



## Профсоюзы как элемент поддержки стабильности

В современном гражданском обществе роль и значение общественных сил в любом их проявлении, а особенно в сфере социально-трудовых отношений и принятии необходимых решений по защите прав и интересов трудящихся, возрастают и должны быть значимыми. В условиях развития социального партнерства только в конструктивном диалоге профсоюзов, как общественной организации, с властью и объединением работодателей мы сможем построить социальное государство.

В связи с этим ФНПР стала одним из инициаторов образования Общероссийского народного фронта (ОНФ), в Программу которого вошли все предложения профсоюзов, касающиеся социально-трудовых отношений. С помощью ОНФ профсоюзы получили возможность влиять на формирование законодательных органов власти и имеют свое представительство на всех уровнях законодательных собраний.

Профсоюзы России своими решениями поддерживали кандидатуру В.В. Путина на пост президента России. Поддержали не только словом, но и делом, активно участвуя во всей предвыборной кампании. Прошла череда митингов, акций, были организованы сборы подписей. Эти выборы стали некоей репетицией мобилизации профсоюза. Они еще раз доказали, что мы можем самоорганизоваться и отстаивать интересы страны, свои интересы.

Во время предвыборной кампании были намечены пути развития страны на ближайшие годы. Кампания закончилась, а обещания начинают воплощаться в жизнь. На предприятиях появились госзаказы. Развивая оборонно-промышленный комплекс, государство не просто укрепляет мощь нашей армии, а выстраивает целую цепочку: ведь необходимы грамотные кадры, новое оборудование, новые самолеты, аэропорты, транспорт для перевозки грузов и многое другое. В общем, работа появляется во всех сферах жизнеобеспечения.

Для реализации намеченного нам предстоит многое сделать. И возможности для реализации намеченного у нас есть — прежде всего, через депутатский корпус, с опорой на поддержку президента страны.

Более того, в складывающихся экономических условиях российское профсоюзное движение должно стать важным элементом поддержки стабильности общественных отношений.

# Профсоюз принял участие в предвыборных выборах

## Екатеринбург

28 января в Екатеринбурге состоялся митинг в поддержку кандидата в президенты России Владимира Путина, в котором приняли участие представители ОАО Корпорация ВСМПО-АВИСМА г. Верхняя Салда, ОАО «Машиностроительный завод имени М. И. Калинина», г. Екатеринбург и ОАО НПП «СТАРТ» г. Екатеринбург — около 600 человек.

Подготовку к данному мероприятию осуществляли первичные профсоюзные организации предприятий.

Несмотря на довольно морозную погоду, акция прошла весьма плодотворно. С речью выступили председатель Федерации профсоюзов Свердловской области Андрей Леонидович Ветлужских и депутат Государственной Думы Валерий Владимирович Трапезников.

Митингующие приняли резолюцию.

## Ростов-на-Дону

Предвыборные политические мероприятия не обошли стороной и наш профсоюз. В ряде регионов состоялись митинги в поддержку кандидата в президенты В.В. Путина.

Выразить свое мнение в связи с митингами в Москве на Болотной площади и проспекте Сахарова 3 февраля решили работники — члены профсоюза ОАО «Роствертол». В проведенном ими митинге, который состоялся в сборочном цехе предприятия, приняли участие более тысячи человек.

Перед собравшимися выступил почетный гражданин Ростовской области, герой социалистического труда Ю.А. Песков, который отметил, что он никогда не занимался политикой, но в связи с происходящими в последнее время событиями не смог остаться в стороне. Исходя из своего жизненного опыта, он призвал работников «Роствертола» поддержать кандидатуру В.В. Путина на пост президента России как гаранта стабильного курса процветающей и мощной России.

Все выступавшие работники «Роствертола» единодушно отметили, что роствертоловцы против революций, выступают за стабильность, за намеченный курс на достойную жизнь наших граждан, за сильную и процветающую Россию.

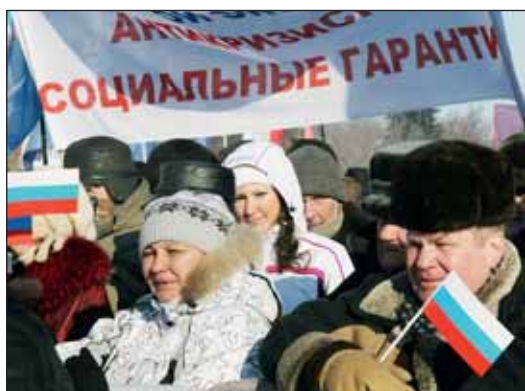
Участники митинга единогласно приняли резолюцию о поддержке в ходе президентской избирательной кампании кандидатуры В.В. Путина.

Также 4 февраля в Ростове-на-Дону на Театральной площади состоялся митинг, в котором приняли участие представители профсоюзов, казачества, работники предприятий и студенчество. По официальным данным митингующих собралось более трех тысяч человек. От Ростовской областной организации профсоюза в митинге приняли участие более двухсот роствертоловцев.

В единодушно принятой резолюции митинга прозвучал призыв о необходимости занять активную гражданскую позицию — прийти 4 марта на избирательные участки и сделать свой политический выбор.



# Принял участие в митингах



## Ульяновск

Поддержав постановление Генерального совета ФНПР от 25.01.2012 г. и постановление ЦК Профавиа от 30.01.2012 г. «О поддержке в ходе избирательной кампании по выборам президента РФ кандидатуры В. В. Путина», более сотни ульяновских авиастроителей субботним днем 4 февраля приняли участие в митинге «Сильный лидер — сильная Россия».

На площади Ленина собралось более 5000 ульяновцев и жителей области. Несмотря на мороз, настроение участников было позитивным и выступления ораторов вызвали одобрение и поддержку участников митинга. ■



## Содержание

2 стр. обл. Профсоюзы как элемент поддержки стабильности  
 Профсоюз принял участие в предвыборных митингах

## 2 Официальной строкой

НАШИ ИНТЕРВЬЮ	2	Профсоюз — не клуб по интересам
СОБЫТИЕ	6	Профсоюз и первичка в современных условиях
ДИСКУССИЯ	10	Другие времена — новые акценты
	12	«Мухи» в «паутине»? Нет, новое информационное поле!
АНАЛИТИКА	15	Profavia.ru: Перегрузка
ПРОФСОЮЗ ПОМОГ	18	Под крылом правовой защиты
	19	Право на досрочную пенсию отвоено
СОТРУДНИЧЕСТВО	20	Поразят в небесах, на земле и на море
	23	НАПО посетил Д.О. Рогозин
	24	Производственный календарь на 2012 год

## 26 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	26	Сила профсоюза — в кадрах
	28	Право доказывается делом
ПЕРВИЧКА	31	Зарплата — под контролем комиссии
	34	Социальное партнерство — основа добротного КД
	36	Многогранная жизнь профкома
	38	Юбилей как яркое событие
	39	Здоровье заводчан — в числе приоритетов
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	40	Владея информацией — учиться владеть миром!

## 42 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	42	«Байкал» уходит в поиск
	47	Сражалась молодежь в пейнтбол
	48	Артисты пришли в цеха
НА СПОРТПЛОЩАДКЕ	3 стр. обл.	Профсоюзно-молодежный кросс — 2012



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся 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 № 017.



## ПРОФСОЮЗ – не клуб по интересам, а сплоченная самоорганизация работников

Мир быстро развивается, и Россия – вместе с ним. Каковы векторы этого развития? Есть четкое ощущение, что с нынешнего года страна вступила в некую новую фазу этого процесса. Свою точку зрения на сегодняшнюю ситуацию в Российском государстве по нашей просьбе изложил для читателей «Вестника Профавиа» председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Викторович ШМАКОВ.

**Руководство страны, оперируя данными Росстата о низком уровне инфляции и безработицы, росте ВВП, снижении внешнего государственного долга и другими, утверждает, что мировой экономический**

**кризис в меньшей степени затронул Россию, чем развитые страны. Между тем существуют и противоположные экспертные оценки. Какова ваша точка зрения на реальную экономическую ситуацию в стране, позиция ФНПР в этих вопросах?**

– В результате совместных действий социальных партнеров Россия в социальном смысле пережила 2009–2011 годы гораздо более спокойно, нежели подавляющее большинство европейских государств.

По итогам 2011 года по многим ключевым экономическим показателям, среди которых индекс промышленного производства, потребительские расходы, товарный экспорт и импорт, превышены предкризисные значения середины 2008 года.

В 2011 году прирост реального ВВП составил 4,3%, промышленное производство выросло на 4,7% к уровню 2010 года, опережающими темпами росли обрабатывающие производства (прирост составил 6,5 процента).

Инвестиции в основной капитал в 2011 году по сравнению с 2010 годом увеличились на 8,3%.

В отличие от 2009 и 2010 годов, в прошедшем году удалось избежать и дефицита федерального бюджета. По предварительным данным Минфина России, профицит бюджета составил 416,53 млрд. руб., или 0,8% ВВП.

Положительная динамика наблюдалась и в росте реальной заработной платы, которая превысила предкризисный уровень. Ее прирост за 2011 год составил



4,2% (в 2010 году — 5,2 процента). Он сопровождался снижением задолженности по заработной плате, которая по состоянию на 1 января 2012 достигла наименьшего показателя за последние 7 лет — 1,77 млрд. рублей (по данным на 1 января 2012 г.).

Как позитивный факт можно отметить, что объем средств, выделяемых государством на оплату труда работников, обеспечиваемых за счет средств федерального бюджета, увеличивался в 2011 году дважды: на 6,5% с 1 июня и на 6,5% с 1 октября. Еще раз подчеркну: зарплата бюджетникам в нашей стране увеличивалась в тот момент, когда Европа и США проводили политику жесткой бюджетной экономии и массовых сокращений госслужащих.

В 2011 году индекс потребительских цен достиг минимума в современной российской истории и составил в годовом исчислении 6,1%.

Улучшилась ситуация и на рынке труда. Оживление в экономике привело к увеличению спроса на рабочую силу. Уровень безработицы в среднем за 2011 год составил 5 млн. человек против 5,6 млн. в 2010 году, т.е. уменьшился почти на 11%. Численность зарегистрированных безработных к концу 2011 года сократилась на 19% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В целом итоги экономического развития страны в 2011 году можно оценить как положительные. При этом важно подчеркнуть, что отмеченные позитивные тенденции — это, прежде всего, результат активного участия государства в регулировании экономики.

Но не все результаты прошедшего года столь однозначны. Так, в 2011 году заработная плата росла во всех видах экономической деятельности. Тем не менее, позитивно оценивая этот рост, профсоюзы считают его недостаточным — в первую очередь из-за стартового низкого уровня оплаты труда, сформированного еще в 90-е годы прошлого столетия.

Остается значительной дифференциация заработной платы между различными видами экономической деятельности. Так, среднемесячная зарплата в финансовом секторе экономики и

топливно-энергетическом комплексе превышает среднемесячную заработную плату в целом по стране в 2,2–2,3 раза.

Сохраняются и очень высокие внешние риски для роста нашей национальной экономики. Особенно для тех ее отраслей, которые зависят от спроса на внешних рынках. Речь, прежде всего, идет о нефти. Цена на нефть для России является очень значимым фактором. Среднегодовое снижение нефтяных цен на один доллар за баррель обходится России, по экспертным оценкам, примерно в три миллиарда долларов потерь по экспортным доходам, что составляет порядка 0,2 процента ВВП. Отсюда и «провал» в ВВП 2009 года: если еще в июле 2008 года нефть на биржевых торгах поднималась в цене до 140 долл. США за баррель, то осенью-зимой того же года и в начале 2009 года она опускалась до уровня 45 долл. США за баррель.

Очевидно, что модель предкризисного (до 2008 г.) экономического развития, которая давала до 7% ежегодного роста ВВП, себя исчерпала. Сегодня те факторы, которые позволяли поддерживать такой темп, дадут в лучшем случае рост порядка 2 процентов.

Обеспечить модернизацию экономики и ее рост в новых условиях возможно только за счет расширения внутреннего потребительского и инвестиционного спроса. Это означает, что, прежде всего, надо повышать доходы населения и стимулировать инвестиции со стороны и государства, и частного бизнеса.

**В политической жизни страны происходят серьезные изменения, наблюдается рост общественной активности части граждан, особенно в крупных городах. Известно, что ФНПР взаимодействует с «Единой Россией» — партией, способной практически решать злободневные для профсоюзов вопросы, как на уровне законодательной, так и исполнительной власти. Какие изменения в позиции Федерации происходят сегодня с учетом выборов в Государственную Думу, выборов президента России и общественно-политической ситуации в целом?**

— Возросшая общественная активность — это, прежде всего, результат запаздывания реформ в государственно-политической и экономической областях. Но это и явное свидетельство укоренения демократических институтов в нашей стране. Главное, чтобы эта свобода не переросла в анархию и бунт. России не нужны новые потрясения. России необходимы экономическая и политическая стабильность, умение находить общественное согласие. Реформы должны осуществляться эволюционным, а не революционным путем.

В целях представительства и защиты трудовых, экономических, социальных, производственных и профессиональных интересов членов профсоюзов Федерация независимых профсоюзов России активно участвует в общественно-политической жизни страны. Мы продолжаем эффективное сотрудничество с партией «Единая Россия». Одной из форм нашего общественно-политического участия являлась и является работа в рамках Общероссийского народного фронта (ОНФ), разработка Программы народных инициатив ОНФ, включение в эту программу значительного числа предложений со стороны профсоюзов. Эти предложения базируются на решениях, принятых в январе 2011 года VII съездом ФНПР, и касаются вопросов справедливой оплаты труда, преодоления безработицы, защиты законных прав и интересов работников, повышения размеров пенсий, обеспечения социального равенства, справедливого налогообложения и многих других.

Программа народных инициатив стала предвыборной не только для ОНФ и «Единой России» на декабрьских 2011 года выборах в Госдуму, но и для вновь избранного президента Российской Федерации В.В. Путина.

Одним из результатов участия профсоюзов в деятельности ОНФ стало избрание депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации шестого созыва по спискам партии «Единая Россия» представителей профсоюзов, в том числе беспартийных, выдвинутых ФНПР. В новой Государственной Думе продолжит



## НАШИ ИНТЕРВЬЮ

свою деятельность межфракционная депутатская группа по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность». Используя ее возможности, мы будем инициировать рассмотрение законопроектов, направленных на защиту прав и интересов работников, отстаивать свою позицию по рассматриваемым в Государственной Думе значимым для профсоюзного движения вопросам.

Федерация независимых профсоюзов России активно поддерживала на прошедших в марте 2012 года президентских выборах кандидатуру председателя правительства РФ В.В. Путина. Наш кандидат победил. Российские профсоюзы готовы к конструктивной работе с вновь избранным президентом России, а также всеми другими своими партнерами, в интересах большинства населения страны, с целью укрепления социальной сплоченности российского общества.

**Имеются ли возможности с учетом относительной либерализации политической жизни, происходящей сегодня, укрепить позиции профсоюзов – законодательно, организационно?**

– Достигнутый уровень политической жизни в стране уже сегодня позволяет организованному профсоюзному движению достигать своих целей в рамках существующего законодательства.

