



*Дорогие друзья!*

*Уважаемые коллеги!*

От всей души поздравляю вас с наступающим Новым годом и Рождеством! Этим праздникам с нетерпением ждут в каждой семье, в каждом доме и воспринимают как некий рубеж, дающий надежду на счастливые перемены, на стабильное и уверенное будущее. То, каким будет наступающий год, зависит от стремления и желания каждого из нас. В предновогодние дни мы по традиции подводим итоги уходящего года, строим планы на будущее и всегда верим, что в наступающем году жизнь изменится к лучшему. Пусть 2016 год станет для вас годом новых творческих замыслов, профессиональных достижений, финансовой стабильности, принесет всем нам мир, благополучие и процветание.

От всей души желаю крепкого здоровья, мира, любви и прекрасного новогоднего настроения. Пусть в ваших домах будет достаток, а в семьях царят мир и любовь, мечты сбываются, а намеченные цели обретают реальное воплощение!

**Н.К. Соловьев,**  
председатель  
Российского  
профсоюза  
трудящихся  
авиационной  
промышленности

**Закон –**

**не окончательный**

вер

В настоящее время в нашей стране происходит внедрение нового механизма установления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, который был введен новым Законом «О специальной оценке условий труда». При этом каждый работник, занятый в соответствующих условиях труда, в силу положений статей 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на установление гарантий и компенсаций без какой бы то ни было дискриминации.

Уже полтора года действует Закон «О специальной оценке условий труда», а в силу определенных причин – фактически только год. Но это не значит, что утвержденный закон не подлежит обсуждению.

О практике проведения спецоценки, о том, какие трудности и проблемы возникают при ее проведении, говорят материалы проведенного отраслевого мониторинга.

Выявляются нарушения, как со стороны работодателей, так и со стороны организаций, оказывающих услуги по проведению специальной оценки. Со стороны оценивающих организаций – это в основном нарушение методик и нормативов измерений вредных производственных факторов, нарушения при оформлении результатов спецоценки. Со стороны работодателей – игнорирование результатов спецоценки при решении вопросов предоставления работникам установленных гарантий и компенсаций, а также ее не проведение в случаях, когда она должна проводиться обязательно, к примеру, при вводе в эксплуатацию новых рабочих мест, а также при наличии обоснованных требований профсоюза или работников. Кроме того допускаются нарушения работодателями при формировании комиссий,



например не включение в состав комиссий представителей профкомов — как представителей работников.

Об этом говорит и судебная практика. По итогам 2014 года количество обращений работников в суд составило около 11000 исков. Анализ содержания судебных решений показывает, что если до принятия закона о специальной оценке условий труда иски работников в абсолютном своем большинстве были связаны с несогласием с объемом и размерами предоставляемых компенсаций, то по итогам 2014 года ситуация несколько изменилась. В частности, поводом для обращения в суд становятся не только вопросы гарантий и компенсаций, но и иные основания, свидетельствующие о многочисленных проблемах и несовершенстве действующего законодательства. В частности порядок и правомерность применения Списка производств, работ, профессий, должностей, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, а также Списков, дающих право назначения досрочной трудовой пенсии по Спискам № 1 и № 2, «малым спискам». Вызывает сомнение конституционность правовой нормы, установленной пунктом 3 статьи 15 Закона № 421-ФЗ.

Сегодня происходит динамичное изменение российского законодательства в области охраны труда. Бесспорно, изменения необходимы и неизбежны. Какими они будут? Какое воздействие окажут на действующую систему управления охраной труда, на уровень защищенности работников? Эти вопросы нас, безусловно, волнуют. Мы должны стать неотъемлемой частью этого процесса, его движущей силой! Это одна из ключевых задач нашего профсоюза. □

## Содержание

- 2 стр. обл. Поздравление председателя Профавиа Н.К. Соловьева
- 2 стр. обл. Колонка главного редактора

## 2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 Профсоюз обсудил взаимодействие с двигателестроителями
- 3 Авиаремонтники встретились с ОАК
- 5 Состоялся XI пленум ЦК Профавиа
- 10 Международная выставка «А + А 2015»
- АНАЛИТИКА** 11 Охрана труда как фактор стабильности
- ПРОБЛЕМА** 16 К пенсии надо готовиться загодя
- РЕПОРТАЖ** 17 «Тернистый» семинар состоялся
- ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ** 22 Льготы как рычаг для мотивации
- 24 **НОВОГОДНИЙ КАЛЕНДАРЬ**
- НАША ПРЕССА** 26 По страницам многотиражных газет

## 30 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 30 Пермьяки начали учебный год
- ПЕРВИЧКА** 32 Цель — рождение команд единомышленников
- 34 Баланс подобран удачный
- 36 Когда идем плечом к плечу

## 38 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 38 Халатик, служебный роман и кружева
- 41 Память о Победе не угаснет!
- 43 90 лет ветерану не помеха
- ЮБИЛЕИ** 44 Двойной профсоюзный юбилей
- 44 Кировчане отметили юбилей профсоюзов
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 46 Рисовали дети своих героев



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 2110. Зак № 642.

## Профсоюз обсудил взаимодействие с д

В Москве на базе АО «НПЦ газотурбостроения «Салют» под председательством председателя Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьева 20 октября состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Объединенная двигателестроительная корпорация», на котором обсуждались основные показатели и приоритетные направления деятельности АО «ОДК», состояние охраны труда в ОАО «НПО «Сатурн» и корпорации в целом.

В заседании приняли участие генеральный директор корпорации А.В.Артюхов, другие руководители корпорации и входящих в нее предприятий.

А.В.Артюхов проинформировал о структуре корпорации, до-

полненной активами авиаремонтных заводов. Отметил, что в современных условиях главной целью является выстраивание эффективной работы, решение задачи технического перевооружения, выход на высокорентабельное производство. При этом потребуются результативнее использовать государственную поддержку и инвестиционные ресурсы в обеспечении продуктовых проектов, в том числе государственный оборонный заказ, газотурбинные двигатели, гражданское авиастроение. Особое внимание будет уделяться импортозамещению для использования российских комплектующих в большем объеме.

Намечена и будет осуществляться трансформация промышленной модели, предусматриваю-



## ие с двигателестроителями

щая, в том числе, переход от предприятий полного цикла к специализации. По мнению корпорации это позволит исключить дублирование функций, сконцентрироваться на определенных направлениях, исключить принятие неправильных, несправедливых решений в отношении предприятий. Предстоит также совершенствовать управление инвестициями в соответствии с выбранными приоритетами.

Генеральный директор подчеркнул, что планы корпорации сформированы, идет процесс бюджетирования, потребуется заинтересованная работа, как со стороны управленческого персонала, так и всех трудовых коллективов. В условиях кризисных явлений в стране, хотя несколько сократились, но все же остались

на приемлемом уровне социальные расходы на предприятиях.

Председатель профсоюза отметил, что кризис не должен быть поводом к снижению эффективности

работы предприятий в настоящее время и на перспективу. Это потребует концентрации усилий как руководителей интегрированной структуры, руководителей предприятий, так и председателей первичных профсоюзных организаций, которые, представляя трудовые коллективы, в определенной мере несут ответственность за состояние и мобилизацию этих коллективов на выполнение поставленных задач. «В выигрыше будут все — и предприятия, и те люди, интересы которых защищают профсоюзные организации. Потребности работников не расходятся с задачами корпорации» — сказал Н.К.Соловьев.

Профсоюзным организациям при выдвигании требований, прежде всего, следует обращать внимание на экономику пред-

приятия, владеть этой информацией и на основе этого решать поставленные задачи, совместно с работодателями добиваться положительных результатов.

Генеральный директор корпорации ответил на вопросы участников, касающиеся внедрения единой социальной политики, порядка заключения коллективных договоров, перспективы работы отдельных предприятий, индексации заработной платы, порядка финансирования государственного оборонного заказа, целесообразности заключения корпоративного соглашения и другие.

Координационный совет принял решение по вопросам состояния охраны труда в ОАО «НПО «Сатурн» и корпорации в целом, отметил удовлетворительную работу предприятия, принял к сведению, что в управляющей компании будет создана специальная служба для осуществления координации деятельности в этом направлении. □

*Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа*



## Лидеры профсоюзных организаций АРЗ встретились с руководством ПАО «ОАК»

В начале декабря состоялась организованная Центральным комитетом Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности встреча руководства ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» с председателями первичных профсоюзных организаций авиаремонтных заводов, входящих в корпорацию.

Во встрече принял участие председатель Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности Николай Кириллович Соловьев. От ПАО «ОАК» участвовали вице-президент, директор департамента сервисного обслуживания авиационной техники государственной авиации Александр Петрович Бобрышев, директор департамента управления персоналом Светлана Анатольевна Диркова, заместитель директора департамента управления персоналом Виктор Викторович Туляков.

Открывая заседание, Н.К. Соловьев отметил позитивность взаимоотношений с профсоюзными организациями АРЗ и взаимодействия с корпорацией, перспективу сотрудничества.

В свою очередь, А.П. Бобрышев обратил внимание на необходимость корректировки деятельности АРЗ в области комплектации, конструкторской документации, обеспечения ритмичности, создания системы эффективного производства, договорного регулирования и планирования, в том числе внедрения единого контракта.





Он проинформировал о структурной перестройке, выделении работников управляющей компании, которые будут полностью отвечать за работу конкретного завода, оказывать поддержку и влияние. Вице-президент сказал, что намечаются преобразования в логистике движения продукции и финансов, будет развиваться межзаводская кооперация, заметен результат техперевооружения, ближайшей задачей является освоение ремонта новых изделий.

Обращаясь к руководителям профсоюзных организаций, А.П. Бобрышев призвал к участию профсоюза в налаживании трудовой дисциплины, общей культуры производства, организации рабочих мест, сохранении

кадрового потенциала, реализации молодежной политики.



В заключение Н.К. Соловьев подчеркнул необходимость тесного взаимодействия администрации и профсоюзных организаций, эффективность совместных усилий для решения всех задач.

— Необходимо учитывать, что вопросы оплаты труда должны решаться во взаимосвязи с производительностью труда, ее опережающим ростом, но это должно быть под контролем профсоюзных организаций. Трудовые коллективы, профсоюз смогут позитивно повлиять на многое, выражая принципиальную позицию по актуальным вопросам, — отметил председатель профсоюза.

Представители ПАО «ОАК» ответили на вопросы участников. □

*Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа*

# В Москве состоялся XI пленум ЦК профсоюза

В период с 20 по 22 октября в Москве, во Дворце труда профсоюзов проходил XI пленум ЦК Профавиа и связанные с ним мероприятия.



Пленум утвердил изменения в составе Центрального комитета Профавиа, заслушал доклад «О ходе выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014–2016 годы и дальнейшем развитии социального партнерства в отрасли», с которым выступил председатель профессионального союза Н.К. Соловьев.

## Из доклада Н.К. Соловьева XI пленуму ЦК профсоюза

Соглашение – это компромисс, система взаимных уступок. Как и основной механизм его реализации – коллективный договор – Соглашение строится на партнерских отношениях, хотя каждая из сторон имеет свои цели, ставит свои задачи. Но главное – стороны должны быть готовы к пониманию интересов и возможностей каждого в урегулировании разногласий. Особую остроту это приобретает в условиях кризисных явлений, которые отращивают, как и вся страна, переживают с прошлого года.

Центральным комитетом проведено аналитическое исследование выполнения Соглашения. Результаты показали, что большинство организаций в ходе коллективно-договорной кампании работали в рамках Соглашения, его договорности применялись при подготовке коллективных договоров... Вместе с тем, считаю необходимым сконцентрированно обратить внимание на возникающие наиболее важные вопросы. О некотором из них мы много говорим, дискутируем, но в реалиях фактически продолжаем топтаться на месте, не достигая нужных результатов.

Но сначала несколько слов об экономической ситуации в отрасли.

В прошлом году отмечался стабильный рост объемов производства, который составил более 18%, что обусловлено ростом производства в самолетостроении (125,7%) и вертолетостроении (116,6%)... Практически не было отставания по производству и в первой половине этого года.

Численность персонала стабилизировалась и даже несколько возросла (+1,1%). Средняя заработная плата в авиационной промышленности в 2014 году достигла 38172 руб., что составило 4,4 прожиточных минимума. Однако, несмотря на дальнейший рост средней заработной платы в первом полугодии 2015 года на 4,5%, ее покупательная способность снизилась до 3,8 прожиточных минимума, что связано со значительным ростом потребительских цен, в том числе продуктов питания на 17,9%.

Несмотря на кризис, не снижается финансирование по государственной программе из федерального бюджета.

### ОПЛАТА ТРУДА

Механизм регулирования заработной платы представляет собой сочетание трех звеньев: рынка труда, государственного регулирования, системы социального партнерства. Практика показала, что рынок не способен устанавливать адекватную минимальную заработную плату. Государство также не обеспечивает достойный уровень гарантий – минимальный размер оплаты труда составляет всего 57% от прожиточного минимума.

В этих условиях остается социальное партнерство, именно оно может оказать значительное влияние на увеличение размеров минимальной заработной платы, на сокращение необоснованно высокой дифференциации в оплате труда, на поддержание покупательной способности заработной платы, на установление гарантий по средней заработной плате за счет повышения эффективности Отраслевого соглашения и коллективных договоров.

При этом мы прекрасно понимаем, что актуальность защиты заработной платы, повышенное



внимание к этому, в основном связано с ухудшением экономической ситуации.

Профсоюз договорился с работодателями, что заработная плата должна быть не менее 4 прожиточных минимумов. Однако две трети организаций не достигли этого уровня. Основные причины, на которые ссылаются работодатели — это низкая производительность труда, предпринимательский риск, а сейчас еще и во всю эксплуатируются кризисные явления, в оправдание приводят даже цены на нефть — но все это нельзя путать с плохой организацией производства, неритмичностью работы предприятия, неэффективным производственным процессом.

Наблюдается тенденция, когда работодатель пытается переложить ответственность менеджмента на всех работников. Так, руководство АО «Алюминий Металлург Рус» предложило полностью лишать всех работников премии при уровне прибыли менее 80 процентов от запланированного. Достижение каких-либо показателей по прибыли не входит в ключевые показатели эффективности работников, за исключением некоторых категорий управленческого персонала. Работник не должен отвечать в полном объеме стимулирующих выплат за коллективные результаты труда, на которые он не оказывает конкретного влияния.

К одной из проблем относится наличие низкооплачиваемых работников с заработной платой ниже прожиточного минимума — таких в отрасли более четырехсот человек. Мы по-прежнему не можем изменить это неукрашающее отрасль положение.

В Отраслевом соглашении предусмотрены гарантии не только для неквалифицированных работников, но и для квалифицированных рабочих. Использование в этих целях Минимального отраслевого стандарта оплаты труда рабочих базовых профессий позволяет обосновывать необходимость повышения покупательной способности заработной платы квалифицированных рабочих. Но на деле его реализация оставляет желать лучшего. Эффективность Стандарта проявится тогда, когда он будет не только конкретным, существенным и измеримым, но и

достижимым. В определенной мере это связано с экономическими возможностями, но в немалой — с недостаточной настойчивостью внедрения, его пропагандой профсоюзными организациями. А ведь это не оторванный от реальности документ.

В целом работодатели не препятствуют тому, чтобы работники авиационной промышленности получали достойную заработную плату, о чем говорилось на съездах авиапромышленности. В резолюции первого съезда зафиксирована необходимость обеспечить превышение уровня заработной платы на наших предприятиях по отношению к региональной, проводить индексацию, соблюдать определенную дифференциацию между высоко- и низкооплачиваемыми работниками, что нашло отражение в Отраслевом соглашении.

Однако в 2014 году 10- и более процентное превышение заработной платы над региональным уровнем обеспечили менее половины организаций. Это направление до сих пор остается актуальным и по-прежнему нашло отражение в резолюции второго съезда. Один пример: на предприятиях Кировской области «ЭМЗ «Лепсе» и «ВМП «Авитек» средняя заработная плата превышала региональную на 37 и 25 процентов соответственно, при этом оставаясь низкой с отраслевой точки зрения — 2,9ПМ и 2,7ПМ соответственно.

Для более объективной оценки ситуации по заработной плате целесообразно ввести на предприятиях отрасли практику расчета и анализа уровня медианной заработной платы, то есть такой, при которой одна половина работающих получает заработную плату ниже определенной величины, а другая — выше. Этот современный подход поддерживается наукой. Профсоюз совместно с Академией труда и социальных отношений разработал соответствующую методiku, которая поступила во все организации.

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В сложившейся экономической ситуации работодатели с учетом Отраслевого соглаше-

ния решают задачи повышения производительности труда, эффективности производства, оптимизации численности персонала, и мы, как социальные партнеры, поддерживаем их в этой работе. Вместе с тем при решении этих задач необходимо создавать условия для достойного труда и свободного развития работников предприятий.

Представляется, что первичным профсоюзным организациям при подготовке мотивированного мнения о согласии на увольнение конкретного работника по сокращению численности или штата следует учитывать требования законодательства о запрете дискриминации в области трудовых отношений по признакам, не связанным с деловыми качествами работника, вести переговоры по предотвращению нарушений трудовых прав работников, обсуждать с работодателями возможность неполной занятости сокращаемых.

