

а л Первомай



Тамбов. 1 мая работники ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор» приняли участие в шестивии и митинге, посвященных Празднику весны и труда. Заводская колонна насчитывала около 350 человек и была самой большой среди колонн, представлявших промышленные предприятия города.

Сарапул. В первомайском шествии и митинге приняли участие около 2500 горожан, в том числе более 1000 — работники и ветераны ОАО «СЭГЗ» и члены их семей. Активное участие в организации первомайской акции приняла заводская молодежь, солидарную поддержку профсоюзным требованиям выразили многие руководители подразделений предприятия.

Санкт-Петербург. Первомайские мероприятия в северной столице начались с возложения цветов к обелиску на месте проведения первой маевки у проходной завода «Северная верфь». В 11.00 началось шествие по Невскому проспекту, организованное профсоюзами Санкт-Петербурга, в котором приняли участие представители Народного фронта и партии «Единая Россия». В шествии и состоявшемся затем на Дворцовой площади митинге приняли участие 25 тысяч человек. ■

*Отдел
информационной
работы ЦК
Профавиа*

Содержание

- 2 стр. обл.- 4 ДОЛЫ под угрозой
2 стр. обл. Профавиа встретил Первомай

5 Официальной строкой

- НАШИ ИНТЕРВЬЮ** 5 «Я люблю профсоюз как женщину...»
СОБЫТИЕ 9 Уникальный пример социальной политики
11 Семинар информационного актива в Екатеринбурге
12 Обменялись полезным опытом
РЕПОРТАЖ 14 II отраслевой молодежный форум Профавиа
ПАМЯТИ А.Ф. БРЕУСОВА 20 Он был руководителем и друг
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ 22 Работодатель злоупотребил правом? Надо бороться!
ПОКОЛЕНИЕ NEXT 24 Хочу! Могу! Буду!

26 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 26 Этот непростой Пермский край
27 Смену завтрашнюю готовим сегодня!
29 Охрану труда — под контроль профсоюзов
30 Год, полный перемен
31 В защите своих прав — как в бою
32 К лидерству — через учебу
34 Мы — в числе самых массовых!
ПЕРВИЧКА 36 За профсоюз агитирует аттестация
38 Коллективный договор как инструмент согласия
41 Контроль — синоним безопасности
43 Под неусыпным контролем

44 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 44 Весна. Любовь. Сибирские крылья
48 - 3 стр. обл. Внимание: творческие конкурсы!



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редакторы: И.Н. Киселев, Е.В. Калинина, Н.В. Конакова
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.

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 999 экз. Зак № 158.

(Начало на 2 стр. обложки)

ДОЛЫ под угрозой

отдыха и оздоровления детей на региональный и муниципальный уровень.

Николай Кириллович привел в выступлении вопиющие цифры. За несколько последних лет авиационная отрасль потеряла почти половину ведомственных лагерей. Если в 2009 году в отрасли функционировал 51 детский оздоровительный лагерь, то по состоянию на 1 января 2012 года — 39. Количество детей, отдохнувших в ДОЛ, сократилось с 43876 до 22987. Не утешительны прогнозы по открытию детских оздоровительных лагерей на лето этого года. По состоянию на 25 апреля на предприятиях авиационной промышленности осталось 29 детских оздоровительных лагерей, из них готовятся к открытию только 25 с охватом около 17,5 тысячи человек.

Причины, приведшие к этому, разные — нехватка денег на содержание лагерей у балансодержателей, высокий уровень износа материально-технической базы, отсутствие льгот, рост тарифов на электроэнергию, так называемое «отчуждение непрофильных активов», перепрофи-



лирование и вывод из эксплуатации лагерей, отсутствие четкой системы налоговых льгот, фактическое отсутствие единой государственной политики, на-



правленной на определение концептуальных принципов и государственных намерений относительно целей и задач организации системы детского отдыха и оздоровления. До сих пор не определена четкая программа дей-



ствий по созданию такой системы. В субъектах федерации вопросами организации детского отдыха и оздоровления занимаются разные федеральные орга-

ны исполнительной власти. Это связано, прежде всего, с тем, что на федеральном уровне не определен орган, реально координирующий деятельность федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по определению и решению вопросов, связанных с реализацией государственной социальной политики в отношении семьи и детей.

Вопрос о выработке государственной политики по организации отдыха и оздоровления детей, как одного из основных направлений социальной политики в отношении семьи и детей, может рассматриваться только в совокупности с вопросом об определении на федеральном уровне основного субъекта реализации такой политики, заинтересованного в выстраивании отраслевой структуры и разработке нормативной правовой базы в данной области.

Разнообразие организационно-правовых структур, типов лагерей и форм управления ими и вместе с тем отсутствие четко сформулированной цели порождает отсутствие общих для всех подходов в формировании стандартов организации отдыха и оздоровления. Нет общей методики в подготовке кадров для организаций отдыха и оздоровления и повышения их квалификации.

Новые подходы к организации отдыха и оздоровления детей опередили существующие нор-

мативные правовые акты, регламентирующие направления этой деятельности. К сожалению, разработанное Минздравсоцразвития России Типовое положение о детском оздоровительном лагере так и не дошло до потребителя, да и вряд ли оно решит все задачи, стоящие в настоящее время перед структурами, занимающимися сегодня организацией отдыха и оздоровления детей.

«Хочу привести конкретный пример по организации детского отдыха в республике Башкортостан», — сказал председатель профсоюза. И отметил, что по состоянию на 25.04.2012 года не принято постановление правительства Республики Башкортостан об организации летнего отдыха детей в 2012 году.

Республиканской межведомственной комиссией по обеспечению отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи 10.04.2012 г. утверждена стоимость 1 койко/дня пребывания ребенка в загородном лагере в размере 535 рублей, что только на 7% больше, чем в прошлом году. Также утверждены продолжительность одной смены в ДОЛ: 21 день, и возраст детей, подлежащих отдыху и оздоровлению в ДОЛ — от 6 до 18 лет.

Между тем, указанная стоимость 1 койко/дня не соответствует фактическим затратам, которые в 2011 году по ведомственным ДОЛ в среднем составили 874 рубля.



ПРОБЛЕМА

В полной стоимости путевки доля субвенций из республиканского бюджета составляет около 30%, доля работодателя — около 60%. Поэтому при отсутствии у предприятия достаточных средств на приобретение путевок родительский взнос возрастает с 10% до 70% от полной стоимости путевки.

Продолжительность смены в 21 день фактически приводит к снижению охвата детей летним отдыхом, т.к. из-за климатических условий (низкие температуры воздуха в первой декаде июня) невозможно провести в ДОЛ 4 смены. Целесообразней было бы организовать 4 смены продолжительностью по 18 дней, что также позволит снизить стоимость путевки.

В республике загородные ДОЛ относятся к группе «промышленные предприятия» по тарифам на электроэнергию и воду. Для снижения стоимости путевки было бы целесообразно предоставить всем лагерям и детским центрам независимо от форм собственности льготный тариф на электроэнергию и воду, отнести их к группе сельских поселений, т.к. они находятся в сельской местности.

В числе других конкретных предложений Н.К. Соловьев внес и такое: в настоящее время по Всероссийскому классификато-



ру по видам экономической деятельности деятельность ДОЛ на время каникул относится к гостиницам и ресторанам (раздел Н, класс 55), что не соответствует функциональному назначению и задачам детского лагеря. Логично было бы отнести данный вид деятельности к дополнительному образованию детей (раздел М — образование, класс 80, подкласс 80.10.3).

В отрасли сохраняется тенденция по закрытию ведомственных загородных ДОЛ: в 2011 году был закрыт ДОЛ «Березка» ОАО «Кум АПП», в 2012 году не будет

открыт ДОЛ «Речные зори» ОАО «УМПО».

Конечно, принимается ряд мер по сглаживанию ситуации, заметил в завершение выступления Николай Кириллович. В частности, в целях сохранения охвата детей летним отдыхом будут приобретены путевки в другие ДОЛ. Однако в целом положение тревожное и требует немедленного вмешательства государства. Готово ли оно к этому — другой вопрос... ■

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа*



«Я люблю профсоюз как женщину...»

Имя депутата Государственной думы Валерия ТРАПЕЗНИКОВА практически всю зиму звучало с экранов федеральных каналов телевидения. Да и сейчас произносится там очень часто. Причиной тому стало избрание пермского токаря в российский парламент. Кроме того, в период президентской кампании Валерий Владимирович засветился в избирательном штабе В.В. Путина.

Но читатели нашего журнала знают В.В. Трапезникова как опытного профсоюзного лидера с многолетним стажем работы. Шутка ли сказать — в этом году он отметит 50 лет своей профсоюзной деятельности. За эти годы Валерий Владимирович был награжден всеми возможными профсоюзными наградами Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Федерации независимых профсоюзов России.

Мы беседуем с депутатом Трапезниковым в его скромном уютном кабинете, из окон которого открывается шикарный вид на Кремль и Храм Христа Спасителя.

ВОПРЕКИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ

— Валерий Владимирович, расскажите, как в свое время вас к станку потянуло?

— Да не к станку — к самостоятельности! Первая запись в трудовой книжке у меня датируется 3 сентября 1962 года. Начал трудовой путь в 15 лет. Стал совершенствоваться у станка, а затем — в профсоюзном движении.

В 1987 году у нас в стране было три миллиона сто пятьдесят тысяч студентов. Сейчас высшее образование собираются получить шесть миллионов человек. Вот наша трагедия: все хотят учиться, но никто не желает поднимать промышлен-



ность России, работая на производстве.

— Как простому токарю стать депутатом Государственной Думы?

— Нужно активно участвовать в политической и профсоюзной жизни России. Обязательно, понимаете? Не сидеть на кухне, в курилке, не ругать власть. А именно принимать участие. Когда Владимир Путин объявил о создании Народного фронта, мы сразу все (профсоюзные активисты) пошли на праймериз. А там уже дело сделано.

Когда рухнул Советский Союз, я моментально пошел в политику. Все стало интересно, доступно. У нас стало демократическое государство, свободное государство. То есть, в принципе, любой так может. Никаких проблем нет.

— С каким настроением вы шли в Государственную Думу?

— Путем огромной борьбы и напряжения через профсоюзные комитеты мы, т.е. «Единая

Россия», добились хороших результатов. Не таких, каких хотели, конечно, но, по крайней мере, на фоне других субъектов РФ было неплохо. И в результате я сейчас в Государственной Думе. Нас, профсоюзников, восемь человек. Это уже небольшая победа. То, что намечалось на Генсовете ФНПР — захватить Комитет по труду и превратить его в профсоюзный орган — пока не получилось. Но было три — стало восемь, это уже прогресс. В политике, конечно, надо действовать более жестко и быстро...

Но пока все нормально, проблем никаких нет, тем более мой руководитель — председатель комитета по труду — мой старый товарищ по борьбе, зам-председателя ФНПР — А.К. Исаев. Плюс поддержка Тарасенко (М.В. Тарасенко, бывший председатель Горно-металлургического профсоюза России, депутат ГД — примеч. ред.). То есть у нас в комитете есть небольшая группа из трех человек, как раз, чтобы создать первичку. (Смеется.)

НАШИ ИНТЕРВЬЮ

– То есть, перешагнув порог Госдумы, вы не ощущали себя одиноким?

– Нет. Я знал, что у меня есть поддержка. ФНПР рядом, наш Центральный комитет, все отраслевые профсоюзы. Я знал, что за мной стоят силы, которые мне помогут.

– Когда вы в полной мере ощутили себя депутатом?

– После того, как получил телеграмму Чурова (*В.Е. Чуров, председатель Центральной избирательной комиссии Российской Федерации – примеч. ред.*), что я избран депутатом Государственной Думы и мне надлежит быстро произвести расчет на своем предприятии и приехать в Москву. Но, несмотря на то, что я уволился из ОАО «Стар», я остался членом профсоюзного комитета цеха и первичной профсоюзной организации завода, членом президиума территориальной организации и регулярно – раз в квартал – плачу профсоюзные взносы. И члены профсоюза знают, что я на учете – это главное.

– Как строится работа депутата Трапезникова?

– Работа депутата строится по регламенту. Региональная неделя – это работа с избирателями в том регионе, от которого ты избран. И хочу сказать, что немного таких депутатов, у которых две приемных, как у меня. Одна – в Пермском краевом совете профсоюзов, другая – в администрации края. Это редкий случай. Но я сразу решил, что у меня будет отдельная приемная для членов профсоюза.

Потом – прием жалоб, заявлений, вот видите (*при этом В.В. указал на внушительную стопку бумаг на столе*) – в прокуратуру, министерства, губернаторам... отвечаю на жалобы, пишу депутатские запросы. Что-то получается, на что-то отписки идут. К сожалению, не все депутатский запрос может решить, но, тем не менее, тема заострена, и человеку приятно, что за него ходатайствуют.

Далее у нас идет так: неделю работаем в комитете, половину недели – во фракции, потом

идут пленарные заседания с 10 утра до 18–19 часов. На пленарных заседаниях рассматриваем в день по 50–60 законопроектов...

– У вас все-таки нормированный рабочий день или нет?

– Ввиду того, что у нас не трудовые отношения, то рабочий день ненормированный. Но в шесть часов мы, те, кто профсоюзники, уже начинаем волноваться – пора заканчивать. Но не всегда получается, потому что есть законопроекты, которые не ждут, их нужно рассматривать в первом, втором, третьем чтении и передавать в Совет Федерации. А там уже как СФ сработает – отклонит или передаст на подпись президенту.

О ПОЛИТИКЕ И ПРОФСОЮЗАХ

– Расскажите о работе в межфракционной группе «Солидарность».

– Группа сформирована. Конференция прошла на базе ЦК ГМППР. Эта группа не профсоюзная, в нее вошли представители от КПРФ, «Справедливой России». Это депутаты, которые стоят на единой социальной платформе независимо от их политических пристрастий. Эта группа может убеждать членов фракции проголосовать за тот законопроект, который с профсоюзной точки зрения очень необходим. Члены группы будут собираться раз в квартал и рассматривать спорные законопроекты.

– А вы какие-то инициативы вносили уже на обсуждение группы?

– Пока только организационные вопросы. И те законопроекты, которые необходимо поддержать. Потому что их очень много осталось и от старого созыва Думы. Предположим, в Комитете по труду более сотни законопроектов лежат, которые нужно начинать реализовывать. Это не наши, это еще те, старые. И так каждый комитет вносит какую-то законодательную инициативу. А их в Думе 29.

– А вы хотели работать именно в комитете по труду, социальной политике и делам ветеранов?

– Конечно. Социальная политика касается всех – и старых, и молодых. Хотя после избрания меня уговаривали идти в другие комитеты, но это мой комитет, я в этих вопросах продвинутой, что ли. Здесь – все социальные взаимоотношения и дела ветеранов. А ведь я – начинающий пенсионер. И тема мне близка.

– Какие-то законы, касающиеся авиационной промышленности, будут приниматься Думой в ближайшее время?

– Только вчера мы приняли в первом чтении закон «О государственном оборонном заказе».

– Можете ли вы дать оценку деятельности профсоюзов России на современном этапе?

– Времена нелегкие, но все зависит от лидеров. Есть настоящие лидеры, а есть просто руководители, возглавляющие профсоюз. Есть тот, кто просто работает, и тот, кто живет идеями профсоюза. И многие проблемы идут от отсутствия этих самых лидеров. Вот взять хотя бы мою первичку. Я – председатель цехового профсоюзного комитета. У меня членство 99% уже последние 20 лет. Рядом находится цех, в котором работают такие же люди, из этого же микрорайона, но там почему-то членство 40–60%. Это говорит о чем? Не людей менять надо, менять надо лидеров. Именно поэтому есть сильные и слабые отраслевые профсоюзы...

– Недавно в прессе прошла информация о том, что ФНПР якобы создает новую политическую партию, «которая будет помогать профсоюзам принимать законы»...

– Я считаю, что это точка зрения Шершукова (*А.В. Шершуков, гл. редактор газеты «Солидарность» – примеч. ред.*). Но мы – Андрей Исаев и

я — уже давно создавали «Союз труда», мы были зарегистрированы и шли в Думу. Я ведь третий раз иду в Думу. А восстановление «Союза труда» — это так, на всякий случай. Профсоюзам очень сложно создать партию, потому что здесь люди разных политических взглядов и убеждений. Но если того потребует время, можно будет создать что-то типа лейбористской партии, где руководящие посты будут занимать профсоюзники. Это было бы неплохо, но довольно сложно-вато пока. Сейчас приняли законопроект, оговаривающий, что 500 человек — это уже партия. И в принципе каждая первичка теперь может создать партию. Например, региональную партию там, где могут быть сильны химики или авиаторы. Они могут создать партию и попытаться председателем первички провести в Заксобрание региона, в городскую Думу.

— А почему такая инициатива вообще появилась? ФНПР не хватает взаимодействия с «Единой Россией»?

— Взаимодействие — это хорошо. Но когда появится 100, 200, 300 тысяч человек, охваченных одной идеей... А отдавать бренд «Союза труда», конечно, не стоит. Мы его придумали и отдавать не должны никому. Союз труда может, в конце концов, преобразоваться в партию, но если возникнет политическая, экономическая необходимость в создании такой партии. Это очень сложный процесс.

— В ходе предвыборной кампании президента вы стали ездить по предприятиям и встречаться с людьми. Какие-то вопросы, озвучиваемые тогда избирателями, уже решены?

— Да, да... Будучи в предвыборном штабе Владимира Путина, я имел возможность посетить оборонные авиационные предприятия. Естественно, собирал уйму документов, и мне приятно отметить, что из тех требований и жалоб, которые

мне через профсоюзные комитеты передавали, очень много было решено. Жалобы касались нарушений трудового законодательства, «Закона о профсоюзах...». Вот в одном из сибирских регионов строительная организация создала профсоюз, а работодатель их просто зажимал. Я написал депутатский запрос губернатору, и он провел с директором профилактическую беседу о том, что, будучи на территории субъекта РФ, не стоит нарушать закон.

— Получается, что есть уже какие-то конкретные решения, оказана адресная помощь?

— Конечно! Уйма... вот у меня пачка документов.