Тем не менее, будем и дальше работать по укреплению позиции профсоюзов через внесение соответствующих изменений в действующее законодательство. Это касается вопросов по упрощению процедуры объявления забастовок, участию представителей профсоюзов в работе исполнительных органов предприятий, предоставлению большего правового статуса коллективным договорам и соглашениям и т.д.

Организационное укрепление профсоюзов – это дело самих профсоюзов. В основе деятельности профсоюзного движения должны лежать принципы единства и солидарности, дальнейшего укрепления профсоюзов ФНПР путем слияния и превращения малочисленных профсоюзов в мощные профсоюзные

объединения, с которыми не смогут не считаться власти и работодатели. Мы готовы решительно противостоять всем попыткам растаскивания профсоюзов (по корпоративным, цеховым (по роду деятельности) и региональным «квартирам»). Только сильные профсоюзы могут выжить в наше время и добиваться поставленных целей в деле защиты прав и интересов наемных работников и членов их семей, повышении их благополучия и благосостояния.

**Какова ваша позиция по отношению к заявлениям ряда экономистов, что низкая заработная плата в России объясняется низкой производительностью труда?**

– Не только экономисты, но и «стоящие у руля» олигархи любят порассуждать на эту тему. Так, выступая 7 февраля с.г. на конференции «Ответственная деловая практика и социальные инвестиции: партнерство бизнеса и власти», состоявшейся в рамках ежегодной Недели российского бизнеса, М. Прохоров говорил о низкой заработной плате российских рабочих, причиной которой является то, что в РФ производительность труда в 4–5 раз меньше, чем, например, в США, мол, поэтому и «ложка» у нас в 10 раз меньше.

Но если не делать инвестиции в основной капитал, а продолжать эксплуатировать оставшиеся в наследство «демидовские заводы» и только выколачивать прибыль, то производительность можно повысить только за счет введения 12-часового рабочего дня, что, по сути, и предлагает М. Прохоров.

Чтобы повысить производительность, нужно наращивать производство, к примеру, за счет его модернизации. Но и наращивать надо то, что имеет потребительский спрос. Эти проблемы и должно решать предпринимательское сообщество, а не предлагать переход от разумного использования трудовых ресурсов к их нещадной эксплуатации.

Нужно совершенно четко понимать, что, не выполнив задачу по модернизации и эффективно внедрению инноваций, Россия останется с такой производительностью труда, которая сделает невозможными стабильный и высокий уровень эконо-

мического роста и, как следствие, улучшение качества жизни наших граждан.

**Какова ваша позиция по отношению к тому факту, что мировая тенденция расслоения на богатых и бедных приобрела особую остроту в России? Ваши прогнозы по этому поводу?**

– Основной задачей любого современного государства становится задача сохранения социальной стабильности. Особенно это актуально для государств, имеющих демократическое устройство, когда стабильность достигается за счет общественного согласия.

Мировой опыт показывает, что самые устойчивые демократии действуют в условиях наименьшей дифференциации доходов населения и высокого уровня социальных гарантий, как то: социальное обеспечение, образование, медицина (страны Северной и Центральной Европы). И это на фоне объективно сохраняющегося социального неравенства, как неотъемлемой составляющей рыночной экономики.

Социальное неравенство существует и будет существовать в условиях рыночной экономики всегда. Но неравенство неравенству – рознь. Пока общество не предоставит равные возможности самореализации для всех, пока разрыв в доходах будет превышать допустимые с точки зрения большинства населения пределы, пока в XXI веке большая часть населения будет относить себя к категории бедных и малообеспеченных – в этих условиях путь от социального неравенства к росту социальной напряженности и социальным катаклизмам может оказаться очень коротким.

Исторические примеры показывают, что достаточно государству столкнуться с серьезными, а главное, продолжительными по времени экономическими трудностями, как бедные овладевают улицей и рушится все: государственность, политические институты, экономика, традиции, семьи, судьбы людей. С такой ситуацией не раз сталкивалась и Россия.

Наличие значительного социального неравенства создает почву для протестных настроений.

Это не значит, что сегодня бедные выйдут на улицу с протестами. Но это может случиться завтра или послезавтра. Для достижения социальной стабильности в Российской Федерации необходимо преодолеть бедность, сократить разницу в доходах.

Для достижения социальной стабильности в Российской Федерации необходимо преодолеть бедность, сократить разницу в доходах.

Исследования Института социологии РАН показывают, что наибольшая концентрация бедности сосредоточена среди рабочих — 63%. То есть сегодня рабочая специальность не обеспечивает достойного заработка. Отсюда и вынужденная необходимость в дополнительных заработках «на стороне», что сподвигло г-на Прохорова и ему подобных на предложение об узаконивании 60-часовой рабочей недели по основной профессии на основном рабочем месте... Кстати, среди офисного персонала бедняков всего 10%.

Все это позволило говорить не только российским, но и западным социологам о появлении в России т.н. «работающих бедных», тогда как в Западной Европе человек, имеющий легальный заработок, не может попасть в группу по статусу ниже, чем «малообеспеченные».

Применительно к Российской Федерации приходится констатировать сохранение в течение длительного периода времени высокого уровня разрыва доходов между богатыми и бедными. Начиная с 2009 года децильный коэффициент, хоть и снизился по сравнению с предыдущими годами, но продолжает оставаться на стабильно высоком уровне (15 — 17 раз). Для сравнения, самый низкий децильный коэффициент — в скандинавских странах — Дании, Финляндии и Швеции — от 3 до 4. В Германии, Австрии и Франции этот коэффициент варьируется от 5 до 7.

Так, из общего объема начисленной по стране заработной платы почти половина приходится на долю 20% наиболее высокооплачиваемой части населения. При этом на децильную группу из числа работников с наибольшей заработной платой приходится 33,4%, а на децильную группу с наименьшей —

только 2,1%. И этот тренд не меняется на протяжении последних 15 лет.

Низкие реальные доходы населения сильно ограничивают спрос, в том числе на продукцию инвестиционных отраслей, и тормозят экономическое развитие. Поэтому основная сегодня задача — это ликвидация бедности, точнее, того минимального уровня доходов граждан, который ее определяет. В первую очередь речь идет о повышении минимального размера оплаты труда (МРОТ) до уровня прожиточного минимума.

Есть и ответ на вопрос, за счет чего это можно сделать. Увеличение ставки НДС лишь для 10% наиболее обеспеченных граждан всего на 6 процентных пунктов (т.е. с 13% до 19%) позволит установить МРОТ на уровне прожиточного минимума. Цена вопроса!

**Как, на ваш взгляд, происходит перестройка в профсоюзном движении со «старых», советских рельсов на «новые», рыночные? Происходят ли изменения в мышлении профсоюзных лидеров, актива, рядовых членов профсоюзов, если да, то какие?**

— Главная перестройка случилась в 1991 году, после отрешения от власти ГКЧП. Профсоюзы перестали быть приводным ремнем партии, транслятором ее идей и решений в трудовые массы. А так как система «партия — государство» рухнула, то и в отношении государства, и в отношении современных политических партий подчиненная связь также прервалась. Если раньше постановочные задачи исходили от партии и государства, то сегодня формулирование этих задач — дело самих профсоюзов.

Профсоюзные лидеры сегодня являются равноправными участниками выстраивания цивилизованных трудовых отношений на всех уровнях организации экономической деятельности в нашей стране — от трудовых коллективов предприятий до представительства интересов профсоюзного движения на федеральном уровне. Когда за свою работу отвечаешь перед коллективами работников и их объединениями, а не перед чиновником от партии или государства, невольно изменишь свой менталитет.

**Каковы, по вашему мнению, основные проблемы внутри профсоюзного движения? Как они решаются?**

— Спросите на улице — с чем у вас ассоциируется слово профсоюз? Часто услышишь — материальная помощь, путевки. Это от поколения, вступившего в трудовую деятельность в 90-х и более ранних годах прошлого столетия. От более молодого поколения можно не услышать и этого.

Атавизмы плановой распределительной экономики сегодня проявляются и в профсоюзном движении. Пора понять, что в профсоюзной деятельности главное — это не раздача (распределение) материальных благ, а формирование такого уровня трудовых отношений, чтобы даже закоренелые индивидуалисты становились в очередь на вступление в профсоюз.

Есть также проблема сохраняющейся зависимости профсоюзных активистов на уровне предприятий от администрации этих предприятий. Отсюда, к сожалению, проистекают соглашательские тенденции во взаимоотношениях с работодателями. Профсоюзы нуждаются в разработке эффективных алгоритмов по обеспечению большей независимости и защиты своих активистов от произвола работодателя.

**Какие рекомендации, пожелания по работе вы могли бы сказать непосредственно членам Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности?**

— Во-первых, постоянно наращивать свою численность, укрепляться организационно и интеллектуально. Во-вторых, в процессе взаимодействия с работодателями ставить выше эмоций конструктивные действия, авторитет и компетентность. В-третьих, выдвигать задачи конкретного содержания и смотреть на перспективу, проявлять солидарность с членами других профсоюзов.

Профсоюз — это не клуб по интересам, а сплоченная организация работников, объединенных общими задачами по защите трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза. ■

*Вопросы задавал  
Игорь Киселев,  
заведующий отделом  
информационной работы ЦК Профавиа*

## Профсоюз и первичка В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

18 января текущего года на базе Учебного центра Московского областного объединения организаций профсоюзов прошел круглый стол с председателями первичных профсоюзных организаций, входящих в Московскую областную организацию профсоюза, на тему «Деятельность профсоюза и его организаций в современных условиях». Подобные заседания круглых столов состоялись в течение 2012 года в пяти территориальных организациях Профавиа.



В заседании круглого стола приняли участие председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Николай Кириллович Соловьев и специалисты аппаратов ЦК профсоюза и МООП. В ходе разговора профсоюзные лидеры смогли поделиться волнующими их проблемами, рассказать о своем видении работы профсоюза и его организаций в ближайшие пять лет.

Открывая заседание круглого стола, Н.К. Соловьев отметил, что в профсоюзе завершилась отчет-

но-выборная кампания — важнейший этап в жизни любой профсоюзной организации. Подведены итоги пятилетия и сформулированы планы на будущий период. На XVI съезде Профавиа принята программа профсоюза. Через два месяца был проведен пленум, на котором члены ЦК профсоюза еще раз вернулись к решениям съезда, чтобы детализировать все принятые программные документы. Но все же, по словам председателя, без живых разговоров, без объективного анали-

за ситуации, без знакомства с позицией и взглядами руководителей первичных организаций, которые непосредственно общаются с трудовыми коллективами, трудно выстраивать каждодневную работу профсоюза. Поэтому руководство Профавиа уделяет большое внимание проведению таких встреч. Основной целью круглого стола Н.К. Соловьев обозначил разговор в неформальной обстановке о приоритетах профсоюза на предстоящие пять лет.

— Многие из нас были на профсоюзной работе в период

социализма. С тех времен выработались стереотипы, по которым мы пытаемся работать и сейчас, не отдавая себе отчета в том, что нашу с вами работу от реалий оторвать невозможно, а в реалиях у нас — капитализм с его отношениями, организацией производства, его требованиями. Это нужно учитывать и связывать работу профсоюзных организаций с экономикой предприятий и общества в целом, — подчеркнул председатель Профавиа.

Первым своими соображениями по теме круглого стола поделился председатель первичной профсоюзной организации (ППО) ФГУП «ЛИИ им. М.М. Громова» А.В. Гордеев. Он говорил о том, что Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности сегодня — это документ, который предприятие или принимает, или не принимает в целом. Но если работодатель не может выполнить хотя бы один пункт, предприятие автоматически к соглашению не присоединяется. В связи с этим было высказано пожелание: при принятии такого соглашения в будущем учесть, чтобы у предприятий была возможность не принимать соглашение в полном виде, а присоединяться только по ряду пунктов.

Также говорил А.В. Гордеев о необходимости обучения профактива:

— На нашем предприятии этот момент упущен. Инициативу мы иногда проявляем, и нам удавалось даже что-то провести, но это не всегда системно, не тот формат, да и средств не хватает.

Н.К. Соловьев в ответ разъяснил, что ФОС — это основа, на базе которой вырабатываются все коллективные договоры. Официально от присоединения к соглашению отказались всего 20 организаций, но настораживает то, что 2/3 из них — самолетостроительные предприятия. Отка-





зы направляются в Минздравсоцразвития. И если соблюдены два условия — месячный срок и мотивированный отказ, — организация считается неприсоединившейся.

— В связи с этой ситуацией мы впервые в современной России инициировали рассмотрение причин отказа на уровне госоргана. Рабочая группа (в составе которой были представители Минздрава, предприятий и профсоюза) по этому вопросу рассмотрела Нижегородский завод «Сокол» и Воронежское акционерное самолетостроительное общество. По

результатам проверки предприятиям предложено еще раз рассмотреть данный вопрос и найти возможность присоединиться к соглашению с пунктами разногласий. Официально сегодня нельзя присоединиться с разногласиями, но практика уже позволяет это делать, — пояснил председатель Профавиа.

Что касается обучения, Н.К. Соловьев предложил возобновить так называемые школы профактива. А на семинары на предприятиях или на базе областной организации профсоюза предложил приглашать специалистов

аппарата ЦК, чтобы они своевременно давали профактиву квалифицированную информацию, могли ответить на интересующие вопросы.

Председатель ППО ОАО «ЭМЗ им. Мясищева» А.А. Рябухин говорил о том, что в ближайшем будущем многим предприятиям авиационной промышленности будет выгодно войти в ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» (ОАК).

— Такая мощная корпорация с такими мощными заводами не должна оставаться в стороне как управляющая компания. Поэтому необходимо более плотно работать с М.А. Погосьяном, чтобы входящие в корпорацию предприятия, чувствовали себя комфортно, в том числе и в профсоюзной вертикали.

Н.К. Соловьев рассказал, что еще А.И. Федоров в бытность президентом ОАК выступил с предложением заключать корпоративные соглашения.

— Законодательство этого не предусматривает, и мы были вынуждены после съезда ставить вопрос о том, что законодательство необходимо менять и вводить промежуточный уровень соглашений — корпоративные. И Погосян приверженец этого. Поэтому сейчас мы с председателями профкомов самолетостроительных предприятий работаем над таким соглашением. Ведь у







некоторых самолетостроительных предприятий незавидная судьба. Так, например, прекратил свое существование Саратовский авиационный завод, потому что был частным предприятием. Директор вынужден был продать все акции. Теперь на месте завода построят гипермаркет «Икеа». Балансирует сегодня самарский «Авиакор». И единственное спасение всех этих заводов — вхождение в ОАК, — подытожил Соловьев.

Председатель ППО ОАО «Корпорация «ТРВ» Г.М. Пудов затронул вопрос заработной платы. Он напомнил, что при социализме 60% в зарплате составляла постоянная гарантированная часть, а 40% — стимулирующая.

