и свои трудовые династии, что тоже говорит о преемственности поколений.

Павел Семенов — инженер-исследователь, работает в ОАО УНПО «Молния» около пяти лет, сразу после вуза пришел на инженерную должность:

— Зарплата пока устраивает. Именно пока, потому что недавно

я женился и, разумеется, уже думаем с женой о детях. Конечно, хотелось бы получать тысяч 50, но когда эти времена настанут? Квартирный вопрос я уже решил, причем в значительной мере — через спорт: дело в том, что я профессионально занимаюсь волейболом, бильярдом — участвую во всех чемпионатах «Ростехнологии», неоднократно становился призером. А с зарплаты вряд ли смог бы накопить на квартиру. Чего хотелось бы мне и молодым людям моего возраста? Конечно, роста заработной платы — только тогда появляется уважение к своему труду, когда ты получаешь его достойную оплату; хотелось бы видеть перспективы карьерного роста. Много чего хотелось бы — обо всем этом сегодня мы и собрались поговорить на форуме! □

И. Левчук, корреспондент республиканской профсоюзной газеты «Действие», г. Уфа (фото О. Дроновой)



СЛОВО КРЕПИТСЯ ДЕЛОМ

Первичная профсоюзная организация ОАО «МЗиК» много внимания уделяет воспитанию у молодежи активной жизненной позиции, вовлечению молодых работников в многообразие добрых профсоюзных дел.

Сегодня в нашей профсоюзной организации наметился устойчивый рост численности членов профсоюза, 44% от их общего числа составляет молодежь в возрасте до 35 лет. В составе профкома 52% — представители молодежи. Профсоюзный комитет доверил молодым профсоюзным активистам самые ключевые и злободневные направления деятельности: правовую работу ведет юрист Игорь Чистяков, информационную — заместитель начальника отдела по работе с персоналом Антон Силин. При его активном участии, а также главного редактора газеты «Калининец» Натальи Заплатиной, Антона Пряничникова и Анастасии Харченко после длительного перерыва возобновились еженедельные заводские радиопередачи, что положительно сказалось на активности информационного профсоюзного поля.

Упомянув о молодежи в составе профкома, обязательно надо отметить заместителя начальника механического цеха Евгения Туканова, ответственного за физкультурно-оздоровительную работу, программиста отдела ин-

формационных технологий Ивана Коромылова, курирующего шефскую работу с МБОУ СОШ № 138, инженера отдела главного технолога, председателя культурно-массовой комиссии Елену Брагину, заместителя начальника отдела по работе с персоналом, председателя молодежного Совета ОАО «МЗиК» Ренальда Халилова.

Начиная с 2013 года, на еженедельные семинары председателей цеховых комитетов, занятия школы профсоюзного актива, однодневные обучающие семинары приглашаются молодежные лидеры подразделений, рассматриваемые профкомом в качестве кадрового резерва профактива. Именно этой категории отводится ведущая роль в вопросах социально-организационной адаптации, т.е. включения работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Одним из главных инструментов адаптации является коллективный договор, в котором прописаны порядок взаимоотношений работников и работодателя, основные принципы социального партнерства и роль первичной профсоюзной организации в этом процессе.

18 декабря 2013 года на профсоюзной конференции был принят и подписан коллективный дого-



М.С. Никитина,
председатель первичной профсоюзной организации ОАО «МЗиК», г. Екатеринбург

вор на 2014–2016 г.г. Этому предшествовали собрания в цехах и отделах по обсуждению проекта договора, прошедшие при большой активности работников, прежде всего, молодежи. Как результат, в трех новых пунктах колдоговора из десяти дополнительных принятых нашли отражение вопросы, касающиеся молодежной политики.

В том числе это — увеличение ежемесячной оплаты за учебу





без отрыва от производства за собственные средства с 15% до 20% от оклада (тарифа); увеличена ежемесячная дотация родителям за содержание детей в детских дошкольных учреждениях с 500 рублей до 1000 рублей; принято решение о выплате частичной компенсации по ипотечному кредитованию.