Одним из актуальных вопросов является распространение коллективного договора на всех работников.

Очевидно, что способность профсоюзной организации добиваться реальных льгот и преимуществ для своих членов, реально защищать на практике их трудовые права ведет к укреплению авторитета профсоюзной организации.

Для этого предлагаю первичным и территориальным организациям обратить самое пристальное внимание на заключение отдельных дополнительных Соглашений о льготах и гарантиях для членов профсоюза.

Уже есть положительная практика — успешное взаимодействие сторон социального партнерства позволило заключить рекомендованные дополнительные соглашения в акционерных обществах «Дукс», «Камов», «Авиастар-СП» и «Сарapulьский электрогенераторный завод».

Переговоры по заключению аналогичных соглашений проводятся в настоящее время на ряде других предприятий. Президиум ЦК профсоюза одобрил такую форму.



### По разделу «ОХРАНА ТРУДА»

В современном мире активное применение техники и технологий, химических и биологических веществ, различных видов энергии приводит к тому, что практически все сферы жизнедеятельности людей буквально пронизаны рисками, которых избежать в процессе труда сегодня не может никто.

Контроль состояния условий труда, мониторинг здоровья и безопасности на рабочих местах, организация работы по расследованию и анализу несчастных случаев и профессиональных заболеваний, внедрение системы управления профессиональными рисками входит в круг основных задач профактива.

Но еще раз отмечу, что по-прежнему многим не удается решить задачу по укомплектованию служб охраны труда предприятий. В то же время при желании и настойчивости наблюдается и другой подход, например, в Татарской республиканской организации, где добились того, что численность этих служб укомплектована на 100%.

Неудовлетворительно идет работа по спец. оценке рабочих мест. Из территориальных организаций положительно можно отметить только организации Ростовской и Саратовской областей и единично несколько первичных профсоюзных организаций прямого подчинения.

Считаю необходимым обратить внимание отдела охраны труда ЦК профсоюза, профсоюзных организаций на нежелание, другого определения поворотить не могу, обеспечить на местах эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда...

Также неэффективно действует институт уполномоченных.

В свете реформирования законодательства по охране труда, в том числе и пенсионной системы, работники отрасли теряют право на досрочную пенсию по Спискам №1, №2 и малым спискам. Проблема имеет социальное значение, и своевременная помощь работнику поднимает авторитет первичной профсоюзной организации и Профсоюза в целом.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

При реализации социальной политики на предприятиях сохраняется сложившаяся система предоставления льгот и гарантий, которые отражаются в коллективных договорах.

Практически на всех предприятиях работникам предоставляется социальный пакет, включающий обеспечение питанием, компенсацию стоимости путевок на оздоровление и отдых, в том числе детский.

В зависимости от финансовых возможностей предприятий элементы социального пакета расширяются дополнительным медицинским страхованием, пенсионным обеспечением, различными видами материальной помощи и другое.

Особой популярностью пользуются программы жилищного кредитования, комплексные программы по оздоровлению, общественному питанию и вовлечению в занятия физкультурой и спортом.

При решении социально-бытовых вопросов очень важно не упустить ни одного момента, ухудшающего положение работников. Поэтому не случайно в Отраслевом соглашении сделан акцент на осуществление пенсионного, социального и медицинского страхования, своевременную и в полном объеме уплату страховых взносов в Пенсионный фонд, Фонды социального страхования и обязательного медицинского страхования.

### РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Обеспечение преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи являются неотъемлемой частью сохранения и развития кадрового потенциала организаций отрасли. На решение этих задач направлены положения, закрепленные в разделе «Работа с молодежью».

В целом, ситуация по работе с молодежью не плохая. В вопросах молодежной политики стороны социального партнерства заинтересованы в привлечении молодежи, поэтому на большинстве

предприятий нет проблем по разработке отдельных программ или закреплению в коллективном договоре положений, направленных на привлечение квалифицированных молодых рабочих и специалистов.

### ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Большинство гарантий прав профсоюзных органов, изложенных в Отраслевом соглашении, удалось закрепить в коллективных договорах.

Говоря о гарантиях деятельности профсоюзных органов, необходимо обратить внимание на профсоюзное членство, его уровень, динамику. На первый взгляд реализация договоренностей о гарантиях не связана с профсоюзным членством, т.е. как гарантии могут влиять на мотивацию? Однако, оборудованные помещения, закрепление в коллективном договоре права на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, права требовать устранения выявленных нарушений трудового законодательства, права на посещение рабочих мест – напрямую связано с выполнением профсоюзной организацией защитных функций, а значит, связано с мотивацией. Если это не гарантировано коллективным договором – «первичка» сама у себя отбирает инструменты для защиты интересов и прав членов профсоюза, а значит, и лишает себя инструментов мотивации членства.

### И О ДАЛЬНЕЙШЕМ РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство не является нечто новым в профсоюзной деятельности, но каждая перестройка в гражданском обществе, а это мы наблюдаем постоянно, вызывает необходимость встраиваться в этот процесс, отвечать на вызовы времени. Для нас с вами это – налаживание связей, разработка коллективных договоров и соглашений, особенности контроля за их реализацией, спрос с администрации и собственников.



Нельзя не учитывать и то, что Соглашение — это не стандартные лекала, по которым надо везде одинаково кроить.

А вот некоторые работодатели не вникают в смысл социального партнерства. Для них проще отказаться от присоединения к Соглашению, уклониться от заключения коллективного договора и под предлогом экономического кризиса принять такое решение в одностороннем порядке. Уверен, что любое невыполнение Соглашения, равно как и коллективного договора, должно быть экономически обосновано и в обязательном порядке согласовано с профсоюзной организацией.

Как пример, в 2006 году коллективные договоры не были заключены в 10 организациях, или были не охвачены 2,8% работающих. Через 8 лет в 2014 году — 12 организаций, не охвачено 0,9% работающих. Как и раньше, большинство из них — в Москве. И никто не бьет тревогу. Да, это малочисленные организации, в большинстве — неосвобожденные председатели, спрос с которых как бы меньше. Но если принять во внимание, что профсоюзная организация представляет трудовой коллектив, то не важно, сколько в этом коллективе работающих, она обязана инициировать переговорный процесс. Трудности работы неосвобожденных председателей общеизвестны, но их избрали люди, и ответственность не измеряется «побольше», «поменьше». Охват коллективно-договорным регулированием должен быть стопроцентным.

Жизнь заставляет уделять важное значение развитию социального партнерства с интегрированными структурами, которое уже носит сложившийся, плановый характер.

Действуют координационные советы, проводятся регулярные встречи с руководством корпораций по актуальным вопросам, нарабатана практика совместного рассмотрения наиболее острых проблем в организациях. Заключены корпоративные соглашения с АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация».

Профсоюз активно участвовал в подготовке и проведении съездов авиапромышленности. Съезд согласился с необходимос-

тью участия профсоюза в работе по подготовке и переподготовке кадров, созданию кадрового резерва руководителей предприятий, входящих в интегрированные структуры, совместного проведения отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

Весьма продуктивно социальное партнерство с федеральными органами исполнительной власти — Минпромторгом России и Минобороны России. Например, совместно с заместителем министра промышленности и торговли РФ А.И. Богинским и руководством профсоюза регулируются производственные вопросы на ряде предприятий Башкортостана; результативны и встречи с заместителем министра обороны РФ Ю.И. Борисовым.

Такой важный документ, как Перечень минимума необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовки, в настоящее время находится на рассмотрении в департаменте авиационной промышленности Минпромторга России, согласование которого с Профавиа необходимо ускорить.

Идет постоянный процесс углубления связей с Союзом машиностроителей России. Особенно ярко это проявляется при заключении Соглашения. Нужно отметить — 2015 год стал переломным в деятельности отраслевой комиссии при активном участии наших социальных партнеров из интегрированных структур. Надеюсь, что этот процесс будет развиваться, в поле зрения должно быть как можно больше организаций, их деятельность должна находиться под постоянным контролем.

Обращаю внимание участников пленума, всех профсоюзных организаций, что работа по подготовке нового Соглашения по авиационной промышленности начнется уже в начале следующего года. Предстоит сформировать соответствующую комиссию, организовать встречи с представителями сторон по обсуждению предложений по подходам формирования текста, порядку сбора предложений по содержанию. К середине года проект Соглашения должен быть подготовлен и направлен в Минпромторг России, объединение работодателей, интегрированные структуры для согласования,

чтобы к сентябрю подготовить окончательный вариант, определить формат, время и место подписания Соглашения.

Не исключено, что существенное влияние на этот процесс может оказать проводимая работа по объединению профсоюзов. Социальное партнерство в объединенном профсоюзе предлагается строить с применением 4-х уровней:

- межотраслевое трехстороннее соглашение — носит рамочный характер с некоторыми конкретными базовыми показателями;

- отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне, — обеспечивают баланс интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной работы организаций с учетом особенностей отрасли, сохраняя характер имеющихся договоренностей;

- корпоративные соглашения — конкретизируют обязательства отраслевых соглашений применительно к особенностям конкретной интегрированной структуры;

- коллективные договоры в организациях.

Систему социального партнерства дополняют соглашения, заключаемые территориальными организациями профсоюзов в субъектах Российской Федерации с учетом региональных особенностей. Часто приходится слышать от работников о проблемах ЖКХ, транспорта, социальной инфраструктуры, региональной цены труда и других, которые и должны регулироваться такими соглашениями. Здесь весьма значима роль наших территориальных организаций, которым надлежит участвовать во всех этапах переговоров, добиваться включения положений с учетом отраслевых интересов.

У нас имеются факты, когда заключение коллективного договора затягивается в результате совершенно неоправданного длительного согласования его положений в интегрированных структурах. Невольно задумаешься — кто он, современный работодатель? Нельзя допускать, чтобы социальное партнерство как способ взаимодействия работодателей и наемных работников в сфере социально-трудовых отношений подменялось прямым админист-



рированием. Пользуясь тем, что на пленуме присутствуют наши социальные партнеры из интегрированных структур, прошу обратить на это внимание.

Форма работы с интегрированными структурами, которая была выбрана профсоюзом на этапе их становления, практически исчерпана. Полагаю необходимым в ближайшей перспективе, не меняя смысла и сущности сотрудничества, перейти на взаимодействие через создание ассоциаций первичных профсоюзных организаций предприятий интегрированных структур — корпораций, концернов, холдингов. Это будет объединение для взаимовыгодного сотрудничества, достижения общей цели при сохранении самостоятельности и независимости входящих организаций, с расширением участия профсоюзного актива в ежегодных пленарных заседаниях и обеспечением коллегиального рассмотрения вопросов и принятия решений. Непосредственное руководство в таких ассоциациях будет осуществлять председатель профсоюза, текущую работу — аппарат ЦК профсоюза. Еще раз об-

ращаю внимание территориальных организаций профсоюза на то, что впредь надо вплотную заниматься территориальными соглашениями.

\*\*\*

...Социальное партнерство, в том числе углубленное сотрудничество с интегрированными структурами, федеральными органами исполнительной власти, объединением работодателей является ключевым направлением в деятельности профсоюза. Но это надо подкреплять серьезной инициативностью, а, к сожалению, профкомы не редко лишь фиксируют положение дел, но в современных условиях этого мало. Требуется наметить действия, определить, что конкретно надо делать для улучшения ситуации и добиваться результата, сосредоточиться, прежде всего, на социальных правах и интересах членов профсоюза.

В отрасли есть возможности повышения заработной платы до достойного уровня, решения вопросов охраны труда, обеспечения социальных гарантий на основе справедливого распределения добавленной стоимости

между работниками и собственниками. Но всего этого можно достичь лишь путем объединения усилий сторон социального партнерства в целях повышения конкурентоспособности предприятий с возрастанием роли трудовых коллективов.

Не требует доказательств утверждение, что успешными будут те решения, которые идут не только от сугубо финансовых интересов, но и от людей, их нужд и потребностей, учитывают их мнение, позитивно отражаются на семьях, в принятии которых люди активно участвуют, прежде всего, через профсоюз, через систему социального партнерства.

Но такое взаимодействие невозможно осуществлять без предоставления со стороны работодателя достоверной финансово-экономической информации. Отсутствие такого информационного социального диалога вызывает скрытое сопротивление наемных работников и в подобных условиях станет смутительным рост производительности труда и социальное развитие организации авиационной промышленности. □





## МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА «A+A 2015»

Крупнейшая международная выставка по охране труда и промышленной безопасности «A+A 2015» прошла с 27 по 30 октября в немецком городе Дюссельдорфе. Несомненно, это значимое мировое событие еще и потому, что в этом году выставка — юбилейная, в тридцатый раз она позволила специалистам по охране труда увидеть новейшие достижения производителей спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты.

2015 год был отмечен рекордным числом, как участников экспозиции, так и ее посетителей.

В девяти павильонах выставочного центра «Мессе Дюссельдорф» свою продукцию представили 1887 экспонентов из пятидесяти семи стран мира. Восемь компаний представляли на «A+A» Российскую Федерацию.

В павильонах выставочного комплекса были зрители могли видеть последние инновационные достижения охраны труда и промышленной безопасности: новые средства индивидуальной защиты; специальные материалы, сырье и комплектующие изделия для изготовления спецодежды и спецобуви. Было представлено новое оборудование и приспособления для рабочих мест; газоанализаторы; методи-

ческие пособия и обучающие программы по охране труда.

В выставке приняли участие многие производители обуви, от специализированных фабрик до мировых спортивных брендов. В сегменте термостойкой обуви они привезли на выставку ряд важных, давно ожидаемых рынком решений. Участники выставки увидели новые разработки в антипропильной обуви, по антискольжению и по технологиям, связанным с проблемой сохранения тепла. Одно из инновационных решений — «теплые стельки», нагревающиеся по команде с мобильного телефона. Владелец изобретения сможет регулировать температуру нагрева от 20°C до 45°C, параллельно считая сожженные калории и составляя карту пройденного маршрута.

Еще один удивительный продукт, представленный на выставке — «пластизоль». В обычных условиях это пастообразная масса, не прилипающая к рукам, а при нагревании она превращается в монолитный пластикат с хорошими физико-механическими свойствами, способный гасить удар большой силы. Щитки из «пластизоля» обеспечат отличную защиту локтей, коленей и других частей тела, на которые часто приходится ударная нагрузка.

В рамках программы проведения выставки «A+A» проходил форум специалистов охраны труда и промышленной безопасности, демонстрировались практические приемы действий в экстремальных ситуациях; состоялся показ спецодежды.

За четыре дня выставки посетили более 65 тысяч человек. В ней приняли участие представители и наших предприятий.

По приглашению ПВ ООО «Фирма «Техноавиа» группа представителей предприятий авиационной промышленности России, в том числе ОАО «ААК Прогресс им. Н.И. Сазыкина», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», посетила два завода по производству авиационного оборудования в окрестностях Дюссельдорфа, на которых ознакомилась с опытом организации безопасных условий труда.

Выставка «A+A» стала уникальной возможностью познакомиться с наиболее технологичными на сегодняшний день решениями, представленными лидерами мирового рынка, в число которых неизменно входят и российские компании. □

*Н. Горшкова,  
главный технический инспектор  
труда Профавиа*

# ОХРАНА ТРУДА КАК ФАКТОР СТАБИЛЬНОСТИ

С давних времен, со дня своего рождения в Европе, профсоюзы стали защитниками прав наемных работников в области трудовых отношений и, в первую очередь, тех, что касались вопросов условий и оплаты труда на производстве. Поэтому вопросы охраны труда были одними из главных направлений деятельности профсоюзного движения.

С самого начала профсоюзы занимали жесткую позицию в отношении работодателей. Недавно возродившиеся российские профсоюзы в первые годы минувшего десятилетия подтвердили общемировую тенденцию развития профсоюзного движения. У всех жителей России еще свежи в памяти события 1990-х годов: масштабные шахтерские стачки, столь же острое противостояние работников бюджетной сферы, забастовки и акции авиадиспетчеров, перекрытие транспортных магистралей.

Сегодня обстановка в России существенно изменилась. Все больше становится возможностей достижения договоренностей между ведущими российскими профсоюзами и представителями работодателей, а также с государственными органами управления всех уровней. То же самое происходит и в области охраны труда.

В Саратовской региональной организации отношения между работодателями и профсоюзом, представляющим интересы трудовых коллективов, строятся на принципе социального партнерства.

Социальное партнерство определено как взаимный учет естественных и законных интересов работников и работодателя по всем вопросам производственной деятельности, а также во всех направлениях трудовых, экономических и социальных от-

ношений, прямо или косвенно связанных с производством.

При этом совершенно очевидно: поскольку основная цель любого производства есть извлечение максимальной прибыли, следовательно, основным интересом работодателя в области охраны труда является максимальное снижение издержек, в то время как для работников, а значит, и для профсоюза (их представителя), основным интересом в области охраны труда является сохранение жизни, здоровья и трудоспособности, то есть — минимизация всех возможных производственных рисков.