— Капиталист не идет по этому направлению, а наоборот увеличивает стимулирующий фактор. Потому что работают у нас все по-разному, в том числе ИТРовцы, которые знают, что они отсидают день, замечаний нет — получи свою зарплату. Никакого стимула нет. Работодатели говорят, что система сформирована и у нас на предприятии, и в соглашении, поэтому фонд оплаты труда не позволяет варьировать зарплату, т.е. отметить наиболее отличившегося за счет кого-то другого. Поэтому говорить о 60 или 40% на сегодняшний день может быть не так злободневно, ведь главное, чтобы зарплата росла, а

работник получал заработанные деньги и всегда был отмечен. И тут профсоюзу уже нужно смотреть, чтобы это не было мнение одного работодателя типа «этого я люблю, этого — нет, поэтому этому больше заплачу, а этому — меньше».

Волнует Г.М. Пудова и вопрос кадров. Он считает, что в кадровом вопросе у профсоюза пока нет будущего и сформировать кадровый резерв в настоящий момент очень сложно. Объясняет он это тем, что та молодежь, которая сегодня приходит в профсоюз, не знает ни форм работы социализ-

ма, ни сегодняшних форм работы, и особо не хочет их знать.

— И это большая беда. Пройдет еще время, мы уйдем, и кто будет в профсоюзе? Хорошо там, где генеральный директор поддерживает профсоюзную организацию. Там молодежь уже по-другому смотрит на работу профсоюза. А там где нет такой ситуации — формируется яма, и это меня очень волнует, — подчеркнул он.

Председатель Профавиа согласился с тем, что кадровый вопрос остается важным для профсоюза. Но при этом отметил, что у него на сегодняшний день два молодых заместителя, которые уже могут работать хорошо. А спустя несколько лет они наберутся того опыта, который позволит им с полной ответственностью руководить профсоюзом.

В связи с этим председатели высказались о проблемах профсоюзного членства в целом и лидерства в профсоюзе. Особенную озабоченность вызывает отсутствие лидеров в низшем звене профсоюза — первичке.

Председатель ППО ОАО «Долгопрудненское научно-производственное предприятие» В.И. Поляков акцентировал внимание на том, что в последние годы профсоюзы ослабили многие свои позиции. Особенно наглядно это проявилось в части санаторно-курортного лечения и детского



отдыха, ведь у предприятий не остается ни санаториев, ни детских лагерей.

— Члены профсоюза — по сути своей все же потребители, поэтому если у предприятия есть свой санаторий, куда направляют по постановлению обкома, для членов профсоюза это имеет большое значение.

Председатель первички ОАО «Раменский приборостроительный завод» В.А. Умеренко предложил помимо учебы профсоюзного актива проводить обучение рядовых членов профсоюза, чтобы независимо от социально-экономических условий наши люди могли грамотно оценивать ситуацию.

— Ведь какой капитализм мы строим? С социальным лицом или волчьим оскалом? Если с социальным — все хорошо, все наши вопросы остаются, и я считаю, что именно такой капитализм и должен быть. Но, скорее всего, мы находимся во втором варианте, — подчеркнул Умеренко.

Когда речь зашла о цене труда работников, заложенной в цене производимых изделий, Н.К. Соловьев сказал, что сейчас основной проблемой предприятий оборонно-промышленного комплекса является гособоронзаказ:

— Гособоронзаказ 2011 года был сорван по той причине, что изготовители не нашли общего языка с Министерством обороны РФ по цене изделий. Минфин до последнего времени был государством в государстве: что хотел, то и делал. Ну а то, как военные подходят к цене труда — никакой критики не выдерживает, но при этом они говорят: мы за то, чтобы предприятие работало рентабельно... В связи с этим мы обратились к вице-премьеру С.Б. Иванову (прим.: с 22 декабря 2011 года — руководитель администрации президента РФ) с просьбой о проведении совещания по вопросам гособоронзаказа и цены труда в оборонно-промышленном комплексе. Пока встреча находится на стадии подготовки.

В ходе круглого стола председатели также говорили об экономике социализма и капитализма; финансовом положении профсоюза; проблемах с учетом мнения



профсоюза; недостатке информации о деятельности Профавиа.

Заместитель председателя профсоюза Т.А. Власенко в завершение высказала свое мнение о том, что такое профсоюз на современном этапе.

— По моему мнению, профсоюз — это четкая структура и четкая взаимосвязь. Это к вопросу об информированности, допустим. Должна быть выстроена четкая система поступления информации снизу вверх и сверху вниз. Здесь, прежде всего, необходимо проследить, как построена эта работа у вас на местах, но главное, чтобы связь была не односторонней — нужно прислушиваться к мнению членов профсоюза. Второй момент — это дисциплина, необходимая для более четкого взаимодействия и планирования работы. Что касается учебы, инициатива должна идти от вас. Нам нужно знать, какая тематика интересует членов профсоюза, профсоюзный актив. Исходя из этого, нам проще будет составлять планы обучения.

Затронула Т.А. Власенко вопросы мотивации и имиджа профсоюза:

— Нужно вспомнить о том, что когда-то профсоюзы выполняли воспитательную функцию, но на сегодняшний день она практически утеряна. От этого наши люди потеряли ориентиры, перестали четко понимать, что такое проф-

союз сегодня. Необходимо менять восприятие людей. Вкладывать в них понимание того, что профсоюз — не некая возможность получить материальные блага, а все же правовая защита, зарплата, здоровье, охрана труда и т.д. Но и мы должны понимать, что каждый член профсоюза для нас не некая статистическая единица, которая уплачивает взносы, а клиент, которому мы оказываем определенные услуги за тот процент, что он нам платит. Особенно нужно обращать на это внимание молодежи.

Н.К. Соловьев в заключительном слове подвел итог всему вышесказанному и сделал акцент на том, что профсоюзы сильны своими акциями протеста:

— У профсоюзов есть и должно быть эффективное средство давления — протестные действия. Я умышленно не произношу слово «забастовка», потому что даже у вас оно вызывает негативную реакцию из-за сложности ее законного проведения. Между тем, это единственное средство, которое заставит обратить на себя внимание. И самое главное, к чему я призываю людей, — не быть пассивными!

В завершение круглого стола председатели первичек обсудили предстоящие 4 марта 2012 года выборы президента России. ■

Наталья Конакова



## ПРИГЛАШАЕМ К ДИСКУССИИ!

*О необходимости широкого обмена мнениями по назревшим проблемам в нашем профсоюзе говорилось не однажды. Но как-то не складывалось, и это понятно. Ведь одно дело — обсуждать те или иные вопросы в узком кругу, и другое — выносить их на рассмотрение всего профактива. Но сегодня пришло время.*

*Мы надеемся, что обсуждение в дискуссионном клубе, открываемом в журнале «Вестник Профавиа», будет серьезным и предметным. Ведь мало ставить вопросы, это мы все умеем, да и сами проблемы известны. Намного важнее предлагать пути их решения. Обязательно — реалистичные пути, с учетом имеющихся кадровых и материальных ресурсов.*

*Тема дискуссии этого и последующего номеров журнала в нынешнем году —*

### **мотивация профчленства.**

*Она является основополагающей проблемой, если вдуматься в динамику изменения численности не только нашего, но и других отраслевых профсоюзов. И диапазон этой темы таков, что включает в себя множество других.*

*Обсуждение накопившихся в этой области проблем, как предполагается, продлится в течение года. А итоги будут подведены в декабрьском номере журнала.*

## **ДРУГИЕ ВРЕМЕНА — НОВЫЕ АКЦЕНТЫ, или мотивация профсоюзного членства в современных экономических реалиях**

Мотивация, мотивация, мотивация... Как часто сегодня в профсоюзных кругах слышится это слово... Трудящихся надо мотивировать для вступления в профсоюз! Надо повышать мотивацию работников для вступления в профсоюз! Необходимо проводить мероприятия по мотивации профсоюзного членства! И так далее, и тому подобное... А понимаем ли мы, что представляет собой сегодня мотивация профсоюзного членства? Давайте попробуем разобраться в этом вопросе.

От чего же зависит сегодня результативность работы по вовлечению трудящихся в профсоюз? Проанализировав результаты различных социологических опросов среди членов и не членов профсоюза, исследований в этой области, профсоюзные ученые и аналитики пришли к выводу, что на уровень мотивации работников к вступлению в профсоюз влияют следующие факторы:

- информированность коллектива о деятельности профсоюза на всех уровнях;
- результативность дел по укреплению социального партнерства;
- реальная защита работников профсоюзами и их организациями;
- привлечение работников к активному участию в профсоюзной работе;
- качество подготовки и проведение мероприятий;
- личные качества, в том числе деловитость, профсоюзных лидеров;
- постоянная и эффективная система обучения, как профсоюзного актива, так и рядовых членов профсоюза.

Вроде бы ничего нового в этих факторах нет, но готовы ли сегодня профсоюзы действовать в соответствии с ними? Что должно стать приоритетом в работе профсоюза и его организаций, какие действия они должны предпринять, чтобы люди почувствовали, что профсоюз им необходим?

Деятельность профсоюза условно можно разделить на три блока:

1. «Социальная поддержка» — материальная помощь, подарки, путевки, организация детского отдыха и т.д.
2. «Защита» — зарплата, занятость, охрана труда, юридические вопросы.
3. «Организационно-финансовый» — внутрипрофсоюзные вопросы (структура, членская база, членские взносы и т.д.).

К сожалению, до сих пор, многими профсоюзными деятелями блок «Социальная поддержка» воспринимается как основной с точки зрения мотивации профсоюзного членства. В то время как реалии сегодняшнего дня показывают, что приоритетным должен стать блок «Защита».

Это доказывает и тот факт, что в массе трудящиеся не вполне понимают, что они всего лишь наемные работники и работодатель в любой момент может ущемить их права, что защитить себя они могут только с помощью профсоюзной организации. Именно от этого непонимания все чаще из уст работника можно услышать: «нам повысили зарплату, мне жалко платить профвзносы» или «дети у меня выросли, внуки тоже, путевки вы не даете...Зачем вы мне нужны?» и т.д.

Но практика и время показывают, что сиюминутные людские интересы могут отличаться от их же интересов через некоторый промежуток времени.

Особенно, если работодатель решит не повышать заработную плату, сократить численность работающих, сэкономить на условиях труда...

В связи с этим профсоюзные лидеры в первую очередь должны поставить перед собой задачу предвидеть будущие интересы человека труда и перевести его (человека труда) ожидания из материальной плоскости получения профсоюзных благ в плоскость получения необходимой защиты социально-экономических прав и интересов. То есть перейти от приоритетности блока «Социальная поддержка» к приоритетности блока «Защита». Но для этого профсоюзам нужно решить еще одну немаловажную задачу — внутреннюю — преодолеть собственную пассивность, инертность и нежелание менять устоявшийся стиль работы.

В современных рыночных условиях необходимо переходить к новым социально-экономическим понятиям. Например, принять тот факт, что рядовой член профсоюза — не статистическая единица, уплачивающая профсоюзные взносы, а клиент, имеющий право на получение ряда услуг, которые может оказывать ему профсоюз и его организации.

Перечень этих услуг полностью соответствует содержанию защитного блока и, как дополнение, составляющие блока социальной поддержки:

- правовая защита наемного работника (в том числе юридические консультации);
- заключение коллективного договора и осуществление контроля за его выполнением;
- регулирование трудовых отношений;
- охрана труда и здоровья;
- представление интересов трудящихся в различных инстанциях (в том числе в судах);
- возможность участия в управлении предприятием (через коллективный договор);
- содействие обучению и повышению квалификации;
- содействие реализации различных социально-значимых программ (например, молодежных);
- содействие пенсионному обеспечению работников;
- получение общественно-значимой информации;

- возможность самореализации;
- организация досуга (культурно-массовые и спортивные мероприятия);
- финансовая помощь.

Ранее уже было замечено, что для того, чтобы повысить мотивационную составляющую профсоюзного членства профсоюзам необходимо «преодолеть собственную пассивность, инертность и нежелание менять устоявшийся стиль работы». Но, профсоюз — это организация, и самостоятельно измениться он не может... Измениться должны люди, которые объединены в профсоюз, их психология и взгляды. И, прежде всего, это касается тех, кого называют профсоюзными лидерами.

В практике работы западных профсоюзов уже давно существует институт профсоюзных мотиваторов: это специально обученные люди, которые занимаются именно вовлечением работников в профсоюз. В российской современности пока еще мы не можем похвастаться наличием таких специалистов, поэтому все вопросы мотивации «ложатся на плечи» профлидеров. Казалось бы, в чем проблема? Среди руководителей профсоюзных структур достаточно людей, обладающих опытом профсоюзной работы и пользующихся уважением. Но...готовы ли они быть мотиваторами? Исследования и различные семинары по мотивации, проведенные учебными заведениями профсоюзов за последние годы практически на всех уровнях профсоюзной структуры, показали недостаточную готовность наших профсоюзных руководителей к мотивационной деятельности по двум причинам.

Причина первая — отсутствие собственной веры в профсоюзные ценности и перспективу профсоюзного движения в целом (а ведь известно: если не веришь сам — тебе не поверит никто).

Причина вторая — отсутствие необходимых теоретических знаний и практических навыков мотивационной работы.

Совершенно очевидно, что сегодня мотивация профсоюзного членства работников предприятий во много зависит от личности того, кто руководит профсоюзом или профсоюзной организацией

(независимо от уровня: цеховая, первичная или территориальная).

Специалисты утверждают, что росту авторитета профсоюзного лидера и, как следствие, усилению мотивации профчленства способствуют следующие личностные и профессиональные качества:

- убежденность в необходимости своей работы (сомнения и неуверенность лидера порождают недоверие людей);
- внимательность к обращениям работников (тщательное изучение вопроса, обязательность ответа);
- умение слушать;
- умение контактировать с руководством (не боясь, не пытаясь угодить, грамотно, убедительно);
- умение четко формулировать свои мысли, требования, аргументы (для этого необходимы соответствующие знания и уровень квалификации);
- доброжелательность, искренность, заинтересованность, отзывчивость;
- обязательность (самодисциплина);
- умение привлекать к работе коллектив (опираться на него, а не подменять);
- хорошая память (на лица, фамилии, собственные обещания);
- системность в работе (планирование, контроль, порядок в документации).

При этом профсоюзным лидерам необходимо помнить, что невозможно отделить или выделить по значимости какое-то одно направление деятельности профсоюзной организации и его лидера. Только во взаимодействии по всем направлениям, от постоянного совершенствования стиля и методов работы, деловитости профлидера зависит настроение людей, их отношение к профсоюзам, их желание быть членом профсоюза и участвовать в профсоюзной работе.

**Мотивация профсоюзного членства: другие времена — новые акценты... А что думаете вы по этому поводу, уважаемые профсоюзные лидеры? ■**

*Т.А. Власенко,  
заместитель председателя  
Профавиа*



## «Мухи» в «паутине»?

# НЕТ, НОВОЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ПОЛЕ!

Не прошло и двух десятков лет, как Россия прочно обосновалась в Интернете. По ряду оценок, сегодня в Рунете — русскоязычной части всемирной глобальной сети — 60 миллионов интернет-пользователей, и ожидается, что к 2014 году их число возрастет до 80 миллионов.