Укращением многих мероприятий служат выступления молодежной агитбригады, созданной в 2012 году и уже в апреле 2013 года успешно дебютировавшей на V Всероссийском конкурсе профсоюзных агитбригад в





Параллельная профсоюзная организация
ОАО «Машиностроительный завод
имени М.И. Колюбакина», г. Бокситогорск

2014 год

80 лет

Растем вместе с профсоюзом, развиваемся вместе
трудящихся предприятий и организаций

**Мы сильны,
когда едины**





г. Первоуральске. Наша агитбригада пропагандирует основные принципы и задачи профсоюзного движения, формируя, прежде всего, уважение к рабочему человеку.

«Родом» агитбригада — из команды КВН, вот уже несколько лет блистающей на встречах с молодыми специалистами подшефной МБОУ СОШ № 138. В составе этой команды Сергей Рудиков, Иван и Ксения Дмитренко, Дарья Сандакова, Мария Пинягина, Алена Проскурдина, Диана Вайцевич, Аркадий Иванцов, Евгений Пасхин, Динар Давлетбаев, Евгений Печеркин.

Наша талантливая, креативная молодежь привносит в профсоюзную первичку новую позитивную энергию, новые идеи и предлагает

пути их реализации. Так, в коллективе нашла положительный отклик идея приобретения билетов для членов профсоюза в театры и кино в дни новогодних каникул. Новшество как форма поощрения и стимулирования сыграло не последнюю роль в создании позитивного имиджа и в дополнительной мотивации по вовлечению работников в профсоюз.

Все профсоюзные мероприятия и события 2014 года, безусловно, посвящены 80-летию Профавиа, поэтому в преддверии нового года каждому председателю цеховой организации и молодежному профсоюзному лидеру был вручен выпущенный к юбилейной дате календарь.

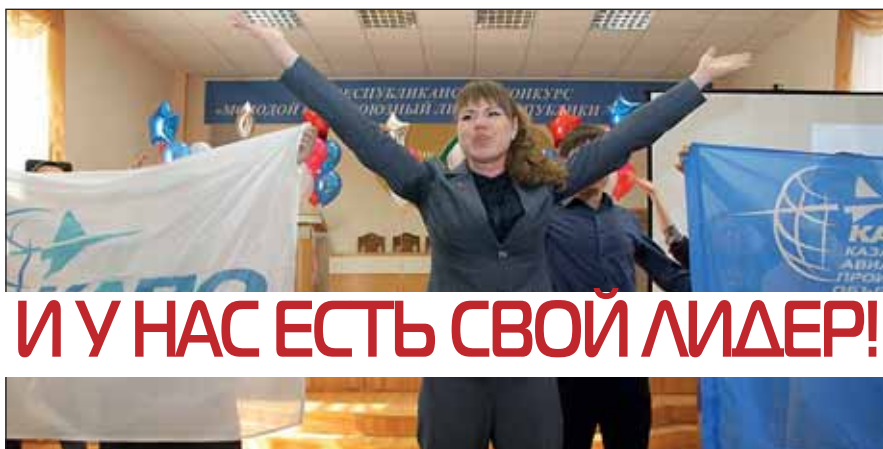
Двенадцати месяцев оказалось мало, чтобы вместить ту яркую и

насыщенную жизнь, которой живет первичная профсоюзная организация ОАО «МЗиК». Вот лишь некоторые из ее страниц:

- участие в профсоюзном агитпробе ФПСО «Профсоюзы за безопасный труд!» Екатеринбург — Алмааты — Бишкек;
- конкурс профессионального мастерства «Мастер — золотые руки»;
- эстафета 9 Мая;
- чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла;
- соревнования (плавание, волейбол, шахматы, полиатлон, бильярд, боулинг, армреслинг);
- посвящение в преддехкома;
- заводской фестиваль народного самодельного и прикладного творчества в рамках городского фестиваля «Екатеринбургские родники»;
- туристический слет предприятий Свердловской области;
- соревнования «Папа, мама, я — спортивная семья»;
- семинар председателей цехкомов, руководителей подразделений и молодежных лидеров по мотивации профсоюзного членства и многие другие.

Не случайно героями большинства фотографий к этому материалу (фотографы Александр Мартынов, Александр Пономарев) являются молодые калининцы. Это свидетельство того, что есть кому передать эстафету борьбы за защиту социально-экономических прав и интересов трудящихся. Значит, есть будущее у нашего профсоюза! □





И У НАС ЕСТЬ СВОЙ ЛИДЕР!