Значит, социальное партнерство в области охраны труда можно определить как последовательное улучшение условий труда ра-

ботников на всех рабочих местах при максимальной экономии производственных и денежных ресурсов.

Если рассмотреть социальное партнерство в масштабе предприятия, обнаружится немало положительного для работодателя. Прежде всего, профсоюз — это посредник между работником и менеджментом организации. Благодаря ему можно избежать негативных настроений среди трудящихся, узнать о микроклимате в коллективе, решить проблемы, не допуская социального напряжения. С профсоюзом легче и продуктивнее (чем с самими работниками) урегулировать вопросы в рамках социального партнерства, опираясь на законодательство.



Ни для кого не секрет, что от того, в каких условиях работает наемный работник, напрямую зависит производительность его труда, а также его здоровье как не менее значимый показатель. Умные работодатели осознают это и многое делают для улучшения условий труда. Однако есть и такие, для которых главное — увеличение производительности не путем улучшения условий труда на производстве, его модернизации, приобретения нового оборудования, а путем усиления эксплуатации работников, увеличения объема выполняемой ими работы, не вкладывая при этом не одного рубля в вопросы охраны труда. А это приводит к росту производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Грамотный работодатель, заинтересованный не только в экономии средств на условиях труда работников, но заботящийся о репутации предприятия, понимает, что профсоюз является его помощником в создании безопасных условий и охраны труда. Сотрудничество с профсоюзом по

различным вопросам усиливает авторитет руководителя, как в трудовом коллективе, так и за его пределами.

Основными документами, закрепляющими результаты социального партнерства, являются Отраслевое соглашение по авиационной промышленности, коллективные договоры, имеющие раздел «Охрана труда и здоровья» и приложение к коллективному договору — план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня производственных рисков. На всех предприятиях авиационной промышленности есть коллективные договоры, которые выполняются в той или иной степени.

На мой взгляд, политика профсоюза в области охраны труда должна быть нацелена на:

- недопущение принятия новых и отмену действующих документов, ущемляющих законные права и интересы человека труда;
- создание системы непрерывного обучения технической инспекции и уполномоченных лиц по охране труда;

- укрепление технической и правовой инспекции труда;

- усиление контроля за проведением специальной оценки условий труда в целях недопущения необоснованного снижения компенсаций и гарантий работников, занятых на работах во вредных или опасных условиях труда. Проведение при необходимости независимых экспертиз условий труда;

- активное участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Саратовская региональная организация осуществляет постоянный контроль за состоянием условий и безопасности труда, организует работу по расследованию и анализу несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

На предприятиях внедрены системы управления профессиональными рисками. Проводится мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков с помощью участия уполномоченных по охране труда и представителей



профкомов в системе трехступенчатого контроля.

Результаты выполнения Отраслевого соглашения рассматриваются на заседаниях Совета Саратовской региональной организации профсоюза, а выполнения коллективных договоров — на конференциях или заседаниях профкомов предприятий.

Ежегодно на предприятиях увеличивается объем денежных средств, выделяемых администрацией заводов на охрану труда. В ООО «СЭПО-ЗЭМ» в 2014 году затраты на одного работника на охрану труда составили 27,2 тысячи рублей, эта сумма почти в 3 раза превысила средний областной показатель.

На ряде предприятий действуют программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

Информирование работников о вредных или опасных условиях труда на рабочем месте, полагающихся льготах и гарантиях проводится во время вводного инструктажа при приеме на работу по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

На предприятиях на всех рабочих местах проведена либо аттестация рабочего места, либо специальная оценка условий труда.

В нынешних условиях возрастает роль профсоюза в области охраны труда. Все чаще появляются законы, не всегда улучшающие положение работников. К примеру, принятый недавно Закон «О специальной оценке условий труда», с одной стороны, позволяет получать прозрачность проводимой процедуры спецоценки, в компенсациях, положенных работникам за вредные или опасные условия труда, в зависимости от степени и подкласса вредности, заставляет работодателя заботиться об улучшении условий труда. И это, конечно, имеет положительное значение. С другой стороны, видно, что изменились условия проведения аттестации рабочих мест, снизилось количество учитываемых факторов при проведении специальной оценки условий труда. Это и уменьшает степень или



подклассы вредности, а значит, и компенсации и гарантии работников. Хорошо, если на таких рабочих местах проводились какие-то организационные мероприятия по итогам предыдущей аттестации, тогда, понятно, улучшились условия труда. А что если ничего не менялось, а степень или подкласс снижен?

Поэтому сейчас как никогда возрастает роль первичных профсоюзных организаций, поскольку мы имеем реальную возможность участия в процессе проведения спецоценки, можем присутствовать при проведении инструментальных замеров, указывать эксперту на наличие возможных вредных или опасных производственных факторов по обращениям работников. Кроме того, профсоюзные организации имеют право проведения независимой экспертизы на рабочих местах в связи с сомнением в качестве проведенных замеров или установлении степени или подкласса вредности.

Не могу не остановиться на совместной работе службы охраны труда и профсоюзных организаций. На крупных предприятиях нашего региона созданы комитеты (комиссии) по охране труда на паритетной основе. Цель такого комитета (комиссии) — обеспечить согласованность действий работодателя и работников, направленных на формирование

безопасных условий труда на предприятии путем:

- оказания методической помощи профсоюзным организациям в осуществлении общественного контроля за охраной труда, в том числе организации работы уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профессионального союза;
- совместного участия в расследовании несчастных случаев на производстве, в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства об охране труда и обязательств;
- организации совместных проверок состояния охраны труда;
- взаимодействия при остановке производственных объектов в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- совместном контроле за заключением и выполнением коллективных договоров и соглашений.

К сожалению, в нашем регионе есть предприятия, где совместная работа в этом направлении рассматривается как необязательное и негативное явление, профкомы воспринимаются как дополнительный контролирующий орган. Вопросы охраны и безопасности труда не обсуждаются на заседании комитета



(комиссии), а готовые документы приносятся на подпись. Поэтому таким профсоюзным организациям приходится искать дополнительные пути для того, чтобы их мнение учитывалось.

На мой взгляд, уполномоченные от профсоюза — это помощники службы охраны труда в решении проблем, имеющихся на рабочих местах, и являющиеся проводником между работником и работодателем.

В Саратовской региональной организации профсоюза их 126 человек. За 2014 год ими выявлено 1484 нарушения законодательства в сфере охраны труда, 90% из которых устранены. Разве это не помощь?

Но есть и отрицательный момент. Далеко не все уполномоченные ведут постоянную, кропотливую работу. Чаще всего их деятельность сводится к формальной подписи в журнале трехступенчатого контроля. Это происходит, в первую очередь, потому что, как правило, на участках

уполномоченные — рабочие со сдельной оплатой труда. В силу своей загрузки у них нет времени выполнять эти обязанности. Да и выборы уполномоченных происходят не по принципу определения ответственных, грамотных общественников, а по принципу «лишь бы не меня».

Для эффективной работы уполномоченных нужно мотивировать их, выделять необходимое время для работы, с оплатой труда по средней заработной плате, проводить ежегодные конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», вести их систематическое обучение. А самое главное — сейчас, в период отчетно-выборной кампании, найти и выбрать действительно небезразличных, заинтересованных в такой работе людей.

Работа технических инспекторов также важна. Проверки технического инспектора можно рассматривать как бесплатный независимый аудит, помогающий своевременно исправить су-

ществующие проблемы в подразделениях предприятий. Задачей технического инспектора является оказание своевременной помощи предприятиям, а не наказание работодателей за невыполнение тех или иных пунктов законов или нормативно-правовых актов.

В 2014 году техническим инспектором Профавиа А.А. Матюшкиным выявлено 58 нарушений законодательства в сфере охраны труда, все замечания устранены. Кроме того, силами технического и правового инспекторов проводилось обучение уполномоченных лиц по охране труда и профсоюзного актива по вопросам изменений в Трудовом кодексе в связи с принятием Закона «О специальной оценке условий труда», разъяснением статей закона и действий профсоюзных организаций в период проведения специальной оценки условий труда.

Большим подспорьем в работе технического инспектора стало





посещение региона главным техническим инспектором профсоюза Н.Д. Горшковой. Это явилось своеобразным экзаменом для региональной организации, позволило получить определенный опыт в работе, получить ответы на интересующие вопросы.

Нельзя недооценивать и работу служб охраны труда на предприятиях, от которых в большей степени зависит положение дел в сфере охраны и безопасности труда. К сожалению, не все службы охраны труда в нашем регионе укомплектованы. Это важно особенно сейчас, когда на предприятиях требуется создание систем управления профессиональными рисками в целях исключения производственного травматизма и профзаболеваний. Такое отношение работодателя к данной проблеме недопустимо.

Немаловажным направлением в работе профсоюзных организаций является регулярное заслушивание вопросов на заседаниях профкомов по результатам проведения рейдов в подразделения комиссиями по охране труда при профсоюзных комитетах, с приглашением ответственных лиц.

Большую роль в деятельности каждого профсоюзного комитета играет работа с обращениями работников. В основном трудящиеся обращаются по вопросам нарушений температурного и питьевого режимов, наличия вредных производственных факторов, отсутствия спецодежды необходимого размера и т. д. От того, насколько быстро и качественно профсоюзная организация реагирует и решает такие проблемы, в конечном итоге зависит показатель эффективности ее работы и авторитет этой организации.

Нельзя не остановиться на причинах производственного травматизма. Несмотря на то, что на большинстве предприятий Саратовского региона проводятся профилактические мероприятия, случаи производственного травматизма имеются. Проведя анализ производственного травматизма, можно отметить, что причинами являются снижение исполнительской дисциплины, нарушение правил охраны труда, неисполнение инструкций по охране труда, применение пострадавшими опасных



приемов, недостатки в организации рабочих мест. Как видим, основной причиной является человеческий фактор. Для исправления ситуации уполномоченным лицам по охране труда и мастерам производственных участков необходимо вести целенаправленную работу по изучению инструкций по охране труда, разъяснению необходимости применения СИЗ, специальной одежды и спецобуви, приведению примеров о недопущении применения опасных приемов в работе, ознакомлению с обязанностями работника и работодателя в вопросах охраны труда и здоровья. На мой взгляд, требуется создание условий и мотивация работников для выполнения требований охраны труда; возможно, это должно учитываться при подведении итогов за год и поощрении.

Не могу не остановиться на вопросах культуры производства. Ежегодно работодатели стараются улучшить санитарно-бытовые помещения, проводят ремонты, затрачивают огромные средства, чтобы работникам было удобнее и комфортнее в своих подразделениях, поскольку большую часть жизни современный человек проводит на работе. При этом очень обидно, что не все сотрудники осознают свою причастность к коллективу и варварски относятся к вложенным средствам, к имуществу, позволяя портить и ломать его. Как в этом слу-

чае можно обращаться к работодателю, требовать от него дополнительных вложений средств в обустройство производства и быта, если сотрудники ведут себя не по-хозяйски? Или нам не нравится, что нам улучшают бытовые условия?

На мой взгляд, в настоящее время нельзя дать точных рекомендаций, что нужно делать в том или ином регионе, потому что это достаточно трудно, все зависит от обстоятельств. Многие еще предстоит сделать. Главное — решать проблемы, не оставляя без внимания ни одной. Необходимо искать новые пути, использовать положительный опыт других регионов, вести постоянный диалог с работодателем, отстаивая интересы предприятий и работников с точки зрения выполнения законодательства, информировать работников о проводимых мероприятиях.

Вопросы охраны труда — это непрерывный процесс, требующий немалых финансовых затрат и пристального внимания со стороны как работодателя, так и профсоюзной организации. Только в совместной работе можно достигнуть желаемых положительных результатов. □

М.И. Ковбель,  
председатель Саратовской  
региональной организации  
профсоюза, технический  
инспектор труда,  
г. Саратов

# К пенсии надо готовиться загодя. И желательно при поддержке профсоюза

Пенсионная система уже не первый год активно обсуждается на всех уровнях общественной жизни. Регулярно поднимаются вопросы о повышении пенсионного возраста, о продлении моратория на накопительную часть пенсии и другие.

Основные проблемы пенсионной реформы: отсутствие единого и четкого мнения; невозможность резкого повышения пенсионного возраста из-за людей, которым осталось несколько лет до пенсии; неопределенность в длительности реформы.

Пенсионная реформа находится под постоянным контролем профсоюзных организаций, и профсоюзный комитет ППО ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ» — не исключение. На предприятии создана и работает комиссия по пенсионным вопросам, которая доводит отдельные положения пенсионного законодательства до подразделений предприятия через информационные листки, а также пресс-релизы Пенсионного фонда. Отдельные вопросы обсуждаются в заводской газете «За темпы и качество», активно реагирует на информацию ЦК, дает свои замечания и предложения по готовящемуся законодательным актам.

Профком регулярно проводит обучение профсоюзного актива, в программу обязательно включаются вопросы пенсионного обеспечения — реформирования пенсионной системы, специальной оценки условий труда.

В ОАО «ЛЕПСЕ» при управлении кадрами уже не первый год организован и работает консультационный пункт по разъяснению пенсионного законодательства, и в первую очередь измене-

ний, которые касаются пенсионной реформы и льготного пенсионного обеспечения. Консультации проводятся специалистами Кировского отделения Пенсионного фонда России один раз в два месяца.

Коллективным договором сохранена система социальных гарантий занятым на производствах с вредными условиями труда.



**Т.Б. Мальцева,**  
председатель первичной профсоюзной организации  
ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ»,  
г. Киров

Ежегодно проводятся медицинские осмотры таких работников, профилактические мероприятия и т.д.

Комиссия профсоюзного комитета по пенсионным вопросам провела анализ по пенсионерам, которые вышли на пенсию в 2014 году. Выяснено, что если бы они выходили на пенсию после введения новых правил расчета, т.е. в 2015 году, то их пенсия была бы больше на сумму от 800 рублей и более.

В то же время при беседе с работниками, выходящими на пенсию в 2015 году, выяснилось, что практически большинству непонятны правила расчета пенсии, да и сама формула расчета. Плохо представляется, каким будет размер индивидуального пенсионного коэффициента, т.к. не все имеют возможность доступа к его расчету.

Не устраивает работников возня вокруг пенсионного возраста, а также идея Минфина по приостановке выплат пенсий работающим пенсионерам. Анализ показывает, что большинство опрошенных работают после выхода на пенсию не потому, что им хочется еще поработать, а потому, что пенсия слишком мала, чтобы на нее прожить безбедно, чтобы хватило средств на продукты, на оплату коммунальных услуг, приобретение лекарств т.п.

Неясным остается вопрос учета в страховом стаже иных периодов, не связанных с оплачиваемой трудовой деятельностью, т.к. он возможен только при условии уплаты на регулярной основе страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

По-прежнему, остается актуальным и непонятным вопрос реформирования института досрочных пенсий в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». А отсюда вывод: вопросов больше, чем ответов.

Реформирование пенсионной системы не должно противоречить интересам граждан, нарушать и ухудшать их права. И мы надеемся, что профсоюзный голос все-таки будет услышан властью иными. □

Репортаж с размышлениями

# «ТЕРНИСТЫЙ» СЕМИНАР СОСТОЯЛСЯ

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

Честно признаюсь: на семинар председателей молодежных советов организаций профсоюза, который проходил в течение первой недели декабря, я ехал с некоторыми предубеждениями. В немалой мере навеяны они были распространенными в среде старших профсоюзных товарищей стереотипами о нынешней молодежи: хочет, мол, она всего много и сразу, тернистый и долгий карьерный и жизненный путь ей не по зубам, трудностей не любит... Ну, и так далее, перечень длинный.

Вспоминая долгие заседания Молодежного совета профсоюза во время пленумов и прочих мероприятий ЦК, которые реальными делами как-то не очень заканчивались, я вновь присматривался к этим стереотипам, крутил их и так, и эдак, разглядывал со всех сторон и убеждался, что в них что-то есть. А потом на память приходили поездки по предприятиям, жалобы руководителей всех рангов на то, что молодежь не держится в цехах, не хочет проходить этапы ученичества, работает спустя рукава... Продолжение можно заново прочитать выше.

Но червь сомнения оставался, особенно при воспоминаниях о собственной бурной юности. И молодости соответственно. Зрелость ведь не сваливается на голову ниоткуда, она приходит с годами, как, возможно, и мудрость для особо одаренных, а до тех пор окружающим приходится терпеть и юношеский максимализм, и категоричность, и бьющую через край энергию, которую нужно куда-то девать. В этом смысле одинаковы все поколения — и сто, и двести, и тысячу лет назад...

В общем, сомнения так и оставались бы сомнениями, если бы в октябре на заседании комиссии ЦК по информационной работе не было принято решение: пред-

ложить представителю Молодежного совета профсоюза Борису Коломенскому на предстоящем семинаре молодежного актива организовать съемки видеоролика об Авиошке, как символе Профавиа, и тем доказать, что молодые профсоюзники могут не только продуцировать идеи, но и осуществлять их на практике. Борис сначала весьма озадачился, но затем храбро пообещал членам комиссии, что задача будет решена — видимо, не представляя всей сложности ее решения.