Наш разговор был прерван телефонным звонком. После разговора Валерий Владимирович с гордостью сказал:

— Вот звонят даже напрямую из первичной профсоюзной организации. Даю консультации. Прямая связь с избирателями!

— Интересно, как вас воспринимают в рабочих коллективах после избрания в Думу? Особенно на родном заводе?

— Чем дальше от Перми, тем лучше. Ведь это мой родной город, меня там многие знают. И воспринимают меня немного по-свойски. Не совсем как депутата. Но это и нормально.

— А нет отторжения, что вы избралась от «Единой России»?

— Есть. Видите, ситуация очень интересная. Что такое «Единая Россия»? Это самая большая партия из множества партий. Но профсоюзники только в «Единой России». У КПРФ же нет профсоюзников. И тем более я был выдвинут в Думу не от «ЕР», а от Общероссийского народного фронта. Наша первичная организация вступила во фронт в числе первых. И я через ОНФ, будучи членом партии, был выдвинут.

— У вас была изначально вера в то, что именно Народный фронт приведет вас к победе?

— Безусловно! Я пошел на

праймериз и победил. Я верю в свои силы. У меня огромный опыт. Хотя получилось только с третьей попытки. Первый раз я шел в 1995 году с блоком «Профсоюзы и промышленники России» по федеральному списку. В федеральном списке я был на четвертом месте! Если бы в то время мы набрали 5%, я уже тогда мог бы стать депутатом. И мы уже в то время могли бы иметь своего представителя в Госдуме. Но профсоюзники все разбежались. Ведь в этом наша беда — мы не умеем выполнять решения, принятые вышестоящими органами. Еще есть непонимание некоторыми профсоюзными лидерами политической обстановки в стране. Ведь надо уметь сотрудничать с теми силами, которые на данном этапе помогают профсоюзам.

— Скажите, вам интереснее заниматься профсоюзной работой или политическая деятельность вам более симпатична?

— Я занимался всегда параллельно и политикой, и профсоюзной работой. Во времена КПСС я был очень активным членом партии и таким же активным членом профсоюза. Потому что заниматься только профсоюзной работой для меня сложно и непонятно. Я считаю, чтобы проводить идеи профсоюза, нужно обязательно их озвучивать на партийных форумах. Иначе как? Я интересуюсь политикой. Это для меня и увлечение, и внутренняя потребность активного гражданина нашей демократической страны.

НЕ ЗАБЫВАТЬ ИСТОКИ

— В свое время депутатом был Василий Шандыбин, который являлся чуть ли не единственным представителем рабочего класса в парламенте. А вам там не одиноко среди богатых людей?

— Среди олигархов-то? Одиноко — не одиноко... Сидит человек, какая разница — миллионер он или нет? Главное, я себя очень уверенно чувствую.

НАШИ ИНТЕРВЬЮ

Если олигарх культурный, нормальный и относится хорошо, то почему бы и нет? А если у человека низкая культура и он меня не замечает, то и я так же отношусь, мы просто проходим мимо — вот и все. В принципе я не чувствую какого-то напряжения во взаимоотношениях. Не нужно забывать, что у нас разные политические взгляды. Хотя мы и здороваемся, но не понимаем иногда друг друга. Но в основном нормально. Я познакомился с некоторыми товарищами — нормально общаемся, они ко мне относятся как к коллеге.

— На родном предприятии часто бываете?

— Когда региональная неделя — всегда посещаю предприятие. Как только в Перми — сразу. Встречаюсь с избирателями. Там у меня помощники на общественных началах — председатель первичной профсоюзной организации, член комиссии по охране труда и директор комбината питания. И в регионе у меня помощники тоже профсоюзники — председатель крайкома химиков и его заместитель.

— Работники ОАО «Стар» передавали вам какие-то жалобы? Если да, то как они были решены?

— Да, была обманутая вкладчица. Прокуратура Пермского края начала проверку. Не так все скоро, но она три года этого ждала... Я направил депутатский запрос. В течение 30 дней согласно закону должен прийти ответ.

Пока исключительные случаи в смысле невыполнения установленных законом сроков ответа депутату были только из Минздравсоцразвития, но при этом был предварительный звонок оттуда о том, что в такие сроки ответ они дать не могут, нужно еще поработать. Это допустимо, т.к. сроки были согласованы.

На встрече с Д.А. Медведевым на заседании фракции «Единой России» было выдвинуто предложение о том, что необходимо увеличить роль депутатского запроса, сделать его более жестким, чтобы на запрос отвечали только первые

лица. Он поддержал такую инициативу. Было очень приятно услышать в его словах поддержку. Появилась возможность ужесточить законопроект. И мы здесь думаем ни о себе, а о наших избирателях.

— Каковы на сегодняшний день ваши основные планы и намерения?

— До отпуска — никаких. Только активная работа в комитете. И работа со СМИ — доводить до граждан России мою личную точку зрения, точку зрения партии и профсоюзов по основным вопросам.

И НАПОСЛЕДОК...

— Как вам после относительно тихой Перми громкокипящая суэта московских улиц?

— Я в Москве очень часто бываю. Потому что 20 лет был членом ЦК профсоюза и на все пленумы, совещания, конференции приезжал. Из этих 20 лет пять я был членом президиума нашего ЦК. Естественно, что и на заседания президиума приезжал регулярно. Плюс форумы ФНПР. Также я член Генсовета партии «Единая Россия». Москва для меня — родной город. Я иногда сажусь в машину и подсказываю водителю, как проехать. К сожалению, коренных москвичей ведь не так много осталось. Поэтому для приезжего, я считаю, что знаю город изумительно.

— Ваше жизненное кредо? Идея, с которой вы идете по жизни?

— Любить детей, жену, Родину. Делать добро людям.

— Каким вы видите свое завтра? Ваша мечта?

— О чем уже мечтать? Я добился в жизни многого. Теперь остается мечтать лишь о том, как прожить подольше.

А мое завтра какое? Работать и работать. Что-то сделать для избирателей, что-то сделать для профсоюза, для страны, в которой живу я, мои дети и внуки. Надо жить по законам и по совести. И это не пафосные слова!

— Работа сейчас отнимает у вас много времени. Остается ли что-то на хобби, увлечения?

— К сожалению, остается немного. Да и Москва большая — на дорогу тоже уходит масса времени. Хотелось бы иногда сходить в кино, которое я очень люблю, в театр, но времени катастрофически не хватает.

— Ваши пожелания читателям журнала и профактиву?

— Первое — для молодежи. Если молодой человек пришел на предприятие авиационной промышленности и почувствовал тягу к общественной работе, то нужно не смущаться и не ждать, когда тебе все принесут на блюдечке с голубой каемочкой. Я никогда не смущался и всегда говорил: я пойду. Мне говорят: да ты что? А я отвечаю: я пойду и буду побеждать! Иногда, правда, и не побеждал... Но нужно всегда проявлять политическую и профсоюзную смелость. Идти вперед, выдвигать свою кандидатуру, искать сторонников, группировки. «Валить» председателя первичной профсоюзной организации, критиковать его, если он не работает. Если работает — ему помогать. Мы — общественная организация, бюджет которой формируется из взносов членов профсоюза. И мы должны проявлять активность. И если принято решение — его выполнять. И молодежи, конечно, нужно идти в профсоюз. Ведь профсоюз дает шанс проявить себя, участвовать в партийной жизни.

Все мои родственники: жена, дети, даже внучка — члены профсоюза. Это говорит о чем? О том, что я умею убеждать!

И вообще, профсоюз — это семья, это мафия в хорошем смысле слова. Мы должны быть друг за друга. Профсоюзу нужно верить и любить профсоюз. Я люблю профсоюз как женщину! ■

17 мая 2012 года
Бесеговала Наталья Конакова

УНИКАЛЬНЫЙ ПРИМЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ



совместной деятельности администрации и профсоюзных организаций по защите социальных прав и гарантий трудящихся. В работе семинара принял участие председатель профсоюза Николай Кириллович Соловьев.

Гости встретились с генеральным директором ОАО «ЛЕПСЕ» Г.А.Мамаевым, ознакомились с предприятием. При посещении сборочно-испытательного производства, площадь которого после

В трехдневном семинаре Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на базе ОАО «ЛЕПСЕ» с 22 по 24 мая приняли участие представители администрации и профсоюзных организаций 20 предприятий отрасли – от Иркутска до Ростова, от Ульяновска до Рыбинска.

Темой семинара было решение социально-бытовых вопросов на предприятиях авиапрома. Участники рассмотрели также вопросы



СОБЫТИЕ

капитального ремонта составляет более восьми тысяч квадратных метров, было отмечено, что производственные и бытовые условия этого подразделения отвечают самым строгим современным требованиям.

В своих отзывах участники семинара были единодушны.

Лидия ТОФТ, ОАО «Арзамасский приборостроительный завод», Нижегородская область:

— Впечатления о заводе самые наилучшие. У нас тоже делается многое из того, что здесь увидели и узнали. Но я для себя отметила масштабность. Если Дворец культуры — то он масштабен, как и его деятельность. И что я увезла отсюда как самое действенное — это авторитет руководителя профсоюзной организации. Тамара Борисовна Мальцева — человек уникальный. Не заметить это невозможно. Когда мы ходили по предприятию, я, обращая внимание на многое-многое, в первую очередь наблюдала, как она общается с людьми и они с ней. Когда сегодня у нас на круглом столе шел разговор о главных аргументах мотивации профсоюзного членства — я полагаю, авторитет

председателя профкома стоит на первом месте. А также такой тесный контакт двух руководителей — предприятия и профсоюзной организации, как здесь, на «ЛЕПСЕ».

Алексей РОЖКОВ, заместитель председателя профсоюзной организации РСК «МиГ», г. Москва:

— То, что впечатления хорошие — это понятно. Я, кстати, с большим неудовольствием воспринял, когда меня направляли сюда. А сейчас — наоборот. И, конечно, в дальнейшей работе пригодится ваш фильм, как пример решения социальных проблем на «ЛЕПСЕ».

Виктор КИЧАТОВ, начальник департамента хозяйственно-имущественного комплекса РСК «МиГ», г. Москва:

— Тамара Борисовна — счастливый человек, ей очень повезло с генеральным директором. И перед нами ярчайший, один из уникальных примеров в области социальной политики. Мы видим, как эффективно используются непрофильные активы.

Борис КРАСНОПЕРОВ, председатель первичной профсоюзной

организации ОАО «Стар-Инкар», г. Пермь:

— Я раньше слышал о «ЛЕПСЕ» много, но когда увидел все своими глазами, меня это просто поразило. Какая здесь сохранена социальная сфера! Это и ваши общежития, и Дворец культуры, и санаторий «Митино», детские лагеря... Просто великолепно все! У нас сохранился только детский оздоровительный лагерь. Все остальное завод продал. И ДК, и стадион, ушли общежития. А как заинтересовать молодые кадры? Различные положения о работе с молодежью разрабатываются, но не решается главный вопрос — жилье. Его нет. Сегодня говорится, что, может быть, с 2013 года предприятие как-то компенсирует проценты по ипотеке, как это происходит на «ЛЕПСЕ». Мы приедем, и я обязательно встречу с директором, покажу ваш фильм, расскажу все. Поскольку он своего зама не послал, мол, много работы. Такой подход к социальной проблематике у молодых руководителей. А было бы полезно. В целом семинар — это великолепная школа для нас всех. ■

Владимир Коцепалов,
руководитель пресс-центра
ОАО «ЛЕПСЕ»



Семинар информационного актива в Екатеринбурге

В столице Урала Екатеринбурге прошел семинар информационного актива Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по теме «Информационная работа профсоюза на современном этапе».

На открытии мероприятия с приветственным словом выступили заместитель председателя профсоюза Тамара Александровна Власенко, председатель Свердловской областной организации профсоюза Олег Борисович Терентьев и председатель Федерации профсоюзов Сверд-

ловской области Андрей Леонидович Ветлужских.

Преподаватель, руководитель департамента социальных гарантий и информации Федерации профсоюзов Свердловской области, Аксана Тимиржановна Стибнева увлекательно провела блок лекций, посвященных внешней политике профсоюзов, взаимодействию со СМИ и использованию инструментов PR в профсоюзной работе.

О принципах работы с информацией в первичной профорганизации, о планировании и управлении информационной ра-

ботой и технологии доведения информации до членов профсоюза рассказал Алексей Михайлович Киселев, заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области.

После лекций состоялись практические занятия, что было встречено участниками с воодушевлением. Анализ анкет прошлого семинара показал, что самым полезным и ожидаемым событием семинара являются именно практика и обмен опытом. Все эти пожелания были учтены в данном мероприятии.



СОБЫТИЕ

Проводились тренинги ораторского искусства, что также необходимо для членов профсоюза, занятых в информационной деятельности.

На следующий день, 23 мая, участники семинара совершили поездку в ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА». Здесь они ознакомились с практикой информационной работы завода, посетили цеха по производству и обработке титана и алюминия, встретились с представителями пресс-службы предприятия. В конце визита каждый информационщик получил в подарок интересную, великолепно оформленную детскую книгу о «самолетном металле» — титане.

Последний учебный день начался с лекции секретаря Федерации профсоюзов Свердловской области по управлению проектами Алексея Михайловича Слязина об использовании современных инструментов коммуникаций, большое внимание было уделено роли Интернета в информационной деятельности профсоюзов.

Очень полезным было выступление специалиста по информационно-аналитической работе рескома Башкортостана Оксаны Владимировны Дроновой. Несомненно, участники семинара воспользуются опытом РОБ «Роспрофавиа» в своей деятельности.

Завершился семинар проведением круглого стола. Информационщики активно участвовали в обсуждении проблем в работе, способах их преодоления, делились опытом и устроили небольшую демонстрацию полиграфической продукции, образцы которой не поленились привезти с собой.

Представители информационного отдела ЦК профсоюза провели анкетирование, результаты которого помогут повысить эффективность проведения семинаров в дальнейшем.

Все участники семинара получили флэшки, на которых в оперативном порядке были записаны аудиофайлы с прозвучавшими лекциями, ряд документов по информационной работе, представленные в ходе учебы презентации, фотографии, сделанные в процессе семинара. ■

*Елена Калинина,
ведущий специалист отдела
информационной работы
ЦК Профавиа*

ОБМЕНЯЛИСЬ П



В г. Екатеринбурге состоялся семинар технических инспекторов труда профсоюза. Он был организован Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности. В нем приняли участие технические инспекторы труда проф-

союза Воронежа, Москвы и Московской области, Кирова, Нижнего Новгорода, Казани, Уфы, Свердловской области, Перми, Ростова на Дону, Улан-Удэ, Омска, Ульяновска, Санкт-Петербурга и Комсомольска-на-Амуре.



В ПОЛЕЗНЫМ ОПЫТОМ



Участников семинара приветствовали заместитель председателя профсоюза Роман Владимирович Калякулин и председатель Свердловской областной организации Профсоюза Олег Борисович Терентьев. Они пожелали участникам успешной работы и подчеркнули своевременность и актуальность встречи технических инспекторов труда профсоюза.

Перед участниками выступили председатель облсовпрофа Свердловской области А.Л. Ветлужских и главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Свердловской области Р.И. Бикметов, которые рассказали о деятельности профсоюзов в Свердловской области и, в частности, о работе в области охраны труда.

В рамках семинара состоялся «круглый стол», (фото Круглый стол) на котором обсуждались актуальные вопросы охраны труда. Особенный интерес у слушателей семинара вызвал вопрос применения нового Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (фото АРМ) и

индивидуальной защиты. Перед участниками с докладом по данному вопросу выступила заместитель генерального директора ПВ ООО «Фирма «Техноавиа» Л.А. Тимошенко.

Итоговым документом стал проект обращения участников семинара к депутатам Государственной Думы, правительству Российской Федерации и Министерству труда Российской Федерации.

В рамках семинара участникам была предоставлена возможность посетить предприятия ОАО «МЗИК» и ОАО «НПП «Старт», обменяться опытом работы. ■

*Н. Горшкова,
технический инспектор
труда Профавиа*



II отраслевой молодежный форум Профавиа: стратегия развития молодежной политики профсоюза

19–22 марта 2012 года в Уфимском районе Республики Башкортостан на базе отдыха «Восход» прошел II отраслевой молодежный форум Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, собравший молодых профактивистов из разных регионов России (Москва, Киров, Арзамас, Пермь, Ростов-на-Дону, Таганрог, Белая Калитва, Самара,

А.Ф. Сидоров, председатель Молодежного совета Белорусского профсоюза работников промышленности Д.Г. Дьяченко, председатель Молодежного совета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности О.Н. Стогов.

Н.К. Соловьев в приветственном слове напутствовал молодых активистов:

профессиональные организации, с другой стороны, ту часть молодежного движения, которая есть в профсоюзе. Вам, собравшимся здесь, предстоит продолжать, развивать и совершенствовать работу профсоюза.

А.М. Самирханов в своем выступлении подробно остановился на деятельности Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, акцентируя внимание на основных проблемах: снижении количества профсоюзного членства, низкой активности профлидеров, охране труда, трудоустройстве молодых специалистов, достойной зарплате, детском отдыхе, дефиците информации.

Председатель Республиканской организации Башкортостана Р.В. Калякулин поприветствовал собравшихся и рассказал о работе Совета молодежи рескома. Из всей работающей на предприятиях отрасли молодежи (более 10000 человек) в республиканском комитете состоят 7900. Он отметил, что во все коддоговоры на предприятиях включены разделы по работе с молодежью. Ежегодно проводится ставший уже традиционным слет молодежи, где в актив-



Санкт-Петербург, Саратов, Верхняя Салда, Сарапул, Екатеринбург, Казань, Рыбинск, Смоленск, Комсомольск-на-Амуре, Ульяновск, Иркутск, Чебоксары, Гаврилов-Ям, Сим, Уфа), а также Украины и Белоруссии.

В торжественном открытии форума приняли участие председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев, председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан А.М. Самирханов, заместитель председателя Профавиа, председатель Республиканской организации Башкортостана Р.В. Калякулин, заместитель председателя Молодежного совета ФП РБ З.Р. Уразбаева, председатель Молодежного совета профсоюза авиастроителей Украины

— Хочу поблагодарить вас за то, что вы нашли возможность приехать на наш форум и, с одной стороны, представить свои





ной форме проводится обучение молодых профсоюзных лидеров.