Лучшего молодежного профсоюзного лидера Татарстана выбрали в минувшую субботу в Большом зале казанского Дворца труда. На традиционный, уже пятый по счету, республиканский конкурс молодых профсоюзных вожаков съехались восемь участников со своими группами поддержки.

Ребятам на четырех этапах конкурса предстояло добиться высших оценок от жюри, возглавляе-

мого председателем Федерации профсоюзов РТ Татьяной Водопьяновой. Надо сказать, что уже на первом этапе — «Визитке» — конкурсанты показали самый серьезный уровень своей подготовки. Как следует из названия, участнику нужно было рассказать о себе и деятельности своей молодежной профсоюзной организации.

И если на «Визитке» зрителям скучать не пришлось, то на втором, весьма серьезном этапе —

«Молодежном взгляде» — в пору было конспектировать те интереснейшие идеи и инновации, которые воплощают и планируют воплощать в жизнь в своих профсоюзных организациях конкурсанты. По всему видно, что профсоюзная деятельность для наших молодежных лидеров — не просто работа, а настоящее творчество.

А вот на третьем этапе — «Профсоюзный эрудит» — с творчеством пришлось расстаться. Конкурсантов ждал суровый тест на знание трудового законодательства и разных аспектов профсоюзной деятельности: надо было за одну минуту ответить на десять вопросов, которые задавал ведущий.

3 место завоевала Мария Левина — ведущий инженер отдела планирования подготовки производства, председатель молодежного совета подразделения ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» (на снимке).

Поздравляем с успешным выступлением! □

Татарский реском Профавиа

ВСТРЕЧА ПОКОЛЕНИЙ

В разгар марта в музее истории «Авиастар-СП» встретились два поколения: ветераны предприятия и молодые авиастроители. За чашкой чая гости завода и молодежь обсудили перспективы работы в авиационной отрасли, политическую ситуацию на Украине и вспомнили, как начиналось самолетостроение в Ульяновске...

Собравшихся поприветствовали председатель профсоюзной организации Валентина Грушина, председатель Совета ветеранов ЗАО «Авиастар-СП» Геннадий Свияжский, председатель Совета ветеранов Заволжского района Владимир Ермоленко и председатель Совета работающей молодежи Инна Курбатова.

— Сегодня наша встреча приурочена не только ко Дню защитника Отечества и 8 Марта, она проходит в рамках Года человека в Ульяновске.



новской области, — *отметила Валентина Дмитриевна.* — В том, что он объявлен, есть заслуга наших ветеранов, тех, кто стоял у истоков основания самолетостроительной отрасли региона и создавал инженерные наработки, основываясь на которые мы строим новые перспективные воздушные суда.

В процессе чаепития ветераны рассказали, что во времена Советского Союза все авиастроители работали «вместе». Если выпускалась машина в Ташкенте то командировали сотрудников авиазаводов в Узбекистан. Когда в стенах УАПК строили Ан-124, коллеги из Киева приезжали помогать. Авиаторы всего Союза знали друг друга.

Также в ходе встречи молодые специалисты с удовольствием послушали рассказы о том, как строился наш завод, выслушали советы опытнейших коллег.

Начальник техбюро цеха 286 ПОСа Марина Рябова рассказала создателям будущего «Авиастара», что в профессиях авиационной отрасли много неизведанного, а это залог непрерывного профессионального развития.

Ветераны «Авиастара-СП» отметили, что молодежь на предприятии «хорошая пошла», и молодые специалисты, как и они в молодости, видят результат своей работы и создают современные воздушные суда. Это и строительство Ил-76МД-90А, МС-21, и работа по монтажу интерьеру самолетов Sukhoi Superjet 100. □

Ольга Овечкина, корреспондент пресс-центра ЗАО «Авиастар-СП»



ОНИ СТАЛИ ВЕРТОЛЕТОСТРОИТЕЛЯМИ!

В конце февраля состоялось торжественное посвящение молодых работников ОАО «Роствертол» в вертолетостроители. В нынешнем году этой доброй традиции исполнилось уже пять лет.