Чтобы оказать посильную помощь в выполнении воли комиссии, мне пришлось совершить путешествие в Пермь. А заодно в ходе поездки прояснить кое-что для себя во мнении о современной молодежи.

Разумеется, видеоролик об Авиошке был не главной задачей семинара. «Информационное сопровождение профсоюзной деятельности молодежных советов на различных уровнях и этапах их развития» — так звучала вполне объемная тема, включавшая в себя несколько форм обучения.

А началось все с командирования, и это естественно: на семинар приехали более 30 участников из Уфы, Казани, Кирова, Москвы, Нижнего Новгорода, Перми, Ростова, Санкт-Петербурга, Саратова, Екатеринбургa, Арсеньева, Воронежа, Иркутска, Чебоксар, Алатыря, Курска, Омска, Сарпула, Ульяновска, Рыбинска, Улан-Удэ. Интересно было наблюдать, как участники присматриваются друг к другу: ведь многие из них встречались впервые. И некая стеснительность и настороженность присутствовали.

Однако недаром здесь собрались не случайные люди, а молодежные лидеры. И уже к завершению командирования народ вполне освоился и охотно принимался, что, собственно, было предусмотрено этой формой обу-

чения. А вечером знакомство вполне продуктивно продолжилось. Однако не так, как может подумать читатель: разбившись на четыре творческие группы, молодежь взялась сочинять сценарии для будущего видеоролика об Авиошке, заодно поделив должности сценаристов, режиссеров, актеров, операторов, продюсеров... Работой до глубокой ночи она была обеспечена.

Вообще семинар получился очень насыщенным. Следующие два дня были посвящены многочисленным информационным темам, включавшим как основные понятия о том, что такое информация и с чем ее «едят», так и основы общей, социальной психологии и даже нейролингвистического программирования. Опытные преподаватели-профессионалы, приехавшие из Санкт-Петербурга и уже знакомые нам, информационщикам — А.В. Глазырин и К.А. Шерсткин — не просто читали скучные лекции, но вовлекали аудиторию в дискуссии, живой диалог, провоцировали на контраргументы, спор, определение собственной позиции. Я с вниманием наблюдал этот процесс и с некоторым удивлением отмечал трезвость и взвешенность суждений ребят, знание ими особенностей своих трудовых коллективов, примеры из жизни которых они приводили, объективную оценку реальности, в которой мы все существуем.

Никакого пустословия, завышенных претензий, пожелания отдыха на Багамах и четырехчасового рабочего дня. Названные выше стереотипы начали потихоньку рассыпаться...

Любопытно было наблюдать живую и другой процесс, обусловленный канонами академической социологии: формирование микрогрупп и выдвижение неформальных лидеров. Тем более что это происходило стремительно, в сжатых временных рамках.



Однако мое первоначальное намерение выделить для себя ярких лидеров с тем, чтобы потом отметить их в репортаже, тоже стало рассыпаться: микрогруппы-то образовались, а вот лидеры менялись от задания к заданию, попеременно выражая общее мнение по той или иной проблеме. И постепенно до меня стало доходить: так ведь все они реально лидеры, вот и передают эстафетную палочку друг другу...

Многое прояснили итоги анкетирования, проведенного в группе в ходе импровизированного социологического исследования — причем, по условиям преподавателей, анкеты участники разрабатывали сами. К примеру, какие формы информационной работы молодежь считает наиболее эффективными? На первом месте — личное общение с людьми, и это правильно. На втором — информационные доски или щиты. Ну, тут я бы поспорил... И на третьем — социальные сети, вполне в духе времени.

А что наиболее интересует тех, кто собрался в этой аудитории? Самым популярным оказался спорт, его выбрали 80 процентов опрошенных. А далее — досуг, увлечения. В принципе, послед-

нее можно отнести к познанию мира, и это уже неплохо.

Приоритетами в деятельности профсоюза молодежные лидеры считают защиту прав и интересов членов профессионального союза, далее следуют социальные вопросы и затем — охрана труда. При этом сами опрошенные насчитали в своей среде 90 процентов активных членов Профавиа.

С осторожностью придется говорить о том, что участники семинара хотели бы изменить в деятельности профсоюза. Скажем так, первым пунктом они предлагают переизбрать недостаточно активных председателей профсоюзных организаций (это в мягкой формулировке). Но в то же время хотели бы больше перенимать опыт старшего поколения — очевидно, того, кто эту активность проявляет. Похвальный баланс. И еще молодежь заботит улучшение имиджа профсоюза. Что тут скажешь? Это всех нас заботит...

В программе семинара были еще посещение ОАО «Пермский моторный завод» и ознакомление с работой его молодежного совета, участие в конкурсе «Молодой профсоюзный мастер-2015». Все это состоялось,

несмотря на явную усталость ребят. Ведь вечерами они все-таки снимали, монтировали, озвучивали видеоролики, и это притом, что все делать пришлось буквально «на коленке», без соответствующей видеоаппаратуры, освещения, компьютерного обеспечения. Как, собственно, и задумывалось.

Да-да, организационный отдел ЦК Профавиа с моим скромным участием, согласно воле информационной комиссии, пошел на эту своего рода провокацию, чтобы проверить, насколько дееспособны наши молодые профактивисты в экстремальных условиях. Смогут ли они доказать делом то, что заявляют? Смогут не искать причины для того, чтобы объявить это дело невозможным или все-таки, прежде всего, начнут думать, как его выполнить?

Вот тут и проявился характер собравшейся на семинаре молодежи. Без лишних протестов, демонстраций и забастовочных действий она рьяно взялась за работу и в итоге выдала не один, как предлагалось информкомиссией, а четыре ролика, радостный просмотр каковых и состоялся в завершение семинара под общие аплодисменты. Нашелся, конеч-



но, один обиженный, высказавший свое неизбывное горе по поводу отсутствия надлежащих условий, но он и обязан был найтись по законам жанра.

Надо сказать, о герое видеороликов Авиошке многие не знали вообще. И поначалу было сомнение: а воспримут ли они талисман профсоюза как персонаж, заслуживающий вдохновения? Ведь даже из действующих председателей профорганизаций иные до сих пор воспринимают его в штыки, это не секрет, хотя таковых меньшинство. Однако «сказы» об Авиошке постепенно разошлись по группам, и уже на второй день он стал своим. Пермский Совет Роспрофавиа не пожалел для такого мероприятия свою ростовую куклу, и вечером Авиошка «атаковал» местное отделение одного из известных банков, чтобы, по условиям сценария, вернуть вклады обиженным вкладчикам — на радость и удивление собравшимся пермякам. К съемкам привлекли даже охранника гостиницы, о чем он два дня подряд в деталях рассказывал персоналу и, видимо, передает эту легенду детям...

Видеофильмы получились разными по качеству, выдумке и

прочим параметрам, но объединяет их одно: ответственный подход к делу, характерный для людей зрелых и ценящих свое слово. И это очень важный вывод. А что делать дальше с видеороликами, мы еще подумаем...

Все вместе — и учеба, и тренинги, и съемка роликов — привело к лучшему результату, какой мог быть: созданию единой команды. И только это помогло молодым профсоюзникам справиться со всем, что их ждало на этом семинаре.

В один из обеденных перерывов я спросил А.В. Глазырина и К.А. Шерсткіна, что они думают о молодежи, которую обучают, в чем отличие этой аудитории от других. Они призадумались, а затем привели пример: вот обучали молодых педагогов, те более подкованы в общественных науках, но наши более предметны, серьезны и конкретны. У нынешней молодежи, считают они, больше возможностей реализоваться, чем в прежние времена, и все зависит от того, насколько молодые люди эти возможности используют. На мой взгляд, несколько спорная точка зрения, но имеет право на существование.

А вообще, сказали преподаватели, нынешняя аудитория удивила их готовностью работать, взаимодействовать, идти на контакт, с ней было легко.

В завершение похвал выдам реверанс организаторам семинара, на тяжкую долю которых пришлось все, что положено в таких случаях: заказ гостиницы, прием слушателей, списки и множество других дел, знакомых каждому, кто с этим сталкивался: председателю Пермской территориальной организации профсоюза С.М. Тулузову, ведущему специалисту Пермского территориального Совета Роспрофавиа У.В. Крапивинной, председателю комиссии по работе с молодежью территориального Совета С.Р. Эмир-Вели. Спасибо, все было на уровне!

...А на завершающем вечере неожиданно для всех мужская часть участников семинара преподнесла девушкам по белой розе. Кто знает, быть может, это станет доброй традицией для всех семинаров Профавиа? И все будут помнить, что ее родоначальником стала молодежь. □

*Игорь Киселев,  
заведующий отделом  
информационной работы  
ЦК Профавиа*





\*\*\*

Одно из основных впечатлений от семинара председателей молодежных советов — это то, что молодежь нашего профсоюза, будучи сильно стесненной во времени, в технических возможностях (незнакомое программное обеспечение, средства видеосъемки), но вооруженная желанием, может решать, наверное, любые задачи.

Программа мероприятия была очень насыщена. Основная образовательная программа «Информационное сопровождение профсоюзной деятельности молодежных советов на различных уровнях и этапах их развития» была объемна и содержательна. Ребята получали знания об информации и формах, методах и средствах ее передачи; о необходимости социологических исследований и их организации и проведении; об информационных потоках и управлении ими; формах информационного обеспечения деятельности профорганиза-

ции и работе по формированию положительного имиджа профсоюза; работе со СМИ и основах убеждения и приемах внушения информации; технике эффективной коммуникации и процессе подготовки и проведения PR-акций. И все это течение двух дней!

Дополнительная образовательная программа «Этапы подготовки видеоролика и его продвижение» была не менее объемной и содержательной. Участникам семинара необходимо было не только разработать сценарий видеоролика, но и снять сам ролик, а также смонтировать его, а это непростой и длительный процесс, причем эти задания ребята выполняли в свободное от основной образовательной программы время.

Более того, в целях эксперимента эти «препятствия» при подготовке мероприятия осознанно создавались. Тем не менее, не смотря на сложности, молодежь справилась со всеми поставленными задачами, сдала этот своеобразный «зачет» что

говорит о желании решать возникающие проблемы, а не искать оправдания бездействию. Это не может не радовать, особенно в свете приближения очередного, XVII съезда профсоюза, этапа подведения итогов и определения перспектив развития.

Каковы же перспективы развития молодежной политики в нашем профсоюзе? Чтобы понять это, давайте вспомним, с чего она начиналась.

Более 10 лет назад, в 2003 году, была разработана Концепция молодежной политики профсоюза, запущен процесс создания молодежных советов в организациях профсоюза. За этот период проведена очень большая работа, очень много удалось достигнуть, и в части создания молодежных советов, и в части предоставления им полномочий и возможностей для самореализации и развития. Например, председатель Молодежного совета профсоюза входит в состав Центрального комитета профсоюза по



должности. Это очень большое достижение, это возможность выражения мнения молодежи, участия в принятии решений на самом высоком уровне.

Однако есть не менее важное достижение в реализации молодежной политики — это возможность обучения. Да, в этом направлении, в организации обучения, мы еще не достигли вершины, еще есть так называемые «резервы для совершенствования», но уже и на данном этапе для молодежи созданы большие возможности, как в обучении по направлениям деятельности профсоюза, так и в получении высшего образования в профсоюзных образовательных учреждениях.

Проведение семинаров — это не только обучение молодежи, повышение квалификации, это также возможность выявить активных, целеустремленных ребят, настоящих профсоюзных лидеров, для включения их в резерв кадров. А ведь это и есть ос-

новная суть молодежной политики — найти самых активных, грамотных, целеустремленных, работоспособных и создать им возможности профсоюзного карьерного роста, чтобы в будущем они возглавили организации профсоюза и продолжили ту работу, которая проводится сейчас.

Когда в 2003 году разрабатывали Концепцию молодежной политики, главной целью было создание системы для поиска молодых профлидеров и создание возможностей для их продвижения. Наверное, можно утверждать, что такая система в целом создана. Наиболее ярким подтверждением являются те руководители профсоюза и его организаций, которые были молодыми профактивистами, принимали участие в реализации Концепции молодежной политики.

Например, Якимов А.М., заместитель председателя ППО ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут», г. Иркутск, Тюрин А.Н., заместитель председа-

теля ППО ОАО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина», г. Арзамас, Нижегородская область, Щербаков М.Н., председатель ППО ОАО ГосМКБ «Радуга», г. Дубна, Московская область (в 2006 — 2011 гг. заместитель председателя профсоюза).

Все они были в Молодежном совете профсоюза, активно участвовали в работе, их заметили и избрали на руководящие должности. Действующие заместители председателя профсоюза — также выходцы из Молодежного совета профсоюза, причем один из них, Тихомиров А.В., до избрания на должность заместителя возглавлял первичную профсоюзную организацию (ОАО «Салют», г. Самара), затем Самарскую областную организацию профсоюза, т.е. прошел путь от «первички до самого верха». И это далеко не все, кто добился успеха. Из этих примеров мы видим, что перспективы есть у каждого, надо



лишь воспользоваться теми возможностями, которые молодежи предоставлены.

Может возникнуть вопрос, если целью было создание системы для поиска и продвижения молодых профлидеров, если есть примеры активистов, использовавших эту систему и добившихся успеха, то цель достигнута? Тогда в каком направлении двигаться? Каковы перспективы развития молодежной политики?

Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо отметить еще один нюанс — нередка следующая ситуация. Мы находим молодого, активного, грамотного и желающего работать лидера, вкладываем в его обучение время, профсоюзные средства, он начинает работать, проявлять себя с лучшей стороны, его замечает работодатель, и «переманивает к себе». Почему это происходит? Потому что увидел для себя больше перспектив, чем в профсоюзной работе. Да, бесспорно, у работодателя гораздо больше возможностей сделать более привлекательные предложения, особенно в финансовом плане, однако и нам необходимо развивать нашу систему продвижения, карьерного роста перспективных молодых лидеров. Вот это и есть то самое направление развития, которое нам необходимо. Причем успех развития этой системы зависит как от желания молодежи брать на себя ответственность, желания решать проблемы, а не искать оправдания, так и от структуры профсоюза, от возможностей самореализации, которые эта структура может дать.

Сейчас в профсоюзе проходит отчетно-выборная кампания, это не только период подведения итогов, это также выстраивание планов на будущее, когда нужно учесть эти вопросы развития, встающие перед нами. Это также и период выборов, период, когда молодым, активным и перспективным можно дать шанс найти свое место в структуре, увидеть в этой структуре свое будущее. Если не дать его сейчас, кто-то может не захотеть ждать следующей возможности... □

*Михаил Зеленко,  
ведуший специалист организационного отдела  
ЦК Профавиа*



С момента принятия Трудового кодекса РФ в нем содержится норма о том, что действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ). Пункт 4 Рекомендации МОТ № 91 предусматривает, что «положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного», однако действующее законодательство РФ не предусматривает каких-либо иных вариантов распространения всего коллективного договора — или отдельной его части, например — только на членов профсоюза. Закрепление сферы действия положений коллективного договора на всех работников организации приводит к резкому снижению мотивации профсоюзного членства. В сложившихся условиях документы социального партнерства, принимаемые с учетом принципов, закрепленных в ст. 24 ТК РФ (в том числе принципов свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, а также добровольности принятия сторонами на себя обязательств), являются реальным и действенным механизмом для закрепления, отличных от установленного в ТК РФ, вариантов распространения действия коллективных договоров и соглашений.

Вариант такой записи содержится в действующем Отраслевом соглашении по авиационной промышленности РФ на 2014–2016 гг. (далее — Соглашение). В частности, в пункте 3.3. Соглашения предусматривается «Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников Организаций. Дополнительные льготы и гарантии членам ПРОФАВИА определяются в Организациях отдельными согла-

шениями между работодателями и первичными профсоюзными организациями ПРОФАВИА».

Не только наше Соглашение, но и иные действующие отраслевые соглашения содержат записи о возможности заключения отдельных соглашений, устанавливающих дополнительные льготы и гарантии для членов профсоюза (Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства специального строительства на 2014 — 2016 годы, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015–2017 гг., Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения РФ и Профсоюзом работников здравоохранения РФ на 2013–2016 гг., Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу на 2014–2016 гг.).

С учетом актуальности вопроса о заключении в первичных профсоюзных организациях отдельных соглашений о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза данный вопрос был рассмотрен на очеред-



**Ю.И. Кононов,**  
заместитель председателя  
МГО профсоюза, правовой  
инспектор труда Профавиа



# О РАСПРОСТРАНЕНИИ РЯДА ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

ном заседании президиума МГО Профавиа в октябре 2015 года. Президиум отметил, что в настоящее время на московских предприятиях авиапрома отсутствует практика заключения таких отдельных соглашений. Вместе с тем имеется информация об обоюдной заинтересованности как профсоюзной стороны, так и работодателя в заключении подобного соглашения в ряде первичных профсоюзных организаций, в том числе в ППОР ФГУП «ЦИАМ им. Баранова» и ППОР АО «НПЦ газотурбостроения «Салют», в связи с чем президиум указал правовому инспектору труда МГО Профавиа на необходимость оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям при подготовке проекта соглашения.