Затем состоялась встреча участников форума с председателем

более точного анализа сильных и слабых сторон ребята определили внутренние и внешние факторы, возможности, угрозы и ограничения, которые могут

усилиями молодежных советов на местах.

После ужина состоялось заседание Молодежного совета профсоюза, где были рассмотрены предложения по внесению изменений и дополнений в Концепцию молодежной политики Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Положение о Молодежном совете профсоюза.

В конце дня прошла интеллектуальная игра «Брейн-ринг». В мозговом шторме участвовали восемь команд по шесть человек. Тридцать два сложнейших вопроса держали ребят в тонусе на протяжении двух часов. По итогам игры были определены победители, которые получили заслуженные призы.

Третий день форума начался с подготовки итоговых презентаций проектов. Все свои наработки за два дня молодые люди «перевели» в электронные слайды. После обеда стартовала общая дискуссия по



профсоюза Н.К. Соловьевым в формате «вопрос-ответ».

После официальной части профактивисты перешли к практике. Темы, выбранные для рассмотрения, крайне актуальны для профсоюза на современном этапе. Это мотивация профсоюзного членства, участие молодежных советов в подготовке и проведении коллективных действий, деятельность молодежных советов в области социального партнерства, информационная работа в профсоюзе, участие молодежи в обучении профактива.

Второй день форума строился на работе в группах. Молодые люди анализировали сильные и слабые стороны выбранных направлений деятельности с учетом решений XVI съезда профсоюза и VII съезда ФНПР. Для

повлиять на ситуацию. Данный анализ помог им выработать конкретные мероприятия по реализации каждого направления



РЕПОРТАЖ



результатам работы форума. Представители от каждой из пяти групп на основе проведенного анализа предлагали реальные мероприятия для развития каждого из предложенных на-

правлений деятельности профсоюза. Бурную дискуссию вызвали два направления — информационная работа и участие молодежи в проведении коллективных действий.



Результаты работы групп будут проанализированы членами Молодежного совета Профавиа и сведены воедино. На основе этого будут сформированы рекомендации для даль-

Говорят участники форума

Чего вы ждали от да

● Будете ли применять наработки, сделанные на форуме, в с



Вадим ГОРДИЕНКО, председатель комиссии профкома по работе с молодежью и спорту государственного предприятия «Антонов», г. Киев:

— Самое главное ожидание — это обмен опытом. Потому что 90% информации, которую мы здесь обсуждали, нам известна. Интересно пообщаться с коллегами, поделиться своим опытом, узнать что-то новое. Ведь кто-то применяет свои наработки со стороны администрации, кто-то со стороны профсоюзов. Было бы даже интересно сравнить законодательство

разных стран — Белоруссия, Украина, Россия. Ведь есть определенные тонкости даже в организации молодежной работы.

Организация форума понравилась. Толково все, начиная от встречи, размещения, проведения занятий — все конструктивно, без запинок. Это большой плюс.

Что не понравилось. Должна быть, конечно, какая-то личная ответственность людей, которые сюда приезжают. Люди должны сюда осознанно ехать, не просто так. Это своего рода работа. И если здесь нет того органа, который тебя сдерживает, это еще ни о чем не говорит. Как раз здесь и показано, как человек самоорганизуется, когда над ним не стоит «злой начальник». Как человек держит себя в рамках. И не у всех это получается — вот что плохо. Я думаю, надо сделать конкретные выводы и просто, может быть, распрощаться с эти-

ми людьми и ввести новых, чтобы случайных людей здесь не было. Хотя это и негативный опыт, но и он полезен.

А вообще желательно приглашать сюда новичков. У нас, например, есть уже определенный опыт, и нам было интереснее пообщаться с коллегами такими же опытными. А есть ребята новенькие, которые только вливаются. И вот им интересно было бы покрутиться в этой атмосфере, проникнуться духом.

СВ

— Что я хотел получить в первую очередь — обмен опытом с ребятами из других регионов. Это хорошая возможность что-то реально изменить. И ожидания мои оправдались.

Понравилось удачно выбранное место для проведения форума, хороший прием, много участ-



нейшей реализации молодежной политики профсоюза на всех уровнях.

В завершение официальной части форума были приняты резолюция и программный документ.

В своих заключительных выступлениях участники поблагодарили организаторов за теплый прием, хорошо выстроенную программу форума, возможность обмена опытом и вы-

разили надежду на дальнейшее внутрипрофсоюзное взаимодействие для достижения общих целей. ■

Наталья Конакова

от данного форума? ● Положительные и отрицательные моменты? ме, в своей дальнейшей повседневной профсоюзной работе?

ников со всей России — а это хорошая аудитория, где можно действительно почерпнуть что-то полезное.

Не понравилось мне, как человеку, живущему в мегаполисе, отсутствие интернета. Допустим, есть какая-то информация, и я знаю, где она лежит в интернете, хотел поделиться с ребятами — а такой возможности нет.



Вячеслав ВАСИЛЬЕВ, заместитель председателя профкома, председатель комиссии по работе с молодежью ОАО «Климов», г. Санкт-Петербург:

Также из минусов, мне кажется, можно отметить, что некоторые модераторы были недостаточно подготовлены для того, чтобы вести занятия в группе.

Что касается тех вещей, которые мы наработали в группах, мы должны обязательно внедрять в своей работе, иначе зачем же мы здесь собрались?

СЗЮ

— Я — молодой специалист профкома, всего месяц работаю, и меня отправили на обучение. Хотел узнать, чем занимаются профсоюзные организации других предприятий, поднабраться опыта, получить знания. Считаю, что мои ожидания оправдались. Я получил необходимую информацию для дальнейшей работы в своей профсоюзной организации. Как правильно агитировать людей вступить в профсоюз, пра-



Александр ЛЕПА, специалист по организационной работе первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорация «Иркут», г. Иркутск:

вильно применять агитационные материалы, быть более информационно грамотным, как правильно общаться с работником. Рассказать ему о сильных сторонах профсоюза, как профсоюз может помочь работнику.

Понравился современный метод подачи информации, современные тренинги — не простая лекция, а свободный диалог

РЕПОРТАЖ

с преподавателем и участниками форума. Не понравилась слабая дисциплина. Организаторы не продумали до конца этот момент.

Я думаю, что буду использовать все наработки, которые получил здесь. Например, мы делились мнением, как лучше донести до работника информацию о профсоюзе: установка ли это информационных табло на проходных, рядом со столовой, в людных местах авиационного предприятия, разработка новых информационных порталов во внутренней интернет-сети, выпуск отдельной газеты профорганизации, передачи на заводском радио — вот это я точно возьму на вооружение.

☞



Иван КАЙДА, и.о. председателя комиссии по работе с молодежью ОАО «КнААПО», г. Комсомольск-на-Амуре:

— Ожидал от форума массу позитивной энергии, эмоций, активной работы в коллективе, новых знакомств, обмена опытом. Вся наша работа в группе проходила очень конструктивно и напряженно в хорошем смысле слова. Каждый пытался внести свою лепту. Мне очень понравились участники: ребята очень умные,

образованные, каждый человек по своему уникален, у каждого свои способности.

У меня мало опыта участия в подобных форумах, поэтому особо ничего не заметил негативно. Только вот, может быть, не хватало какого-то тренинга по снятию напряжения, потому что работа очень плотная — с утра и до вечера. Не хватает времени отвлечься хотя бы на полчаса, чтобы восстановить дыхание, расслабиться.

Цель, стоящая перед нашей группой на форуме, достигнута. Все разработанные мероприятия можно будет использовать на нашем предприятии. Я хочу взять все наработки с собой на предприятие, рассказать и уже с таким позитивным настроем реализовывать их. А там довести членство на предприятии до 100% не составит труда.

☞

— Приятно было увидеть высокий уровень коммуникации между модераторами и участниками форума, хороший технический уровень проведения. Также для проведения форума была выбрана хорошая высокоуровневая база.

Однако отмечу не очень высокий уровень подготовки модераторов по части умения вести коллектив во время тренинга, отсюда следствие — слабая дисциплина, не полная работа всех участников, поэтому возможно не достигнута максимальная эффективность. Но это именно по нашей группе.

Впечатление мое, с учетом той культурной программы, которая



Анатолий ЗАГОРДАН, председатель цехового комитета ОАО «РСК МиГ», г. Москва:

проводится, и с учетом тех людей, с которыми интересно общаться и можно обменяться опытом, по пятибалльной системе оценка четыре. Из наработок, которые нашей группой здесь сделаны, можно реализовать где-то процентов 30% на нашем предприятии. 10% у нас уже есть, а оставшиеся 60% уже реализуются у нас на более высоком уровне. Хочется верить, что все наши наработки действительно будут использованы в повседневной работе профсоюза, а не просто будет оформлена документация по итогам данного форума, получены какие-то формальные отчеты.

☞

— Я предполагала, что нам здесь зачитают курс лекций, мы все это запишем и довольные поедем домой. Т.е. я думала, что нам дадут наработки уже в готовом виде. Но когда нас разбили на группы, обучение началось совсем в другом ключе, но это мне понравилось даже больше. В первых, наша группа была маленькая, во-вторых, была неформальная обстановка. Был посто-



янный диалог с преподавателем. И наша Наталья Юрьевна (Н.Ю. Гиндулина, специалист рескома РОБ «Роспрофавиа» — примеч. ред.) если видела, что ребята начинали уставать, придумывала какие-то игровые формы, чтобы мы немного отвлеклись. Также, когда были какие-то острые моменты, когда мы спорили, она это все как-то сглаживала, и нам удавалось прийти в итоге к какому-то общему мнению. Понравилось также, что она не навязывала своего мнения вообще.

В общем, от форума у меня осталось очень положительное впечатление. Я получила больше того, что ожидала.

Негативный маленький момент настиг нас почти на завершающей стадии — когда проект был готов в электронном виде, хотелось его посмотреть для лучшего восприятия в печатном виде, но принтера не оказалось, распечатать возможности не было. Это было не очень удобно. И еще один небольшой минус — не очень удобное расположение места, где наша группа занималась — это фойе у входа.



Юлия ГУСЕВА, председатель молодежной комиссии ОАО НПП «Старт», г. Екатеринбург:

Некоторые наработки нашей группы по теме «Участие молодежи в обучении профактива» я обязательно возьму на вооружение, и мы будем применять это на нашем предприятии.



— Когда мы ехали сюда, были очень большие ожидания. Впервые, нас пригласили первый раз поучаствовать в таком форуме на таком уровне. И как первопроходцам нам было немного страшновато. Первое, конечно же, чего ожидаешь — знакомство с людьми и общение, потому что все эти форумы — международные и республиканские съезды, семинары — подразумевают под собой общение. И только в этом общении возникают какие-то идеи и решаются проблемы. Поработав здесь, пообщавшись, я нашел много интересных людей. Так приятно было услышать, что люди завидуют нашему уровню развития профсоюзов, нашей защищенности и всему, что проводится у нас в республике, в частности, в нашем профсоюзе. Некоторые моменты удивили. То, что у нас уже давно работает — здесь об этом только начинают говорить. Интересно было пообщаться и сравнить, как у нас это работает, через какие сложности мы прошли, добываясь тех или иных благ. Стоит ли этого добиваться или не стоит.

Из минусов единственное, что мне не очень понравилось то, что не было возможности пообщаться с другими группами. Узкая направленность работы группы — это, конечно, и хорошо, мы рассматриваем всесторонне именно



Павел ТАПУТЬ, председатель профсоюзной комиссии ЗАО «Атлант» по работе с молодежью, член Совета молодежи Белорусского профсоюзного совета работников промышленности, г. Минск:

один вопрос и подводим итог. Но хотелось бы все-таки пообщаться и поработать в других группах. Может быть, в следующий раз необходимо более продолжительными сделать подобные форумы.

Из наработок для себя могу отметить саму форму проведения. Но для того, чтобы нам провести у себя форум такого уровня, необходимо подготовить своих модераторов, которых на сей момент у нас нет. Пока для того, чтобы провести какой-то банальный тренинг, семинар, нам приходится искать кого-то на стороне, нанимать специалистов. Это большой минус для нас и большой плюс вам.

Также в качестве совета еще одно. Люди немножко зажаты и не умеют общаться свободно, подавать себя. И возможно нужно приглашать какого-то специалиста по ораторскому искусству, актерскому мастерству. Научить ребят выступать, вести себя на сцене. Видно, что у человека есть мысль, но он ее не может высказать, потому что стесняется. ■



ПАМЯТИ А.Ф. БРЕУСОВА

Исполнилось 10 лет, как нас покинул один из самых ярких руководителей профсоюза, оставивший в его истории и в сердцах людей памятный, светлый след – Анатолий Федорович Бреусов. Сегодня мы предоставляем слово одному из тех, кто близко его знал и работал рядом с ним – Виктору Васильевичу БЫСТРОВУ, председателю Саратовской региональной организации Профавиа.

ОН БЫЛ РУКОВОДИТЕЛЬ И ДРУГ

Впервые мое знакомство с А.Ф. Бреусовым состоялось весной 1983 года, когда он во главе комплексной бригады ЦК профсоюза приехал с группой специалистов на Саратовский авиационный завод для оказания практической помощи профсоюзному комитету (тогда была такая, на мой взгляд, полезная форма работы ЦК). Работал я в то время секретарем парткома завода. Руководство за-

вода отнеслось к работе бригады очень ответственно. Через два дня во Дворце культуры был собран актив завода (700 человек), на котором присутствовали все руководители, члены профкома и партийный комитет в полном составе. Анатолий Федорович докладывал выводы бригады в течение часа. Они были конкретными и значимыми. Нас всех удивило, как за такое короткое время мож-

но увидеть столько серьезных недостатков и сделать обстоятельный обзор с практическими предложениями. Это под силу только высокопрофессиональному человеку. По итогам работы специалистов ЦК профсоюза были составлены мероприятия, над которыми работал весь коллектив в течение года.

Что греха таить, многие руководители завода, да и партийного комитета считали: есть профком, он чем-то занимается, ну и пусть занимается — и не вникали в суть дела, не использовали его ресурса для улучшения деятельности предприятия. Приезд бригады ЦК, встречи и общение с А.Ф. Бреусовым для нас стало настоящим профсоюзным ликбезом.

Время шло, наступили тяжелые годы так называемой перестройки. Резко ухудшались экономические показатели предприятий. В результате развала СССР и перехода на рыночную экономику росли проблемы, стали привычными задержки зарплаты, простои, митинги протеста, менялись взаимоотношения между людьми и руководителями. Профсоюзы учились работать в условиях злоупотреблений властью и служебным положением руководителей.

Вспоминает председатель ППО ОАО «СЭПО» О.В. Кальнобрицкий: «Вскоре после расстрела Белого дома в 1994 году к нам приехал Анатолий Федорович, и, как полагалось в те времена, я организовал встречу с генеральным директором В.Г. Павлюковым. Мы пришли в условленное время в приемную. Директор нашел по-



вод, чтобы продержат нас в приемной. После состоявшегося разговора директор предложил автомобиль для переезда на Саратовский авиационный завод. Мы долго машину ждали, но безрезультатно.

На авиазаводе руководители нас встретили у проходной, и после беседы в кабинете генерального директора главный инженер сопроводил Анатолия Федоровича на заводской аэродром. Стоя у борта самолета, он заметил мое смущение и неловкость за поведение нашего директора, похлопал меня по плечу и сказал: «Не переживай, Олег Васильевич, я все понимаю», и добродушно улыбнулся. Вот таким он мне запомнился».

В конце 90-х годов в ОАО «НИТИ Тесар» по вине председателя первичной профсоюзной организации сложились напряженные отношения между генеральным директором и председателем первички. На местном уровне этот конфликт урегулировать не удавалось. Тогда я подумал, о возможности воспользоваться авторитетом председателя профсоюза и попросил его переговорить с генеральным директором. Анатолий Федорович внимательно выслушал меня и сказал: «К сожалению, нам приходится работать не с теми, с кем хочется, а с теми, кого назначают или избирают, не учитывая нашего мнения». Вот так тактично он мне дал понять, что подобные вопросы надо решать на месте.

В начале 90-х годов в результате гайдаровских реформ правительство отказалось финансировать госзаказ. В результате многие предприятия остались без средств. Задержка выплаты заработной платы за произведенную продукцию составляла 6 и более месяцев. В знак протеста председатель профсоюзного комитета производственного объединения «СЭЗ им С.Орджоникидзе» В.Ф. Черенко объявил голодовку.

Анатолий Федорович ежедневно интересовался ситуацией на предприятии, состоянием здоровья председателя профкома, вел

переговоры с министерством. В результате совместных действий через 10 дней долги по заработной плате были погашены.

Происходившие в стране изменения в политической ситуации, коснулись и профсоюзных организаций. Многим лидерам местного значения хотелось безграничных прав (в т.ч. финансовых). Центральному комитету профсоюза отводилась лишь координирующая роль. Это могло привести к ослаблению профсоюза и, в конечном счете, к его развалу.

Анатолий Федорович решительно выступил против этого. В процессе подготовки учредительной конференции трудящихся авиационной промышленности (октябрь 1991 г.) многое удалось сделать. На конференции был создан Российский комитет профсоюза (Роспрофавиа). Принятие Устава профсоюза и выборы председателя проходили сложно. Поначалу Анатолий Федорович не имел большинства, но в ходе дискуссии многие делегаты убедились, что перед ними умный, профессиональный, принципиальный, сдержанный, тактичный руководитель, и отдали ему предпочтение. А.Ф. Бреусов был избран первым председателем Российского профсоюза.

В 1998 году в моей семье случилась беда, дочь со своей семьей попала в автомобильную аварию, обошлось без жертв. Материальные потери составили около 200 тысяч рублей. Я поделился этой неприятностью с Анатолием Федоровичем, не рассчитывая на какую-либо помощь. Через два дня он мне позвонил и предложил конкретную помощь.

Интересно было наблюдать за ним, когда он торговался на рынке. Видимо, это было своего рода хобби. Со стороны выглядело занимательно. А лично для меня стало своеобразной школой. Какие он находил слова, чтобы убедить продавца! Всегда эти переговоры заканчивались уступкой. Мне показалось, что от этого торга он получал не только удовольствие, но и старался оттачивать свою способность вести диалог,

привлекая собеседника на свою сторону.