В традиционной церемонии под символическим названием «Будущее «Роствертола» приняли участие 77 молодых сотрудников предприятия в возрасте до 35 лет. В уютном зале Дворца культуры «Роствертол» с участниками вечера встретились заместитель генерального директора ОАО «Роствертол» Г.В. Рябоконов, председатель профсоюзного комитета ОАО «Роствертол» С.И. Токаренко, руководители подразделений, наставники и председатели цеховых комитетов профсоюза.

Период ученичества для большинства из молодых вертолетостроителей уже позади, и, освоив азы выбранных профессий, они самостоятельно работают сборщиками-клепальщиками, монтажниками электрооборудования, контролерами, распределителями работ, мастерами и инженерами. Первые профессиональные навыки и знания молодежь приобретала под руководством опытных наставников.

Вечер начался с внесения знамени ОАО «Роствертол». Его несли лучшие сотрудники предприятия: ведущий группы знаменосцев — Егор Костовский, инженер-технолог цеха № 47; знаменосец — Виктор Ермаков, инженер-технолог

цеха №5; ассистенты — Владимир Калиуш, фрезеровщик цеха №24, и Максим Антонов, инженер-технолог цеха №57.

Заместитель генерального директора Г.В. Рябоконов и председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Роствертол» С.И. Токаренко вручили каждому виновнику торжества «свидетельство вертолетостроителя», а также сувениры с корпоративной символикой предприятия.

Торжественная часть церемонии завершилась произнесением «Кодекса работника ОАО «Роствертол», который вместе с ребятами зачитал представитель Молодежного совета Владимир Томилов.

В завершение вечера молодых вертолетостроителей поздравили старшие товарищи — начальник центра подготовки персонала И. Н. Никуленко, члены совета ветеранов ОАО «Роствертол» Г.П. Шахова и Л.М. Погуляева, а также Заслуженный летчик России В.А. Падалка.

Профсоюзный комитет ОАО «Роствертол» совместно с Молодежным советом предприятия ведет активную политику в области адаптации и повышения профессионализма молодых специалистов. Традиционный вечер-посвящение в молодые работники — часть этой деятельности. □

*Людмила Никитина,
инструктор профкома
ОАО «Роствертол»*



«Терек» продолжает лечить

Санатории-профилактории, как новая форма лечебно-профилактического учреждения, были организованы по предложению первого наркома здравоохранения Н.А. Семашко вскоре после Октябрьской революции. Первый профилакторий был открыт в нашей стране в 1921 году в Замоскворецком районе города Москвы.

В дальнейшем санатории-профилактории стали организовываться при промышленных предприятиях. Особенность и преимущество санаториев-профилакториев в том, что они, как правило, расположены недалеко от промышленных предприятий, поэтому проведение лечебного и оздоровительного обслуживания рабочих и служащих производится без отрыва от их трудовой деятельности.

В уютном жилом массиве Кизляра с 1985 года функционирует санаторий-профилакторий «Терек» ОАО «Концерн КЭМЗ». Хо-

зяйственное содержание, реконструкцию санатория-профилактория финансирует ОАО «Концерн КЭМЗ», оно же приобретает для него медицинское и иное оборудование, определяет штатное расписание, а профсоюзный комитет оказывает возможную помощь в организации работы. Руководство концерна во главе с генеральным директором И.М. Ахматовым заботятся о том, чтобы труженикам работалось спокойно и с уверенностью в завтрашнем дне. И создают все условия для этого.

Благодаря усилиям руководства концерна много было сделано, чтобы разнообразить и улучшить лечебно-санаторное обслуживание населения. В санатории имеются кабинеты фиброгастроскопии, УЗИ-диагностики, стоматологии, ароматерапии, физиотерапии и другие, оснащенные современным медицинским оборудованием. Есть также сауна, бассейн, различные виды душа — шарко, веерный, циркулярный, восходящий. Все это, конечно, появилось не сразу, а с годами.

Одна из самых

эффективных лечебных процедур в санатории-профилактории — прием термальных ванн. Вода поступает из скважины № 4-Т — высокоминерализованная, содержит биологические и лечебные концентрации брома, бора и т.д. Другим, не менее эффективным является грязелечение. Грязи — из Тамбуканского озера Ставропольского края. Грязевые процедуры применяются при лечении опорно-двигательной системы, хронических заболеваний желудочно-кишечного тракта, гинекологических заболеваний.