Еще совсем недавно Интернет иронично именовали «всемирной паутиной», а его пользователей — «мухами». Определенная доля истины в этом есть: тот, кто «завяз» в «паутине», уже не сможет обойтись без нее. Однако оставим в стороне споры про интернет-зависимость и прочие вредные последствия такого явления. Сеть (а именно так ее иногда именуют сегодня, причем уважительно, с большой буквы) целиком отражает нашу жизнь и так же многообразна. Поэтому и относиться к ней надо, как к жизни: внимательно изучать, набираться опыта и брать то лучшее и полезное, что она может дать, как для отдельной личности, так и для общества.

Прошлый год коренным образом поменял отношение к Интернету, прежде всего к социальным сетям. Выяснилось, что виртуальное общение вполне может перейти в реальное. И даже влиять на жизнь государств. «Арабская весна» доказала это со всей оче-

видностью, после чего власти разных уровней обеспокоились и спешно начали изучать основы компьютерной грамотности. А кое-кто из президентов даже срочно освоил айфон.

Преимущество социальных сетей с точки зрения свободного выражения мнений состоит в том, что Интернет пока что не подконтролен жесткой политической цензуре в большинстве стран (кроме таких, как Китай, Белоруссия, Северная Корея). И это сыграло злую шутку с авторитарными режимами, упустившими из поля зрения этот важный информационный и организационный ресурс. Митинговая активность пробудилась даже в России, ранее полагавшейся только на «зомбоящик» и печатные СМИ, которые до сих пор вполне справлялись с формированием общественного мнения в нужном для власти направлении.

Думается, давно пришло время и нашему профессиональному союзу пристальнее приглядеться к этому информационному полю. А для начала попытаемся разобраться, что оно собой представляет, хотя бы в первом приближении.

Недавно Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провел любопытное исследование популярности со-

циальных медиа-ресурсов в России. Замечу — исследование проведено по инициативе ВЦИОМ, что вроде бы должно исключать в данном случае политическую ангажированность.

Исследователи сообщают, что доля пользователей сети Интернет к началу текущего года достигла уже 55% населения (полгода назад — 49%), причем наиболее стремительно растет доля именно ежедневных пользователей Сети (с 30 до 36%). Не пользуются ресурсами «всемирной паутины» сегодня 45% (для сравнения, год назад таковых было 50%).

В социальных сетях сегодня зарегистрированы 82% пользователей Интернета (еще в 2010 году этот показатель составлял 52%). Типичный пользователь социальных медиа, как утверждает ВЦИОМ — это человек в возрасте 18–24 лет (96%), обеспеченный (87%), проживающий в Москве и Санкт-Петербурге (94%).

С последним утверждением я бы поспорил, и даже очень. Тот, кто регулярно бывает в социальных сетях, может убедиться, что география пользователей охватывает всю страну, а возрастной спектр очень широк. Другое дело, какие именно это сети. Например, общепринято считать, что в «Одноклассниках» — более возрастная аудитория, а «Вкон-

такте» — более молодая. Хотя это разные сети по структуре и идеологии, поэтому такое разделение — достаточно условное.

И уж грубейшая ошибка — считать, что в социальных сетях «сидят» одни москвичи и питерцы. Хотя ВЦИОМ и заявляет, что опрос проводился в 138 населенных пунктах и 46 областях, краях и республиках России, складывается впечатление, что на самом деле социологи не высывали нос из обеих столиц. Либо были допущены ошибки при определении параметров репрезентативной выборки в ходе подготовки соцопроса.

Тем не менее, из-за отсутствия других данных, вернемся к ВЦИОМу. Он утверждает, что самыми популярными социальными сетями Рунета остаются «Одноклассники» (ими пользуются 73% пользователей Интернета) и «ВКонтакте» (62%). И это похоже на правду. Третье место занимает сеть «Мой мир», популярность которой существенно выросла (с 22 до 31%). Значительно увеличилась аудитория зарубежных сетей «Facebook» (с 5 до 18%) и «Twitter» (с 2 до 9%). Доля пользователей остальных сетей не превышает 6%.

С последней цифрой тоже можно было бы поспорить, особенно в отношении «Livejournal» (ЖЖ, Живой журнал). Именно через эту сеть, наряду с «Facebook» и «Twitter» (пользователи часто дублируют сообщения в этих сетях с помощью ссылок), происходит организация оппозиционных митингов в Москве и других городах. Наиболее известные на сегодня блогеры также обосновались именно в ЖЖ. Поэтому падение доли пользователей этой сети, как утверждает ВЦИОМ, с 5 до 3% вызывает сомнение.

Вообще с определением рейтинга сетей есть много нюансов, поскольку у каждой из них есть свои сервисы, пользующиеся, так скажем, отдельной популярностью, которая автоматически распространяется на всю сеть. К примеру, в «Мой мир» вы можете не заглядывать, но активно пользоваться связанным с ним сервисом — популярным средством для быстрого обмена сообщения «Mail.Ru Agent».

Принцип организации социальной сети, если исходить из самых общих понятий, прост. Вы

открываете в ней свою страничку (аккаунт), затем находите тех, кто готов с вами общаться (или они находят вас). Далее в дело вступают сервисы сети: можно размещать фотографии, любимую музыку, видеоролики и делиться ими с друзьями, вступать в группы по интересам для обсуждения тех или иных вопросов, посылать поздравительные открытки и так далее.

Почему наибольшей популярностью пользуются «Одноклассники»? В немалой степени и потому, что принципы организации своей странички в этой сети более просты и понятны, чем, скажем, в «ВКонтакте» или тем более «Facebook», особенно для рядовых пользователей, каковыми является подавляющее большинство из нас. Но есть функции, которые «Одноклассникам» недоступны — скажем, размещение видеороликов или аудиофайлов. Поэтому сети находят своих читателей еще и по признакам сложности интерфейса, т.е. системы управления сервисами.

Несколько особняком стоит «Twitter» («Твиттер») — сеть, предназначенная для кратких сообщений. Ценность ее в том, что она позволяет размещать эти сообщения сразу же по мере того, как происходят события, не обязательно с компьютера, но и с мобильного телефона, если он поддерживает Интернет. Собственно, то же самое можно делать и в любой другой сети, скачав и установив в телефон или смартфон соответствующие программы, но достоинство «Твиттера» — именно в краткости и оперативности. К примеру, я включил в число читаемых мною вице-преьера Д.О. Рогозина (по крайней мере, он являлся таковым на момент написания этой статьи), который активно пользуется этой сетью, и это позволяет не только отслеживать его поездки, но и высказываемые им мысли по тем или иным проблемам, в том числе оборонно-промышленного комплекса. Ну, а кто-то читает и мои твиты, то бишь сообщения... И когда твит должен содержать не более 140 знаков, поневоле учишься взвешивать каждое слово.

Другая особая сфера — блоги. Ее так и называют — блогосфера. По сути дела, блог — это интернет-журнал событий, интернет-дневник, основное содержимое которого — регулярно добавляе-

мые записи (посты), содержащие текст, изображения или мультимедиа. Через блоги народ самовыражается. Кто во что горазд. О пользе сыроядения, к примеру, или ритуальных танцах марсиан. Поэтому до недавнего времени считалось, что блогосфера — это, в общем-то, отстой, и серьезным людям там делать нечего.

В течение всего лишь года это мнение поменялось коренным образом. Блогеры — то есть, люди, регулярно ведущие свои дневники-журналы и откликающиеся на все события политической, социальной, экономической жизни — стали известными людьми. Их цитируют информационные агентства и печатные СМИ. Обзоры блогосферы стали модными в «зомбоящике». И даже Д.А. Медведев в бытность президентом РФ открыл в прошлом году свой блог в ЖЖ. Правда, не очень успешно, поскольку часть сервисов его аккаунта срочно закрыли из-за того, что неожиданно выяснилось: пользователи Сети очень склонны задавать неудобные вопросы, давать негативные оценки, и их не отфильтруешь, как это обычно принято...

Таким образом, в социальных сетях возникло новое направление — политическое, социальное, получившее резонанс в обществе. Конечно же, и сегодня в блогах в ЖЖ, в «Моем мире» и некоторых других сетях (не во всех социальных сетях можно вести блоги) обсуждают в большинстве случаев особенности тренировки китайских снайперов, трудности фотосъемки венецианского карнавала, то, как делать детей правильно или столь же животрепещущие темы. Но есть блогеры, чьи посты уже оцениваются в материальном эквиваленте.

Последнее произошло благодаря настоящей войне, развернувшейся сегодня в блогосфере и связанной с последними политическими событиями. Социальные сети обрушивают хакеры, как это было в декабре с ЖЖ, взламывают чьи-то странички, идет яростный обмен компроматами, блогеров начали попросту перекупать. В частности, за один только пост «раскрученные» блогеры запрашивают до 30 тысяч рублей, а за организацию идеологической кампании в блогосфере — миллионы. Если такие суммы требуют, значит, находятся те, кто готов платить.



## ДИСКУССИЯ

«Раскрутить» блог тоже стоит денег, поскольку социальные сети являются коммерческими предприятиями. И если в «Одноклассниках» с вашего мобильного телефона скромно вытягивают 70–80 рублей за те или иные «фишки», то помещение вашего поста на главной страничке ЖЖ в верхней строчке «прого» на два часа обойдется в сумму до 15 тысяч рублей. За известность нужно платить, как и за все в этом мире.

Наивно, конечно, думать, что крупный чиновник, политик, бизнесмен, активно участвующий в блогосфере, денно и нощно стучит по клавиатуре компьютера или кнопкам айфона. Делают это, как правило, нанятые люди, согласовывающие с боссом лишь общую концепцию постов и круг вопросов организуемой дискуссии. Но все сказанное является свидетельством того, какое значение сегодня придается блогосфере и социальным сетям в целом.

Представленный выше беглый обзор сетевой активности, хотелось бы надеяться, даст нашему профсоюзному активу некоторое представление о новом информационном поле, образовавшемся в России. И заодно станет поводом задуматься о том, каково место профсоюза в этом поле. Пока, прямо скажем, нас там практически нет, если не считать дыша-

щую на ладан в «Одноклассниках» группу «Молодежь Профавиа». В то же время постоянно приходится слышать сетования этой самой молодежи на то, что ей не дают возможность публично обсуждать проблемы профсоюза. А кто мешает-то? Мало ведь декларировать, надо еще самим что-то делать!

Работая над этим материалом, заглянул в «Одноклассники». Последний пост в группе «Молодежь Профавиа» в ленте новостей датирован 18 августа прошлого года. Вот вам и стремление к дискуссиям...

С другой стороны, хорошо, что Профавиа представлен в сетях хотя бы так. Потому что более он нигде не представлен. И это предмет для серьезного обсуждения.

Чем выгодно отличается дискуссия в сетях от такой же на сайте Профавиа? Тем, что сайтом пользуется узкий круг лиц, а в сетях дискуссию увидят и могут принять участие в ней десятки тысяч пользователей. А это — пропаганда профсоюза, свидетельство того, что он живет, действует и развивается. Та самая мотивация, за которую мы бьемся и о которой столь много говорим — но пока с невеликими результатами.

Я уже знаю, что скажут на это члены дорогого мне нашего профактива: «А вы там, в ЦК, нач-

ните, а мы — да-а-а, мы поддержим!» — и героически побьют себя кулаком в грудь. Как обычно, забывая при этом, что ЦК — это не аппарат, который они имели в виду, а выборный орган, то есть они сами.

Еще раз подчеркну: участие и «раскрутка» в социальных сетях, в том числе в блогосфере — это не увлечение, а серьезная работа, преследующая вполне конкретные цели. Она требует общих усилий, скоординированных действий, потому что широкую дискуссию не могут вести между собой несколько сотрудников аппарата ЦК. Другое дело, что мы можем оказать поддержку нашей новой информационной площадке с помощью сайта, журнала, рекламируя ее. Точно так же это смогут сделать территориальные комитеты и первички, имеющие собственные сайты.

Но мало открыть и продвигать такую площадку. Главное в том, чтобы она имела интересное содержание. И вот это — задача всего профсоюзного актива.

А обсудить ее мы можем на страницах нашего журнала. Есть предложения? Ждем! ■

*Игорь Киселев,  
заведующий отделом  
информационной работы  
ЦК Профавиа*



# PROFAVIA.RU: Перезагрузка



ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

Сейчас любой член профсоюза может зайти на сайт Профавиа, найти там постановления пленумов и президиумов, тексты принятых законов, почитать новости о жизни первичек и территориальных организаций. Мы призываем к нашему сайту и воспринимаем его как удобный инструмент, значительно облегчающий поиск информации. Понадобилось некоторое время, чтобы отделы ЦК Профавиа определились со структурой своих разделов на сайте, и теперь вся поступающая информация систематизирована. Но отдел информационной работы хотел бы напомнить о том, как все начиналось.

В 2004 году был создан сайт [www.profavia.ru](http://www.profavia.ru). Первоначально он выглядел так:

году количество заходов по данным счетчика составило 1718, а в 2011 году оно увеличилось до 3155. Кто-то может посмеяться над такими результатами, но мы

ровали его в соответствии со спецификой профсоюзной деятельности. В 2012 году отдел информационной работы планирует подлечь такой же итог (хотя втай-



Появление своего сайта стало существенным прорывом в информационной деятельности профсоюза, учитывая, что и по сей день не все профсоюзные организации могут заявить о себе в Интернете.

Шло время, и сайт перестал соответствовать требованиям современных технологий, да и структура его была громоздкой. Было решено полностью изменить внешний вид [profavia.ru](http://profavia.ru) и структурировать информацию, а также разработать алгоритм подачи и размещения материала. Так, в 2008 году появился другой сайт:

не развлекательный портал и не новостной агрегатор (автоматический сборщик лицензионных новостей с различных информационных ресурсов), которые собирают сотни тысяч заходов. Те, кто не удовлетворен данной цифрой, пусть почаще заходят на сайт Профавиа.

не мы мечтаем об увеличении в три или даже четыре раза.

Ниже приводятся два графика, за 2010 и 2011 годы, сравнив которые можно увидеть динамику посещений [profavia.ru](http://profavia.ru) (см. *guarp.*).

Для профсоюзного сайта это хороший результат. И его мы добились совместными усилиями: ЦК, территориальные и первичные профорганизации вместе создавали [profavia.ru](http://profavia.ru) и модифици-

Как видно, эти графики похожи, что связано с ритмом работы; праздничные даты увеличивают поступление информации, время отпусков, соответственно, снижает.

В связи с кардинальными изменениями двух основных рабочих инструментов информационного

Новый интернет-ресурс Профавиа полностью изменился: сайт стал удобнее, грамотнее структурирован, его отличает строгий, эlegantный дизайн и интуитивно понятный интерфейс, а в регулярно обновляемых новостных рубриках всегда можно ознакомиться со свежей и полезной информацией.