Президиум отметил, что в большинстве коллективных договоров содержится запись о распространении действия коллективного договора на всех работников. Вместе с тем иная запись о том, что трудовые права распространяются на всех работников, а социальные льготы и гарантии, предусмотренные договором, распространяются только на член профсоюза (в том числе на выборных и штатных работников ППО), а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно, содержится в коллективных договорах ФГУП «ГосНИИАС» и ОАО «ММЗ «Вперед».

Также необходимо отметить, что в настоящее время в коллективных договорах московских предприятий авиационной промышленности содержатся положения, закрепляющие те или иные льготы и гарантии для член профсоюза.

Приведу примеры — выдержки из таких положений.

«Члены профсоюза по отношению к другим работникам имеют следующие дополнительные права:

- на защиту профсоюзом в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

- пользоваться бесплатно юридической помощью профсоюзных органов по защите трудовых прав, в т.ч. консультациями профкома по вопросам социально-трудовых отношений, представительством их интересов по трудовым делам в суде и иных органах государственной власти;

- получать дотации на путевки, на санаторно-курортное лечение и отдых, в т.ч. приобретение путевок с 20% скидкой для отдыха и лечения всей своей семьи;

- участвовать через профсоюзные органы в управлении предприятием;

- приобретать в преимущественном порядке билеты на детские новогодние мероприятия» и др.

«Льготы и гарантии для работников по коллективному договору представляются также работникам, перешедшим из Организации на выборные должности в ППО в период занятия выборной должности, а также штатным работникам ППО».

«Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия с вышестоящей профсоюзной организацией Профавиа, а также быть уволенными после окончания выборных полномочий без согласования с вышестоящей профсоюзной организацией Профавиа в течение одного года».

«Члены профсоюзных органов, представители Первичной профсоюзной организации в комиссиях Организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами».

«Не освобожденные от основной работы члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами конференций, съездов, а также для работы в их выборных органах (до 8 часов в месяц)».

«Работнику, освобожденному от работы в Организации вследствие его избрания на выборную должность в Первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии (с согласия работника) — другая равноценная работа (должность) в этой же Организации».

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации — ее правопреемник, а в случае ликвидации Организации — соответствующая организация Профавиа, с которой работник находился в трудовых отношениях, сохраняют за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года» и др.

Заключение отдельных соглашений, устанавливающих дополнительные льготы и гарантии для член профсоюза может являться реальным рычагом для мотивации вступления работников в ряды член профсоюза. □



# 2016

## ЯНВАРЬ

Пн	4	11	18	25	
Вт	5	12	19	26	
Ср	6	13	20	27	
Чт	7	14	21	28	
Пт	1	8	15	22	29
Сб	2	9	16	23	30
Вс	3	10	17	24	31

## ФЕВРАЛЬ

1	8	15	22	29
2	9	16	23	
3	10	17	24	
4	11	18	25	
5	12	19	26	
6	13	20	27	
7	14	21	28	

## МАРТ

7	14	21	28	
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	31
4	11	18	25	
5	12	19	26	
6	13	20	27	

## ИЮЛЬ

Пн	4	11	18	25	
Вт	5	12	19	26	
Ср	6	13	20	27	
Чт	7	14	21	28	
Пт	1	8	15	22	29
Сб	2	9	16	23	30
Вс	3	10	17	24	31

## АВГУСТ

1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	31
4	11	18	25	
5	12	19	26	
6	13	20	27	
7	14	21	28	

## СЕНТЯБРЬ

5	12	19	26	
6	13	20	27	
7	14	21	28	
1	8	15	22	29
2	9	16	23	30
3	10	17	24	
4	11	18	25	

Январь

Февраль

Март

I квартал

Апрель

Май

Июнь

II квартал

I полугодие

Календарных дней	31	29	31	91	30	31	30	91	182
Рабочих дней	15	20	21	56	21	19	21	61	117
Выходных и праздничных дней	16	9	10	35	9	12	9	30	65
При 40-часовой рабочей неделе	120	159	168	447	168	152	168	488	935
При 36-часовой рабочей неделе	108	143	151,2	402,2	151,2	136,8	151,2	439,2	841,4
При 24-часовой рабочей неделе	72	95	100,8	267,8	100,8	91,2	100,8	292,8	560,6

# проф АВИА

## АПРЕЛЬ

4 11 18 25  
 5 12 19 26  
 6 13 20 27  
 7 14 21 28  
 1 8 15 22 29  
 2 9 16 23 30  
 3 10 17 24

## МАЙ

2 9 16 23 30  
 3 10 17 24 31  
 4 11 18 25  
 5 12 19 26  
 6 13 20 27  
 7 14 21 28  
 1 8 15 22 29

## ИЮНЬ

6 13 20 27  
 7 14 21 28  
 1 8 15 22 29  
 2 9 16 23 30  
 3 10 17 24  
 4 11 18 25  
 5 12 19 26

## ОКТАБРЬ

3 10 17 24 31  
 4 11 18 25  
 5 12 19 26  
 6 13 20 27  
 7 14 21 28  
 1 8 15 22 29  
 2 9 16 23 30

## НОЯБРЬ

7 14 21 28  
 1 8 15 22 29  
 2 9 16 23 30  
 3 10 17 24  
 4 11 18 25  
 5 12 19 26  
 6 13 20 27

## ДЕКАБРЬ

5 12 19 26  
 6 13 20 27  
 7 14 21 28  
 1 8 15 22 29  
 2 9 16 23 30  
 3 10 17 24 31  
 4 11 18 25

	Июль	Август	Сентябрь	III квартал	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	IV квартал	II полугодие	2016 год
182	31	31	30	92	31	30	31	92	184	366
117	21	23	22	66	21	21	22	64	130	247
65	10	8	8	26	10	9	9	28	54	119
935	168	184	176	528	168	167	176	511	1039	1974
841,4	151,2	165,6	158,4	475,2	151,2	150,2	158,4	459,8	935	1776,4
560,6	100,8	110,4	105,6	316,8	100,8	99,8	105,6	306,2	623	1183,6

# По страницам многотиражных газет

СЕНТЯБРЬ

ОКТАБРЬ

НОЯБРЬ



**«Воронежские крылья», № 8 (8435), 24 сентября 2015 г.**  
(Общественно-политическая газета Воронежского акционерного самолетостроительного общества)

## В ритме жизни отрасли

*Деятельность профсоюзной организации напрямую связана с процессами, изменениями, происходящими в отрасли, как позитивными, так негативными. Положительных моментов, к счастью, становится все больше. В последние годы авиапром понемногу расправляет крылья, становится все более заметным фактором подъема отечественной экономики. Оживает и профсоюзная жизнь. О хорошем всегда говорить приятно.*

Первое полугодие 2015 года вместило в себя множество разноплановых событий в профсоюзной жизни, как отраслевых, так и заводских.

В апреле мне довелось принять участие в заседании координационного совета ЦК Профавиа по вопросам взаимодействия с ПАО «ОАК» и в работе X пленума ЦК профсоюза. Конспективно содержание работы пленума состояло в том, что на нем были подведены итоги IX съезда ФНПР, определены задачи профсоюза в современных социально-экономических условиях. Мы также обсудили тенденции государственной политики в области охраны труда и деятельность профсоюза по защите законных прав и интересов работников, задачи первичных организаций в период отчетно-выборной кампании и ряд других вопросов.

Члены профкома, профсоюзные активисты приняли участие

в целом ряде целевых семинаров, организованных ЦК для правовых инспекторов труда, председателей советов ветеранов, главных бухгалтеров. В конце июля мы у себя принимали отраслевой семинар заместителей председателей и специалистов по организационной работе территориальных и первичных организаций, отчет о котором помещен в прошлом номере газеты.

Говоря о делах домашних, напомним о том, что с 2015 года у нас действует новый коллективный договор. Пожалуй, впервые за последние годы в него включен содержательный социальный пакет. Профсоюз будет внимательно следить за тем, чтобы заключенные в колдоговоре положения, направленные на совершенствование социального партнерства, реализовывались по максимуму.

В апреле в формате конструктивного диалога прошла очередная отчетно-выборная конференция нашей первичной профсоюзной организации, на которой мы сосредоточились не только на достижениях, но и на проблемных моментах в жизни коллектива и еще раз подтвердили курс на конструктивный диалог с руководством предприятия.

Нормальные деловые отношения дирекции и профсоюза влияют на производственную, а значит, и на общественную жизнь коллектива, поддерживают имидж ВАСО среди предприятий региона. Из наших общественных достижений упомяну о первом месте в соревнованиях по легкой атлетике в зачет спартакиады трудящихся области и о первом месте в соревнованиях по волейболу на призы газеты «Промышленные вести». Первое и второе места в соревнованиях спортивных семей области также остались за самолетостроителями. Агитбри-

гада ВАСО стала лауреатом областного конкурса, посвященного 70-летию Победы. Фрезеровщик цеха № 31 Игорь Владимирович Бабенко, занял третье место по итогам смотра-конкурса Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа».

Пожалуй, ничто так не свидетельствует об авторитете профсоюзной организации, как ее численность. Наши ряды стабильны. В заводской первичке Профавиа состоят около 80 процентов работников. В первом полугодии профсоюз пополнили 233 человека.

И еще немного статистики.

В течение полугодия 217 членов профсоюза обратились в профком по различным вопросам, которые в основном решены положительно. Размер материальной помощи членам профсоюза превысил два миллиона рублей. Средства выделялись в связи со свадьбой молодых работников, рождением ребенка, тяжелыми материальными условиями в семье, болезнью, частичной компенсацией затрат на проведение операций, наконец, с уходом на пенсию активных членов профсоюза. Более 400 тысяч рублей израсходовано на премирование работников, награжденных почетными грамотами, отметивших юбилеи. 2 миллиона 710 тысяч рублей затрачено на приобретение 195 путевок на санаторно-курортное лечение и отдых. 825 тысяч рублей было выделено на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Все вышеперечисленное служило главной целью профсоюза — достижению высоких производственных результатов, созданию нормального микроклимата на предприятии.

*Анатолий БАШКИРЕВ,  
председатель профкома*



**«За темпы и качество»,  
№ 27–28 (5025–5026),  
11 сентября 2015 г.  
(газета АО «ЛЕПСЕ»)**

### **Ответственна за все, что делает**

26 августа в Кирове состоялся территориальный этап Всероссийского конкурса-форума профсоюзов ФНПР «Профсоюзный мастер — 2015». В числе призеров — Любовь Сырчина, председатель цехового комитета механообрабатывающего производства первичной профсоюзной организации АО «ЛЕПСЕ».

Шесть участников в возрасте до 35 лет презентовали свою первичную профсоюзную организацию, соревновались в знаниях законодательства, выполняли творческие командные задания. Все началось с заочного этапа — подготовки портфолио, своеобразного отчета о прошедших мероприятиях и планах на будущее. Непосредственно в день соревнования участники ждали еще четыре этапа. Теорию и практику профсоюзной жизни Любовь знает хорошо, тому доказательство успешно пройденный брифинг и решенная практическая задача.

Настоящим простором для фантазии стали творческие этапы профсоюзного конкурса. И тут неоценимую поддержку Любе оказал инженер-конструктор отдела 22 Илья Лебедев, который придумал полный сценарий номеров: сюжет, роли, монологи и диалоги, костюмы, схему передвижения по сцене.

За основу визитки Илья взял сцену из «Двенадцати стульев», когда Остап Бендер приходит в шахматную секцию города Васюки. Шахматный ход — это вопрос соперника о профсоюзной работе, следующий ход — мой ответ на него. Без преувеличения, я поражена талантом Ильи, как идеально он все до мелочей продумал. Очень оригинально! Для заключительного испытания надо было придумать молодежную рекламу профсоюзов. У Ильи родилась блестящая идея: так как на конкурсе я — единственный предста-

витель авиапрома, то акцент сделаем на этом. Мы складывали большой бумажный самолет. Каждая деталь символизировала часть профсоюза. Штурвал — лидер, крылья — активисты, корпус — члены профсоюза, нос — цели, которые мы достигаем. Наш слоган звучал так: «Хочешь быть защищен, покупай билет на самолет, он недорогой — процент от твоего заработка. Вместе мы достигнем поставленных задач». Я думаю, эта идея может перерасти в рекламный видеоролик.

По мнению жюри, Любовь Сырчина выступила хорошо. Соперники у нее были достойные. Золотой и серебряные призеры — председатели первичек.

Чувствовалось, что они на уровень выше нас: крепкие теоретические знания и отточенный навык публичного выступления, — отметила Любовь.

Выбор сразу пал на нее, — рассказала нам Тамара Мальцева, председатель профсоюзного комитета АО «ЛЕПСЕ». — Цех 42 самый большой на предприятии, в нем трудится 317 членов профсоюза. Мы знали, что она нас не подведет, и не ошиблись. Я пожелаю ей и дальше работать в том же духе: активно, профессионально. Любовь — хороший специалист, пользуется уважением в цехе. Она ответственна за все, что делает.

По словам самой Любви, возглавлять профсоюз большого подразделения, безусловно, сложно, но есть один секрет успеха. Организовать и мотивировать на совместную деятельность такое количество людей помогает ее цеховой профсоюзный актив.

Хорошая команда — это главное в профсоюзной работе, — уверена Любовь. — Возьмем даже подготовку к этому конкурсу: очень помогли мои коллеги, группа поддержки у меня была самая большая и «болеющая». Команда — вот, где сила!



**«Иркутский авиастроитель»,  
№ 36 (5978), 15 октября 2015 г.  
(газета Иркутского авиационного завода — филиала ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)**

### **Колдовская красота**

*Совет молодежи завода на минувшей неделе организовал творческий мастер-класс по пейзажной фотографии. Вечер 6 октября увлеченные фотоискусством авиастроители посвятили встрече с иркутским фотографом, членом Союза фотохудожников России Анатолием Яковлевичем Бызовым. А в воскресенье, 11 октября, все желающие отправились на фотопрогулку в с. Шаманка Шелеховского района.*

Анатолий Яковлевич Бызов состоит в Иркутском фотографическом обществе и преподает в Байкальской академии фотографии, а также является штатным «летописцем» Иркутского академического драматического театра им. Н.П. Охлопкова. Он рассказал о том, как его увлечение фотографией постепенно перерастало в профессию, поделился полезными приемами в работе с такими жанрами, как пейзаж, портрет, театральная съемка и репортаж, показал любимые фотографии.

Среди тех, кто пришел на встречу с мастером, были люди разной подготовки и углубленности в фотографию, поэтому фотохудожнику пришлось отвечать на самые простые, сложные и неожиданные вопросы. Разговор получился насыщенным. Делая выжимку из обсуждаемых на мастер-классе тем, заострим внимание на словах мастера о творческом поиске: «Помните всегда: снимает не аппарат, а человек. Лучше сделать шедевр на плохую «мыльницу» с большими шумами, чем заурядный кадр самой крутой камерой исключительного качества... Важно поймать тот самый решающий кадр в репортаже и оригинальное лицо человека при съемке портрета. Фотография — ваш автопортрет... Не стоит бояться ошибок, они лечатся опытом».

Для развития художественного вкуса Анатолий Яковлевич рекомендовал знакомство с работами таких классиков, как Анри Картье-Брессон, Ансел Адамс, Йозеф Судек, а также с путеводителем «Фотография как» Александра Лапина. Для совершенствования технических способностей посоветовал больше снимать, подходить к творческому процессу вдумчиво, вкладывая в каждую



фотографию свою энергетику. «Очень важно развивать в себе общую культуру. Чем больше ты питаешь себя искусством посредством живописи, литературы, кинематографа, тем больше увидишь и сможешь передать в фотографии», — подчеркнул А.Я. Бызов, завершая двухчасовую беседу.

На воскресную прогулку собралось более тридцати человек. Шаманка — очень гостеприимное село в Шелеховском районе, расположенное на берегу Иркутта. Название села произошло от эвенкийского слова «шаман», что означает «колдун». Места эти и вправду сказочно прекрасны, куда ни глянь: самобытность сибирской глубинки, осенние пейзажи. Деревенские улочки, лес, речка, скалистый утес... Шаманка очаровывала. Пожалуй, каждому удалось найти здесь отражение себя.

Марина КИСЕЛЕВА



**«Калининец»,  
№ 19 (12171), 19 октября 2015 г.  
(газета ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина, г. Екатеринбург»)**

### Горный агитпробег

*Федерация профсоюзов Свердловской области в августе провела агитационный пробег, посвященный 110-летию профсоюзного движения России. Его участниками стали 48 представителей профсоюзов авиационной, машиностроительной, металлургической отрасли, здравоохранения, образования и культуры Свердловской, Тюменской областей, Республики Башкортостан, а также городов Псков и Мурманск. В числе агитаторов были и работники завода имени Калинина.*

За 10 дней общественники преодолели на автобусе более 5000 километров, встретились с профактивистами из Новосибирска, Алтайского края, Республики Горный Алтай, провели «круглые столы», посвященные актуальным проблемам охраны труда и трудового законодательства, а также влияния на безработицу кризисных процессов в экономике.