В 2007 г. началась серьезная реконструкция с применением современных экологически чистых материалов, улучшилась комфортабельность проживания, куплено новое медицинское оборудование, восстановлена система коммуникаций жилых комнат. Отдыхающие санатория-профилактория «Терек» проживают в уютных двухместных номерах. В 2010 году сдан в эксплуатацию открытый бассейн термальной минеральной воды.

В 2007 г. началась замена устаревшего технологического оборудования цехов пищеблока. В 2008–2009 гг. проведена реконструкция пищеблока с серьезным ремонтом обеденного зала, который имеет 100 посадочных мест.

Стоимость путевки в санаторий-профилакторий «Терек» на 2013 год определена в сумме 18000 рублей на 18 дней проживания и лечения. Советом директоров ОАО «Концерн КЭМЗ» принято решение удешевить рабочим предприятия пребывание в санатории предприятия на 90%, члены профсоюза получают дополнительную компенсацию. В течение года можно организовать





10 заездов, из них в летнее время — 2 заезда по программе «Мать и дитя».

Оздоровление и лечение для горожан в санатории-профилактории могут осуществляться без отрыва от производственной деятельности, а также во время отпуска. Это учреждение обеспечивает комплекс лечебно-оздоровительных мероприятий, включая рациональное и диетическое питание, работает в контакте с учреждениями здравоохранения.

Все сотрудники санатория-профилактория своевременно проходят обучение за счет средств предприятия, имеют сертификаты специалистов по занимаемой должности.

Неблагоприятные условия труда, высокий производственный риск приводят к производственному травматизму и профессиональным заболеваниям. В санатории-профилактории «Терек» проводится реабилитация работников, имеющих профзаболевания.

И главное — в санатории работают прекрасные люди. С декабря 2006 года главврачом санатория является врач I категории, отличник здравоохранения Магомед Алиевич Абдулхамидов — терапевт, специалист по эндоскопии с более чем 20-летним опытом работы. Техническим директором является Айшат Ателовна Ахматова. Она чутко следит за состоянием медицинского оборудования,





порядком в жилых помещениях, под ее умелым руководством преобразился внутренний и внешний дизайн санатория-профилактория. Стоматолог М.Г. Алиев когда-то в 80-е годы принимал участие в строительстве, оформлении кабинетов — много делалось по его рекомендациям. Он заслуженный врач Республики Дагестан, специалист высокого уровня. УЗИ-исследования проводит врач первой категории Д.А. Каргалоева. Много лет труда посвятили людям и родному учреждению врач-терапевт М.С. Арзуманова, физиотерапевт Л.П. Щапина, стоматолог М.М. Магомедалиев, старшая медсестра Р.Ю. Кахриманова, медсестры Р.И. Омарова, С.И. Тенгизова, и другие. Все врачи квалифицированные. Пищеблоком руководит шеф-повар Т.Д. Стеблинова. За финансовый порядок в санатории-профилактории отвечает главный бухгалтер Н.И. Кочинава.

Основной целью своей деятельности коллектив санатория-профилактория «Терек» ОАО «Концерн КЭМЗ» считает обеспечение условий для удовлетворения потребностей отдыхающих в оказании им качественной медицинской помощи, сохранение и обновление материально-технологической базы и кадрового потенциала своего учреждения. Пожелаем же коллективу санатория-профилактория «Терек» творческих успехов, а всем нам крепкого здоровья! □

*Н.И. Заичкина,
зампредседателя первичной
профсоюзной организации
ОАО «Концерн КЭМЗ»*





ВИРТУОЗОВ

ФУТБОЛ ДЛЯ

С 13 по 23 января в ОАО «ЛЕПСЕ» прошел турнир по мини-футболу на кубок Профавиа, посвященный 80-летию профсоюза. В заводском спорткомплексе «Родина» за первенство боролись шесть команд, разделенных на две подгруппы. Идея провести турнир, принадлежащая Андрею Сырцеву, капитану заводской команды — участницы кубка Профавиа, нашла поддержку в профсоюзном комитете и в администрации предприятия.

В отличие от соревнований по мини-футболу, входящих в зачет заводской спартакиады по 11 видам спорта, профсоюзный кубок прошел на закрытой площадке, что требует от игроков особого внимания к технике игры, умения видеть поле, виртуозного владения мячом и способности к молниеносному реагированию.