Все, кто знал Анатолия Федоровича, помнят его знаменитое обращение «друзья мои». Начиная разговор с этой фразы, он как бы подчеркивал, что в аудитории у него нет врагов, поэтому можно говорить открыто и откровенно. Так оно и было.

Последние годы своей жизни Анатолий Федорович серьезно болел. Но многие об этом даже не знали, а кто знал, в это не верил. А сам он верил в свое выздоровление. Он тщательно готовился к XIII съезду профсоюза. Была подготовлена новая программа действий профсоюза, менялась финансовая политика. По причине болезни Анатолий Федорович не присутствовал на съезде, но знал, как проходит заседание, какие возникали трудности, особенно в обсуждении решения по финансовым вопросам. В перерыве по телефону он начал меня убеждать (на XIII съезде профсоюза я возглавлял рабочую группу по финансовым вопросам), как важно решить вопрос по финансам в редакции, предложенной рабочей группой. Я услышал его слова «Передайте делегатам, если съезд отвергнет предложенный проект, я снимаю свою кандидатуру на должность председателя профсоюза». К этому времени был подготовлен компромиссный вариант, и появилась надежда, что это решение съезд примет. Я успокоил Анатолия Федоровича, сказав ему, что такой жертвы не потребует. После перерыва дискуссия была продолжена. В результате съезд принял решение, устраивающее и территории, и Центральный комитет.

Это была важная победа, укрепившая финансовое положение профсоюза. После съезда Анатолий Федорович позвонил мне по телефону и сказал: «У нас много патриотов профсоюза, но мало настоящих бойцов, которые вот так могут отстаивать интересы профсоюза. Спасибо вам и вашей группе за активную работу на съезде». Это был наш последний разговор. ■

Работодатель злоупотребил правом? НАДО БОРОТЬСЯ!

Трудно не согласиться с тем, что работодатель является фактически более сильно стороной трудового отношения (при назначении и выплате премии, при наложении на работника дисциплинарного взыскания, при установлении времени отдыха, при составлении графика отпусков (за исключением отдельных категорий работников, пользующихся преимущественным правом при выборе времени отпуска) и др.).

Действительно, работодатель может злоупотребить своими правами на любой стадии существования трудовых отношений.

Как известно, при расторжении трудового договора по п.2 ст.81 ТК РФ увольняемым работникам выплачивается выходное пособие на период трудоустройства, но не свыше двух (иногда трех или шести) месяцев со дня увольнения (ст.187 ТК РФ). При прекращении трудового договора по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работники данное право утрачивают.

Следовательно, отказавшись от изменения обязательных условий трудового договора, работник теряет право на получение выходного пособия и, как правило, средства к существованию на период трудоустройства. Все это ведет к незащищенности трудовых прав работника.

Таким образом, можно сделать вывод: работодатель является абсолютно свободным при решении вопроса, по какой статье ТК РФ расторгнуть трудовой договор с работником (п.2 ст.81 или п.7 ст.77 ТК РФ), и в зависимости от его решения работник будет поставлен в более выгодное или менее выгодное для него положение.

При этом работодатель может избрать менее «затратный» для себя вариант расторжения трудового договора с работником и, действуя в «правовом поле», причинить не только имущественный вред работнику, но и физические и нравственные страдания. Таким образом, сам законодатель предоставляет работодателю возможность осуществлять свое право, безразлично относясь к правовым последствиям подобного поведения (причиняет ли работодатель вред увольняемым работникам или нет).

Но особое влияние работодатель оказывает на работника при привлечении его к дисциплинарной ответственности, когда заставляет работника действовать по своим правилам. Например, работодатель оказывает психологическое воздействие на субъекта (работника) угрозой применения дисциплинарной санкции.

Представляется, что выходом из данной ситуации является установление в ст.2 ТК РФ отрасле-

вого принципа недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений.

Еще одна возможность работодателя в своих интересах использовать нормы ТК РФ заключается в установлении сроков привлечения работников к ответственности. Используя предоставленное ему право самостоятельно определять дату увольнения работника, работодатель может по-разному ее применять на практике, зачастую используя в своих собственных целях: например, работодатель может держать работника в неопределенном положении (когда работник не знает, уволят его или не уволят) и тем самым диктовать ему условия. Кроме того, когда работодатель длительное время не использует предоставленное ему право уволить работника или увольняет работника в последние дни установленного законом срока (на 29-й или 30-й день после обнаружения дисциплинарного проступка), может возникнуть сомнение в наличии у него реаль-



ного волеизъявления на увольнение работника.

Администрация не всегда выполняет обязанности, возложенные на нее трудовым законодательством, при осуществлении процедур сокращения численности или штата работников. В отдельных случаях, желая избавиться от неудобных ей работников, на имеющиеся у нее свободные должности принимает других лиц с тем, с тем, чтобы затем заявить увольняемому работнику об отсутствии вакантных должностей, невозможности его трудоустройства на своем предприятии.

Работодатель создает неблагоприятные условия работы для работника, вынуждая его написать заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию. Закон ограничивает возможности работодателя произвольно изменять определенные сторонами условия трудового договора (работник должен продолжать работу по прежней трудовой функции; изменение условий трудового договора должно быть обусловлено объективными причинами: изменение организационных, технологических условий). Но изменение штатного расписания никаких дополнительных пояснений для введения его в действие не требует. Работодатель может, но не должен указывать причины, по которым происходит утверждение (изменение) нового штатного расписания.

Таким образом, имеют место следующие варианты злоупотребления правом работодателями при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

1. Применение максимального срока привлечения к ответственности (думается, что при расторжении трудового договора в последний день истечения срока этот срок должен быть обоснован).

2. Несоответствие тяжести дисциплинарного проступка примененному дисциплинарному взысканию.

3. Подмена реального основания расторжения трудового договора на более выгодное для работодателя основание (сокращение численности штата работников при невозможности расторгнуть трудовой договор за виновное поведение работника).

4. Вариативность поведения работодателя при привлечении работника к ответственности (возможность выбора того или иного вида дисциплинарной ответственности).

Все это приводит к идее о закреплении в ТК РФ, коллективном договоре отраслевого принципа недопустимости злоупотребления правом субъекта трудового права.

Неблагоприятным последствием злоупотребления правом может быть и личный неимущественный вред, заключающийся в физических и нравственных страданиях субъектов трудовых отношений. С принятием ТК РФ на законодательном уровне закреплена право работника на компенсацию морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями работодателя (ст.237 ТК РФ), но физические и нравственные страдания работник может претерпевать и в связи с вполне правомерными действиями работодателя, который стремится избежать различных расходов, предоставления гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, чтобы избавиться от работника-оппозиционера.

Например, работодатель, желая уволить работника, предпринимает следующее решение: нанимает на работу нового работника, который выполняет ту же работу, что и «старый»; а затем по истечении определенного времени расторгает трудовой договор с ненужным ему работником по п.2 ст.81 ТК РФ (сокращение численности работников).

В указанном примере действия работодателя не нарушают норм трудового законодательства, но, безусловно, могут причинить физические и нравственные страдания работнику: поте-

ря постоянного заработка, невозможность продолжать активную общественную жизнь, лишение каких-либо благ, на которые лицо могло рассчитывать, будучи работником, невозможность найти подходящую работу и, как следствие обеспечить достойный уровень жизни членам своей семьи, потеря трудовых навыков и др.

Другой пример злоупотребления со стороны работодателя. В связи с сокращением численности (штатов) работников с частью из них трудовые договоры были расторгнуты по правилам п.2 ст.81 ТК РФ (с обеспечением всех гарантийных и компенсационных выплат). Другая часть работников была переведена на режим неполного рабочего времени (по нормам ст.74 ТК РФ). Сначала работники согласились на установление такого правила, но потом передумали. Когда же они обратились к работодателю с просьбой расторгнуть с ними трудовой договор по правилам п.2 ст.81 ТК РФ, тот, стремясь освободиться от лишних расходов по выплате выходного пособия и сохранению среднего заработка на период трудоустройства, отказал им, вынуждая тем самым работников расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Подобная ситуация возможна в силу того, что работодатель наделен соответствующими полномочиями в выборе того или иного решения, направленного на сокращение численности персонала.

В данном случае работники терпят убытки (в части лишения гарантийных и компенсационных выплат), испытывают нравственные страдания. Таким образом, указанные действия работодателя нарушают имущественные и личные неимущественные права гражданина и порождают право на компенсацию морального вреда.

Проблема заключается в том, что основанием возмещения морального вреда согласно ст.237 ТК РФ является неправомерное действие или бездействие

работодателя (правонарушение), а при злоупотреблении правом нормы права не нарушаются. Соответственно, лицо лишается права на удовлетворение данных требований. Следовательно, в ТК РФ, в коллективный договор необходимо ввести норму, предоставляющую лицу, чье право (как имущественное, так и связанное с ним личное неимущественное) нарушено, требовать компенсации физических и нравственных страданий, причиненных ему в результате злоупотребления правом. При этом лицо обязано доказать факт страданий и причинную связь между деянием (злоупотреблением правом) и наступившими неблагоприятными последствиями.

Как правило, обращение работника в суд за защитой своих прав в связи со злоупотреблениями работодателя чаще всего имеет целью не восстановление на работе, а получение так называемой компенсации или оплаты времени вынужденного прогула. Согласно действующему законодательству (ст.394 ТК РФ) и постановлению пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (п.60) работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. Но очевидно, что в данной организации работнику будет тяжело работать: работодатель может создать такие условия работы, при которых работник будет вынужден подать заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию.

Во избежание этого следовало бы использовать международный опыт — Конвенцию МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (1982 г.) и взыскивать матери-

альную компенсацию с работодателя при невозможности трудоустройства работника.

Как представляется, при установлении факта злоупотребления правом со стороны работодателя необходимо установить аналогичный порядок в коллективных договорах — в случае невозможности восстановления на работе выплачивать уволенному работнику денежную компенсацию за ее потерю.

Таким образом, в целях предотвращения неблагоприятных последствий, наступающих в результате совершения деяний, являющихся злоупотреблением правом в ТК РФ необходимо добиваться закрепления следующих положений:

1. Ввести в ст. 2 ТК РФ отраслевой принцип о недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений.

2. Установить правовые последствия злоупотребления правом работником в виде отказа в защите права (удовлетворения иска, в частности), а также обязать злоупотребившего правом работника возместить причиненный им работодателю ущерб и (или) освободить работодателя, добросовестно выполняющего свои трудовые обязанности, от несения неблагоприятных последствий, возникших в результате злоупотребления правом.

3. При установлении судом факта злоупотребления правом со стороны работодателя целесообразно предоставить судам альтернативу: в случае невозможности восстановления работника на работе суды наделяются правом вынести решение о выплате работнику денежной компенсации за потерю работы. Целесообразно установить указанное право в ст.394 ТК РФ. ■

Комиссия ЦК профсоюза по правозащитной работе

В Объединение организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» входит 35 членских организаций. В профсоюзе состоит более 410 тысяч жителей Прикамья. Среди членов профсоюзов 70 процентов составляют работающие, 7 процентов — студенты и учащиеся, 23 процента — неработающие пенсионеры. Женщины составляют 62 процента от общего числа членов профсоюзов. Каждый третий — молодой человек до 35 лет.

Сегодня можно отметить положительную тенденцию по профсоюзному членству в регионе. В 2012 году впервые в члены профсоюзов принято более 26 тысяч человек, из них 60 процентов — молодежь.

В 2011–2012 г.г. работа с молодежью строилась в рамках реализации программы «Молодежная политика Пермского крайсовпрофа на 2010–2015 годы». В ходе ее выполнения в большинстве краевых территориальных организаций отраслевых профсоюзов созданы и действуют молодежные советы, комиссии.

Организатором многих практических дел в крае является Молодежный совет Пермского крайсовпрофа. С моей точки зрения, координация работы на краевом уровне дает массу плюсов и возможность посмотреть на суть дела в более широком понимании, через призму бюджетников, предприятий, занимающихся добычей и т.д. Начинаешь понимать, к примеру, что, если не увеличить оплату за энергоресурсы, то снижается вероятность повышения заработной платы у работников предприятий, которые занимаются продажей электроэнергии. Такое понимание помогает достигать баланса в переговорах.

Говоря о положительных моментах работы на краевом уровне, можно отметить, что появилось больше возможностей обучать молодежный актив по различным направлениям, проводить больше мероприятий, в которых молодежь может проявить себя. В то же время, когда ты учишь людей, то учишься сам, а это тоже немаловажный опыт в познании всех глубин и тонкостей профсоюзной жизни.

Так, в ноябре 2011 г. состоялось совместное заседание Молодежного совета Пермского крайсов-

ХОЧУ! МОГУ! БУДУ!

профа, комиссии по работе с молодежью Пермского Совета Роспрофавиа с комиссией по развитию институтов гражданского общества и механизмов взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления Общественной палаты Пермского края, на котором был рассмотрен вопрос «Политические амбиции молодых: пути реализации».

В 2011 году на заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городе Перми был рассмотрен вопрос «О действиях сторон социального партнерства по реализации молодежных программ на промышленных предприятиях города Перми». Комиссия рассмотрела приоритетные направления совместной деятельности сторон по закреплению молодых работников в организации, повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. По инициативе стороны профсоюзов было принято решение об обеспечении защиты социально-экономических прав работающей молодежи, создании условий, стимулирующих

ее к созидательному, активному участию в жизни организации, города Перми, в профсоюзном, молодежном движении, оказании всесторонней поддержки на этапе начала трудовой деятельности, создания и укрепления семьи. Был рассмотрен опыт работы предприятия «Редуктор-ПМ» в этих направлениях.

Положительные импульсы дают и краевые мероприятия, которые проводятся на базе авиационного техникума им. А.Д. Швецова, что дает возможность студентам и преподавательскому составу быть зрителями на конкурсах такого масштаба. Показательным примером может послужить прошедший 24 марта краевой конкурс профсоюзных агитбригад, зрителем которого мог каждый молодой студент техникума.

Пермский крайсовпроф совместно с Региональным учебным центром организует специальные молодежные образовательные проекты, проводит конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по конкретным молодежным проблемам. Представители комиссии по работе с молодежью Пермского Совета Роспрофавиа приняли учас-

тие в прошедшем межотраслевом проблемно-практическом семинаре по теме «Молодежь в профсоюзе. Концепция развития личности и организации».

28 февраля 2012 г. в Пермском государственном педагогическом университете состоялся «круглый» стол Молодежного совета Пермского крайсовпрофа со студенческим профактивом. Он был посвящен опыту работы профкома педуниверситета. В работе приняли участие представители авиационного техникума.

«Хочу? Могу? Буду?» — это три вопроса, на которые всегда надо знать ответы. Эти вопросы необходимо задавать тому или иному молодежному совету, когда он вписывает мероприятия в свои планы. И при этом всегда учитывать, что по статистике большая часть молодежи на первый план ставят вопросы самореализации.

А в профсоюзе для этого есть все! ■

*А.В. Тюлькин,
председатель Молодежного
совета Пермского крайсовпрофа,
председатель Молодежного
совета Пермского Совета
Роспрофавиа*



Этот непростой Пермский край

Доброй традицией в нашем журнале стали тематические подборки из территориальных организаций профсоюза, рассказывающие обо всем многообразии жизни в трудовых коллективах, в первичных профсоюзных организациях. Сегодня свою палитру на страницах 26–35 «Вестника Профавиа» представляет Пермская территориальная организация профсоюза.

У авиастроительных предприятий в Пермском крае сложная судьба, даже на фоне всех изменений, происходящих в России. Соответственно в сложной ситуации находятся и профсоюзные организации. Но они живут, развиваются, борются. Тем интереснее рассказ, который предложили нам пермские коллеги. А подготовлен он силами специалистов профсоюзных организаций, Пермского территориального Совета Роспрофавиа и руководителем пресс-центра ОАО «СТАР» Е.В. КЕРЖЕНЦЕВОЙ.

Территориальная организация профсоюза – Пермский Совет Роспрофавиа – образована в 2000 году членами первичных профсоюзных организаций промышленных предприятий авиационной направленности г. Перми, а именно:

- комплекс предприятий «Пермские моторы»,
- ОАО «СТАР»,
- ОАО «ПАО «Инкар»,
- ОАО «Авиадвигатель».

В Совет также вошли члены профсоюза – преподаватели и студенты Пермского авиационного техникума.

С учетом неработающих ветеранов общая численность территориальной организации составила на 1.01.2012 г. 20551 членов профсоюза.

В свою очередь, первичная профсоюзная организация «Пермские моторы» объединяет в своих рядах работников предприятий:

- ОАО «Пермский моторный завод»,
- ЗАО «Металлист-ПМ»,
- ОАО «Редуктор-ПМ»,
- ЗАО «Инструментальный завод-ПМ»,
- ЗАО «Рэмос-ПМ»,
- ОАО «Энергетик-ПМ»,
- ЗАО «Железнодорожник-ПМ»,
- ООО «Современные технологии»,
- ООО «Автотранс»,
- МАУК «ДК им. А.Г. Солдатова»,
- 2 отдел Пермского филиала «ФГУП ВОПП РФ».

Структура Совета, а, соответственно, и решение уставных задач достаточно сложны. Кроме того, на результаты нашей работы существенно повлияли бесконечные реорганизации, смена собственников и работодателей, практически полный «сброс» социальной сферы. Взаимодействие новых топ-менеджеров с профсоюзом в рамках социального партнерства оставляет желать лучшего.

К примеру, в комплексе «Пермские моторы» за неполные 13 лет – уже шестой собственник и 10-й генеральный (управляющий) директор.

Тем не менее, невзирая на внешние причины, по основным направлениям уставной деятельности Пермский Совет, его профсоюзные организации целенаправленно решают стоящие перед профсоюзом задачи. ■

СМЕНУ ЗАВТРАШНЮЮ ГОТОВИМ СЕГОДНЯ!

На наши вопросы о том, как организована учеба профактива в Пермской территориальной организации профсоюза, отвечает председатель Пермского Совета Роспрофавиа, председатель ППО «Пермские моторы» С. М. ТУЛУПОВ.