Например, в Новосибирске — крупнейшем промышленном агломерате Сибири, как и в Екатеринбурге, остро стоит вопрос сохранения объемов производства на предприятиях и, соответственно, занятости населения. В последние годы город динамично развивался и по количеству жителей хоть незначительно, но обогнал столицу Среднего Урала. Экономический кризис задел такие категории персонала, как молодые специалисты и рабочие с низкой квалификацией. Поэтому местные профсоюзы активизируют работу по защите их прав.

Совсем иначе кризис проявляется в Горном Алтае. Традиционно население республики занимается скотоводством, часть задействована в бюджетной сфере — образовании, культуре, муниципальном управлении и т.д. Доходы алтайцев по нашим меркам невысоки — средняя зарплата по информации местных жителей не превышает 15000 рублей. Но в последнее время в связи с резким падением курса рубля Алтай стал туристической Меккой для россиян. Удивительные природные ландшафты, особый микроклимат привлекает любителей активного отдыха.

Именно в качестве туристов провели несколько дней в республике участники агитпробега: они прошли горными тропами природных парков, побывали в Чуйской степи и на месте слияния крупнейших рек — Чуи и Катуну.

Профактивисты познакомились и с уникальной культурой, которую на протяжении веков сохраняют аборигены. Например, агитаторов не оставила равнодушными экскурсия на мегалитический комплекс (как Стоунхендж), расположенный среди Чуйской степи, путешествие по древним алтайским захоронениям — курганам. Эти священные места до сих пор почитаются в народе: здесь нельзя громко разговаривать и смеяться, охотиться и строить жилища. Впечатлил и традиционный уклад жизни горноалтайцев. Местные жители не занимаются выпасом скота: табуны лошадей, отары овец, стада коров преодолевают многокилометровые расстояния без пастуха, не возвращаясь на ночь в селения, хозяин

совершает объезд «территории» раз в месяц, чтобы проверить количество животных. Мужчины по-прежнему охотятся на горных баранов, причем, никогда не убивают молодых, тем более ягнят, чтобы сохранить поголовье. Оказывается, добыть барана очень сложно: осторожное, сильное животное, которое чувствует себя на отвесных скалах так же, как мы на ровной поверхности, имеет острое обоняние и чует человека за несколько километров. Охотник порой тратит не один день на выбор удобной позиции и ожидание нужного направления ветра. Но зато одного барана хватает семье на два месяца. В цене здесь и диетическое мясо сусликов. Из-за своего любопытства они становятся очень легкой добычей. В рационе алтайцев практически нет овощей, выращивать их в горных и степных районах не позволяет суровый климат. В некоторых местах не культивируется даже неприхотливая картошка — она не выдерживает дневных и ночных перепадов температуры.

В Горном Алтае царит патриархат: мужчина — добытчик, охотник, защитник и, соответственно, хозяин в доме. Его слово — закон. Женихи по сей день воруют невест (чаще всего с согласия последних), а затем объезжают 40 семей родственников избранницы, чтобы получить от них разрешение на свадьбу. Причем, глава каждого семейства просит за свое одобрение подарок — от домашней утвари до овцы или золотого украшения. Видимо, поэтому разводы здесь — явление крайне редкое.

Алтайцы — язычники, они строго соблюдают культовые обряды, передают из поколения в поколение фольклор.

Обо всем этом профактивисты узнали от кайчи — народного сказителя и певца, который провел целый вечер с гостями у костра.

После увиденного и услышанного агитаторы загорелись желанием снова побывать в Горном Алтае, а еще пригласить в путешествие друзей и знакомых. Ведь такая турпоездка — это не только возможность замечательно провести отпуск и каникулы, но и обеспечить достойный труд и высокий уровень жизни горноалтайцев.

Наталья ЗАПЛАТИНА



«Старт»,  
№ 33 (449), 18 сентября 2015 г.  
(газета ЗАО «АвиаСтар-СП»,  
г. Ульяновск)

### Семейный отдых от профсоюза: скидка – 30 процентов

Получать необходимое лечение лучше всего в привычной для вас климатической зоне. При таком подходе не тратится драгоценное время на период адаптации организма к новым условиям. И работники «АвиаСтара» теперь имеют возможность позаботиться о своем здоровье, не покидая родные пенаты признавая необходимость развития и совершенствования санаторно-курортного обеспечения авиастроителей, достигнуто соглашение между санаторно-курортными учреждениями региона и УОООН «Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области» на 2015–2016 годы. А это значит, что каждый член профсоюзной организации АО «АвиаСтар-СП» и члены его семьи имеют перспективу отдохнуть с 30 % скидкой в одном из оздоровительных учреждений нашей области.

Соглашение вступило в силу. И профсоюзный комитет «АвиаСтара» готов принять заявления на отдых в зимний период 2015–2016 годов. Как поясняет

председатель профкома Валентина Грушина, «соглашение подписали пять учреждений – это санаторий «Итиль», «Сосновый бор», ОГАУСО СРЦ им. Чучкалова, ООО «Новые технологии», а также ОГАУСО РЦ для инвалидов молодого возраста «Сосновый бор».

Путевка от профсоюза предусматривает специальные условия содержания: работник сам определяет период нахождения в санатории, тип питания и форму проживания в санатории – постоянное либо стационарно-оздоровительное.

Средняя стоимость путевки – 20 000 рублей за 10 дней. Таким образом, заводчане могут сэкономить приблизительно 8000 на одного человека. Для отправляющейся на отдых целой семьи такое предложение особенно актуально.

– На основании полученных заявлений нами будет сформирована сводная очередь желающих, – сообщает Валентина Грушина. – Затем мы подготовим и передадим реестр в санатории. Там должны рассмотреть заявки, подтвердить бронирование мест и тогда уже выставлять счет на оплату.

Кроме заявления работникам необходимо предоставить в профсоюзный комитет определенный пакет документов. В частности, справку о необходимости санаторно-курортного лечения.

Валентина Грушина также подчеркнула, что «этот проект очень гибкий. Он предусматривает партнерство. В нем можно учесть

все просьбы и пожелания, чтобы максимально обеспечить потребности отдыхающего. К примеру, это может быть такой индивидуальный запрос, как отдых матери и ребенка».

Если по каким-то причинам санаторий не готов принять в желаемый период работника, тогда в обязательном порядке будет предложен альтернативный вариант.

– Ни одно заявление не останется без внимания, – уверяет Валентина Дмитриевна. – Профсоюзный комитет со своей стороны постарается предельно четко и оперативно проработать все возникающие вопросы.

Екатерина ЖУРАВЛЕВА



«Электроприбор»,  
№ 24 (1167), 10 октября 2015 г.  
(газета ПАО «Тамбовский  
завод «Электроприбор»)

### Шиномонтаж для заводчан

На территории транспортной службы завода теперь есть собственный шиномонтаж и с октября он находится в рабочем режиме. Изначально он был предназначен для нужд заводского служебного транспорта. Но теперь любой желающий заводчанин может обратиться сюда для обслуживания своего личного автомобиля.

– Прежде всего, это сделано для удобства самих работников завода, – говорит начальник транспортной службы Виктор Федорович САЖНЕВ.

Если у вас спустило колесо или возникла какая-то другая проблема, теперь далеко ехать не надо. У нас ведутся все шиномонтажные работы. К тому же мы специально сравнивали цены с городскими автомастерскими, у нас расценки такие же. Все мастера квалифицированные и имеют специальность автослесарей. Было закуплено новое оборудование, необходимое для проведения работ. Расчет производим на месте, на руки вы получите квитанцию об оплате.

В помещении, где находится шиномонтаж, сотрудники транспортной службы и цеха № 14 сделали ремонт собственными силами. □



## В Пермской территориальной организации профсоюза начался учебный год

Первыми порог Регионального учебного центра профсоюзов переступили представители молодого поколения профактива, чтобы пройти обучение по 72-х часовой программе. Продлится оно до апреля 2016 года. В этом году для прохождения обучения в РУЦ записалось 44 молодых члена профсоюза — представителей первичных профсоюзных организаций Пермского Совета Роспрофавиа, среди которых есть и те, кто пожелал пройти курс семинаров второй год подряд.

Ребята уже успели познакомиться со структурой профсоюза, основными направлениями его деятельности. Основы трудового законодательства вызвали немало вопросов со стороны слушателей, что подчеркивает неравнодушное отношение молодых активистов к тому, в каких условиях они работают и какие имеют права, и, главное, как можно их отстаивать. Командообразование — неотъемлемая часть программы обучения и традиционно вызывает бурю эмоций у слушателей. Этот учебный год не стал исключением. Обучение только началось, впереди

обучающихся ждет множество разных тем и, конечно, защита проектов по итогам обучения.

Еще одна категория профактива оставила свои рабочие места, чтобы в течение двух дней пройти курс семинаров в Региональном учебном центре профсоюзов: профгруппорги первичных профорганизаций уже в третий раз в течение 2015 года проходят обучение по специально разработанной для них программе. Группа из 23 человек познакомилась с основными направлениями деятельности профорганизаций. В этот раз преподаватели отметили, что группа подобралась очень активная и заинтересованная. Надеемся на то, что эта активность, подкрепленная полученными знаниями, найдет отражение при работе с людьми на своих предприятиях, ведь профгруппорги — важная составляющая всей структуры профсоюза, и именно они чаще других сталкиваются с проблемами работников. □

*У.В. Крапивина,  
ведуший специалист Пермского  
Совета Роспрофавиа,  
г. Пермь*







## ЦЕЛЬ –

# РОЖДЕНИЕ КОМАНД ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ

В нашей ежедневной работе, регламентированной десятками инструкций, приказов, заданий, обязательств, порой не находится времени, чтобы взглянуть на происходящее со стороны, проанализировать и предложить решение, которое изменит к лучшему обыденные обстоятельства. Это может быть изменение в технологии или в принципах организации производства, создание нового продукта или формирование активного, работоспособного, здорового коллектива. Если решение производственных задач можно осуществить, используя только административные ресурсы, то когда речь заходит о человеческих отношениях, одного указания или распоряжения недостаточно, необходимы лидеры, за которыми пойдут и которым поверят коллеги.

Коллектив ОАО «НПО «Сатурн» за свою почти 100-летнюю историю вырастил немало ярких

личностей, которые по праву могут называться лидерами. Достаточно вспомнить имена Павла Федоровича Дерунова, почти 25 лет возглавлявшего предприятие, или Модеста Васильевича Соколова, председателя профкома «Рыбинских моторов» в 60–80 гг. прошлого века. Новое время диктует новые задачи тем, кто сегодня работает на «Сатурне». Поэтому профсоюзный комитет, видя свою миссию не только в представительстве и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, но и в создании условий для успешного решения производственных задач всем коллективом, использует различные формы и методы работы для выявления и развития лидерских качеств у тех, к кому по праву можно применить определение «беспокойные сердца».

Ученые выяснили, что с врожденными лидерскими качества-

ми рождается около 20% людей. Только половина из них получает возможность проявить себя. 5% осознанно идут на определенные





жертвы, чтобы развить в себе лидерские качества, но не у всех хватает силы воли и упорства в овладении необходимыми навыками. Чтобы помочь тем, кто хочет идти вперед и вести за собой товарищей, кроме осознания необходимости в достижении цели, нужно создать условия, а также систему отбора и обучения кандидатов. При системном подходе результат работы, когда рождается целая команда единомышленников, существенно превосходит все ожидания благодаря эффекту синергии.

Профсоюзный комитет ОАО «НПО «Сатурн» поставил себе задачу в 2015–2016 гг. провести серию обучающих мероприятий для различных категорий профсоюзных активистов: председателей цеховых комитетов, их заместителей и членов цехкомов, отвечающих за молодежную работу. 6 и 7 ноября прошел первый этап учебы профсоюзного резерва. На обучающих тренингах и семинарских занятиях делегированные цеховыми организациями молодые профсоюзные акти-

висты получили знания и навыки, необходимые для развития лидерских качеств, организации работы в команде, правил подготовки и проведения публичных выступлений.

Занятия с тремя десятками молодых моторостроителей проводили специалисты НОУ ДПО «Центр бизнес-технологий» из Ярославля. В настоящий момент проходит этап анализа тестирования слушателей, по результатам которого будет скорректирована программа их дальнейшего обучения. Лидерские тренинги позволят максимально развить заложенные природой способности, дадут знания и умения, которые в совокупности с личными качествами позволят выбрать свой единственно правильный путь. Путь, который приведет лидера к наивысшему успеху! □

*А.С. Калинин,  
профорганизатор  
по информационной работе  
ППО ОАО «НПО «Сатурн»,  
г. Рыбинск*



# БАЛАНС

## подобран удачный



**К.Г. Сингатуллин,**  
главный технический инспектор  
труда профсоюза в республике  
Татарстан, г. Казань

Законодательство Российской Федерации всю ответственность в работе по охране труда возлагает на работодателя. Самый эффективный способ обеспечить качественное выполнение этой работы — поручить ее высококлассным специалистам соответствующей службы предприятия. Но для начала таких спецов нужно занять или взрастить, а саму службу сформировать.

В ПАО «Казанский вертолетный завод» до 2012 года в отделе охраны труда и промышленной безопасности работало вместе с начальником семь человек. То есть половина от положенного штата подразделения. Говорить о качественном выполнении своих обязанностей специалистами по охране труда на таком большом предприятии не приходилось.

Руководство предприятия, после неоднократных обсуждений проблемы с профсоюзным комитетом, приняло решение изменить структуру службы. Было создано управление охраны труда, промышленной безопасности и производственного экологического контроля. В его состав вошла санитарно-промышленная лаборатория, которая до этого была отдельным подразделени-

ем. В течение долгого времени шел поиск подходящей кандидатуры для руководителя, был сделан удачный выбор: начальником управления назначена Диляра Хамбаровна Хайруллина, опытный специалист, до этого работавшая главным государственным инспектором Приволжского управления Ростехнадзора.

Новая штатная структура управления составила 30 работников, из них специалисты по охране труда — пять человек, один инженер по профессиональным заболеваниям, по специальным оценкам условий труда (СОУТ) — трое, по промышленной безопасности — двое, инженеры-экологи — трое и лаборанты санитарно-промышленной лаборатории — девять человек.

Наставниками молодых специалистов стали ветераны службы охраны труда предприятия: по работникам санитарно-промышленной лаборатории — Рукия Ярулловна Аглиуллина (заместитель начальника управления), Исмагил Абдуллович Сингатуллин — среди специалистов по охране труда (расследование несчастных случаев, совместные проверки третьей ступени трехступенчатого метода контроля).

С первых шагов управления его специалисты занялись укреплением нормативно-технической базы. На сегодняшний момент издано новое положение о проведении трехступенчатого метода контроля, переработаны и утверждены списки профессий и нормативы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. Были изданы еще три важных документа: положение о комитете (комиссии) по охране труда ПАО «Казанский вертолетный завод», положение по формированию Соглашения по охране труда, положение о порядке применения предупредительных талонов по охране труда.

Каждому работнику под роспись была выдана заполненная личная карточка с отрывными талонами.

Изъятие предупредительных талонов по охране труда производится в случае нарушения работником требований охраны труда. При этом при изъятии талона № 1 руководитель структурного подразделения проводит с работником внеплановый инструктаж с проверкой знаний по охране труда. При изъятии талона № 2 снижается на 20% размер премии. При изъятии талона № 3



размер премии снижается на 50%, а также проводится внеочередная аттестация в заводской комиссии. При изъятии талона № 4 «штрафник» лишается премии полностью и направляется на заводскую квалификационную комиссию, где решается вопрос о целесообразности пребывания данного работника на заводе.

Правом изъятия предупредительных талонов наделены определенные руководители завода, начальники цехов и отделов и их заместители, начальник и специалисты управления ОТ, ПБ и ПЭК, председатель профсоюзной организации и его заместители, главный технический инспектор труда профсоюза.

Система предупредительных талонов внедрена с 1 января 2015 года, и в течение года уже изъято более 44 талонов. Внедрение прошло не совсем гладко. Были недовольные, некоторые работники не хотели отдавать талоны. Но в конечном итоге вышеуказанная система стала положительно отражаться на дисциплине в области охраны труда. Наблюдается снижение производственного травматизма. Способствовали этому и плановая проверка третьей сту-

пени трехступенчатого метода контроля, целевые проверки, а также увеличение затрат на охрану труда.

С началом работы управления связан еще один положительный момент. Был заключен договор с финской фирмой «Линдстрем» об аренде спецодежды для основных цехов предприятия. По договору фирма выдает работникам на неделю по 3 комплекта спецодежды: один используется, один лежит как запасной, один стирается и чинится в «Линдстреме». В цехах теперь установлены фирменные специальные шкафчики с индивидуальными отсеками для рабочей одежды. Такие расходы на охрану труда не только снижают уровень травматизма, но и повышают уровень культуры производства.

В целом затраты на охрану труда в период с 2011 по 2014 год в ПАО «Казанский вертолетный завод» возросли с 81 млн рублей до 163 млн, в переводе на одного работника соответственно с 11960 рублей до 24100 рублей.

За последние пять лет производственный травматизм на предприятии по количеству случаев в год уверенно идет на снижение. В 2011 году таких случаев было 14, в 2012 году — 8, в 2013

году — 7, в 2014 — 8, за 9 месяцев текущего года — 5.