Соревнования, отмеченные массовостью участия, открытой дружелюбной обстановкой и непредвзятым судейством, вызвали большой интерес зрителей.

Первый опыт, разумеется, повлек за собой некоторые организационные сложности, но к делу подключились профессионалы — и все получилось. Спасибо директору по производству и сбыту

продукции Виктору Васильевичу Братухину за решения по организации турнира, председателю профсоюзной организации Тамаре Борисовне Мальцевой за хорошие призы, методисту по физической культуре Елене Сапожниковой за помощь в проведении матчей, спорторганизатору Анатолию Мелкишеву, который организовал гравировку на кубки и работникам спорткомплекса.

— Без этих людей было бы сложно организовать турнир, — подчеркивает главный судья соревнований Андрей Сырцев и с удовлетворением добавляет: — Я не ожидал, что так много болельщиков придет поддержать своих участников, ведь любой вид спорта, по сути, только для них!

На награждении победителей слово взял генеральный директор ОАО «ЛЕПСЕ» Геннадий Александрович Мамаев. Он поблагодарил всех спортсменов за участие, подчеркнул, что турнир проводится в год 100-летия легендарного директора предприятия А.С. Большева и 80-летия отраслевого профсоюза, выразил уверенность, что турнир станет еще одной спортивной традицией на предприятии. Председатель профсоюзной организации Тамара Борисовна Мальцева заос-

трила внимание на том, что заводские соревнования состоялись накануне зимних олимпийских игр в Сочи, таким образом, интерес к спорту велик не только во всей стране, но и на отдельно взятом предприятии, отметила, что турнир дал старт череде мероприятий, приуроченных к 80-му юбилею отраслевого профсоюза.

В упорной борьбе кубок завоевала команда группы №1 «механики», к победе спортсменов привел капитан Андрей Сырцев, слесарь механосборочных работ заготовительного производства; на втором месте группа №5 «отделы заводоуправления», на третьем — №4 «сборщики». Лучшим вратарем признан Сергей Фоминих, начальник участка сборочного производства, полевым игроком — Иван Елькин, шлифовщик инструментального производства, бомбардиром — Сергей Сметанин, корректировщик ванн гальванического цеха.

Соревнования стали отборочным туром для участия в XVI отраслевом турнире по мини-футболу на Кубок Профавиа, который состоится в октябре в Екатеринбурге. □

*Федор Булычев,
фото Станислава Шаклеина*



...А песню спел председатель



Администрация Новосибирского авиационного завода им. В.П. Чкалова, Совет молодежи и профсоюзный комитет предприятия организовали и провели 6 марта праздничный концерт, по-

священный Международному женскому дню 8 Марта.

Поздравил женщин с этим замечательным праздником директор филиала ОАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В.П. Чкалова

Сергей Александрович Смирнов. Он пожелал виновницам торжества оставаться всегда прекрасными, с крепким здоровьем и сделал всем работницам предприятия прекрасный подарок, сократив этот рабочий день.

Юные артисты – воспитанники подшефного детского сада «Сказка» – также сделали подарок всем женщинам, собравшимся в зале, показав концерт. Красивые стихи, песни, танцы – все это было в тридцатиминутном выступлении детей.

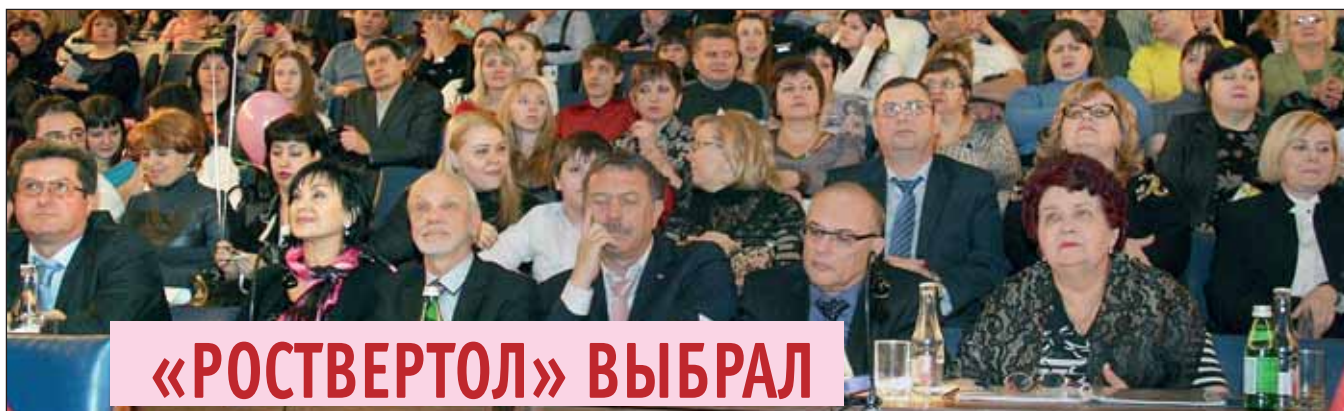
Не оставил без внимания женщин и председатель первичной профсоюзной организации Виктор Леонидович Райм – он выступил с поздравлением и исполнил праздничную песню.