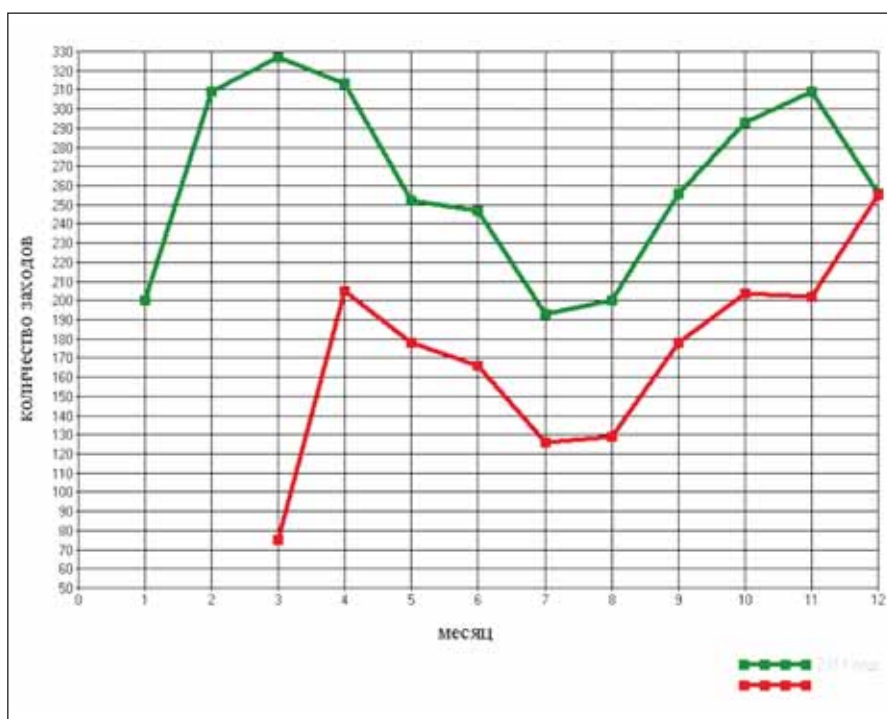


Размещением контента стал заниматься отдельный сотрудник, занятый в отделе информационной работы, тогда как до этого ответственность за размещение материалов лежала на организационном отделе.

По сравнению с прошлым годом посещаемость нашего сайта выросла почти в два раза. В 2010



## АНАЛИТИКА



отдела (сайта и журнала «Вестник Профавиа») была обновлена и Концепция информационной деятельности, в нее были внесены поправки, координирующие работу отдела с учетом развития информационных технологий. Кстати, с новой ее редакцией можно ознакомиться на нашем сайте.

Тем, кто не может получить «Вестник Профавиа», также придет на выручку наш profavia.ru — мы уже давно создали там специальный раздел «Наши издания», где находятся все номера журнала, с ними соседствуют информационные сборники, буклеты, брошюры и другие печатные издания.

Свои сайты давно создают и развивают многие территориальные и первичные профорганизации, так как уже стало понятно, что без Интернета в современном мире никак не обойтись, как не обойтись и без современных технологий создания интерактивного мультимедийного контента и web-приложений.

Многие профсоюзы обсуждают насущные проблемы и обмениваются мнением на форумах. Это необходимо развивать и поддерживать. Но, к сожалению, многие форумы профсоюзных организаций производят впечатление безжизненного пространства: открыты несколько тем, в которых время от времени кто-нибудь оставляет комментарий-

другой, и потом все опять затихает на месяцы. Открываемым темам не хватает остроты, форумчане реагируют вяло, неохотно. В крупных информационных порталах есть специалисты по поддержанию интереса на форумах, они занимаются созданием актуальных тем, поддерживая здоровую полемику. Также есть те, кто занимается провокацией, раздражает посетителей, специально открывая скандальные темы или оставляя едкий, а то и неприличный комментарий. На интернет-сленге подобное действие называется троллингом (от англ. trolling — ловля на блесну), а «товарищей», занимающихся именно провокацией, — троллями. Само слово «троль» совпадает с обозначением персонажа скандинавской мифологии, имеющего характер довольно-таки пакостный и злобный. Несмотря на довольно неприглядные методы работы «троллей», отдача от их деятельности большая — активность людей в интернет-сообществах резко возрастает, причем пользователи зачастую распознают «разжигателей» еще на стадии создания темы, но это все не мешает им оставлять огромное количество сообщений, повышая посещаемость ресурса. Нет-нет, я никого не призываю тут же заходить на форум профсоюзных организаций и начинать ругать всех и вся. Но немного повысить посещаемость по-

добным способом можно, это не значит, что надо обязательно оставлять сообщения, имеющие оскорбительный характер, есть множество злободневных тем, которые можно обсудить, не прибегая к негативным высказываниям. Главное здесь — оставлять сообщения самим участникам, задавать тон, делиться своим мнением, отслеживать наиболее посещаемые темы, понять, почему именно они заинтересовали людей, а также выявлять наименее «востребованные». Конечно, для этого нужно время, но еще нужно желание. Ни для кого не секрет, что множество людей, работа которых связана с Интернетом, в большей или меньшей степени пользуются им в личных интересах (о том, что во многом это противоречит политике информационной безопасности, пока разговор не идет). По офисам давно ходит анекдот, что сотрудников о совещании будет быстрее оповестить через «Одноклассников», чем письмом или по телефону. Значит, можно потратить несколько минут и на комментарий на профсоюзном форуме.

Логично было бы предположить, что следующим шагом в модернизации подачи информации будет появление профсоюзных деятелей в блогосфере. Отдельные профсоюзы уже начали продвижение в этой области. Данный вид общения увлекает и заинтересовывает некоей камерностью, создается ощущение, что пользователь общается с тем или иным деятелем в дружелюбной, доверительной обстановке, здесь допускается не совсем официальное общение, использование смайликов, что позволяет людям чувствовать себя менее стесненно, разумеется, до известных пределов.

Также нельзя забывать о социальных сетях, в которых не состоит, пожалуй, только закоренелый отшельник или человек, не имеющий выхода в Интернет, а то и компьютера. «Одноклассники», Twitter, «ВКонтакте», Facebook — это весьма скромный список тех ресурсов, где всегда можно найти себе собеседника по интересам, найти старых друзей или обзавестись новыми, а то и поругаться влостью — смотря кому чего не хватает. Прообразом данного «безобразия» были локальные, районные сетки,

где пользователи жили на одной улице и знали друг друга в лицо. Часто они собирались в условленном месте на так называемые «пойнтовки» (англ. «point»). А еще ранее существовала международная любительская компьютерная сеть — фидо, расцвет которой у нас пришелся на середину 90-х гг. Тут наверняка кто-то вспомнит истошные крики: «Да освободите же, наконец, телефон!».

За недостатком времени, а у коекого и желанием общаться лично, люди входят в виртуальные сообщества, находят себе «кружки по интересам»; хочешь — играй, хочешь — общайся, а то и делись секретами личных достижений в живописи, скалолазании или выпечке. Этот вид общения давно перестал быть уделом молодых, на форумах можно видеть людей пожилого возраста, и с каждым годом их число в соцсетях растет.

Так что никуда нам от этого не деться, придется развиваться в этом отношении, тем более что вся деятельность профсоюзных работников направлена на отстаивание интересов людей, защиту их прав, и без двустороннего общения, без живого, доверительного диалога нам не обойтись.

Необходимо добиваться внедрения вышеописанных методов ведения информационной политики во всех территориальных и первичных организациях; интерактивный обмен информацией позволит профсоюзам значительно повысить эффективность своей деятельности, а также привлечь в свои ряды молодежь, что в конечном итоге повысит мотивацию профчленства, а также будет содействовать укреплению положительного имиджа профсоюза.

Нужно всеми доступными способами информировать общество о достижениях профсоюза, о сво-

их проблемах, стараться привлекать к работе профессионалов: веб-мастеров, журналистов, психологов, а также проводить обучение сотрудников. Мотивация снижается, когда человек не видит результатов своего труда. Поэтому свои достижения, к примеру, в правовой или социально-трудовой сфере не надо замалчивать, необходимо говорить о них на каждой доступной информационной площадке. Это не хвастовство, это — наглядный результат каждодневного упорного труда профсоюзных работников. Любую работу можно сделать интересной и увлекательной, если правильно взяться за дело, а самое главное — захотеть. И сайт как раз демонстрирует наши достижения, мы можем рассказать всему Рунету, чего мы достигли и каких вершин собираемся достичь.

Одна из давних проблем — качество получаемых отделом информационной работы фотографий. Это не только наша беда, и даже не только российских сайтов — как показал обзор зарубежных сайтов, хоть и не в таком объеме, как у нас, но многие фото на них смазаны, расплывчаты, замусорены. И ведь не скажешь, что люди не умеют снимать или у них нет фототехники — на конкурсы, проводимые Профавиа, присылаются порой настоящие шедевры фотоискусства. Тем более что в Интернете есть великое множество тематических форумов, где новичку подскажут, какую модель фотоаппарата лучше приобрести, а профессионалы охотно поделятся своими секретами совершенно бескорыстно, за простое человеческое спасибо.

Второй проблемой можно назвать качество текстов. Можно, конечно, ответить, что зачастую в профсоюзном комитете сотрудник аппарата, ответственный за информационную деятельность,

занят еще несколькими направлениями работы, что катастрофически не хватает времени, что, в конце концов, здесь профсоюз, а не кружок изящной словесности. Но сейчас нет никаких проблем найти в Интернете портал русского языка (не привожу примеров, чтобы меня не упрекнули в рекламе) или орфографический словарь. Да и хотя бышний раз пробежать глазами написанное и посмотреть, что же подчеркнул Word, он, бывает, ошибается, особенно в пунктуации, но самые грубые ошибки исправить в состоянии. Да и практически во всех браузерах сейчас стоит поддержка орфографии. А вот ошибки будут существенно снижать имидж профсоюза.

Любопытной деталью стало распространенное использование нашими зарубежными коллегами на своих ресурсах роликов о жизни профсоюзов, причем часто это коротенькие забавные мультфильмы, где повествуется о разнесчастной жизни персонажа до его вступления в профсоюз. Наивно? Да. Эффективно? Еще как!

Существует множество способов заявить о себе, привлечь внимание к профсоюзному движению, это требует сил и времени, но этим нужно заниматься, совершенствовать собственные навыки и не бояться осваивать новое. Когда мне говорят: «Я не стану учиться работе с ПК, мне уже поздно» — я все время вспоминаю, как однажды я шла по улице и увидела, как паренек (очевидно, внук) учил свою бабушку... кататься на велосипеде. Так что «никому не рано и никогда не поздно». Все у нас получится. ■

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





## ПОД КРЫЛОМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

В Татарской республиканской организации профсоюза работает 4 правовых инспекторов труда профсоюза, все они активно участвуют в защите социально-трудовых прав работников, за период с 2007 по 2010 гг. ими подготовлено 138 процессуальных документов: заявлений, жалоб, ходатайств. Предметы спора различны. Это трудовые отношения, пенсионные отношения, гражданско-правовые иски, правоотношения в области социального страхования. Таким образом, правовые инспекторы используют все возможности судебной системы для отстаивания законных прав и интересов членов профсоюза.

Сегодня хотелось бы рассказать о некоторых примерах из моей судебной практики (а в целом пришлось принимать участие в качестве правового инспектора труда в рассмотрении 59 судебных дел в гражданском и арбитражном судах различных инстанций, из них более 70% разрешены в пользу членов профсоюза).

Работник И. обратился к управлению Пенсионного фонда в Авиастроительном районе г. Казани с ходатайством назначить ему досрочную трудовую пенсию по достижении 55 лет в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 27 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ», указывая, что он проработал на работах с тяжелыми условиями труда не менее 12 лет 6 месяцев и имеет страховой стаж не менее 25 лет. Управление ПФ в назначении досрочной трудовой пенсии отказало в связи с отсутствием требуемого специального стажа – 12 лет 6 месяцев.

И. обратился в реском профсоюза работников авиационной промышленности за помощью. Мною ему был подготовлен судебный иск к управлению ПФ о признании права на досрочную трудовую пенсию. Ответчик (управление ПФ) иск не признал. Авиастроительный районный суд г. Казани требования И. к управлению ПФ о признании права на досрочную трудовую пенсию удовлетворил. В кассационной инстанции, рассмотревшей дело по жалобе управления ПФ на решение Авиастроительного районного суда, указанное решение оставлено без изменений.

Работник Б. и ОАО заключили договор подряда на выполнение работ по изготовлению гипсового проекта будущего памятного мемориала. После выполнения работы и сдачи ее результата заказчику (ОАО), последний отказался от оплаты работ мотивируя это тем, что на предприятии отсутствуют необходимые производственные мощности для отливки изготовленного бюста в металле.

Б. обратился в реском профсоюза работников авиационной промышленности за помощью. Правовым инспектором был подготовлен судебный иск о взыскании с ОАО стоимости работ. Доводы ответчика (ОАО), указанные выше, суд посчитал не имеющими правового значения для разрешения возникшего спора и удовлетворил иск Б. в полном объеме.

Работница С. Работала маляром на ОАО. У нее было выявлено профессиональное заболевание – хронический токсический обструктивный бронхит в стадии нестойкой ремиссии, осложненный бронхиальной астмой средней степени тяжести. В связи с заболеванием ей также была установлена утрата профессиональной трудоспособности 30%. В соответствии с медицинским заключением, выданным Республиканским центром профессиональной патологии (ОАО ГКБ №12), С. была противопоказана работа с «любимыми раздражающими и сенсibilизирующими веществами, неблагоприятными факторами, физическим напряжением».

В соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ и на основании приказа работодателя она была переведена с должности маляра на должность уборщика производственных помещений. При этом в соответствии со ст. 182 ТК РФ, устанавливающей, что при переводе работника в связи с профзаболеванием, связанным с работой, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника, за ней должен был быть сохранен средний заработок по профессии маляра, который был существенно выше. Однако ОАО, ссылаясь на то, что ей установлена стойкая утрата профессиональной трудоспособности, не выплачивало ей среднюю зарплату по прежней профессии в течение нескольких лет. С помощью правового инспектора рескома профсоюза работников авиапрома был подготовлен судебный иск к ОАО, в котором С. просила взыскать с ОАО за-



**Павел Астафьев,**  
правовой инспектор труда  
Профавиа

долженность по заработной плате в размере 328 000 рублей. Суд, рассмотрев поданное С. исковое заявление, требования удовлетворил частично, и взыскал с ОАО в пользу С. 90 431 руб.

Или другой пример. В декабре 2010 года вновь назначенным гендиректором ОАО «Авиамотор» был уволен директор по экономике этого предприятия С.В.Селезнев, проработавший на нем более 10 лет. Основанием для увольнения стало сокращение штата организации, в том числе и должности директора по экономике (ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Самое любопытное заключается в том, что сразу же после увольнения Селезнева в ОАО «Авиамотор» была вновь учреждена должность заместителя гендиректора по экономике и финансам, на которую назначен некий гражданин Таф, не проработавший на предприятии и полугода. Несомненный интерес представляет тот факт, что обязанности нового зама по экономике и финансам мало чем отличались от обязанностей, возложенных ранее на С.В.Селезнева. Отсюда несложно догадаться, что сокращение должности носило надуманный характер: в действительности же она была сохранена. После этого становится ясна и цель «операции» — освобождение от неудобного работника.

Более того, в процессе незаконного увольнения С.В.Селезнева, новое руководство допустило и другие нарушения трудового законодательства. Оно проигнорировало профсоюзную организацию в части запроса мотивированного мнения на увольнение С.В.Селезнева, не предложило ему вакантные должности по трудоустройству, и, наконец, нарушило сроки самого увольнения.