Как негативный момент на сегодняшний день необходимо отметить увеличение травм головы среди сборщиков летательных аппаратов, контролеров сборочных работ. На предприятии принято решение выдавать этим категориям работников каскетки.

В службе охраны труда завода наметился отличный баланс сил. К ядру классных опытных специалистов прибавился большой отряд молодежи — амбициозной, мобильной, готовой к обучению, освоению опыта, к новым экспериментам. С их помощью удалось отладить систематический внутренний аудит состояния охраны труда во всех подразделениях. Хочу отметить некоторых из них: это ведущий инженер по СОУТ Эльвира Талгатовна Гиматдинова, специалист по охране труда Гулина Гаделевна Гиззатуллина.

Молодому коллективу управления охраны труда, промышленной безопасности и производственного экологического контроля желаю успехов и надеюсь на дальнейшие добрые партнерские отношения в работе по обеспечению безопасных условий труда и снижению производственного травматизма. □



## КОГДА ИДЕМ ПЛЕЧОМ К ПЛЕЧУ



Профсоюзный комитет АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения» ведет отчет своей деятельности с момента образования предприятия и имеет богатую историю, насчитывающую более чем 60 лет. Постоянно профком, опираясь на накопленный опыт, реализует программы по защите социальных и экономических прав работников нашего предприятия. Неслучайно профсоюзная ячейка АО «УКБП» одна из многочисленных — 92% всех сотрудников являются членами Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности.

Деятельность профсоюзного комитета АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения» реализуется в соответствии с коллективным договором, версия которого была утверждена решением конференции работников предприятия 18 июня 2014 года. Для всех сотрудников УКБП, в том числе молодежи, определены меры социальной и материальной поддержки.

На предприятии разработано и действует Положение об улучшении жилищных условий специалистов. Денежные средства для данных целей выделяются работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий и использующим для этого ипотечные кредиты. Кроме того, с 2014 года профсоюзным комитетом при содействии Федерального фонда развития жилищного строительства организован жилищно-строительный кооператив, для которого уже выделено 11 гектаров земли под строительство индивидуальных домов для сотрудников предприятия.

Для закрепления молодых специалистов реализуется молодеж-

ная политика, в рамках которой на протяжении трех лет с момента поступления на работу предусмотрена материальная поддержка из фонда генерального директора: доплата к ежемесячной зарплате в размере 50% оклада.

Членам профсоюза, попавшим в сложные жизненные ситуации, а также в случае бракосочетания и рождения ребенка, оказывается материальная помощь. Профсоюзный комитет проявляет заботу и о работающих и неработающих (заслуженных) пенсионерах: в рамках социальной программы «Забота» предоставляется помощь ветеранам Великой Отечественной войны и труда — бывшим работникам предприятия.

Немаловажно, что профком УКБП осуществляет представительство интересов членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов, а также участвует в проведении независимой экспертизы условий труда и контролирует обеспечение безопасности работников организации.

Среди социальных мер нужно отметить мероприятия по развитию персонала в результате таких форм обучения, как подготовка, повышение квалификации и переподготовка на самых различных площадках. Это как различные профессиональные курсы, курсы английского языка, так и обучение сотрудников в рамках президентских программ: «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ» и «Повышение квалификации инженерных кадров». Молодежь АО «УКБП» активно участвует в профессиональных конкурсах разного значения: в международном моло-

дежном форуме «Инженеры будущего» и конкурсе «Профессиональное мастерство», организованными ООР «Союз машиностроителей России»; «Лучший по профессии» от «Ассоциации вертолетной индустрии» и «Авиастроитель года» от НПО «Союз авиапроизводителей»; «Инженер года» — в Ульяновской области и, конечно, внутренний конкурс «Лучший по профессии», где выбирают лучших специалистов в нескольких номинациях.

Для поддержания здорового образа жизни сотрудников в КБ организована спортивно-массовая работа. Для этих целей предприятие арендует спортивный комплекс «Динамо» и бассейн «Спартак», которые наши сотрудники посещают. Проводится санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, организовывается отдых специалистов в летний период в СОЦ «Нагорное».

Ежегодно на предприятии проходят внутренние конкурсы, раскрывающие творческие способности специалистов УКБП и их детей — конкурс рукоделия, рисунка, поделок и др. Также профком организует экскурсии для сотрудников и их детей в различные исторические места и соседние города (Казань, Чебоксары, Булгары и др.). Традиционными для нашего коллектива являются такие корпоративные мероприятия, как встреча Нового года, день образования предприятия, поздравления и награждения сотрудников ко Дню воздушного флота и другим знаменательным датам. Особенно уделяется внимание детям сотрудников, демонстрирующим высокие успехи в учебе, спорте, искусстве, для них организуют посещение Кремлевской елки в Москве.





Члены профсоюзного комитета УКБП являются постоянными участниками городских праздников, шествий и митингов. Наши флаги на улицах города можно увидеть в такие праздники, как День народного единства (4 ноября), День весны и труда (1 мая), День присоединения Крыма к России (18 марта), День флага (22 августа) и др.

Одной из добрых традиций УКБП является помощь подшефным детям, оставшимся без попечения родителей, из Новодольского детского дома «Остров детства» и Максимовского детского дома-интерната для умственно отсталых детей «Родник». На протяжении уже многих лет кол-

лективы нашего предприятия и детских домов связаны близкими, добрыми отношениями, основанными на общем стремлении сделать жизнь воспитанников радостной и уютной.

Профсоюзный комитет УКБП уже много лет совместно с руководством предприятия планомерно и системно ведет свою деятельность, стараясь сделать все необходимое для эффективной и успешной работы специалистов на благо родного предприятия и всей отрасли в целом. □

*Анна Фиалкова,  
член Совета молодежи  
ОАО «УКБП»,  
г. Ульяновск*



Халатик,

служебный роман

и белье кружева

В Иркутске прошел финал конкурса «Краса Иркутка». Одно из самых массовых и любимых многими заводчанами мероприятий было организовано советом молодежи Иркутского авиационного завода при мощной поддержке первичной профсоюзной организации корпорации «Иркут». 12 участниц – работниц завода и дочерних обществ – уверенно вышли на сцену Дворца культуры, выдержали все испытания и получили заслуженные награды.

Первый выход девушек в «таких же халатиках с перламутровыми пуговицами» из любимого всеми фильма Леонида Гайдая «Бриллиантовая рука» публика встретила одобрительно. Фанаты развернули плакаты, стали выкрикивать имена представительниц своих подразделений.

Пока девушки дефилировали, шоу-дуэт «Женьки» – инженеры-конструкторы Евгений Тюремов и Евгений Зимник – в образах, соответствующих тематике выхода (Семен Семенович Горбунков и Геша Козодоев), сказали о каждой несколько слов. Это были шуточные, но добрые характеристики: и напряжение участниц немного сняли и зал заставили посмеяться.

«Бриллиантовая рука» сменилась «Кавказской пленницей», Женьки

талантливо перевоплотились в Бывалого и Балбеса, а участницы как настоящие спортсменки, активистки, комсомолки и просто красавицы сплясали спортивный танец, облачившись предварительно в униформу: белые маечки и полосатые мини-шорты. Адекватная, эстетичная и, надо сказать, целомудренная замена традиционного дефиле в купальниках на обыкновенных конкурсах красоты. Но наш-то был необыкновенный!

Кстати отмечу, что каждый тематический выход предварялся показом самых афористичных отрывков из фильмов, по мотивам которых творилось действие. Зрителей цепляло – аплодировали экрану! И когда «сухая» начальница Калугина из «Служебного романа» Эльдара Рязанова училась красиво ходить от бедра, они уже догадывались: теперь будет выход в деловой одежде. Конечно, под мелодию, которая живет у нас в подкорке. Секретари, бухгалтеры, бизнес-леди, сменяя друг друга, очень убедительно играли: одна вот с досады отчет разорвала, вторая – печать шлепнула, третья выбросила раскалившийся от звонков телефон, еще одна нарисовала карикатуру на начальника. Забавно получилось и, главное, динамично. Кстати появился на сцене и Новосельцев – инженер по патентной и изобретательской работе Максим Жердев на него дико похож, даже без усов.

Но вы не думайте, что девушки только меняли наряды и образы и ходили туда-сюда по сцене. Сразу после делового выхода ведущие провели экспресс-опрос. Вопросы, как мы







поняли — чистой воды экспромт, стали полной неожиданностью для участниц. Оказывается, не так просто назвать сходу самый запомнившийся подарок в жизни, любимое блюдо русской кухни и придумать три желания для золотой рыбки. Но и с этим все справились!

Казалось бы, все...

Ан, нет! Еще один увлекательный конкурс ждал публику. Ярмарка талантов. Каких только увлечений нет у прекрасной половины завода: поют на испанском языке, рисуют всякие хитрые картинки, божественно танцуют, облачившись в кимоно с желтым поясом, лупят невидимого врага, выразительно декламируют стихи собственного сочинения о себе же любимых, читают монологи о любви... Небольшой концерт из дюжины номеров так захватил, что мы даже не поняли, когда конкурсанток сменили на сцене артисты, заполняющие паузы.

В финале же мы увидели щемящую душу картинку: 12 невест под «Ланфрен-ланфра, лан-тати-та, Там свеж ручей, трава густа...», уставшие и от этого улыбающиеся еще загадочней, одна за одной выплыли на сцену. Гипюр, кружева, шифон, шелк... Са-

мый женственный наряд, который только можно придумать, о котором тайно или явно мечтает любая девушка. Это был гимн свадебному платью. Bravo за идею, режиссер и хореограф Евгения Лопаева!

Все! Жюри удалось на совещание. Оно, кстати, в этом году было ужас какое представительное. Из наших заводских только председатель жюри — замдиректора по управлению персоналом, начальник отдела кадров Д.Ю. Куксанов, председатель профсоюзного комитета («Профсоюз — друг человека!») — как представили его ведущие) А.П. Зуев да председатель совета молодежи Алексей Петров. Остальные — известные акулы в мире модельного и шоу-бизнеса г. Иркутска: от хозяйки модельного агентства «Академия красоты», известной в недалеком прошлом модели Анастасии Тухватуллиной до ведущего радио «Радио» Дмитрия Мальцева.

Перед оглашением результатов конкурса хотелось бы сказать о других 12 замечательных людях, которые этот праздник организовали. Актив совета молодежи. Да! Это все они: приглашали спонсоров, придумывали задания для участниц, добы-

вали костюмы для ведущих, искали лучших и в то же время доступных визажиста и парикмахера, печатали дипломы, заказывали ленты, ходили на репетиции вместе с участницами, давали им дельные советы и провернули еще миллион дел, для того, чтобы праздник состоялся.

— Мне трудно благодарить кого-то отдельно, у каждого организатора было ответственное задание, и все выкладывались на 200 %, — говорит Анна Федюнина, специалист по работе с молодежью отдела кадров и центр управления проведением конкурса. — Если что-то не получалось, то подключались к решению возникшей проблемы все. Спасибо! Вы — команда!

Эстафету поздравлений и осыпаний участниц конкурса «Краса Иркутка» дарами начали спонсоры. Алену Ершову выбрала страховая компания «Согласие» (все члены профсоюза, кстати, там застрахованы). Компания «Золотой фонд» отметила Эльвиру Лайднер. Представитель индустрии спорта «Голдмастер» вручил специальный приз опять Алене Ершовой. Ресторан «Варвар» ждет к себе в гости Анастасию Иванову, а кафе «Мэси» — Екатерину Ростовцеву.

Студия «Женщина на миллион» отметила сразу двух финалисток: Татьяну Золину и Елену Барбутько.

Самый престижный приз — зрительских симпатий — вручал директор по УП Сергей Георгиевич Полещук. «Согласитесь, это было прекрасно, — обратился он к залу и услышал в ответ одобрительные аплодисменты. — Такого спектакля красоты мы еще не видели. Благодарю всех наших красавиц и желаю им всего самого хорошего: на работе, в семье, в творчестве!» Большинство заводчан в тот вечер отдали свои голоса Татьяне Золиной.

А редакция газеты «Иркутский авиастроитель» традиционно выбрала свою красу. Ею стала Эльвира Лайднер — спортсменка, альпинистка и внештатный корреспондент по совместительству. Журналисты пригласили свою королеву на чаепитие.

Титулов хватило всем: Улыбка Иркутта — сотрудница дочернего предприятия завода «ИркутРемстрой» Ольга Бузинаева; Очарование Иркутта — инженер-технолог Елена Барбутько; Грация Иркутта — экономист Алена Ершова; Обаяние Иркутта — комплектовщик Юлия Воронина; Великолепие Иркутта — контролер Татьяна Золина; Элегантность Иркутта — секретарь-машинистка Карина Печерская; Фотомодель Иркутта — экономист Наталья Горбатенко; Нежность Иркутта — инженер-технолог Анастасия Иванова; Стиль Иркутта — клеевар Евгения Комаровская; Вдохновение Иркутта — инженер-конструктор Александра Санхорова; Талант Иркутта — инженер по качеству Екатерина Ростовцева; Романтичность Иркутта — экономист Эльвира Лайднер.

И самое главное! Первой вице-Красой Иркутта стала Екатерина Ростовцева, второй вице-Красой — Татьяна Золина. И, наконец, имя Красы Иркутта — 2015 — Ольга Бузинаева!

— Девушки, спасибо вам за прекрасный вечер, — подвел итог состоявшемуся шоу Дмитрий Юрьевич Куксанов, председатель жюри. — Ваши профессии далеки от сцены, и надо иметь огромную смелость, прежде всего, чтобы выйти на эту сцену. Все вы красавицы и умницы! Спасибо всем: режиссеру, зрителям, активным болельщикам.

Это была пятая, юбилейная «Краса Иркутта». В совете молодежи завода и профкоме сомнений нет — точно не последняя! □

*Елена Вторушина*

*Фото: Елена Данилова, Михаил Запругаев, г. Иркутск*





## ПАМЯТЬ О ПОБЕДЕ НЕ УГАСНЕТ!

Нынешний год у ветеранов Сарапульского электрогенераторного завода насыщен событиями, и все они прямо или косвенно связаны с 70-летием Победы в Великой Отечественной войне. Вот одно из них.

1 октября – День пожилых людей, учрежденный Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в 1991 году. Этому празднику было посвящено мероприятие, прошедшее в Доме культуры «Заря». Началось оно с «Гимна пожилых людей», исполненного народным хором ветеранов «Русский хоровод».

Ведущий пригласил на сцену директора по социальным вопросам ОАО «СЭГЗ», депутата Сарапульской городской Думы А.Г. Черных для приветствия «виновников» торжества – людей старшего поколения, присутствующих в переполненном зале.

Александр Геннадьевич в своем выступлении проинформировал ветеранов о работе предприятия и его

перспективах, пожелал всем доброго здоровья, безоблачного неба и долгих лет жизни.

Затем ведущим на сцену были приглашены почетные гости, первые лица города – вновь избранная глава Сарапула А.А. Ессен и председатель Сарапульской городской Думы С.Ю. Смоляков, которые также поздравили присутствующих с Днем пожилых людей и пожелали всем доброго здоровья, оптимизма, благополучия и заботы близких людей.

Немало добрых слов сказали в своих выступлениях председатель городского Совета ветеранов Е.В. Балтин и председатель профсоюзного комитета открытого акционерного

общества «Сарапульский электрогенераторный завод» С.В. Коротков.

А начальник отдела военного комиссариата Удмуртской республики по городу Сарапулу, Сарапульскому и Каракулинскому районам подполковник Д.А. Костылев не только поздравил старшее поколение с Днем пожилых людей, но еще сообщил неожиданную и приятную новость. Через 72 года после боевых действий в период Великой Отечественной войны дорожная награда – медаль «За отвагу» – нашла своего героя, участника Курской битвы, бывшего рядового, а ныне подполковника в отставке Д.И. Красика. Зал стоя, бурными, долго несмолкающими аплодисментами, приветствовал «виновника» торжества.



### Из воспоминаний Дмитрия Исаковича КРАСИКА:

*«В 1943 году обучался в Молотовском (г. Пермь) минометном училище. В первых числах июля, не окончив его, вместе с другими курсантами был отправлен на фронт. Выгрузились на станции Старый Оскол Курской области, попали в 95-ю дивизию 5-й гвардейской общевойсковой армии Воронежского фронта. Нас распределили по полкам, батальонам, ротам. Я был направлен во вторую роту автоматчиков. А 12 июля вступили в бой.*

*Немецко-фашистская армия начала наступление из района Белгорода и Орла. Немцы применили новую технику – танки «Тигр» и «Пантера». Сражение началось рано утром сильной артиллерийской подготовкой и налетом авиации противника. Немцы даже ночью продолжали артиллерийские обстрелы и бомбежки. Неоднократно приходилось отбивать атаки пехоты и автоматчиков. В период наступательных боев на Курской дуге наша рота действовала в качестве танкового десанта.*



5 августа войска Степного фронта освободили Белгород, а соединения Брянского фронта – город Орел. Историческая битва под Курском явилась одним из важнейших и решающих событий Великой Отечественной войны.