Совет молодежи подарил всем работницам, присутствовавшим в зале, небольшие памятные подарки. Вручение проходило в торжественной обстановке, мужчины совета молодежи даже встали на одно колено, что вызвало восторг у собравшихся дам.

Ну и, конечно, не оставил зрителей равнодушными Евгений Третьяков, который поздравил женщин и порадовал игрой на балалайке, исполнив несколько песен. □

*О.В. Токарь,
специалист по информационной
работе ППО ОАО НАЗ
им. В.П. Чкалова*





Мистера и Мисс Совершенство

Во Дворце культуры «Роствертол» 5 марта состоялась традиционная конкурсная шоу-программа «Вы само Совершенство» под названием «Еще раз про любовь». В 17-й раз, в преддверии весеннего праздника и в честь 75-летия образования ОАО «Роствертол», на сцену Дворца поднялись 14 молодых юношей и девушек в возрасте до 35 лет, чтобы побороться за звание «Мистера и Мисс Совершенство».

Выступление конкурсантов оценивало компетентное жюри под председательством заместителя генерального директора ОАО «Роствертол» Г.В. Рябоконова. В состав жюри вошли председатель первой профсоюзной организации С. И. Токаренко, директор модельного агентст-

ва «Имидж-Элит» Михаил Степура и председатель молодежного совета Алексей Шмаков.

Участники соревновались в пяти конкурсах: визитка — «Вдруг возникнет чей-то лик», театральные конкурсы — «Тайное признание», танцевальный — «Страсти при свечах», сольный — «Зеркало души» и заключительный — дефиле «Музыка любви».

В завершении вечера, каждый конкурсант получил почетный титул: мисс Нежность, мисс Экспрессия, мистер Элегантность, мисс Грация, мистер Мужественность, мистер Энергичность и др.

А победителями и обладателями почетных титулов мисс и мистер Совершенство стали инженер-технолог цеха №34 Наталья Пивоварова и слесарь по изго-

товлению и доводке летательных аппаратов цеха № 7 Константин Губченко.

Кроме того, по версии зрителей, самой обворожительной девушкой вечера стала Светлана Василькова (монтажник электрооборудования цеха №3) — она и получила приз зрительских симпатий.

Все участники шоу-программы получили дипломы, денежные премии и памятные призы, представленные профсоюзным комитетом предприятия — ювелирные украшения авторской работы для представительниц прекрасного пола и современные планшетные компьютеры для ребят. □

*Людмила Никитина,
инструктор профкома
ОАО «Роствертол»*



СЮРПРИЗ УДАЛСЯ!

Работницы ОАО Казанский завод «Электроприбор» 11 марта, подходя к проходной, увидели разноцветные шары. И глядя на них, каждая улыбалась, вспоминая, как поздравили на заводе женщин в канун 8 Марта.

Просто говоря, было так: 7 марта в проходной, украшенной шарами, играл струнный ансамбль очень красивую музыку, веселые мимы каждой уделили внимание и вручили по цветочку. А если с эмоциями, то лучше прочесть рассказ **Аиды ХАМИДОВОЙ**, технолога инженерного центра.

— Каждая женщина мечтает получить на 8 Марта особенный неповторимый подарок. А у профсоюзной организации нашего предприятия получилось поздравить женскую половину с 8-м днем весны как никогда по-особенному.