– Сергей Михайлович, прежде всего, разрешите вас поздравить с тем, что Пермский крайсвопроф присудил территориальному Совету 1-е место в конкурсе по организации учебы молодежного профсоюзного актива. Трудно далось это достижение?

– Сразу надо отметить, что это результат постоянной и плановой работы. В Пермском Совете Роспрофавиа вопросам обучения профактива уделяется большое внимание. Создана специальная комиссия из четырех человек. План деятельности Совета на год обязательно содержит пункты по обучению и подготовке кадров с градацией по категориям.

В первичных профсоюзных организациях ранее организовывались школы профактива. Так, в ППО «Пермские моторы» в течение 3-х лет проводилось обучение по 72-х часовой программе в «Школе правовых знаний председателей цеховых комитетов». В первичных профсоюзных организациях Совета еженедельно проводится так называемый семинар-совещание председателей цеховых комитетов, который является обучающим: в течение 30 минут вопросы обучения, затем оперативная информация.

Конечно, сейчас обучающая часть становится менее регулярной.

– Но тогда, наверное, обучение переходит в другие формы?

– Да. В 2008 году организациями Совета на заседании президиума было принято решение о централизации обучения через Совет. В бюджете Совета ежегодно по статье «Обучение и подготовка кадров» расходуются значительные суммы (2010 г.

– 12,3%, 2011 г. – 13,7%). В абсолютных цифрах – около 390 тыс. руб. в 2011 году. Используются средства Краевого совета профсоюзов по программам финансовой поддержки отраслевых организаций и долевого софинансирования. При этом сами первички проводят некоторые программы обучения самостоятельно и закладывают средства на эти цели в сметы расходов. В ППО «Пермские Моторы» – это 1% бюджета.

– Какие категории профсоюзного актива попали в программу обучения?

– Таких категорий несколько. Например, на базе РУЦ в 2010 году разработана 16-часовая программа для профгруппоргов. В течение двух дней данная категория профактива получает необходимые в работе первоначальные знания.

Стоимость обучения одного профгруппорга по этой программе до 600 рублей. За это время обучен 91 человек. Конечно, это мало. Только в ППО «Пермские моторы» свыше 350 профгруппоргов. Думаем о расширении количества слушателей, обучении их непосредственно на предприятиях с привлечением преподавателей из РУЦа.

Вторая категория – это председатели цехкомов. Вновь избранные председатели цеховых комитетов ежегодно занимают по 48-часовой программе. В течение года три раза устраиваются 2-х дневные семинары по 16 часов.

Ежегодно в программы вносятся изменения с учетом пожеланий слушателей. Предлагается прослушать курс не только тем председателям цехкомов, кто только что избран, но и тем, кто работает 2–3 года, но еще не набрал опыта и необходимых знаний.



С 2009 по 2011 год обучено 53 человека.

– Особый упор делается на обучение молодежи?

– Молодежь, действительно, обязательно нужно учить. И учить так, чтобы молодым ребятам было интересно. С 2009 года по 2010 год в территориальном Совете было сформировано 3 группы (62 человека), которые занимались по 72-часовой программе. С 2010 года внедрена вторая ступень (второй уровень обучения). Одна группа – если так можно сказать, новички, занималась по прежней программе, а 2-я группа – 2-й год обучения – уже по более углубленной программе. Объем учебной программы составил также 72 часа. За два учебных года прошли обучение 106 молодых профактивистов. Обучение проводится по субботам, практически в течение целого дня. Поэтому для слушателей устраиваем кофе-паузу, оплачиваем им обед.

С 2011 года по результатам обучения проводится защита проектов по профсоюзным

ТЕРРИТОРИЯ

темам, слушателям вручаются свидетельства о повышении квалификации, выдается методическая литература и пособия.

– Кофе, обеды, учебная литература – это ведь дополнительные затраты, и немалые. Оправдываются ли эти вложения в профсоюзную молодежь?

– В процессе обучения, после его прохождения из состава молодых работников предприятий появляются новые профсоюзные лидеры.

После прохождения обучения с 2009 по 2011 год стали членами цеховых комитетов 15 человек, председателями цехкомов – 5, членами профкомов – 7, членами различных комиссий профкомов – 9. Получается, что каждый третий молодой слушатель вошел в профсоюзный актив.

Вот самые показательные примеры: Санников Владимир – член профкома ППО «Пермские моторы», в 2011 году был избран делегатом XVI съезда Профавиа;

Блинов Андрей (ОАО «Авиадвигатель») – председатель информационной комиссии профкома;

Пугачев Валерий (ОАО «СТАР») – заместитель председателя комиссии по работе с молодежью ППО «СТАР-ИНКАР», член профкома;

Шлыков Максим (ОАО «СТАР») – председатель комиссии по работе с молодежью ППО «СТАР-ИНКАР», член профкома;

Тюлькин Александр (ППО «Пермские моторы») – в 2008 г. избран председателем комиссии по работе с молодежью Пермского Совета Роспрофавиа, в 2010 г. избран председателем Молодежного совета Пермского крайсовпрофа, в 2011 г. избран заместителем председателя Молодежного совета Профавиа, является членом профкома ППО «Пермские моторы», лауреат премии им. Бреусова, учрежденной ЦК Профавиа, делегат XVI съезда Профавиа;

Эмир-Вели Стелла – с 2006 г. председатель совета молодежи ППО «Пермские моторы», член профкома ППО «Пермские моторы», в 2012 году также стала лауреатом премии им. Бреусова;

Субботин Леонид (ППО «Пермские моторы») – с 2011 года работник аппарата профко-

ма ППО «Пермские моторы», член комиссии профкома;

Вольф Анна – с 2011 года председатель профсоюзной организации ОАО «Авиадвигатель», делегат XVI съезда Профавиа.

Все они прошли обучение по молодежной программе.

В этом году ППО «Пермские моторы» совместно с администрацией завода впервые провели конкурс на лучшую молодежную организацию среди цехов и отделов. По итогам конкурса лучшей стала организация цеха 31 ОАО «Пермский Моторный Завод», где председателем цехкома Зырянова Светлана, которая проходила обучение как с молодежным активом, так и для вновь избранных предцехкомов.

– Вы отметили, что после обучения Леонид Субботин и Анна Вольф стали профессиональными профсоюзными работниками. Но если ты занимаешься профсоюзной работой профессионально, знаний необходимо еще больше. Проходит ли учеба и для этой категории?

– Работники аппаратов периодически проходят обучение. Такую учебу организуют ЦК Профавиа и Пермский крайсовпроф. Это семинары для бухгалтеров, семинары по охране труда, по информационной работе и др. В 2010 и 2011 годах обучение прошли 13 человек. Семинары продолжительностью от 8 до 48 часов.

Ежегодно в рамках Совета проводится семинар-совещание уполномоченных по охране труда, приуроченный ко Дню охраны труда (28 апреля). В качестве преподавателей приглашаются представители работодателей, ведающие охраной труда на предприятиях, преподаватели РУЦ, представители Пермского крайсовпрофа. Количество участников – около 75 человек.

Ранее раз в два года проводились семинары с уполномоченными по охране труда с привлечением средств Фонда социального страхования. После изменения законодательства мы добиваемся включения затрат на эти цели через коллективные договоры. И в прошлом году нам удалось организовать обучение уполномоченных с привлечением средств работодателей.

– Ну, если уж работодатели выделяют средства на профсоюзную учебу, то это совсем замечательно. Но без проблем, конечно, все равно не обходится.

– Первая проблема – это все же нехватка средств. Контингент, который необходимо обучать, достаточно большой. Только профгруппиров на предприятиях территориального Совета около 500 человек (360 на «Пермских Моторах»), свыше 240 уполномоченных по охране труда.

Необходимо продумать ступени или уровни обучения. Те, кто хочет продолжить обучение, должны получать новые знания, а не повторять пройденное. Это может быть повышение квалификации.

Как ни странно, проблемой является и освобождение слушателей от работы. Причем не только на длительные программы обучения, но и на краткосрочные. Администрация предприятий занимает очень жесткую позицию по этим вопросам. Даже формально соглашаясь, на практике часто находит причины не отпустить конкретного работника, определяющего выполнение плана участком, цехом и т.д. Как правило, активный общественник – он и на производстве незаменим. Не зря мы проводим учебу молодежи по выходным, чтобы «не бодаться» с работодателем.

И последнее. Не смотря на положительную, даже высокую оценку итогов деятельности профорганизаций Совета по вопросам обучения и подготовки кадров, мы ясно понимаем, что этого недостаточно. Что такое группа в 30 человек, если ежегодно в профсоюзных организациях совета насчитывается до 500 потенциальных слушателей?

С другой стороны, получив пусть маленькое, но образование по профсоюзной специализации, молодежь не всегда движется вверх по профсоюзным ступенькам. Не всех прельщает повседневная, непростая общественная нагрузка. Ведь это большая работа, помимо основной. Но мы не собираемся опускать руки. Мы будем продолжать обучение профсоюзного актива, чтобы готовить смену сегодняшним профсоюзным кадрам. ■

ОХРАНУ ТРУДА – ПОД КОНТРОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ

Одним из основных направлений деятельности профессиональных союзов является общественный контроль за состоянием охраны труда на предприятиях. В чем он заключается? Об этом нашему корреспонденту рассказал технический инспектор труда Пермского Совета Роспрофавиа Сергей Михайлович ПОЛЯКОВ.

– На наших предприятиях внедрена система административно-общественного контроля. Она позволяет привлекать к профилактике травматизма и снижению профзаболеваемости весь коллектив предприятия, от рабочего до руководителя завода. Система является основной формой контроля администрации, рабочих и комитета профсоюза за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах.

Для повышения эффективности работы административно-общественного контроля дополнительно разработано Положение о коэффициенте безопасности труда в цехах, отделах и других подразделениях.

– Какие преимущества дает введение такого коэффициента?

– Во-первых, мы имеем возможность получать количественную и качественную оценку эффективности работы по охране труда. Во-вторых, наличие коэффициента позволяет проводить сравнительный анализ работы подразделений по охране труда. И, наконец, введение коэффициента повысило ответственность руководящего состава участков, подразделений за организацию и эффективность проведения I и II ступеней административно-общественного контроля, поскольку введена материальная ответственность руководящего состава подразделений за нарушение требований НТД по охране труда.

– Насколько существенны «материальные санкции», которые могут быть применены к руководителям?

– Процент снижения премии зависит от величины снижения коэффициента безопасности труда (КБТ) по отношению к базовому. Например, если коэффициент снизился только на 0,1, то снижения премии не происходит. При снижении коэффициента на 0,2 премия снижается на 10%. При снижении коэффициента на 0,3 можно недосчитаться 20% премии. А если коэффициент снижен на

0,4 и более, премия уменьшается на 30%. Согласитесь, это уже серьезный стимул следить за соблюдением техники безопасности и охраны труда.

– Кстати, кто занят этим важным делом? В чем заключается профсоюзный контроль?

– В работе всех комиссий I и II ступени задействованы уполномоченные лица по охране труда, а в работе III ступени принимает участие технический инспектор труда профсоюза и председатели цехкомов.

Всего на предприятиях ППО ОАО «Пермские моторы» избраны, обучены и работают 182 уполномоченных лица по охране труда и один технический инспектор по охране труда профсоюза. Уполномоченные лица по охране труда выбраны в каждом цехе, отделе, участке. В каждом подразделении выбран старший уполномоченный по охране труда. Права уполномоченных лиц оговорены в положении, колдоговоре, и все они назначаются приказом по заводу. Каждый уполномоченный по охране труда имеет право записать свои замечания, нарушения в журнал I и II ступени контроля или выдать представление или требование по утвержденной форме по результатам проведенной проверки ответственному руководителю подразделения, где обнаружено замечание.

Уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей предоставляется 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

– Работа уполномоченного по охране труда очень ответственная. Какие виды поощрения предусмотрены для самых лучших?

– На предприятии стандартом СТТ 450.12117 -2005 г. введено положение о присвоении звания «Отличник безопасности труда», которое присваивается один раз в году 28 апреля к «Всемирному дню охраны труда» лучшим работникам предприятий в вопросах охра-



ны труда, в том числе и уполномоченным лицам по охране труда.

Для поощрения уполномоченных лиц по охране труда проводятся смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший технический инспектор труда» с подведением итогов по предприятиям, в Пермском Совете Роспрофавиа и ЦК профсоюза, а также в Пермском краевом совете профсоюзов.

Вот уже 8 лет подряд в апреле проводится семинар-совещание с уполномоченными лицами по охране труда на базе РУЦП, в котором участвуют порядка 90 уполномоченных лиц по охране труда профорганизаций, входящих в Пермский Совет Роспрофавиа. В программу семинара входят теоретические и практические занятия, а также награждаются лучшие уполномоченные по охране труда. В этом году принято решение представить кандидатуры Бессоновой Галины Владимировны – старшего контролера службы качества ОАО «СТАР» и Белой Алевтины Александровны – слесаря инструментальщика цеха 33 ОАО «Пермский Моторный Завод» для участия в конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда», проводимом ЦК Профавиа.

– Лучшими, как известно, сразу не становятся. Для этого необходим опыт и определенные знания.

ТЕРРИТОРИЯ

— Учеба — необходимый элемент в работе уполномоченных лиц по охране труда. Ежегодно проводится обучение вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда, а также один раз в три года — всех уполномоченных. Раньше такое обучение проводилось за счет средств соцстраха. Последние два года обучение уполномоченных лиц по охране труда проводится за счет средств работодателя.

Вопросы охраны труда также рассматриваются на профсоюзных совещаниях, на заседаниях профкома с приглашением руководителей соответствующих подразделений. На заводе работает совместный комитет по охране труда, который осуществляет контроль за выполнением мероприятий коллективного договора по охране труда, а также постоянно действующая комиссия по колдоговору.

Положительного результата можно добиться только тогда, когда каждый работник предприятия будет сознавать ответственность за собственную безопасность, за здоровье и безопасность работающих рядом или тех, кто находится у него в подчинении, в тесном сотрудничестве работников с работодателем по вопросам безопасности и охраны труда на рабочих местах, а также по социальным вопросам. ■

ГОД, ПОЛНЫЙ ПЕРЕМЕН

Профсоюзный комитет ОАО «Авиадвигатель» отчитался перед членами профсоюза о своей работе за год. Отчетная конференция профсоюзной организации привлекла внимание многих работников предприятия. Из 90 избранных делегатов присутствовали 87. Также в работе конференции приняли участие представители администрации: директор опытного завода Андрей Анатольевич Шудегов, директор по персоналу Татьяна Валентиновна Снитко, начальник ОКБ Николай Леонидович Кокшаров, главный бухгалтер Елена Михайловна Белова. Среди приглашенных были предыдущий председатель первичной профсоюзной организации Эдуард Рафаилович Чертулов, председатель совета молодежи Александр Миронов.

Одной из причин повышенного внимания к конференции стал тот факт, что о профсоюзной работе впервые докладывала избранная год назад председателем первички Анна Васильевна Вольф.

Она отметила, что в отчетном году профсоюзная работа была направлена на защиту интересов членов профсоюза и повышение авторитета профсоюзной организации. Основными направлениями работы профсоюза были: контроль за выполнением трудового законодательства и мероприятий коллективного договора, контроль за состоянием охраны труда и организационное укрепление профсоюзной организации. По всем направлениям были достигнуты определенные успехи.

В течение года администрация в целом выполнила все обязательства, которые были определены коллективным договором, обеспечила нормальные условия труда, своевременную выплату заработной платы. За прошедший период появились изменения в действующем КД; увеличен размер выплат за работу в вечернее и ночное время, введены в действие новые нормы выдачи спецодежды и средств ин-

дивидуальной защиты. Ведутся переговоры по заключению нового КД. В настоящее время все предложения от коллектива обработаны комиссией профкома и переданы на рассмотрение стороне работодателя.

Также в докладе председателя первички были затронуты вопросы юридической помощи членам профсоюза, работы с индивидуальными и коллективными обращениями в профком, укрепления профсоюзной организации и изменений в информационной работе профкома. Так, стало традицией ежемесячно сообщать о главных мероприятиях, проведенных профкомом. Например, выпущенные по итогам апреля «молнии» сообщили, что в цехе 27 и отделе главного металлурга (ОГМ) проведена III ступень контроля по охране труда. Уполномоченные направили в профком свои замечания по состоянию охраны труда на рабочих местах цеха 27 и ОГМ. В заседании профкома по этому вопросу принимали участие заместитель главного инженера, главный энергетик, главный механик, представители пожарной службы, ОКС, службы охраны труда, руководители цеха 27 и ОГМ. Председатель профкома А. В. Вольф озвучила выявленные уполномоченными замечания, которые попали в протокол исполнения. Сроки устранения нарушений стоят на контроле в отделе охраны труда.

В другой «молнии» сообщалось, что за месяц в профсоюз вступило 12 человек. А отдельная «молния» проинформировала коллектив об участии членов профсоюзной организации ОАО «Авиадвигатель» в праздновании Дня Победы.

В ходе конференции активно обсуждались вопросы деятельности предприятия и задачи профсоюзной организации по защите интересов членов профсоюза. Много вопросов делегаты адресовали представителям руководства предприятия. Обсуждался вопрос о повышении эффективно-

сти взаимодействия профкома с городскими и районными органами власти по благоустройству городской территории, примыкающей к проходным производственной площадки.

Члены профсоюза высказали предложения по повышению эффективности деятельности профкома. В целом работа профсоюзной организации за текущий период получила оценку «удовлетворительно».

В заключение конференции приняла постановление, в котором один из пунктов звучит следующим образом: «Профсоюзному комитету направлять обращение конференции в адрес городской администрации по благоустройству территории, примыкающей к проходным предприятия».

После официальной части состоялось вручение благодарственных писем членам профсоюза, внесшим значимый вклад в развитие профсоюзной организации — Блинову А. В., Сенниковой Г. Б., Шерстневой Р. А., Иванову К. В.; и за сотрудничество с профсоюзом — председателю совета молодежи Миронову А. Л.