Столкнувшись со столь вопиющими нарушениями своих трудовых прав, при поддержке юридической службы рескома профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Селезнев обратился в суд с требованием восстановить его на работе. Дело было рассмотрено с участием представителя профсоюза и представителя работодателя. В результате Авиастроительный районный суд г. Казани удовлетворил требования С.В.Селезнева, признав его увольнение незаконным, восстановил на работе и взыскал неполученную заработную плату с работодателя.

Если бы не этот случай, Селезнев, может, еще долго не задумывался бы о пользе своего профчленства, тем более что сам был представителем работодателя... Зато теперь уж точно благодарит судьбу за то, что не вышел из профсоюза, да и другим — наука! ■

## ПРАВО НА ДОСРОЧНУЮ ПЕНСИЮ ОТВОЕВАНО

В первичную профсоюзную организацию ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» обратился токарь по обработке изделий из пластмасс Р.А.В. с просьбой оказать ему содействие в подготовке документов для предоставления льготной (досрочной) пенсии в соответствии со Списком 2, утвержденным постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10, как рабочему, постоянно занятому механической обработкой изделий из стекловолокна и стеклопластика.

Поскольку работа токаря по обработке пластмасс существенно отличается по вредности от обработки изделий из стекловолокна и стеклопластика, запись в трудовой книжке работника наименования профессии «токарь по обработке пластмасс» не дала бы основания для льготной пенсии.

Таким образом, было принято решение о необходимости исправления записи в трудовой книжке и согласования его с органами пенсионного обеспечения и региональным отделением МЗСР РФ, доказав при этом правомерность такого исправления соответствующими документами.

По инициативе профкома была создана комиссия и проведена проверка рабочего места и в отделение Пенсионного фонда РФ по УР были представлены:

- планировка цеха по участкам (в том числе участка зачистки, на котором работал Р.А.В.),
- карта аттестации рабочего места,
- протоколы оценки условий труда,
- выписка из описания технологического процесса, подтверждающая занятость токаря (и его бригады) на обработке изделий

из стекловолокна не менее 80% рабочего времени,

- табель учета рабочего времени,
- справка по расчету объема работ и расчеты по токарным операциям по изготавливаемым деталям из пластмасс, содержащих стекловолокно.

Представленные доказательства подтвердили постоянную занятость токаря Р.А.В. во вредных условиях труда на обработке изделий из стекловолокна, наименование профессии изменено и работнику предоставлено право на досрочную пенсию по старости.

Спустя некоторое время, Р.А.В. отправился на заслуженный отдых.

Уже после увольнения пенсионер Р.А.В. снова обратился в профсоюзную организацию. Согласно одному из условий коллективного договора, работодатель обязуется поощрять работников, проработавших на предприятии 20 лет и более, в связи с достижением права выхода на пенсию, награждением Почетной грамотой с выплатой денежного вознаграждения в размере 3500 рублей. Как правило, это происходит, когда мужчины отмечают 60-летний, а женщины — 55-летний юбилей. Поскольку Р.А.В. достиг права на пенсию досрочно, вопреки нормам коллективного договора он поощрен не был.

Специалистами профкома было подготовлено обращение к работодателю. Работодатель согласился с тем, что норма коллективного договора нарушена, в связи с чем выпущен соответствующий приказ, о вручении Почетной грамоты и выплате денежного вознаграждения Р.А.В. ■

*Н.И. Брызгалова,  
юрисконсульт профкома  
ОАО «СЭГЗ»*



## ПОРАЗЯТ В НЕБЕСАХ, НА ЗЕМЛЕ И НА МОРЕ

Холдингу, разрабатывающему и выпускающему высокоточное оружие – **10 лет**

Созданная в январе 2002 года корпорация «Тактическое ракетное вооружение» за короткий срок объединила восемнадцать ведущих предприятий ОПК России. Стратегической целью образования интегральной структуры стало стремление не только сохранить и развить российскую школу ракетостроения, но и основать мощную, стабильно развивающуюся компанию, способную успешно конкурировать на мировых рынках вооружений.

### Вчера и сегодня

Основной итог десятилетия корпорации видится в том, что новое объединение реализовалось как компания нового типа, сумевшая не только сохранить имеющиеся на каждом предприятии технологии, но и развить их на основе общих корпоративных целей, направленных на решение стоящих государственных задач.

Процесс объединения проходил в три этапа и был непростым. В особенности второй этап, когда в корпорацию вошло сразу восемь предприятий, в том числе ГосМКБ «Вымпел», ГосМКБ «Радуга» и ГНПП «Регион», которые имели глубокие традиции, свои сложившиеся инженерно-конструкторские школы. Каждое из них до этого выполняло роль го-

ловного в своем направлении: «Вымпел» — по управляемым ракетам (УР) «воздух-воздух», «Радуга» — по УР «воздух-поверхность» и морским ракетным комплексам, «Регион» — по созданию уникальных видов подводного оружия и по управляемым авиабомбам. Эти предприятия существенно расширили продуктовый ряд корпорации. В то же время стремление сохранить свою индивидуальность в ущерб построению новых корпоративных отношений на первых порах имело место.

Сегодня эти предприятия вместе с головным в корпорации выполняют роль системообразующих, обеспечивающих поставку основной финальной продукции.

Уже в первые годы возникла проблема, связанная с тем, что ряд прежних поставщиков комплектов для предприятий корпорации, будучи монополистами в своей области, поставляли свою продукцию по завышенным ценам. При этом в связи с распадом Советского Союза некоторые из них оказались в других государствах. Встал вопрос о налаживании выпуска новых узлов и деталей.

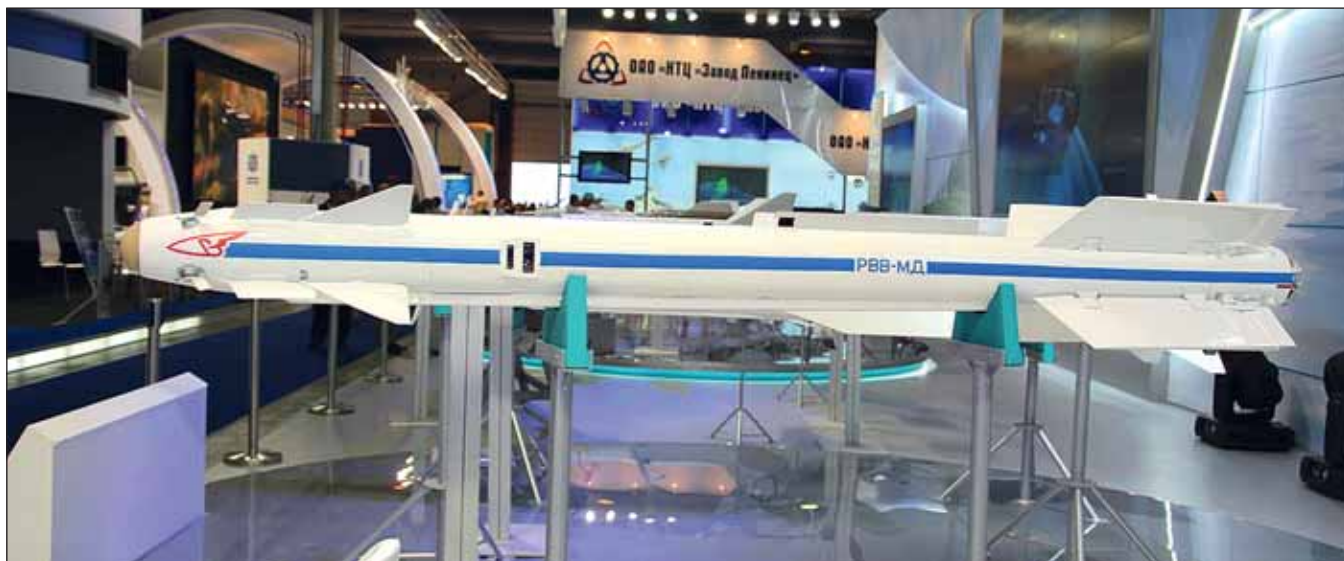
Некоторые предприятия находились в сложных экономических условиях и требовали пере-

профилирования в связи с падением спроса на основную продукцию. Вопрос реструктуризации производств с учетом корпоративных интересов стал важным направлением в строительстве объединения.

Основной результат организаторской и экономической деятельности корпорации — это последовательное наращивание поставок продукции военного назначения (ПВН) по линии как государственного заказа, так и экспорта.

Сегодня предприятия корпорации «Тактическое ракетное вооружение» поставляют заказчикам широкую номенклатуру авиационного управляемого вооружения классов «воздух-воздух», «воздух-поверхность», а также морского ракетного вооружения классов «корабль-корабль», «берег-корабль», других систем морского наступательного и оборонительного вооружения.

Востребованная на внутреннем и внешнем рынках продукция обеспечила компании стабильный рост объема продаж. Если в 2004 году выручка холдинга составила 6,76 миллиарда рублей (тогда 70% поступлений обеспечил экспорт), то в 2010-м оборот достиг уже 34 миллиардов, то есть увеличился в пять раз и, несмотря на кризисные явления, за



год вырос более чем на восемь процентов.

За десять лет своего существования корпорация «Тактическое ракетное вооружение» превратилась в крупную мировую компанию.

По итогам исследований мирового рынка вооружений, ежегодно публикуемых авторитетным журналом «Дифенс ньюс», корпорация в последние годы устойчиво входит в сотню мировых лидеров оборонных компаний. В 2010 году ей в этом списке отведена 62-я строчка.

Прогноз на 2011-й предусматривает рост выручки до 41 миллиарда рублей, в том числе по головному предприятию — до девяти миллиардов рублей. По чистой прибыли корпорация рассчитывает выйти на уровень порядка 3,1 миллиарда рублей.

### **Инновационное направление развития**

Стратегическая линия дальнейшего развития корпорации связана с инновационным путем в целях:

- создания эффективного тактического управляемого ракетного оружия для нужд Министерства обороны Российской Федерации;

- сохранения и укрепления конкурентных позиций на рынках вооружений, завоевания новых сегментов;

- обеспечения высокой рентабельности производства;

- улучшения условий труда и повышения качества жизни персонала корпорации.

Инновационная деятельность требует концентрации интеллектуальных и финансовых ресурсов на этапах НИОКР, внедрения новых прогрессивных способов и методов конструирования, наземных и летных испытаний. Актуальными остаются задачи технического перевооружения производственной базы, создания современных, принципиально новых технологических линий, обеспечивающих реализацию перспективных конструкторских решений, снижения производственных издержек и повышения качества производимой продукции.

Сегодня в корпорации реализуется десятки технологических инновационных проектов. Среди них:

- на базе ЦКБА — создание системного дизайн-центра, разра-

- ботка и внедрение новых критичных технологий — микроволновой фотоники, СВЧ сверхширокополосных цифровых приемных модулей, изготовление плат и модулей микроэлектронных устройств;

- на базе УПКБ «Деталь» — создание новых типов радиоэлектронных систем и изделий, обладающих принципиально новыми функциональными качествами по сравнению с традиционной радиовысотомерной техникой;

- на базе «Салюта» — внедрение новых технологий сварки высокопрочных легированных сталей, титана, нержавеющей стали, изготовление стальных бесшовных цилиндров прогрессивным методом раскатки и др. Практически каждое предприятие корпорации имеет возможность демонстрировать новые технологические линии.

### **Развитие систем наземных и летных испытаний**

Современные задачи требуют кардинальной перестройки систем наземных и летных испытаний. Наряду с реконструкцией и перевооружением лабораторий и стендов ГосМКБ «Вымпел» и ГосМКБ «Радуга» на головном предприятии завершаются разработка и комплектация нового корпоративного лабораторно-конструкторского комплекса (ЛКК), оснащаемого стендами наземных испытаний нового поколения. Центральным элементом ЛКК призван стать комплекс полунатурного моделирования (КПМ), который обеспечит создание перспективных изделий с различными типами систем наведения и в широком диапазоне частотных характеристик ГСН. В ЛКК также формируется ряд лабораторий, в том числе:

- отработки инерциальных систем;

- отработки систем автоматики; контроля аэросервоупругости (устойчивости с учетом вибраций) и др.

Отметим, что ЛКК оснащается отечественным оборудованием, по своим характеристикам не уступающим западным образцам. Трехступенные стенды обладают высокой динамикой и позиционной точностью. Отработка сигналов управления осуществляется с точностью до единиц угловых минут.

В монтаже безэховой камеры (БЭК) используются современные поглощающие материалы, обеспечивающие высокий уровень показателей радиогерметичности.

Ввод в строй таких ключевых объектов, как ЛКК и Центр летных испытаний, кардинальным образом изменит в положительную сторону инженерно-конструкторский потенциал корпорации.

По сути, речь идет о создании корпоративного распределенного инженерного конструкторско-технологического центра нового типа. Основой его станет завершаемый ЛКК, который будет связан с конструкторскими бюро и технологическими службами предприятий, а также с центром летных испытаний и специальными полигонами. Специализированные испытательные лаборатории и комплексы ЛКК будут включены в единую локальную информационную сеть, которая обеспечит параллельную обработку многоплановой информации.

### **Новая продукция**

Интегральными показателями инновационной деятельности являются своевременная смена новых поколений ПВН и создание новых образцов и систем управляемого вооружения, адекватных требованиям времени.

В настоящее время полтора десятка новейших разработок авиационного и морского высокоточного оружия находится на завершающей стадии создания. Большая часть из них заканчивает испытания и готовится к серийному производству. Обновляются практически все авиационные средства поражения класса «воздух-воздух» и «воздух-поверхность», модернизируются противокорабельные комплексы.

В ближайших планах компании, кроме традиционной продукции, — создание и производство беспилотных летательных аппаратов (БПЛА). На прошедшем авиасалоне «МАКС — 2011» корпорацией уже демонстрировалась целая серия малогабаритных разведывательных БПЛА.

Следует отметить, что ряд предприятий корпорации не первый год ведет работы, связанные с тематикой БПЛА. Так, Смоленский авиационный завод является



## СОТРУДНИЧЕСТВО

производителем дистанционно-пилотируемых летательных аппаратов (ДПЛА) типа «Пчела». На «Горизонте» проводятся работы по созданию наземных комплексов беспилотных летательных аппаратов, в научно-производственной деятельности АНПП «ТЕМП-АВИА» направление разработки информационно-измерительных систем и систем управления для БПЛА занимает одно из ведущих мест.

### Экспортная составляющая

Корпорация участвует в военно-техническом сотрудничестве с десятками стран и в этой работе активно взаимодействует как с государственным посредником — Рособоронэкспортом, так и с органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль, а также с теми предприятиями, которые являются поставщиками носителей, вооружаемых нашими системами.

С февраля 2005 года корпорацией оформлено право на осуществление самостоятельной внешнеторговой деятельности, касающейся поставок запасных частей, агрегатов, учебного и вспомогательного имущества к ранее поставленной ПВН, проведение работ по техническому обслуживанию и ремонту этой продукции.