Лично меня, да и, думаю, абсолютно всех без исключения пере-

полняли неподдельные искренние эмоции: чувство радости, восхищения, даже скулы сводило и мурашки от головы до пяток, на протяжении всего рабочего дня!

На подступах к родному предприятию за несколько метров уже чувствовалась атмосфера большого прекрасного праздника! Про-

ходная была украшена воздушными шарами, а в дверях нас встречали потрясающие веселые мимы, которые одарили каждую женщину отличным настроением, цветами и улыбкой, а еще фотографией на память... Но на этом сюрпризы не заканчивались, в фойе проходной звучала





классическая музыка. Боже, так старательно и вдохновенно играли для нас феи на скрипках и виолончелях...

Я прыгала и хлопала в ладоши от захлестнувшей меня радости. Эмоциональное перевозбуждение на весь рабочий день был обеспечено... Сколько сияющих, счастливых, обаятельных лиц и глаз — и немного растерянных от такого чуда! Учитывая, что охрана нашего предприятия в большинстве своем — представительницы прекрасного пола, то они были в это утро так добры и не менее радостны, что привычная процедура осмотра сумок при проходе через рамку металлоискателя в это утро проходила легко. К слову, о рамке

металлоискателя. Это грозная и вечно «недовольная железяка» тоже преподнесла сюрприз нам: на ней покачивалась большая цифра 8 из шаров!

Все располагало к праздничному настроению, все и вся улыбались нам. За мой небольшой трудовой стаж такое фееричное начало праздничного трудового дня — впервые! Вот это праздник, вот это сюрприз удался! Спасибо большое, дорогие организаторы. А на рабочих местах нас ожидало продолжение праздничного настроения, генерируемое от сильной половины нашего отдела. Так как женщина — это в первую очередь хозяйка, хранительница домашнего очага, мужчины при-

готовили для нас весьма практичный и полезный подарок — набор контейнеров для сыпучих продуктов. Руководство поздравило, подарив по весеннему цветку — тюльпану, а на десерт — сладкий тортик.

Хотелось бы пожелать, чтобы женственный и хрупкий праздник 8 Марта никогда не заканчивался для наших женщин, пусть изо дня в день, из года в год мужчины нас не перестают радовать, баловать и удивлять, дарить нам тепло и любовь. □

*Профком Казанского завода
«Электроприбор»*

Фото Александра Евсейкина



Фотографии, дарящие надежду

В октябре совет молодежи ИАЗ и профсоюзный комитет объявили об организации выставки фотографий в Иркутском областном онкологическом диспансере.

Фотовыставка, получившая название «Как прекрасен этот мир!», была призвана не только украсить стены медицинского учреждения, но и помочь его пациентам справиться с болезнями: подбодрить, порадовать глаз, напомнить, что в мире есть много вещей, ради которых стоит держаться за жизнь. Вот такая высокая и благородная цель. И выставка получилась большая, достойная – около 100 работ смог отобрать оргкомитет из 400 фотографий, предоставленных заводскими фотолюбителями! Среди авторов мы видим как профессионалов, так и новичков: Андрей Андреев, Павел Гришаев, Евгений Денисов, Алексей Дяк, Ольга

Дьячкова, Наталья Жмурова, Андрей и Александра Задохины, Михаил Запрягаев, Юрий Луц, Николай и Марина Новцовы, Евгений Остроумов, Алексей Питьков, Борис Русов, Наталья Смирнова, Татьяна Шутова, Михаил Яхненко.

Идеологом и координатором этой выставки стал Михаил Запрягаев. Идею поддержали совет молодежи и профсоюзная организация завода. И вот большое дело сделано: отбор работ, проведенный совместно с психологами онкодиспансера, заказ фоторамок, сбор файлов-оригиналов, подготовка и печать. Так что к Новому го-

ду яркие светлые пейзажи, жизнерадостные портреты, сочные натюрморты появились на стенах приемного покоя, в коридорах и рекреациях больницы. Это отличный подарок!

Дорогие друзья! Мы верим, что ваше неравнодушие и оптимизм, переданные через фото, помогут людям, которым так нужна любая поддержка! Фотография, дарящая надежду... О чем еще может мечтать настоящий художник? Спасибо вам! □

*Елена Вторушина,
профком ОАО «Иркутский
авиационный завод»*