По итогам года благодарственным письмом и подарком были отмечены работники цеха 23 как «Коллектив с высоким уровнем социального партнерства». Это коллектив с активной общественной позицией, в котором уровень профчленства выше среднего, где руководители и их заместители разделяют взгляды профсоюза и являются его членами, а вопросы жизни коллектива рассматриваются в партнерстве цехкома и администрации.

О повышении авторитета профсоюза свидетельствует то, что количество вступивших в профсоюз превышает количество вышедших более чем в 2 раза.

Но это не означает, что все проблемы решены. Профсоюзной организации ОАО «Авиадвигатель» в ближайшее время есть, над чем работать и куда приложить свои усилия. ■

В ЗАЩИТЕ СВОИХ ПРАВ – КАК В БОЮ

Как известно, профсоюзы создавались для защиты прав работников. Однако в настоящее время правозащитная деятельность профкома при заключении коллективного договора, решении вопросов повышения заработной платы, прекращения задержек выплаты заработной платы, обеспечения спецжирами, дополнительных социальных гарантий и т.п. воспринимается работниками, как само собой разумеющаяся. И потому чаще всего от оппонентов мы слышим, что все эти вопросы решил работодатель, а профсоюз здесь не причем. И только тогда, когда неправомерно поступил непосредственный начальник, а вышестоящий руководитель, как правило, не считает, что работник прав, человек идет за помощью за защитой в профком или приглашает представителя профкома к себе на рабочее место.

В нашем профкоме сложилась практика «по звонку» выходить в коллективы участков, бригад и на рабочем месте разбираться с конфликтом, при необходимости оказывать помощь в подготовке письменных обращений от коллектива к работодателю. При индивидуальном обращении члену профсоюза оказывается помощь как в написании заявления в КТС или суд, так и даются советы, к кому лучше обратиться по другим жизненным проблемам. Пришел член профсоюза в профком — тот специалист, который там находится, и выслушает, и окажет помощь в защите его интересов. Если член профсоюза звонит по телефону, то получает сразу консультацию по защите своих прав, или же согласовывается время встречи с ним.

Самое сложное в защите работников — это когда переговоры с представителями работодателя заходят в тупик, и приходится интересы членов профсоюза защищать в суде. На это уходит достаточно много времени.

Так, с апреля 2011 года «в целях оптимизации затрат» работодатель перестал оплачивать двухне-

дельное нахождение на обследовании в медицинском учреждении по направлению врача работников, получивших профзаболевание на производстве. Переговоры, письма в адрес работодателя и ответы работодателя не дали результатов. Работники подготовили заявление в КТС. Но, зная об отрицательной позиции представителей работодателя в КТС к сохранению средней заработной платы работников, в июле работникам было предложено подать заявление в суд. Заявления подали три работника. Все три заявления в суде были объединены в одно дело. Прошло несколько заседаний суда, в которых интересы работников по их доверенности представлял заместитель председателя профкома. Наконец, 19 декабря 2011 года в суде было оглашено решение в пользу работников. Но в окончательном виде оно было получено только 30 января 2012 года. Поэтому, не дожидаясь решения суда, 23 декабря 2011 года профком направил на имя управляющего директора письмо с предложением оплатить до конца 2011 года всем работникам нахождение на обследовании в стационаре, начиная с апреля 2011 года, и, в соответствии со ст.195 ТК, привлечь к дисциплинарной ответственности руководителей, виновных в нарушении условий КД и ТК РФ. 18 января 2012 года поступает ответ от работодателя: «После подготовки мотивированной части, решение суда от 19. 12. 2011 года будет обжаловано в апелляционном порядке». 16 мая 2012 года краевой суд рассмотрел апелляционную жалобу работодателя и оставил без изменения решение районного суда.

Упорство, с которым представители работодателя защищают свои промахи в работе, чтобы уйти от наказания, достойно более конструктивного применения. К сожалению, это не единственное дело, когда защита члена профсоюза идет так долго.

В 2009 году работницу Г. одного из отделов управления новой тех-

ники ОАО «ПМЗ» решили уволить по сокращению штатов. Вначале КТС нашла нарушения в процедуре сокращения и отменила приказ. Процедуру сокращения повторили, и уже профком, найдя нарушение, не дал согласие на увольнение Г.

Все на время успокоилось, но в 2010 году процедура сокращения повторяется, и вновь профком не дает согласие. И тогда работодатель издает приказ о простое Г. по вине работодателя с 27. 04. 2010 г. Простой длился почти год! И вновь суды в двух инстанциях с участием представителя профкома выносят решение в пользу работницы Г. с оплатой до среднего заработка и компенсации морального вреда в размере 10000 рублей. И вновь на требование к работодателю наказать виновных в нарушении трудового законодательства — никакой реакции.

В 2010 году представитель профкома выигрывает два суда по уголовным делам. Одно — за нанесение побоев работнице руководителем отдела (ст.116 УК РФ). Второе — за умышленное причинение легкого вреда здоровью (ст.115 УК РФ) начальником цеха работнику того же цеха. Требование профкома уволить данных руководителей не выполняется (нет такой статьи!).

Защищая членов профсоюза, профком понимает, что рычагов воздействия законодательно не хватает, так как ст.195 ТК РФ декларативна — нет оснований уволить даже руководителя, получившего наказание (без лишения свободы) по уголовным статьям. Для более действенного выполнения защитных функций профсоюза необходимо добиваться изменения ряда статей трудового законодательства.

При защите коллективных интересов (конкретного участка, бригады) мы защищаем и не член профсоюза. К сожалению, часто это порождает удивительство. Но мы стоим на том, что если у работника есть право, то должен быть прописан механизм реализации этого права. ■

К ЛИДЕРСТВУ – ЧЕРЕЗ УЧЕБУ

В третьей декаде мая в Пермском региональном учебном центре профсоюзов состоялось итоговое занятие в группе молодых профсоюзных активистов предприятий авиапрома. Перед началом защиты проектов к ребятам обратился председатель Пермского территориального Совета Роспрофавиа Сергей Михайлович Тулупов. Он отметил, что территориальный Совет уделяет

организация по обучению молодежного профсоюзного актива» по итогам 2011 года. Это подтверждение того, что обучение, прежде всего молодежи, ведется планомерно, целенаправленно, из года в год.

А пока вернемся в учебный класс РУЦа. Ребята заняли место «за партами», а С. М. Тулупов, зам. председателя первичной профорганизации «Пермские моторы»

надо вести себя в конфликтной ситуации.

Вторая команда ребят, также представляющая «ПМЗ», выбрала темой своей презентации «Командообразование». Впрочем, назвать это презентацией было бы не совсем правильно. Потому что началось выступление... с басни Крылова. Помните: «Однажды лебедь, рак и щука...». В общем, яркий пример того, что



большое внимание обучению молодежи, ведь ей, имея теоретическую подготовку, проще начинать практическую работу. А на активную работу молодежи надеются и в территориальном Совете, и в профкомах предприятий. Молодых ребят хотят видеть в выборных профсоюзных органах, начиная с профгруппы участка, и далее в цеховых комитетах, постоянно действующих комиссиях профкома по различным направлениям.

Кстати, таких примеров, когда, отучившись в РУЦе, бывшие слушатели активно включаются в профсоюзную деятельность на предприятиях, входящих в сферу деятельности территориального Совета Роспрофавиа, можно привести немало. Не случайно, что за это направление деятельности Совету Роспрофавиа Пермским крайсовпрофом было присуждено 1 место в смотре-конкурсе на «Лучшую постановку информационной работы в первичных профсоюзных организациях» в номинации «Лучшая

С. В. Камаева, главный специалист Пермского крайсовпрофа Л. Д. Шлыкова, а также директор РУЦа О. В. Герасимова заняли место в жюри, в своеобразной «экзаменационной комиссии». Ольга Герасимова заметила: «Именно в ваших, авиационных группах мы начали практиковать защиту проектов и поняли, что это правильный подход, он позволяет проверить, как вы усвоили теорию и как можете найти ее отражение в вашей практике».

Первыми в процесс защиты вступили ребята из управления главного технолога. Тема их выступления звучала так: «Конфликт в организации». Используя слайды, в своей презентации они не только раскрыли теорию, но и остановились на вполне конкретной конфликтной ситуации, которая сложилась в отделе в связи с неожиданными для всех изменениями в премиальном положении. Похоже, сейчас ситуация разрешается в пользу работников. А работники УГТ получили практический опыт того, как

бывает, когда не удается создать настоящую команду.

А потом зрители увидели замечательный фильм, в котором звучали песни о профсоюзе, мелькали знакомые заводские лица и...диснеевские рыбки. Все вместе они доказывали, как это важно — работать в команде. Кстати, в команде обязательно должен быть лидер. Был ли он в этой команде, которая называлась «ОМАР»? По сценарию «главной» представилась Маша Шерстобитова. Но, по моему, в данном случае все были равны. Ведь даже название команды ребята составили из первых букв своих имен.

Девушки из команды ОАО «СТАР» посвятили свою презентацию мотивации профсоюзного членства. Типов мотивации может быть несколько — это и потребительский, и карьерный, и творческий. И каждая из таких мотиваций дает свой ответ на вопрос «Что может профсоюз?». Четкие лозунги и остроумные иллюстрации привлекали внимание к данному выступлению.

Особо хотелось бы остановиться на презентации еще одной группы, от имени которой выступил инженер УРПС «ПМЗ» Дмитрий Малахов. Тема «Мотивация профсоюзного членства» была раскрыта на конкретных примерах заводской жизни. В том числе таких, которые совсем не способствуют желанию работника вступить в профсоюз. Слушали выступление Дмитрия со вниманием, даже с напряжением. А после его окончания С. М. Тулупов посчитал необходимым прояснить некоторые моменты. В короткой дискуссии все пришли к выводу, что очень много зависит от того, кто конкретно становит-



Второй частью мероприятия стал отраслевой этап конкурса «Профлидер – 2012». В нем приняли участие студент авиационного техникума Михаил Денисов, председатель первички ОАО «Авиадвигатель» Анна Вольф и три

например, посвятил свое выступление военно-патриотическому воспитанию в профсоюзах.

Жюри вынесло решение: выдвинуть на краевой этап конкурса трех конкурсанток – Светлану Глазуну, Стеллу Эмир-Вели



ся во главе той или иной профсоюзной организации, доносит ли он до работников своего подразделения ту информацию, которую получает в профкоме. Как заметила Людмила Дмитриевна Шлыкова, профсоюзы не должны проигрывать в «информационных сражениях».

представителя «ПМЗ» – инженер цеха 66 Елена Тонкова, председатель цехкома цеха 51 Светлана Глазуну и председатель совета молодежи «ПМЗ» Стелла Эмир-Вели. Каждый участник представил свою презентацию, темы были самые разнообразные, порой даже неожиданные. Миша Денисов,



и Елену Тонкову по разным номинациям. Пожелаем нашим участникам конкурса «Профлидер-2012» успеха, а всем ребятам, закончившим обучение – обязательно применить новые знания на практике, чтобы про любого можно было сказать: «Вот настоящий профлидер!». ■



МЫ – В ЧИСЛЕ САМЫХ МАССОВЫХ!



Спортивная работа является одним из важных направлений в деятельности профсоюзных организаций Пермского территориального Совета Роспрофавиа.

В ППО «СТАР-ИНКАР» доброй традицией стало проведение легкоатлетической эстафеты на призы заводской многоотиражной газеты «Машиностроитель». В этом году эстафета проводилась в 61-й раз! В ней приняли участие представители 22 подразделения предприятия. Еще более массовой является

эстафета, проводимая предприятиями «ПМЗ» и ТСП. В забегах принимают участие более 40 команд. По количеству участников наша эстафета уступает только эстафете на призы краевой газеты «Звезда», а ведь на нее собираются спортивные команды со всего Пермского края. В эстафете моторостроителей разыграны 5 комплектов медалей и специальные призы.

15–17 июня любители активного отдыха собрались на туристический слет. 13 обязатель-

ных видов соревнований, в числе которых технически сложные турполоса и рогейн, творческие соревнования, спортивные турниры – такая программа подготовлена для команд ОАО «ПМЗ» и ТСП и ОАО «Редуктор-ПМ». Активно провести время на большой поляне в окрестностях Перми собирается от 15 до 20 команд! Это одно из самых массовых мероприятий среди соревнований, проводимых предприятиями краевого центра. ■





■ ЗА ПРОФСОЮЗ

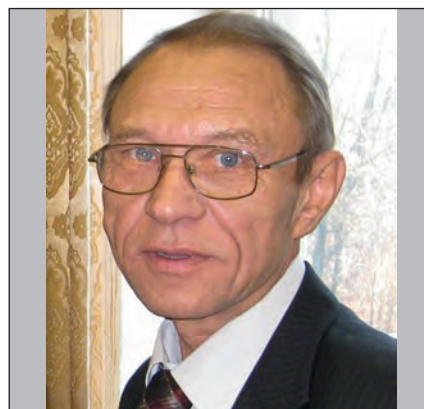
АГИТИРУЕТ АТТЕСТАЦИЯ

В течение последних лет в стране происходят радикальные изменения в системе управления охраной труда. Государство меняет действующую модель охраны труда, осуществляет переход от компенсационной модели к системе управления профессиональными рисками. Заявленная цель — реализовать предупредительные меры, позволяющие сохранить здоровье работников на производстве и сократить все виды издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда. Ключевая роль в достижении этой цели отводится созданию института постоянно действующего независимого мониторинга условий труда — аттестации рабочих мест.

Поскольку результаты аттестации напрямую затрагивают трудовые права и интересы работников, этот вопрос находится в центре внимания Московской областной и входящих в нее первичных профсоюзных организаций. Методология и практика проведения аттестации рабочих мест регулярно является предметом рассмотрения на заседаниях обкома профсоюза, семинарах и совещаниях профсоюзного актива.

Определенные сложности в проведении этой работы связаны с постоянными изменениями нормативной базы, которые кроме, несомненно, положительных моментов, имеют и побочные эффекты.

В прошедшем году введен в действие новый Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда, который определил в качестве центральной фигуры независимую от работодателя аттестующую организацию, практически исключив из этого процесса лаборатории предприятий. Для большинства предприятий изменения в Порядке аттестации носят позитивный характер, а, например, для ОАО «Раменский приборостроительный завод» — предприятия, ранее самостоятельно поведившего аттестацию, имеющего аккредитованную до 2015 года лабораторию, способную производить весь спектр необходимых замеров, сильную службу охраны труда и активную профсоюзную организацию — это означает значительные материальные затраты и ставит под вопрос смысл содержания лаборатории в ее нынешнем виде. Не получится ли так, что вместе с водой выплеснут и ребенка?



В. Шевелев, технический инспектор труда профсоюза в Московской области, заместитель председателя Московской областной организации

Одна из целей проводимой реформы — снижение затрат предприятий на компенсации работникам за вредные и опасные условия труда, которые будут предоставляться по результатам аттестации и это безусловно вызывает беспокойство работников и профсоюзных организаций.

В настоящее время более 6,5 тысячи работников авиационных





предприятий Подмосковья получают компенсации за неблагоприятные условия труда. В то же время почти половина получаемых компенсаций не подтверждена результатами аттестации. Почему это происходит?

Среди целого ряда причин, хочется выделить две, на которые прямо влияют позиция и действия профсоюзных организаций.

Во-первых, это количество аттестованных рабочих мест. По состоянию на начало текущего года аттестовано только около 60% рабочих мест, причем часть из них по старым правилам.

Во-вторых, и это самое главное, — качество проведения аттестации.

Например, проведенная в ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» аттестация принесла несколько неожиданные результаты — количество рабочих мест с вредными условиями труда не уменьшилось, а увеличилось в 2,7 раза. Это не ухудшение условий труда работников, а просто реальная их оценка.

Во многом, на это повлияла активная работа профсоюзной организации, которая принимала участие во всех без исключения этапах подготовки и проведения аттестации.

Совместно с руководством предприятия определена цель аттестации — дать объективную оценку условий труда на каждом рабочем месте, а не провести ее как можно дешевле. Это во многом определило выбор аттестующей организации и состав аттестационной комиссии.

Вопросы проведения аттестации неоднократно рассматривались на заседаниях профкома и в цеховых организациях. Представители аттестующей организации приглашались на заседания профкома и совместного комитета по охране труда, где рассматривались наиболее острые вопросы, выработывались общие подходы к проведению мероприятий, связанных с аттестацией.

Для эффективного участия в этом процессе профсоюзного актива, профсоюзный комитет проводил семинары для председателей цеховых организаций, обеспечил цехкомы методическими рекомендациями.

Председатели цеховых организаций и уполномоченные по охране труда контролировали объективность проводимых замеров и оценки факторов рабочей среды. По их инициативе на ряде рабочих мест расширился перечень оцениваемых факторов, проводились дополнительные замеры.

Работники предприятия регулярно информировались о целях, задачах и ходе аттестации рабочих мест через заводские средства массовой информации.

Большое внимание уделялось правильности заполнения карт аттестации рабочих мест, соответствию предусмотренных в них компенсаций фактическим условиям труда.

В результате внимательного отношения к аттестации рабочих мест со стороны руководства предприятия, принципиальной и



активной позиции в этом вопросе профсоюзной организации, удалось объективно оценить фактическое состояние условий труда на каждом рабочем месте и выработать мероприятия по снижению воздействия на работников вредных производственных факторов. Только в соглашение по охране труда на 2012 год вошло 15 таких мероприятий, на выполнение которых потребуется около 14 миллионов рублей.

Думается, что такой подход к аттестации рабочих мест со стороны профсоюзного комитета достоин подражания и делает понятным для работников, зачем им нужен профсоюз. ■

Коллективный договор КАК ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСИЯ

На Нижегородском авиастроительном заводе «Сокол» 13 марта завершила работу двухсторонняя комиссия по подготовке изменений и дополнений в действующий коллективный договор, принятый на 2008 – 2011 годы. Действующий коллективный договор, как нормативный акт, является достаточно совершенным и не требует каких-либо существенных изменений. Вместе с тем у сторон переговорного процесса набралось немалое количество изменений и дополнений в действующий коллективный договор, согласованный вариант которых и был предложен для обсуждения профсоюзной конференции, которая состоялась 23 марта.

В ходе переговорного процесса были сформированы совместные планы администрации и профсоюзного комитета по физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работе, по оздоровлению работников и их детей на 2012 год, которые утверждены президиумом профсоюзного комитета и генеральным директором и введены в действие приказом директора.