В настоящее время заказчику предлагается пакет услуг в этой области, включая поставки ЗИП, ремонт, обслуживание ПВН, обучение персонала, эксплуатирующего наши образцы вооружения. Более того, компания в рамках ВТС идет на создание совместных предприятий и лицензионный выпуск своей продукции на территории других стран.

Известно, что российское вооружение занимает высокие позиции в мире по критерию «цена-качество». Многие образцы отечественного управляемого вооружения не отстают от западных аналогов, а зачастую и превосходят их по эксплуатационной надежности и эффективности применения. При этом наши цены процентов на 10–15 ниже мировых.

В настоящее время на долю экспорта приходится 36–37 процентов продаж. Хотя доля экспорта в относительных величинах понизилась, в абсолютном



выражении экспорт растет (по сравнению с 2004–2005 годами вырос почти в полтора раза).

Несмотря на осложняющуюся международную обстановку в регионах традиционных российских рынков, корпорация располагает неплохими перспективами развития ВТС с рядом зарубежных стран.

План экспортных поставок по основной ПВН на 2012–2015 годы составляет около 870 миллионов долларов. С каждым годом усиливается направление работ в рамках права на внешнеторговую деятельность — портфель заказов на поставку продукции и услуг в этой сфере в 2011–2012 годах ожидается на уровне 67 миллионов долларов. Создание новой ПВН, несомненно, усилит экспортный потенциал корпорации.

На данный момент экономическое состояние объединенной корпорации «Тактическое ракетное вооружение» может быть оценено как режим устойчивого сбалансированного развития.

### Проблема кадров

Проблемы, безусловно, существуют. Большая часть из них поэтапно, в плановом порядке решается.

К актуальной, сложно решаемой проблеме, как и для большей части предприятий ОПК,

относится проблема кадров. Последние годы возрастной ценз квалифицированных кадров оборонной отрасли имеет устойчивые тенденции к росту. Старение и убытие квалифицированных специалистов из оборонной промышленности сегодня привело к тому, что кадровая проблема предприятий ОПК приобрела масштаб государственного уровня.

Сегодня политическое руководство страны коренным образом меняет свое отношение к военным. Представляется, что назрела настоятельная необходимость поднятия престижа и работников оборонных предприятий. Здесь ключевые вопросы — зарплата, жилье, детсады, социальный пакет. Руководство корпорации пытается найти выход из этой ситуации, но для комплексного решения проблем не обойтись без помощи властей — муниципальных и федеральных. Без целевых государственных программ не обойтись.

Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» является социальным партнером Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Поэтому юбилей холдинга это — и праздник профсоюза, первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в состав корпорации. ■

## НАПО посетил Д.О. Рогозин

Состоялся визит вице-премьера правительства РФ Д.О. Рогозина в ОАО «НАПО имени В.П. Чкалова». Его сопровождали губернатор Новосибирской области В.Л. Юрченко, полномочный представитель президента РФ по Сибирскому региону В.А. Толоконский, мэр г. Новосибирска В.Ф. Городецкий, президент ОАК М.А. Погосян, председатель совета директоров НАПО И.Я. Озор, генеральный директор НАПО А.В. Калиновский и ряд структурных руководителей Минобороны и ОАК.

Свой визит вице-премьер начал с осмотра учебного центра, который готовит для НАПО на базе ГПТУ №1 операторов станков с программным управлением и параллельно выполняет производственный объем изготовления деталей по плану механического цеха №1. Гости посетили также ряд сборочных цехов по производству отсеков пассажирского самолета «Суперджет – 100» и по сборке фронтового бомбардировщика Су-34.

В новосибирском профессиональном училище №1 Дмитрий Рогозин говорил о необходимости подготовки молодых кадров. «Нас интересует вопрос, — сказал он, — как можно в достаточно короткие сроки с учетом появившегося оборонного заказа на производство самолетов холдингом «Сухой» подготовить необходимое количество молодых специалистов. Сейчас самое главное создать такую систему профессионально-технического и инженерного образования, которое позволит насытить предприятия профессиональными кадрами. На новосибирском предприятии средний возраст работающих составляет 40 лет, в то время как на других российских предприятиях

оборонно-промышленного комплекса он в среднем — 48 лет. Такой показатель новосибирскому предприятию удалось достичь благодаря притоку молодых кадров. Одновременно с оживлением производства было создано почти 800 рабочих мест».

Интересен, по словам вице-премьера, и опыт новосибирского авиационного завода по профессионально-техническому обучению рабочих. «В процессе обучения будущие работники завода работают по изготовлению деталей, которые уже завтра могут стать частью сложного механизма истребителей-бомбардировщиков. Это позволяет быстрее подготовить мастера. Данный подход необходимо применять на других предприятиях, которые работают с государственным оборонным заказом».

На состоявшемся затем совещании, в котором приняли участие более двадцати руководителей сибирских оборонных предприятий и ученых, Д.О. Рогозин с удовлетворением отметил, что завод технически перевооружается, а организация труда находится на высоком техническом и технологическом уровне.

Необходимо сказать слова благодарности, отметил Д.О. Рогозин, тем людям, которые в трудные 90-е годы не покинули оборонные предприятия. И сегодня в НАПО имени В.П. Чкалова людям приятно работать, здесь есть хорошие рабочие места, прослеживается динамика роста заработной платы.

В целом актуальная задача — наладить выпуск качественного отечественного продукта, чтобы исключить покупку иностранной техники, летать только на российских самолетах. В этом направлении есть серьезные прак-

тические планы, и последнее совещание в г. Ульяновске в ЗАО «Авиастар-СП» показало, что есть реальные возможности для воплощения задуманного в жизнь. 15 февраля, отметил вице-премьер, мы должны представить в правительство РФ конкретный план развития отечественной авиации и 1 марта — утвердить его.

На совещании выступили шесть директоров сибирских оборонных предприятий. Основная мысль их выступлений была о правильном и взвешенном размещении гособоронзаказа, так как предприятия Урала, Сибири и Дальнего Востока обеспечивают ГОЗ по остаточному принципу. Выступающие отмечали высокий уровень коррупции в Министерстве обороны, призвали сократить покупку комплектующих за границей и пользоваться своими изделиями.

В частности, главный научный руководитель СибНИА имени С.А. Чаплыгина А.Н. Серьезнов заявил:

— Завод — это изготовитель продукта, но испытания, разработку и научное обоснование проводит институт. Между тем, финансирование для нашего института, являющегося ФГУПом, закладывается в бюджет последней строчкой и является минимальным и абсолютно недостаточным для настоящей работы. Если так и дальше пойдет, заводы не смогут работать без научной поддержки.

Д.О. Рогозин заверил присутствующих, что президент РФ выдал ему самый серьезный карт-бланш на его действия с выходом на все необходимые структуры, и что ни одно из предложений без внимания не останется.

В совещании принял участие председатель Новосибирской территориальной организации профсоюза, председатель первичной профорганизации НАПО имени В.П. Чкалова В.Л. Райм. Ему удалось пообщаться с Д.О. Рогозиным после окончания совещания и передать ему в письменном виде свой вопрос. Вице-премьер сказал, что он проводил встречу с профсоюзными лидерами ОПК и остался доволен ее результатами, как и деятельностью профсоюзов в целом. ■

*Отдел информационной работы  
ЦК Профавиа*





2012

**ЯНВАРЬ**

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

**ФЕВРАЛЬ**

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

**МАРТ**

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

**АПРЕЛЬ**

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

**МАЙ**

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

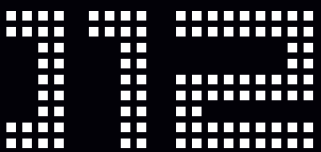
**ИЮНЬ**

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



**Январь      Февраль      Март      I квартал      Апрель      Май      Июнь      II квартал      I полугодие**

<i>Календарных дней</i>	31	29	31	91	30	31	30	91	182
<i>Рабочих дней</i>	16	20	21	57	21	21	20	62	119
<i>Выходных и праздничных дней</i>	15	9	10	34	9	10	10	29	63
<i>При 40-часовой рабочей неделе</i>	128	159	167	454	167	167	159	493	947
<i>При 36-часовой рабочей неделе</i>	115,2	143	150,2	408,4	150,2	150,2	143	443,4	851,8
<i>При 24-часовой рабочей неделе</i>	76,8	95	99,8	271,6	99,8	99,8	95	294,6	566,2



**ИЮЛЬ**

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

**АВГУСТ**

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

**СЕНТЯБРЬ**

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



**ОКТАБРЬ**

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

**НОЯБРЬ**

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

**ДЕКАБРЬ**

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

I полугодие

Июль

Август

Сентябрь

III квартал

Октябрь

Ноябрь

Декабрь

IV квартал

II полугодие

2012 год

182	31	31	30	92	31	30	31	92	184	366
119	22	23	20	65	23	21	21	65	130	249
63	9	8	10	27	8	9	10	27	54	117
947	176	184	160	520	184	168	167	519	1039	1986
851,8	158,4	165,6	144	468	165,6	151,2	150,2	467	935	1786,8
566,2	105,6	110,4	96	312	110,4	100,8	99,8	311	623	1189,2



## СИЛА ПРОФСОЮЗА – В КАДРАХ

Основная миссия профсоюзного движения — защита трудовых прав граждан. Как и любое дело, профсоюзная деятельность требует профессионального подхода, и только в этом случае можно ожидать отдачи, перспективы, развития.

Всем известно, что невозможно достичь профессионализма без обучения, повышения квалификации, в том числе и самообразования. Невозможно также планировать будущее без определенных вложений сегодняшнего дня, а именно — без целенаправленной подготовки собственных кадров. И это очень важный аспект развития профсоюзной организации ее роста и успешности.

Сегодня у профсоюза есть главная ценность — профактив, инициативные, энергичные люди, которые разделяют наши идеи и готовы работать с трудящимися. Но одного желания в данном случае мало: нужен определенный уровень подготовки. Руководители первичных и цеховых профсоюзных организаций должны быть грамотными, уметь выстраивать диалог, четко формулировать тре-

бования трудового коллектива к работодателю, своевременно реагировать на события, делать выводы, принимать решения.

Для того чтобы грамотно донести людям суть профсоюзной работы, профлидеру нужно самому отлично владеть всеми ее нюансами, уметь объяснить преимущества, права и обязанности членов профсоюза, ответить на любые вопросы, порой даже провокационные. Профлидеру надо уметь общаться не только с трудовым коллективом, но и с представителями власти. В этом случае необходимо разбираться в законодательстве, на основе которого действует местное самоуправление.

Центральный комитет Профавиа ведет мудрую политику в направлении обучения профкадров: обучение профсоюзных преподавателей, привлечение их к проведению семинаров для профактива, создание методического совета по обучению, программы для обучения активистов всех уровней профструктуры.

К сожалению, сегодня мы ограничиваемся только рекоменда-



ями по обучению. В действительности же необходимо как минимум каждые 2,5 года в обязательном порядке обучать весь профактив, начиная с председателей выборных органов. Деньги, вложенные в обучение, вернутся сторицей формированием когорты профсоюзных преподавателей, повышением профсоюзного членства, упрочением профсоюзных рядов.

Проводя обучающие семинары, я заметила, что сильный профактив сформирован там, где обучение проводится с определенной периодичностью (а точнее — ежемесячно). С таким профактивом можно и в огонь, и в воду; профсоюзный лидер может быть абсолютно уверен в поддержке этих людей.

Практика также показывает, что наших профсоюзных «зубров» — предцехкомов, которые работают не первый выборный срок, периодически тоже нужно обучать. Чем реже проводится обучение, тем неохотнее люди собираются на семинары, но, как правило, после семинаров все говорят «спасибо» за то, что получили новый импульс к общественной работе, «второе дыхание» для новых свершений на профсоюзном поприще.

Обучение профактива в Республиканской организации Башкортостана на протяжении более 10 лет проводится планомерно и постоянно. На наших семинарах профлидеры изучают правовые дисциплины, вопросы социологии, информационные технологии, искусство делового общения, приемы ведения оргработы, мотивации профчленства и др.

Но сегодня становится понятным, что и этого недостаточно для повышения профсоюзного членства. К сожалению, далеко не все председатели цеховых комитетов проводят собрания, встречи в цеховых организациях и профгруппах с разъяснением профсоюзной миссии. На заседании организационной комиссии Рескома в феврале 2012 года от членов комиссии поступили



предложения расширить круг слушателей школы профсоюзного актива, привлекая к участию в семинарах рядовых членов профсоюза, членам профкомов и Рескома чаще общаться с членами профсоюза в цехах, проводя так называемый «ликбез», информируя о профсоюзной деятельности, Рескому профсоюза разработать специальную программу и провести обучение волонтеров по методике ведения переговоров с желающими выйти из профсоюза, с не членами профсоюза.

В профсоюзной сфере наступает новая эра, когда на смену «традиционным» профсоюзам, образ которых знаком всем нам с прошлых времен, приходят профсоюзы новой формации, да еще к

тому же с подачи правительства нас, скорее всего, ожидает в недалеком будущем серьезная конкуренция с соцпрофом. Поэтому, используя наработанный опыт, систему организационного строения профсоюза, мы должны стать мобильным, сильным своими кадрами профсоюзом, повысить количество активных, убежденных членов профсоюза, сознательно вступивших в наши ряды. У такого профсоюза точно есть будущее, такой профсоюз способен качественно изменить ситуацию в сфере защиты интересов и прав трудящихся. ■

*Н. Гиндулина,  
специалист аппарата Рескома  
Республиканской организации  
Башкортостана Роспрофавиа*





## ПРАВО

# ДОКАЗЫВАЕТСЯ ДЕЛОМ

В Нижегородской области насчитывается 12 предприятий авиационной промышленности с общей численностью работающих более 24 тысяч человек.

Ст. 370 ТК РФ установлено право профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и других нормативных актов по охране труда.

Это право реализуется созданием технической инспекцией труда при областном комитете профсоюза, а на предприятиях — институтами уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций. В обкоме профсоюза создана техническая инспекция в лице главного технического инспектора, а на предприятиях отрасли, расположенных в регионе, выбрано 230 уполномоченных по охране труда, которые утверждены приказами руководителей предприятий. Им выданы удостоверения и нагрудные знаки.

В целях оказания методической помощи для уполномоченных разработаны рекомендации по проверке охраны труда на предприятиях, а также «Дневник уполномоченного по охране труда».

Для активизации профилактической работы по улучшению условий и охраны труда на предприятиях отрасли разработано Положение о смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда среди предприятий Нижегородской области, а также Положение о проведении ежегодного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Один раз в три года уполномоченные проходят обучение за счет средств Фонда социального страхования, а с 2009 г. уполномоченные на предприятиях ОАО НАЗ «Сокол», ОАО «Гидроагрегат», ОАО ПМЗ «Восход», ОАО ПКО «Теплообменник», НОАО «Гидромаш», ОАО «Нормаль» аттестуются в комиссиях предприятий, в соответствии с «Поряд-

ком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» утвержденным постановлением Минтруда и Минобразования № 1/29 от 13.01.2003 г.