Приказом № 0-22 от 16 октября 1943 года командира 290-го полка за героизм, проявленный в боевых действиях был представлен к награде медалью «За отвагу».

Во время боевых операций на Курской дуге был ранен. После госпиталя в составе одной из частей 1-го Украинского фронта освобождал Украину, Польшу, Чехословакию. После войны до 1955 года находился на военной службе и демобилизовался в звании майора.

С 1958 года до выхода на пенсию работал на Сарепульском электрогенераторном заводе в разных должностях, начиная с начальника планово-диспетчерского бюро цеха № 2 до главного экономиста предприятия».



Зрители тепло аплодировали ветерану, доблестно защищавшему Родину в суровую годину, плодотворно трудившемуся на заводе в мирное время.

Все выступления чередовались с прекрасными творческими номерами самодеятельных коллективов ДК «Заря»: народного хора ветеранов «Русский хоровод», ансамбля «Россияночка», танцевальных ансамблей

«Радуга» и «Калинка», исполнителей сольных вокальных номеров. Поздравляли старшее поколение и дети из детского сада № 46, танцевальный коллектив школы № 13.

В фойе ДК «Заря» были организована выставка декоративно-прикладного искусства и фотовыставка. Участники – люди старшего поколения и дети из подросткового клуба «Современник» Молодежного центра го-

рода. По итогам выставок призерам вручены почетные грамоты и всем участникам – денежные вознаграждения.

В конце программы все присутствующие были приглашены в фойе на чашку чая. □

А.И. Новиков,  
председатель Совета ветеранов  
ОАО «СЭГЗ»,  
г. Сарепул



# 90 лет ВETERАНУ НЕ ПОМЕХА

Делегация в составе председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Машиностроительный завод имени М. И. Калинина» М.С. Никитиной, председателя Совета ветеранов Л.А. Богуславского, корреспондента газеты «Калиинец», члена комиссии профкома по информационной работе Н.Г. Неволлина, фотографа В.А. Казакова поздравила с 90-летием ветерана труда завода, труженика тыла Анастасию Евлампиевну Гуляеву.

Традиционно юбиляру вручили денежную премию, цветы, благодарственное письмо, сладкий подарок и газету «Калиинец». Пожелали Анастасии Евлампиевне крепкого здоровья и активного долголетия.

Семья мужа Анастасии Евлампиевны приехала в Екатеринбург из Подлипков в ноябре 1941 года. Познакомились молодые на танцах в заводском клубе. Война войной, а молодость брала свое. Анастасия Евлампиевна работала в молодежной фронтовой бригаде. О ее трудовом пути говорят медали.

Какой заряд энергии и позитива получили мы во время этой встречи — невозможно передать! □

*Профком ОАО «МЗиК»,  
г. Екатеринбург*



# ДВОЙНОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ЮБИЛЕЙ:

в Ульяновской области отметили

110-летие профессиональных союзов страны и 25-летие ФНПР

Торжественное мероприятие, приуроченное к праздничным датам, состоялось в областном Дворце творчества детей и молодежи. Число участников — порядка 350 человек.

В рамках праздника прошла церемония награждения профсоюзных лидеров и активистов, в том числе, почетными грамотами ФНПР. Среди них — Татьяна Евсеева, председатель цехового комитета цеха 572 ППО ЗАО «Авиа-стар-СП».

«Профсоюз — это, прежде всего, сами работники. Они — прочный фундамент сильной организации. Татьяна Александровна — одна из таких людей», — отметила председатель первичной профсоюзной организации Валентина Грушина.

Значимым событием праздника стало подписание трехстороннего территориального соглашения о сотрудничестве. Свои подписи под документом поставили исполняющий обязанности гла-

вы администрации Ульяновска Алексей Гаев, президент регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ульяновской области» Александр Пинков и председатель городского координационного совета организаций профсоюзов Ирина Махмутова.

Как сообщил председатель Федерации организаций профсоюзов Ульяновской области Анатолий Васильев, заключенное соглашение позволит улучшить со-

## КИРОВЧАНЕ ОТМЕТИЛИ ЮБИЛЕЙ П

Федерация профсоюзных организаций Кировской области собрала активистов-общественников региона 6 ноября в ДК «Родина», чтобы поздравить с 110-летием профсоюзного движения в России, а также с 25-летием Федерации независимых профсоюзов.

Главным посылом, с которым выходили на сцену многочисленные желающие чествовать самую массовую общественную организацию, была мысль, что, несмотря на более чем вековую историю, профсоюзы — молодая душой и постоянно совершенствующаяся организация, которая особенно востребована в сегодняшней кризисной обстановке.

— Дорогие друзья, в этом зале уже второй день правят профсоюзы, — отметил глава города Кирова Владимир Быков. — Накануне Тамара Борисовна (Мальцева, председатель профсоюзной организации АО «ЛЕПСЕ» — прим ред.) со своим прекрасным коллективом завода «ЛЕПСЕ» отметили 74-ю годовщину этого градообразующего предприятия, здесь была такая же добрая аура. Профсоюзы всегда были лидерами и решали очень сложные задачи, у них есть славное про-



циально-экономическое положение работников. «В этом году совместно с региональным правительством уже предпринят ряд мер, направленных на решение главной задачи — повышение благосостояния человека труда. Мы заключили соглашение о новом уровне минимального размера оплаты труда, внедрили стандарты достойного труда. В данный момент разрабатываем соответствующую программу на период до 2020 года. Подписание соглашения о сотрудничестве на уровне города — еще один шаг на пути к тому, чтобы работники чувствовали свою социальную защищенность», — подчеркнул Анатолий Васильев. □

Профком ППО  
ЗАО «Авиастар-СП», г. Ульяновск



## ЕЙ ПРОФСОЮЗОВ



шлое, есть настоящее и, я уверен, что есть и будущее!

На «ЛЕПСЕ» профсоюзная организация являет собой образец современного «подразделения» профсоюза, которое совместно с администрацией предприятия решает все самые насущные вопросы каждого работника: обеспечение стабильной заработной платы, безопасного рабочего места, восстановление здоровья работников и их детей. Все это отражено в коллективном договоре, который принимается каждые три года и неукоснительно соблюдается всеми сторонами партнерства.

Об эффективности первички говорит тот факт, что 80 % работников состоят в этой организации, и дело не только в традиции: 67,8 % молодых работников до 35 лет доверяют своему профсоюзу, а это в масштабе предприятия почти 1000 человек.

В праздничный день самые деятельные и опытные из заводских профсоюзных активистов получили заслуженные награды. Член профкома, контролер станочных и слесарных работ механического цеха Ольга Луценко награждена Почетной грамотой правительства Кировской области. Член обкома Профавиа, специалист отдела охраны труда и промышленной безопасности Елена Гришова за-

несена в Книгу Почета Федерации профсоюзных организаций Кировской области. В лице председателя Тамары Мальцевой дипломом ФПОКО награждена Кировская областная организация профсоюза работников авиационной промышленности.

— Мы на «ЛЕПСЕ» не понаслышке знаем, что такое профсоюзы, — обратился к собравшимся директор по управлению персоналом и безопасности предприятия Геннадий Коновалов. — Профсоюз сегодня позволяет заводу решать сложнейшие вопросы по выполнению заданий оборонно-промышленного комплекса, обеспечению мощной поддержки в социальной сфере. Благодаря профсоюзам на заводе сохранен Дворец культуры, спортивный комплекс, санаторий «Митино», детский оздоровительный лагерь. Желаю, чтобы в ваших профсоюзных организациях работа строилась так же конструктивно, по-деловому, с взаимопониманием, выполнялись социальные запросы работников коллектива по достойной зарплате, созданию современных рабочих мест. □

Федор Бульчев,  
редактор газеты «За темпы  
и качество», ОАО «ЛЕПСЕ»,  
г. Киров





# РИСОВАЛИ ДЕТИ СВОИХ ГЕРОЕВ



В нашем профсоюзе уже традицией стало проведение среди детей работников предприятий авиационной промышленности конкурса детского рисунка. Не исключением стал и текущий год. А поскольку 2015 год официально объявлен Годом литературы в Российской Федерации, это помогло остановить свой выбор на теме для детского творчества. На февральском заседании президиума Центрального комитета профсоюза единогласно был утвержден девиз конкурса детского рисунка – «Герой моей любимой книжки». Было любопытно узнать, какие персонажи книг у наших детей я в л я ю т с я люби-

мыми, а также что сегодня читают ребята.

В конкурсе приняли участие дети от 4 до 14 лет. Естественно, работы оценивались членами жюри по трем возрастным группам. Количество представленных работ превзошло все ожидания оргкомитета и жюри: почти триста рисунков на темы различных историй, рассказов и сказок, пройдя отборочные туры на предприятиях и в территориальных организациях профсоюза, из 29 городов России поступили в оргкомитет.

Наверняка ребятам пришлось

в н о в ь погрузиться в книжки, чтобы освежить в памяти образы любимых героев, а это уже само по себе замечательно. Могу уверенно сказать, что проигравших в нашем конкурсе нет. Все рисунки достойны самой высокой похвалы и оценки, будь они выполнены в карандаше или красками, с использованием различных материалов или аппликаций.





Дети рисовали – взрослые подводили итоги. Это было очень сложное задание, так как каждый детский рисунок по-своему уникален. А творчество детей – это волшебный мир, в котором нет места соревнованию. Вот дословные слова одного из членов жюри – художника-дизайнера Дмитрия Близнеца: «Коллеги, ну, вот скажите, как можно оценивать этих юных гениев, и говорить, кто лучше, кто хуже? Все ребята очень талантливые и нарисовали замечательные работы! Выбор было сделать нелегко. Но самое главное, это непостижимая тайна цвета и его выразительность, то, что есть у детей, и то, чего нет у взрослых, чьи головы заняты суетой и проблемами. На самом деле вообще непонятно, как дети это делают: некоторые работы настолько

мощные, что займут достойное место в лучших музеях современного искусства...

И все-таки конкурс есть конкурс, и сегодня мы называем имена победителей в трех возрастных группах.

За оригинальное цветовое решение и сохранение целостности композиции членами жюри отмечены работы: Колеговой Анны, 7 лет, АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ», г. Киров (Обезьянка Анфиса) и Пчелиной Полины, 4,5 года, ОАО «ММП им. В.В.Чернышева», г. Москва (Буратино).

За раскрытие темы и выражение собственных мыслей, уверенную работу с цветом членами жюри отмечены работы Прохненко Тимофея, 10 лет, ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону (Кот в сапогах) и Гарри Поттер; Алладин) и Карбаинова Алексан-

дра, 10 лет, АО «ОМКБ», г. Омск (Маленький принц).

Естественно то, что, просматривая большое количество поступивших детских рисунков, вполне взрослые люди пытались вспомнить названия сказок, рассказов, историй. И были удивлены, какие интересные и добрые книги читают наши дети и внуки. Ведь у нас, взрослых, бытует мнение, что сегодня перед глазами ребят вечно экран телевизора или монитора компьютера, планшета, мобильного телефона или других гаджетов, что сегодняшние мальчишки и девчонки ничего не читают! Так вот, наш конкурс показал, что дети читают. И диапазон книг достаточно большой, и это чисто детская литература – русские народные сказки («Курочка ряба», «Репка», «Колобок», «Лиса и заяц», «Петушок – золотой гребешок», «Гуси – лебеди» и т.п.) и, соответственно возрасту, книги Льва Толстого и «Остров голубых дельфинов» О'Делла Скотта, «Маугли» Редьярда Киплинга и «Три толстяка» Ю. Олеши, «Старик Хоттабыч» Л. Лагина и «Записки о Шерлоке Холмсе» Артура Конан Дойля, рассказы М. Пришвина о животных и «Дикая собака Динго, или Повесть о первой любви» Рувима Фраермана.

А еще в рейтинге самых читаемых книг по детским рисункам оказались такие, как «И стать героем» Кита Лаумера, «Аэлита» Алексея Толстого, «Русалочка», «Снежная королева», «Стойкий оловянный солдатик» – всемирно известные сказки датского писателя Ганса Христиана Андерсена, «Золушка», «Кот в сапогах», «Красная шапочка», «Спящая красавица» Шарля Перро, «Алые паруса» – повесть-феерия Александра Грина, «Приключения Алисы в Стране чудес» – сказка, написанная английским математиком, поэтом и писателем Чарльзом Лютвиджом Доджсоном под псевдонимом Льюис Кэрролл. В числе книг также роман-сказка Николая Носова из серии о приключениях Незнайки с элементами научной фантастики, «Волшебник Изумрудного города» – сказочная повесть Александра Мелентьевича Волкова, «Гарри Поттер» – серия из семи романов, написанных английской писательницей Дж. К. Роулинг, «Конек-Горбунок» Петра Ершова, «Малыш и Карлсон,

#### Возрастная группа от 4 до 7 лет включительно:

			Место
Пчелина Анастасия, 7 лет	ОАО «ММП им. В.В.Чернышева», г. Москва	«Самodelкин»	1
Мясникова Таисия, 7 лет	ООО «СЭПО-ЗЭМ», г. Саратов	«Серебряное копытце»	2
Еловицова Екатерина, 6 лет	ПАО «Машиностроительный завод имени М.И.Калинина, г. Екатеринбург»	«Принцесса Зима»	3

#### Возрастная группа от 8 до 10 лет включительно:

			Место
Никонова Марина, 10 лет	ОАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск	«Сказочный сон»	1
Шигалева Александра, 10 лет	ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону	«Белый Бим черное ухо»	2
Злобищева Марина, 9 лет	ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор»	«Каштанка и клоун»	3
Дмитриева Татьяна, 10 лет	Филиал ПАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П.Чкалова», г. Новосибирск	«Волшебник изумрудного города»	3
Богатеева Лилия, 10 лет	ОАО «Зеленодольский машиностроительный завод», г. Зеленодольск	«Под грибом»	3

#### Возрастная группа от 11 до 14 лет включительно:

			Место
Кудрина Валерия, 12 лет	ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону	«Алые паруса»	1
Пшеничникова Евгения, 12 лет	АО «НПП «Измеритель», г. Смоленск	«Маленький принц»	2
Новицкая Елена, 14 лет	ОАО «СЭЗ им.С.Орджоникидзе», г. Саратов	«Жили-были кролики»	3
Гарифуллина Альбина, 11 лет	ОАО «Зеленодольский машиностроительный завод», г. Зеленодольск	«Голубой дельфин»	3
Зырянкина Анастасия, 11 лет	АО «ОМКБ», г. Омск	«В гостях у бабушки Ягули»	3



который живет на крыше» — повесть шведской писательницы Астрид Линдгрен, «Золотой ключик, или Приключения Буратино» — повесть-сказка Алексея Николаевича Толстого, «Винни-Пух» — плюшевый мишка, персонаж повестей и стихов Алана Александра Милна. Дети читают сказки Бажова Павла Петровича «Серебряное копытце» и «Хозяйка медной горы», «Приключения кота Леопольда» Анатолия Резникова, «Аладдин» — о главном герое одной из наиболее зна-

менитых арабских сказок, входящих в собрание «Тысяча и одна ночь», сказку «Крокодил Гена и его друзья» и «Трое из Простоквашино» Эдуарда Николаевича Успенского... Участники конкурса рисуют героев из популярного советского мультипликационного фильма «Возвращение блудного попугая», из сказок в стихах Корнея Чуковского «Муха-Цокотуха» и «Федорино горе», детской повести Юрия Дружкова «Приключения Карандаша и Самоделкина», первого крупного

произведения о двух «веселых человечках», придуманных автором и получивших большую популярность в журнале «Веселые картинки».

Особого внимания заслуживают такие произведения, как книга «Белый Бим Черное ухо» Троепольского, которая воспитывает у нового поколения настоящую любовь и сочувствие ко всему живому, сказка шведской писательницы Астрид Линдгрен о чудесах, которые творит девочка по имени Пеппи Длинный чулок, «Робинзон





Крузо» Даниэля Дефо... Я не могу перечислить вес книги, по мотивам которых наши дети прислали свои рисунки, их огромное множество. Хочу обратиться к вам, дорогие родители: поддерживайте и развивайте талант ваших детей, отдавайте их в изобразительные кружки, покупайте краски и карандаши! И считаю, что, проводя такие конкурсы, мы имеем возможность вернуть у детей интерес к чтению.

Оргкомитет конкурса выражает благодарность всем ребятам за

участие в отраслевом конкурсе детского рисунка «Герой моей любимой книги» и родителям за поддержку и развитие творчества у детей.

Все присланные на конкурс рисунки будут опубликованы на сайте Профавиа.

В завершение — обращение к ребятам профессионального художника-дизайнера Близнеца Дмитрия: «Дорогие юные художники! Многие из вас поистине очень талантливы и так же заслуживают призовых

мест, мне было нелегко сделать выбор. Продолжайте творить, несмотря ни на что, экспериментируйте и ищите себя, и вы обязательно добьетесь успеха, продолжайте участвовать в различных выставках и конкурсах, это очень ценный опыт, который пригодится вам в жизни. Творческих вам успехов!». □

*Елена Шуляренко,  
заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа*