Была также сформирована и утверждена распределительная ведомость на выплату премии по итогам внутрицехового соревнования на 2012 год. По сравнению с 2009 годом, когда мы принимали действующий коллективный договор, средства на внутрицеховые соревнования выросли более чем в 2 раза.

Введены приказом директора Положения по социальным льготам, в которых сохранены достигнутые параметры оказания помощи работникам в разных жизненных ситуациях. Существенные изменения были введены только в Положение о выплатах материальной помощи при бракосочетании и при рождении ребенка. Изменена сумма выплат – вместо суммы в размере средней заработной платы, определена сумма в 15000 рублей всем претендентам, имеющим на это ос-

нования. По мнению сторон, это более справедливое решение. Следует отметить также, что столь высокие выплаты крайне редки, по крайней мере, на предприятиях нашей отрасли.

В соответствии с коллективным договором с 1 февраля этого года вступило в силу дополнение к Порядку начисления доплаты до величины прожиточного минимума, согласно которому минимальная заработная плата на заводе установлена в сумме 6413 рублей, что существенно выше государственной гарантии в 4611 рублей.

В процессе переговоров были также согласованы и утверждены смета затрат на проведение социальных мероприятий и смета начисления и расхода ФМП, которые, в совокупности с плановыми затратами бюджета профсоюзной организации, позволят обеспечить исполнение запланированных социальных направлений работы нашего предприятия в 2012 году.

Принято согласованное решение двухсторонней комиссии по Соглашению к коллективному договору на 2012 год по разделу «Охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды».

В Мероприятия коллективного договора по общему улучшению условий труда включены вопросы капитального ремонта освещения, улучшения питьевого режима и ремонты достаточно приличного количества санитарно-бытовых помещений.

Утверждено Положение о порядке предоставления льготных путевок на санаторно-курортное лечение работников ОАО «НАЗ «Сокол» в 2012 году. В нем подтверждены все базовые критерии и льготы, заложенные ранее. Основными отличиями от прошлых лет является снижение доли работника в зависимости от стажа работы и, при необходимости, возможность приобретения путевок в любой санаторий стра-

ны с предоставлением льготы от суммы базовой стоимости.

И наконец-то, после длительных и сложных переговоров, двухсторонней комиссией сформулирована и принята статья в новый коллективный договор, которая предусматривает индексацию заработной платы (тарифных ставок и окладов) не ниже индекса роста потребительских цен в регионе.

В докладе председателя первичной профсоюзной организации было отмечено успешное проведение детской летней оздоровительной кампании. Все



основные организационные вопросы по ее обеспечению решались комиссией профсоюзного комитета по культурно-массовой работе и социальному страхованию. Результатом совместной партнерской работы администрации района, предприятия и профсоюзного комитета стало не только успешное проведение детской летней оздоровительной кампании, но и обеспечение минимально возможных затрат на это из средств предприятия —



90% затрат было возмещено из бюджета города.

Все мы хорошо помним, насколько сложным был прошедший год с точки зрения размещения оборонного заказа и его финансирования, а стало быть, и финансового положения нашего предприятия, но, тем не менее, практически в полном объеме были реализованы наши планы по оздоровлению наших работников. Благодаря действовавшей в 2011 году программе по льготному оздоровлению членов профсоюза работники нашего предприятия — члены профсою-

за отдохнули и подлечились в санаториях вне очереди с 40-процентной скидкой от стоимости путевки. На эти цели было затрачено более 150 тысяч рублей профсоюзных средств.

В вопросах оздоровления наших работников мы продолжаем тесно сотрудничать с Фондом социального страхования. Из полученных заводом средств более 2 млн рублей было направлено на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение «профвредников». Путевки для этой категории работников в 2011 году выделялись бесплатно.

Главное, что в условиях сложного финансово-экономического положения предприятия нам удастся сохранять системную работу по организации отдыха и оздоровления наших работников и их детей.

Нам удалось сохранить заводскую медсанчасть в системе ОМС, благодаря чему работники завода могут получать медицинскую помощь прямо на территории завода в полном объеме государственных гарантий. Через заводской профилакторий прошло около 300 человек, получив общеукрепляющие процедуры и инъекции, дополнительно пролечено 174 работника, работающих в условиях с повышенной интенсивностью и напряженностью труда, в соответствии с коллективным договором.

Приобщению работников к здоровому образу жизни способствует и проводимая спартакиада по 11 видам спорта. Активное участие в ней приняли 45 коллективов завода с охватом 2266 человек. Традиционно ко Дню Воздушного флота подведены итоги смотра-конкурса на «Лучший спортивный коллектив», в котором приняли участие 17 коллективов. Призеры поощрены денежными премиями, предназначенными для приобретения спортивного инвентаря, для наиболее отличившихся организаторов и участников спортивных мероприятий проведена экскурсионная поездка в г. Муром.

Блестяще выступили наши спортсмены в 5-й Спартакиаде Торгово-промышленной палаты Нижегородской области, завоевав в общекомандном зачете Кубок и Диплом I степени, тем самым подтвердив статус коллектива высокой физической культуры.

Совместные планы администрации и профсоюзного комитета предусматривают как совместную организационную работу по их реализации, так и их совместное финансирование. На эти цели ежегодно в бюджете профсоюзной организации предусмотрены затраты в сумме более миллиона рублей, не считая средств, которые привлекаются в виде прямых денежных средств или скидок из бюджетов обкома и облсовпрофа.

В период действия нынешнего коллективного договора за счет средств профсоюзной организации приобретена установка суховоздушного обогрева и микро-массажа рук для профилактического кабинета агрегатно-сборочного цеха 54 и медицинское оборудование для профилактического кабинета агрегатно-сборочного цеха 22.

В целях содействия работе комиссии профкома по охране труда в рамках профсоюзного бюджета действует положение «О фонде развития культуры производства».

За период с 2009 по 2011 годы в реализации мероприятий по улучшению условий труда приняли участие 15 цехов и 5 отделов, из фонда развития культуры производства выплачены поощрения на сумму более 200 тысяч рублей. С привлечением средств фонда были выполнены работы по капитальному или декоративному ремонту санитарно-бытовых помещений, комнат приема пищи, рабочих мест, спортивных уголков с приобретением спортивного инвентаря и тренажеров; выполнялись работы по подготовке подразделений к работе в зимних условиях.

Это дает право на безусловный приоритет членов профсоюзной организации в пользовании всеми социальными льготами, предусмотренными коллективным договором. Потворство иждивенчеству и потребительскому отношению к коллективному договору — это путь к ликвидации профсоюзной организации и, следовательно, к ликвидации организованного рабочего движения по защите своих прав и гарантий, к тому же это и не рационально, не прагматично в условиях острого дефицита финансовых средств предприятий.

Выполняя свои обязательства по коллективному договору,

ПЕРВИЧКА



профсоюзный комитет продолжал оказывать организационную и юридическую помощь работникам, являющимся членами нашей профсоюзной организации.

В 2011 году все судебные процессы с участием нашего профсоюзного юриста были выиграны. В результате восстановлено и признано право на пользование комнатой в общежитии с постановкой на регистрационный учет работнику отдела 70, суд также обязал заключить с ним договор найма. В соответствии с решением суда признаны права энергетика цеха 16, авиамеханика и двух старших мастеров цеха 50 на досрочную пенсию, им начислена пенсия и выплачены солидные суммы в результате восстановления их прав на пенсию со дня возникновения этого права. По самым скромным подсчетам общий экономический эффект по судебным процессам в пользу членов профсоюза составил более двух миллионов рублей.

Вместе с тем, впервые за многие последние годы мы имеем провал по такому важнейшему показателю, как рост средней заработной платы. В 2011 году по уровню средней заработной платы мы не достигли показателя 2010 года, то есть, имеем по отношению к нему 99,63%.

Если сравнить нашу среднюю заработную плату с областными цифрами, не говоря уже о показателях по Нижнему Новгороду,

то мы видим, что на рынке труда области и города мы отстаем или, другими словами, неконкурентоспособны — к сожалению, уже традиционно. Вывод очевиден: обеспечение роста заработной платы — это не только социальная задача, но и вопрос сохранения конкурентоспособности нашего предприятия.

Для этого нужны соответствующие инструменты — традиционные не срабатывают. Надежды на ОТМ не только не оправдываются, но и вопреки здравому смыслу порой ведут нас к обратному эффекту, поскольку их внедрение часто не ведет к росту производительности труда, либо из-за их формальности, либо из-за необеспеченности необходимыми объемами и ресурсами. В сложившейся ситуации, полагаю, было бы уместно ввести еще один критерий при разработке ОТМ — обеспечение роста заработной платы.

Следует сказать и о том, что от наших ОТМ стало дурно пахнуть: другими словами, при упоминании об этом «движителе прогресса» в хорошем смысле этого слова людей начинает коробить, так как воспринимается это не иначе, как «снова по карманам будут шарить». Ясно одно: только «кнутом» эту проблему не решить, и не исключено, что в ряде случаев банально не хватает интеллектуального потенциала, времени и сил для их разработки — сокра-

щения бесследно не проходят. Эта тема обсуждается, как говорится, во всех «курилках» и висит в воздухе, и игнорировать это контрпродуктивно. Это как раз тот случай, когда нам важен реальный результат, а не процесс, причем результат не сиюминутный, а нацеленный на четко выстроенную перспективу, на выстраивание доверительного партнерства руководства и коллектива.

К сожалению, по ряду вопросов и администрация завода, и профсоюзная организация идут своими путями, хотя цели-то в общем одни и те же — процветание завода, создание прибыльного производства, чтобы без надрыва формировать и наши социальные программы, и платить достойную заработную плату. Полагаю, пришло время осмысления и формирования плана совместных действий по выводу предприятия из кризиса.

Только вместе и на согласованных позициях мы сможем сохранить завод и повысить благосостояние наших работников, и принятый сегодня новый коллективный договор на 2012 — 2014 годы должен стать хорошим инструментом для совместной и продуктивной работы. Который и оттачивать нужно совместно. ■

*А.М. Леонтьев,
председатель
профсоюзной организации
ОАО «НАЗ «Сокол»*

КОНТРОЛЬ – СИНОНИМ БЕЗОПАСНОСТИ

Контроль, осуществляемый профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда, имеет в виду проверку действий администрации не только с точки зрения соответствия их трудовому законодательству, но и их эффективности.

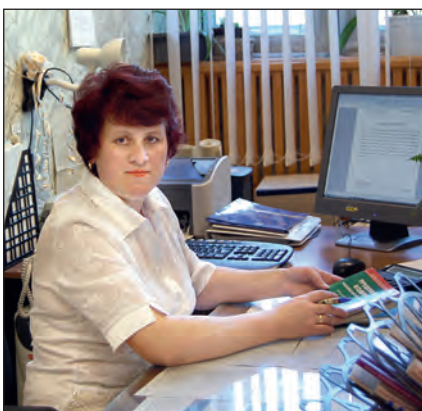
Специалистам охраны труда и экологии, промышленной и пожарной безопасности в ЗАО «Авиастар-СП» помогают 94 уполномоченных (доверенных) лица по охране труда профсоюзной организации. Действует совместный комитет по охране труда, созданный на паритетной основе.

Ежегодно проводится обучение уполномоченных лиц по охране труда. Но с нововведениями в законодательстве по охране труда, в частности, по аттестации рабочих мест, этих знаний недостаточно для полноты участия в работе по защите членов профсоюза, необходима методическая и техническая помощь.

Не всегда получается решить вопрос на уровне структурного подразделения, и тогда профсоюзный комитет рекомендует обратиться за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам, а также ставит вопрос об ответственности должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства. На предприятии налажена и прямая связь: с заявлением или с жалобой обращаются работники в профсоюзный комитет, создается комиссия и выходит с проверкой в подразделение.

В целях профилактики профзаболеваний на предприятии с целью раннего выявления и предупреждения заболеваний проводится периодический медицинский осмотр работников, работающих во вредных условиях труда. В 2012 году подлежит медосмотру 4305 работников.

Вот только один из примеров. По результатам прохождения медицинского осмотра авиатехник по медицинским показаниям отстранен от выполняемой работы. Профсоюзный комитет обращает внимание, что, так как в соот-



В. Перова, технический инспектор труда профсоюза в г. Ульяновске

ветствии с медицинским заключением авиатехнику противопоказана работа на высоте, в данном случае необходимо действовать в соответствии со ст.73 ТК РФ: работодатель обязан предложить ему работу без наличия опасного производственного фактора (высота), а в случае отказа авиатехника от перевода на другую работу, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы работодатель вправе принять решение о расторжении трудового договора по ст.77 п.8 ТК РФ. Авиатехник отказался от перевода на другую работу и самостоятельно принял для себя решение о прекращении трудового договора.

За счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на протяжении последних лет приобретаются средства индивидуальной защиты для работников, занятых на работах с вредными производственными факторами. Проблем на предприятии с обеспечением средствами индивидуальной защиты на сегодняшний день нет.

Другой пример. При расследовании несчастного случая на производстве с тяжелым исходом комиссией установлено, что действия пострадавшего содействовали возникновению несчастного случая.

При оценке вины пострадавшего профсоюзный комитет ЗАО «Авиастар-СП», рассмотрел сведения и документы, имеющие отношение к данному страховому случаю, оценил действия должностных лиц по соблюдению норм и требований законодательства по охране труда, признал пострадавшего ответственным за допущенные нарушения. Однако, учитывая, что пострадавший не находился в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и не совершал противоправных действий, профком дает заключение, что выявленные нарушения вызваны ошибочными действиями в нештатной ситуации и грубой неосторожностью не являются. Комиссия по расследованию несчастного случая с заключением профсоюзного комитета согласилась, и степень вины пострадавшего в акте Н-1 отсутствует.

Профсоюзный комитет принимает участие в разработке мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам АРМ, направленных на улучшение состояния охраны труда, техники безопасности и окружающей среды на предприятии, и осуществляет контроль за выполнением этих мероприятий через уполномоченных по охране труда, избираемых на профсоюзных собраниях в структурных подразделениях.

Результаты выполнения мероприятий обсуждаются на заседаниях совместного комитета по охране труда и профкома с приглашением представителей администрации. В случае невыполнения мероприятий в сроки выносятся вопросы на заседание комиссии по выполнению коллективного договора и принимаются меры для устранения нарушений.

По моему мнению, представляет интерес и внедряемая система бережливого производства. Порядок на каждом рабочем месте стимулирует к соблюдению правил и норм охраны труда. Очень хорошей мотивацией соблюдения требований норм и правил охраны труда служат размещенные в структурных подразделениях плакаты по охране труда и яркие красочные баннеры. ■

ПОД НЕУСЫПНЫМ КОНТРОЛЕМ

Второго марта состоялась конференция работников ОАО «СЭГЗ». Главным вопросом ее повестки дня было подведение итогов выполнения коллективного договора за 2011 год. По данному вопросу от администрации предприятия с докладом выступил генеральный директор С.В. Мусинов, а от заводского профсоюзного комитета – председатель первичной профсоюзной организации С.В. Коротков.

С отчетом о работе заводской комиссии по социальному страхованию на конференции выступила председатель комиссии Е.В. Красноперова.

Прозвучавшие с трибуны выступления нашли свое отражение в единогласно принятом постанов-

лении конференции. Также был утвержден на три года прежний состав заводской комиссии по социальному страхованию.

В рамках конференции почетными грамотами Федерации профсоюзов Удмуртской республики за многолетний, добросовестный труд и активную работу в профсоюзе награждены председатели цехкомов Г.П. Коренбаева – администратор ЗАО «ЭГЗ-Здоровье» и Г.Н. Буторина – мастер сборочного цеха 24.

В соответствии с Положением о профсоюзном смотре-конкурсе среди подразделений предприятия за звание «Коллектив с высоким уровнем социального партнерства» на конференции были подведены его итоги за 2011 год.

Победителями стали подразделения с активной общественной позицией, в которых уровень профчленства не ниже средnezаводского, где руководители и их замы разделяют взгляды профсоюза и являются его членами, где вопросы жизни коллектива, в том числе охраны труда, распределения социальных льгот и поощрений рассматриваются в партнерстве цехкома и администрации. Это цех 20, коллектив которого удостоен диплома, ценных подарков (музыкальный центр, DVD-проигрыватель), годовой подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность», и отдел 99 (его коллектив, помимо диплома и годовой подписки, получил в подарок микроволновую печь).

Конференция постановила:

1. Считать условия коллективного договора за 2011 год выполненными.
2. Двухсторонней комиссии по коллективному договору рассмотреть в течение года возможность приведения сроков выплаты заработной платы к нормативным.
3. Руководителям подразделений 02, 20, 40, 62, 80, 84, 87 организовать стирку спецодежды работников. Срок: март 2012 г.
4. Руководителям подразделений обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в процессе аттестации рабочих мест.
5. Правлению ОАО «СЭГЗ», руководителям подразделений учитывать мнение выборных профсоюзных органов при распределении социальных льгот среди работников.
6. Директорам, председателям профсоюзных организаций дочерних предприятий провести конференции работников по подведению итогов выполнения коллективного договора за 2011 год с приглашением членов правления ОАО «СЭГЗ» и представителей профкома. Срок до 31.03.2012.
7. Принимать активное участие в организации и проведении мероприятий, связанных с 70-летием предприятия. Достойно провести «Год человека труда и высокой культуры производства на ОАО «СЭГЗ». ■



Из доклада генерального директора:

Объем реализации в отчетном году равен 4111 млн руб. По отношению к прошлому году объем реализации по оплате составил 119,3%.

Это позволило увеличить среднюю заработную плату на одного работающего за 2011 год по ЭГЗ на 12,6%. В 2011 году начисленная средняя заработная плата, с учетом выплаты 13-й зарплаты, достигла 21860 руб.

В 2011 году на заводе не было работников с начисленной заработной платой ниже прожиточного минимума при полностью отработанном времени.

Доля постоянной части в заработной плате составила 65,3% (год назад, на момент подписания КД, она была – 61,1%).

Из выступления С.В. Короткова:

В области оплаты труда хотел бы отметить, что комиссией по КД в феврале принято решение о приближении крайних сроков выплаты заработной платы. Начиная с 1 марта, первая часть зарплаты в размере 80% тарифной ставки будет выплачиваться до 8 числа месяца, следующего за отчетным, а вторая, оставшаяся часть – до 23. Есть шаги вперед, но пока мы отстаем от многих предприятий авиапрома, на которые распространяется Федеральное отраслевое соглашение, в соответствии с которым 1-я часть заработной платы должна выплачиваться работникам не позднее 30-го числа текущего месяца, а вторая – 15-го числа месяца, следующего за отработанным.

Считаю, что необходимо продолжать планомерную работу, проводимую на нашем предприятии по сокращению разницы в уровнях оплаты труда высокооплачиваемых работников и низкооплачиваемых. По профсоюзным меркам фонд оплаты 400 самых высокооплачиваемых работников нашего завода не должен превышать в 6 раз фонд оплаты 400 самых низкооплачиваемых. У нас в 2010 году этот показатель колебался примерно на уровне 6,5, в 2011 году сократился до 6,4.

В отношении охраны труда. В прошлом году говорилось о частичном невыполнении пункта КД, касающегося обязательства работодателя обеспечивать стирку спецодежды. Спустя год должен отметить, что вопрос по обеспечению работников вторым комплектом спецодежды, необходимым для использования во время стирки первого комплекта, в большей степени решен. Новое дополнительное оборудование для стирки закуплено и установлено. Дополнительно принят специалист по стирке и ремонту спецодежды. Нареканий на некачественную стирку стало значительно меньше. Стирается больший объем спецодежды, чем в 2010 году. Но в ряде подразделений работники до сих пор стирают свою спецодежду самостоятельно.

В 2012 году в соответствии с п. 5.5. коллективного договора начинается заново работа по аттестации рабочих мест (АРМ). И я, пользуясь возможностью, обращаюсь к службе главного инженера и руководителям подразделений с настоятельной просьбой: при проведении замеров и других процедурах обязательно производить их в присутствии уполномоченных по охране труда или предцехкомов, которые от лица профсоюзного органа смогут в дальнейшем проводить разъяснительную работу среди коллег.

Что касается распределения социальных благ, льгот, поощрений, то оно должно осуществляться руководителями в соответствии с принципами социального партнерства совместно с выборными профорганами.

Подготовил Ю. Селиванов, профком ОАО «СЭГЗ»



Весна. Любовь. Сибирск и

Смотр художественной самодеятельности буквально с первых лет своего существования стал на Иркутском авиационном заводе явлением культовым: его ждут, готовятся-репетируют, держат в строжайшей тайне художественные номера (совсем как настоящие артисты), шьют сценические костюмы, ходят в ДК поддержать свои цеховые/отдельческие таланты большими дружными коллективами. Праздник, да и только!



ПРЕЛЮДИЯ НА СТЕНЕ

И праздник этот начался с фойе. На стенах были развешаны творческие работы заводчан: вышивки, натюрморты, портреты и пейзажи, панно из бересты и объемные картины из соленого теста, и даже украшения из бисера.

— Решили в этом году не проводить конкурс фотографии, а вернуться к истокам. Ведь раньше довольно часто заводчане в рамках смотра художественной самодеятельности представляли свои работы в жанрах изобразительного и декоративно-прикладного искусства, — пояснил заместитель председателя профкома Александр Якимов. — Рады, что есть еще таланты в этой области!

Притягивает взгляд просто шикарный натюрморт инженера-технолога цеха 207 Н.В. Бушковой «Старые вещи». Он должен висеть на стене какой-то большой гостиной с бархатными порттьерами — потому что сам дышит роскошью, хотя на нем изображены всего лишь старые вещи: чайник, пара корзин, кувшины...

А вот и автопортрет Надежды Викторовны, выполненный аппликацией. Это очень трудоемкая работа. Самое главное — очень похоже получилось и необычно!

Есть на выставке плоды творчества еще одного автора из этого цеха — слесаря-сборщика Андрея Иванова. Его работы — сочные и солнечные пейзаж «Шаманка» и натюрморт «Подсолнухи». Картины излучают солнце, подкупают наивностью и чистотой. Интересно, что Андрей никогда не учился изобразительному искусству, а в селе Хор-Тагна Заларинского района, откуда он родом, рисование не всегда значилось в школьном расписании — учителя не было. Однако рисовать любил с самого раннего детства, ну а руку набил, когда служил в областном военкомате художником. «Думаю, нет ни одной моей картины, — признается художник-самоучка. — Пишу на заказ и на подарки. Людям нравятся мои пейзажи».

На этом конкурсе еще раз подтвердилась истина, что талант многогранен. На стене обнару-



Ск ие крылья



жились написанные маслом натюрморты авторства Светланы Семеновой и карандашные портреты Елены Островской. Девушки-активистки из совета молодежи, организаторы многих популярных массовых мероприятий сами не обделены чувством прекрасного и умением его создавать.

Кроме того, выставка показала, что у прекрасного пола набирает популярность вышивка. Чудесные картины хочется разглядывать и прикоснуться к их шелковисто-пузырчатой поверхности: какой мелкий крестик, какая скрупулезная работа!

Объемные, яркие, жизнерадостные панно из пряжи и соленого теста Александры Брель из цеха 206 вызывают у зрителей теплую улыбку и воспоминания о детстве. «Женщина Осень» Вероники Волчек тоже совсем не грустная, а загадочная и юная...

В общем, было, на что посмотреть, и победители определены.

В номинации «Изобразительное творчество» вручены дипломы: I степени — Андрею Иванову, II степени — Александру Стебновскому и III степени — Надежде Бушковой.

В номинации «Декоративно-прикладное творчество» диплом I степени получила Александра Брель, II степени — Кристина Белозерцева и III степени — Валентина Лоскутникова.



Поощрительной премией награждена Светлана Семенова.

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ – ПЕРВЫЕ СЮРПРИЗЫ

«Хорошо, что новенькие артисты появились, — разговаривали зрители у списка участвующих в программе первого дня. — Значит, концерты будут интересными». Так и вышло.

Пьеса П.И. Чайковского для фортепиано «Апрель. Подснежник», трогательно и старательно исполненная Натальей Родионовой, задала всему представлению некий лирический тон, который был выдержан до самого занавеса. Это говорит и о том, насколько правильно были скомпонованы номера художественным руководителем ДК В.С. Поташовой.

Павел Солодовников из управления главного конструкторо-

ра удачно дебютировал соло — в сопровождении своего ансамбля исполнил две рок-композиции, ошеломив зал силой и чистотой голоса. Позже вместе с коллегами — Вячеславом Хаустовым и Дмитрием Мехниным — исполнил песню «Душа» из репертуара Стаса Михайлова. Намного лучше, между прочим, оригинала!

Вообще с песенниками (солистами, дуэтами, трио) в заводской самодеятельности очень и очень хорошо. Борьба за певческий пьедестал получилась напряженной. Андрей Семенов, Екатерина и Дмитрий Барабакины, Семен Бондарчук — кстати, его «Огромному небу» самозабвенно подпевало ползала, а некоторые украдкой смахивали слезы; прекрасные и любимые публикой Светлана Минорина и Татьяна Чурсина



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА

и, конечно, открытие первого дня смотра — помощник машиниста Олег Чепурных. Он исполнил известные песни шансонье П. Воля и А. Бандера. «Шансон на смотре ни разу не исполняли», — слегка шокированы организаторы. Однако зал, не зная удержку, приветствовал самобытного исполнителя, который поет с закрытыми глазами. «Это чтобы ничего не отвлекало», — пояснил сам дебютант заводского смотра. Ну, а голос его — с легкой хрипотцой, естественной, без надрыва — трогает слушателя.

С каждым годом становится все больше исполнительниц восточных танцев. Ольга Ларина, которая вполне уже может выступать в категории профи, улыбчивая и обаятельная Вероника Гайворонская и яркая, энергичная Елена Дмитриева очаровали зал.

По-прежнему популярны танцевальные группы. Композиции ансамбля УГК зрители встречали весьма благосклонно. И костюмы у них яркие, интересные, и танцоры не просто танцевали, а играли свои постановки. Танец «Утят» умилил, наверное, всех, а ребятишки из зрительного зала просто ручками потянулись на сцену — потрогать милых «утят»-конструкторов.

Ладони зрители отбили — это точно! Но больше всех на смотре «Сибирские крылья» досталось жюри: радости и огорчений, рутинной работы по подсчету баллов, споров — кто из артистов лучший. Председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорация «Иркут» А.П. Зуев руководил работой конкурсной комиссии, состоящей из бывалых и опытных: директора ДК им. Ю. Гагарина Л.А. Ермаковой, заслуженного работника культуры С.С. Соха, главного специалиста по хореографическому образованию УМЦ «Байкал» О.В. Гориной и новичка в этом деле — экономиста по социальному страхованию ИАЗ Н.В. Мещеряковой.

ШОУ ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Концерт второго дня открывал вокально-инструментальный ансамбль, состоящий из двух гитаристов и двух солистов. Песня в стиле «R'n'B» — «Падшая звезда» (слова, музыка и исполнение Артема Чалбышева) — отличалась новизной, эмоциональным текстом и интересным исполнением.



После непродолжительного перерыва вновь на сцене Дворца цех 207. «Душа нашего творческого коллектива — техбюро цеха, на такое дружное участие в смотре нас подтолкнули именно технологи, главные инициаторы — Валентина Васильевна Перепечина и Ольга Ерофеева», — признался заместитель начальника цеха В.И. Федоров. Это подразделение основательно подошло к делу, выставив своих артистов почти во всех номинациях. Особенно запомнилось выступление мужского хора с композицией «Люба» и танцевальные номера. Работникам цеха окончательной сборки удивительным образом удалось провести параллель между ирландским танцем и русским народным: в исполнении самодельных артистов оба они получились стремительными и хоровальными. С сольными номерами выступили Светлана Мигунова с песней «Над Россией моей» и Алексей Зимко с песней «Мамино сердце».

Звезда цеховой самодельности Наталья Прокудина порадовала публику несколькими выходами на сцену. Простые слова песни «Шалом» и звенящий голос исполнительницы ласкали слух и врезались в сознание. «Меркнет небесный свет», — пела Наталья в «Приглашении на закат», а зритель шептал: «Талант Наташи не меркнет в годах. Она, как всегда, лучшая». Можно сказать, что у Прокудиной две профессии: она не только отличный дефектоскопист, но и настоящая артистка.

«Синей феерией» хочется назвать танец «Аллегро»: яркие не-

бесного цвета костюмы, энергичные, порывистые, порой даже акробатические движения, страстные лица танцоров. «Так было задумано, — поясняет культорг Надежда Штундер. — Это очень сложный танец, эмоциональный, нам хотелось показать, что наша жизнь очень яркая и в постоянном движении».

Стоит отметить, что второй день был весьма насыщен танцевальными номерами в исполнении уже довольно известных в рамках смотров цеховых творческих коллективов. Горячий, ритмичный, с покачиванием бедрами, танец «Мамбо №5» и захватывающий, с юмором, русский народный танец «Гори-гори ясно» получили заслуженные оvationи зала. Стоит отметить, как хорошо был Максим Рунский в роли деревенского паренька. В первую очередь сложно было оторвать взгляд именно от его улыбки, ну, а потом уже и от всего танца. Под убаюкивающие переливы балалайки кружили по сцене «тонкие березки» — девочки одного из отделов. Их «Хоровод» был в лучших народных традициях.

Украшением концерта можно признать сольное выступление Александры Яскевич, исполнившей народную казачью песню «Не для тебя». Чудеса академического пения продемонстрировала Оксана Семеновна. Отлично спелись две Светланы: Горбановская и Мигунова. Их дуэт с песней «Последняя поэма» запомнился трепетным исполнением. А с ка-

Наталья Белявская



Олег Чепурных



Ансамбль танца отдела 323 и Максим Жердев

ким великолепием держалась на сцене Наталья Белявская, выступившая с песней «Веснянка»!

О любви к родине и прекрасной женщине — такие стихотворения звучали со сцены в этот вечер. Юрий Шубин процитировал произведение поэта С. Есенина

«Мне осталась одна забава», стихотворение В. Тушновой «Россия» проникновенно донесла до зрителя Ольга Фалалева, «Посвящение любимой» собственного сочинения читал Дмитрий Болгов.

СТЕПЕНЬ ТАЛАНТА

Гала-концерт состоялся в пятницу 16 марта. В зале и на бал-

конах не было свободных мест. Зрители и болельщики с нетерпением ожидали праздника. На сцену вышли лучшие из лучших — призеры смотра-конкурса художественной самодеятельности «Сибирские крылья».

И вот настал долгожданный момент праздника — награждение победителей. Дипломы трех степеней и поощрительные премии вручал победителям председатель конкурсной комиссии А.П. Зуев. Чтобы понять, каков список награжденных и соответственно масштаб творческого праздника, можно перечислить только номинации: «Хоры», «Солисты», «Дуэты, трио», «Музыкальный конкурс», «Хореография», «Современная хореография», «Художественное чтение», «Драматургия»!



Церемония награждения дипломантов

Так закончилась очередная «музыкальная рабочая олимпиада». Позади еще один смотр, еще один праздник. Одним он принес новые победы, другим — помог сделать первый шаг на сцену. А кто-то получил огромное удовольствие, сидя в зрительном зале и искренне восхищаясь тем, какие талантливые, смелые и неунывающие люди работают на Иркутском авиационном заводе.

КОМПЕТЕНТНО

Светлана Семеновна Соха, член жюри смотра-конкурса «Сибирские крылья», заслуженный работник культуры РФ:

— Смотр художественной самодеятельности — это очень важное явление, которое нужно поддерживать. Профсоюзный комитет предприятия и работники Дворца культуры заслуживают всяческой похвалы за то, что неравнодушно относятся к этому мероприятию, поддерживают таланты. Я много лет уже наблюдаю за вашим смотром, и особенностью нынешнего, на мой взгляд, стало то, что он значительно помолодел. И это прекрасно, что в движение включились люди молодые, недавно пришедшие на завод, и что они такие талантливые. Видно, что стараются — уровень исполнительского мастерства многих очень высокий. Есть у меня и несколько пожеланий на будущее. Главное — нам необходимо всячески поддерживать народную культуру! Передавать ее молодым. Народные песни, танцы, конечно, украсят любой конкурс, тем более в нашем многонациональном регионе. Кроме того, я увидела, что было очень мало чтецов. Прозу совсем никто не читает. А ведь художественное чтение — глубокий, тонкий, интеллигентный жанр и его надо тоже всячески культивировать.

Одним словом, смотру-конкурсу художественной самодеятельности Иркутского авиационного завода есть, куда расти. И мы искренне желаем ему процветания! ■

Дежурные по смотру
Елена Вторушина,
технический редактор,
Марина Киселева,
корреспондент.

Фото инженера-конструктора
ИАЗ Евгения Денисова



ВНИМАНИЕ: ТВОРЧЕСКИЕ КОНКУРСЫ!

Мы еще раз напоминаем уважаемому профактиву об отраслевых творческих конкурсах, объявленных в нынешнем году в профсоюзе. Их два: конкурс видеофильмов «В объективе Профавиа» и конкурс на лучший художественный символ нашего профсоюза «Талисман Профавиа».

Проекты положений о конкурсах предварительно обсуждались на заседании комиссии по информационной работе ЦК профсоюза в апреле текущего года. Члены комиссии внесли ряд ценных предложений, и они были учтены в итоговых документах. Заодно прояснили ряд «туманных» моментов. О некоторых из них есть смысл рассказать здесь подробнее.

Прежде всего, о тематике видеофильмов. Она, естественно, профсоюзная. Сразу говорим, что юбилейные или имиджевые

видеоролики о предприятиях отпадают. Главная цель — показать именно профсоюз во всем многообразии его деятельности, прежде всего через людей — членов профсоюза. Это их участие и в производственной, и в культурной, и в спортивной жизни предприятия или территории, в любой другой общественной деятельности. Ролик может рассказывать как о профсоюзной организации в целом, так и содержать зарисовку об одном человеке, известном и уважаемом среди членов профсоюза, быть как документальным, репортажным, так и игровым. Словом, простор фантазии здесь ничем не ограничивается, а только приветствуется.

Конечно же, мы не требуем профессионального монтажа и озвучки, недаром в Положении о конкурсе подчеркивается: «Конкурс ориентирован на выявление

лучших работ членов любительских, домашних видеостудий, видеолюбителей, способных творчески отобразить будни и достижения членов Профсоюза, их общественную жизнь, деятельность по защите прав человека труда». Однако общее техническое качество видеоролика все-таки должно быть приемлемым.

А теперь о номинациях.

Главной наградой конкурса является звание «Лучший видеофильм о Профсоюзе».

Отдельно награждаются фильмы по номинациям:

- за лучший сценарий;
- за лучшую операторскую работу;
- за лучшую актерскую игру;
- за лучшую режиссерскую работу.

Поистине творческого мышления, неординарного подхода тре-

Напомним конкретные требования к присылаемым работам:

На конкурс принимаются видеофильмы (видеоролики), созданные авторами в период с 2010 по 2012 годы.

В жюри направляется краткая информация о выдвинутых на конкурс видеофильмах и непосредственно видеофильмы — не более 5 от каждой территориальной организации Профсоюза и не более 3 — от каждой ППО прямого подчинения ЦК Профсоюза. К видеофильмам необходимо приложить сопроводительный лист с указанием:

- ✓ названия работы;
- ✓ года создания;
- ✓ ФИО автора, его адреса, номера контактного телефона.

В жюри направляются видеофильмы (видеоролики):

на CD, DVD дисках (адрес: 119119, Москва, Ленинский проспект, 42, Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности);

в виде файлов, загружаемых на файлообменники, со ссылкой на e-mail: inform@profavia.ru в форматах (расширениях) AVI, MPEG — MPEG4, VOV, WMV, DivX, MOV в видеостандарте PAL, разрешение видео 720x576, 25 fps (25 кадров в секунду). Допускается формат HD с соответствующими разрешениями видео.

Объем видеофильма (видеоролика) — не более 15 минут.

При производстве фильмов допускаются анимация, создание компьютерных эффектов, но не в ущерб общему сюжету и содержанию фильма.