Работа главного технического инспектора осуществляется на основе утвержденного плана (ежегодного и ежеквартального). Практика работы технического инспектора предусматривает проведение ежегодно более 30 проверок и обследований предприятий. В течение 2006 — 2011 годов было проведено 153 проверки соблюдения трудового законодательства на 12 предприятиях и в организациях отрасли, выявлено 1830 нарушений правил и других нормативных актов по охране труда (СанПин, ГОСТ, СНиП и др.).

До 2010 года в соответствии с принятым соглашением между Государственной инспекцией труда в Нижегородской области и областной организацией профсоюза «Облсовпроф» были проведены комплексные проверки по охране труда в ОАО «Гидроагрегат», ОАО «АПЗ», ОАО ПМЗ «Восход», ОАО НАЗ «Сокол», ОАО ПКО «Теплообменник», НОАО «Гидромаш», ОАО «Нормаль».

В настоящее время в связи с принятием Федерального закона № 294-ФЗ от 26.12.2008 г. «О защите прав юридических лиц и предпринимателей при осуществлении государственного контроля и надзора» прекратилась практика совместных проверок с контрольно-надзорными органами (Госинспекция труда, Ростехнадзор, Ростехнадзор, Пожнадзор).

В связи с этим усиливается работа по контролю за соблюдением трудовых прав работников во взаимодействии с уполномоченными по охране труда, с председателями комиссий и совместных комитетов по охране труда первичных профсоюзных организаций.

При обследовании предприятий, в проверках участвовали

старшие уполномоченные (председатели комиссий по охране труда) А.В. Строганов (АО НАЗ «Сокол»); И.В. Морозов (АО «Гидроагрегат»); Л.В. Тофт (АО «АПЗ»); Сазонова В.П. (АО «Гидромаш»); Н.К. Виноградова (АО ПКО «Теплообменник»).

При обследовании предприятий основное внимание уделяется функционированию системы управления охраной труда (СУ-ОТ), выполнению мероприятий коллективных договоров и соглашений по охране труда, проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, организации работы совместных комитетов и уполномоченных лиц по охране труда.

Основные нарушения, выявляемые в ходе проверок, носят организационный характер, не требующих больших финансовых затрат на их устранение. Это:

- допуск к работе без обучения и инструктажа по безопасности труда,
- выполнение работ повышенной опасности без оформления наряда-допуска,
- не в полном объеме отражаются требования безопасности в технологической документации.

Практика работы технической инспекции труда обкома профсоюза предусматривает проведение ежегодного семинара-совещания по охране труда с председателями комиссий по охране труда, руководителями служб охраны труда предприятий с приглашением представителей управления по труду министерства социальной политики Нижегородской области, Фонда социального страхования и Госинспекции труда в Нижегородской области.

В 2006 г. — 2011 г. на семинарах рассматривались вопросы:

- по анализу травматизма с тяжелым и смертельным исходом на предприятиях Нижегородской области и в Авиапроме;
- о порядке и условиях финансирования предупредительных мер по сокращению производ-

ственного травматизма и профзаболеваниям;

- о применении современных средств защиты от шума и вибрации работников авиационных предприятий;

- об организации работы по аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с новым «Порядком».

Практика работы технической инспекции предусматривает ежегодное заслушивание руководителей служб охраны труда на заседании президиума обкома профсоюза.

Для подготовки вопросов на президиум техническим инспектором проводятся целевые проверки предприятий, готовится вопросник по основным направлениям охраны труда и трудового законодательства, который включает более 30 вопросов.

О системе управления охраной труда на своих предприятиях были заслушаны руководители служб охраной труда:

Евстифеев А.Н., ОАО «Гидроагрегат» — 2006 г.;

Митин В.Н., ОАО АНПП «Темп-Авиа» — 2007 г.;

Крылов С.Ю., ОАО «АПЗ» — 2008 г.;

Чиненков С.А., ОАО ПМЗ «Восход» — 2009 г.

Также были заслушаны: заместитель директора в ОАО «Авиабор» Н.В. Осипов, заместитель главного инженера в ОАО «Нормаль» О.Н. Андропова, заместитель главного инженера НОАО «Гидромаш» В.Ф. Ковалев, главный инженер ООО «ШЗН» Т.Н. Игламов, заместитель главного инженера АОКБ «Импульс» В.В. Буланов, заместитель главного инженера ОАО НАЗ «Сокол» А.А. Сгонник.

В 2006—2011 годах на заседаниях президиума обкома профсоюза регулярно рассматривались вопросы охраны труда, в том числе о ходе проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, по обеспечению работников предприятий отрасли сертифицированной спецодеждой, спецообувью, средствами индивидуальной защиты, о проведении смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда среди предприятий и уполномоченных лиц по охране труда.

Практика работы технического инспектора предусматривает участие в областных совещаниях по охране труда, проводимых управлением труда министерства социальной политики Нижегородской области.

Такие совещания проходили в 2006, 2008, 2010 г.г. с выступлением технического инспектора по вопросу «Обеспечение СИЗ работников предприятий авиационной промышленности Нижегородской области».

В 2007 г. на базе УМЦ облсвопрофа состоялся отраслевой семинар технических инспекторов труда и старших уполномоченных по охране труда, проводимый ЦК профсоюза.

В семинаре принимали участие председатели ППО ОАО АНПП «Темп-Авиа» С.А. Нефедов, ОАО «АПЗ» А.Я. Беззубов, заместитель председателя ОАО НАЗ «Сокол» А.В. Строганов, заместитель председателя ОАО ПКО «Теплообменник» Н.К. Виноградова, заместитель председателя АО «Гидромаш» В.П. Сазонова.

В ноябре 2007 г. в НОАО «Гидромаш» состоялся пленум обкома профсоюза по вопросу «О ходе и задачах по реализации Программы действий профсоюза в области охраны труда». Для подготовки вопроса на пленум техническим инспектором была проведена целевая проверка предприятий.

В результате проводимой профилактической работы по охране труда производственный трав-



С.Великанов номинация, фрезеровщик



## ТЕРРИТОРИЯ

матизм на предприятиях отрасли, находящихся в нашем регионе, снизился в 1,5 раза — с 46 несчастных случаев в 2006 г. до 31 — в 2011 году.

Кч в 2006 г. составил 1,5, в 2011 г. — 1,3, что гораздо ниже показателя по Нижегородской области и отраслевого по РФ (по данным ЦК профсоюза в авиапроме Кч равен 1,67).

*Основные причины несчастных случаев:*

- неудовлетворительная организация производства работ;
- несоблюдение правил и инструкций по охране труда,
- эксплуатация неисправного оборудования;
- недостатки в обучении безопасным приемам выполнения работ;
- недостаточный контроль за выполнением инструкций по охране труда;
- низкая трудовая дисциплина, допуск к работе в состоянии алкогольного опьянения (НОАО «Гидромаш»).

С 2006 по 2011 год было расследовано и составлено 25 актов смертельных несчастных случаев не связанных с производством.

Причина — общее заболевание пострадавших.

В соответствии с Положением о технической инспекции Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, утвержденным постановлением президиума ЦК профсоюза 15 августа 2007 г., основной задачей технического инспектора труда является осуществление профсоюзного контроля и организация проверок соблюдения трудового законодательства.

По результатам проверок с 2006 г. по 2011 г. техническим инспектором было выдано 149 представлений по устранению выявленных нарушений, которые выполнены на 90 — 95%.

В соответствии с Положением технический инспектор имеет право проводить независимую экспертизу условий труда для обеспечения безопасности работников предприятий.

В 2009 — 2011 гг. была проведена экспертиза условий труда старших мастеров цеха №50 — ОАО НАЗ «Сокол» О.Н. Крилина, Л.И. Шляпниковой, В.А. Комкова. По решению суда всем назначена досрочная пенсия по Списку №2.

Практика работы технического инспектора предусматривает

ежегодное проведение семинара с уполномоченными по охране труда в ОАО «Гидроагрегат», ОАО ПМЗ «Восход», ОАО «АПЗ», ОАО ПКО «Теплообменник» по итогам работы за год с вручением почетных грамот победителям смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда».

В 2008 — 2010 гг. победителями смотра становились уполномоченные по охране труда А.А. Сулимова, Н.Н. Погодин, В.А. Давыдов, О.Н. Панова, Н.Ф. Митянина (ОАО «АПЗ»), В.Н. Барышев, Т.Е. Емельянова, Д.М. Логинов (ОАО ПМЗ «Восход»), Л.Л. Румянцев, А.Н. Гусев, Н.В. Чернышова, (ОАО «Гидроагрегат»), Е.П. Губанова, М.Н. Шалагаева, О.А. Мухина, Е.Б. Беляков (ОАО ПКО «Теплообменник»), О.А. Чертова, (ОАО АНПП «Темп-Авиа»).

### **Оценка работы технической инспекции труда обкома профсоюза трудящихся авиационной промышленности**

В апреле 2007 года состоялось заседание областной МВК по охране труда под председательством заместителя губернатора Нижегородской области Г.А. Суворова, на котором был рассмотрен вопрос «О развитии системы общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в организациях, подведомственных профсоюзу трудящихся авиационной промышленности».

Областная МВК одобрила положительный опыт работы Нижегородского обкома профсоюза. В сентябре 2010 года на заседании Совета Нижегородского областного объединения организаций профсоюза «Облсовпроф» был одобрен опыт работы профсоюзной организации ОАО «АПЗ» по безопасности и охране труда, профилактике профессиональных заболеваний и оздоровлению работников.

Ежегодно предприятия отрасли принимают активное участие в областном смотре-конкурсе на лучшее предприятие по охране труда.

Среди победителей лучшими по охране труда признавались предприятия авиационной промышленности — ОАО «АПЗ», НОАО «Гидромаш», ОАО «Гидроагрегат».

Лучшие предприятия по итогам соревнования участвуют во Всероссийском конкурсе на звание предприятие высокой социаль-

ной эффективности по номинации «Охрана труда», в 2008 году в конкурсе принимало участие НОАО «Гидромаш».

Решением Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 09.08.2010 г. утвержден победитель регионального этапа Всероссийского конкурса по номинации «За сокращение производственного травматизма и профзаболеваемости» — 1-е место присуждено ОАО «АПЗ».

Несмотря на большую профилактическую работу по обеспечению безопасности условий труда работников, в работе технической инспекции труда имеются недостатки в части осуществления контроля за выполнением мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда.

В НОАО «Гидромаш», ОАО «Нормаль», ОАО АНПП «Темп-Авиа», ОАО «Авиабор», ОАО АОКБ «Импульс» не обеспечено тесное взаимодействие уполномоченных и комиссии по охране труда с технической инспекцией обкома профсоюза, не приняты практические меры, направленные на повышение эффективности работы уполномоченных лиц по охране труда.

В ОАО АНПП «Темп-Авиа», ОАО «Нормаль», ОАО «Авиабор», ОАО КБ «Импульс» не обеспечено регулярное обучение профактива практическому применению законодательных актов и положений в ходе контрольной деятельности, в т.ч. при проведении аттестации рабочих мест.

В ОАО «Гидромаш», ОАО КБ «Импульс», ООО «Шатковский завод нормалей» не уделяется особое внимание защите прав работников при пересмотре льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Материалы исследований по тяжелым и смертельным несчастным случаям на производстве не рассматриваются на совместных совещаниях администрации и профсоюзного комитета предприятий в соответствии с решением пленума ЦК профсоюза.

Над устранением этих недостатков мы будем продолжать упорно работать. ■

*Н.М. Козлов,  
главный технический инспектор  
Нижегородского обкома  
профсоюза*

## ЗАРПЛАТА – ПОД КОНТРОЛЕМ КОМИССИИ

После проведения XXX-й отчетно-выборной конференции ППО ОАО «СЭГЗ» на одном из первых заседаний профкома были утверждены новые составы комиссий профкома, в том числе по защите экономических интересов.

Решением профкома определено, что в состав любой из комиссий от цехкомов могут выдвигаться не только члены профкома, но и рядовые профактивисты. В состав указанной комиссии (она оказалась чисто женской) вошли 10 человек, 5 из которых члены профкома (в т.ч. 3 предцехкома), 2 в возрасте до 35 лет. Традиционно работу этой комиссии курирует председатель ППО.

У 8 из 10 членов в должностные обязанности входит анализ условий труда и трудовых процессов, вопросы использования рабочего времени, внедрение передовых приемов и методов работы, развитие стимулирования труда, разработка мероприятий по снижению трудоемкости и повышению производительности труда. То есть можно сказать, что собралась команда профессионалов.

На первом заседании комиссии помимо текущих вопросов всем ее членам было предложено посоветоваться и избрать на втором заседании председателя комиссии и его заместителя. В результате председателем комиссии избрана Гудзенко Екатерина Николаевна — начальник бюро организации труда и заработной платы (БТиЗ) заготовительного цеха № 1, член профкома, а ее заместителем — Балабанова Светлана Рудольфовна — начальник БТиЗ сборочного цеха № 5, которая также является членом двухсторонней комиссии по коллективному договору (со стороны работников). Еще одного члена этой комиссии Короткову Наталью Владимировну профком делегировал для решения трудовых споров, касающихся оплаты труда, в КТС предприятия.



В плане работы комиссии намечено собираться ежеквартально для подробного анализа заработной платы на предприятии, выполнения пунктов коллективного договора и Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2011–2013 годы (далее ФОС), касающихся оплаты труда. Помимо этого комиссия собирается по мере необходимости (1–2 раза в месяц) для анализа поступающих от администрации в профком на согласование проектов локальных нормативных актов, касающихся систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, систем премирования, введения, пересмотра и замены норм труда. После анализа комиссией названных документов председатель комиссии, входящий в состав президиума профкома, на его заседании высказывает решение членов комиссии для его учета при формировании мотивированного мнения руководящего коллегиального исполнительного органа.

Когда проекты приказов, распоряжений, положений не требуют глубокого анализа, но вопрос связан с обязательствами коллективного договора, организуется расширенное заседание президиума и членов двухсторонней комиссии по коллективному договору со стороны работников с приглашением членов комиссии профкома по защите экономических интересов работников. Таким образом, с целью рационального использования времени вместо трех совещаний мы проводим одно общее, на котором представители всех трех органов имеют возможность высказать свое мнение.

**Е.Н. ГУДЗЕНКО:** В ОАО «Сарепульский электрогенераторный завод» применяются следующие формы оплаты труда:

- сдельная — оплата труда предполагает начисление заработной платы за фактически выполненный объем работ;
- повременная — оплата труда за фактически отработанное время;
- аккордная — оплата труда зависит от объема работ и срока его выполнения.

Для улучшения материальной заинтересованности каждого работника в улучшении общих показателей работы, росте производительности труда, повышении качества продукции, укреплении трудовой дисциплины и стабильности кадров, на предприятии разработаны положения о премировании, согласованные с профкомом.

Профсоюзный комитет и администрация предприятия тесно сотрудничают в рамках системы социального партнерства с целью повышения уровня жизни работников, создания благоприятного климата в коллективе. Результатом таких отношений



## ПЕРВИЧКА



стало введение нижеперечисленных новшеств в коллективный договор.

Оплата рабочим-сдельщикам за нерабочие праздничные дни стала начисляться из расчета тарифной ставки присвоенного разряда (ранее оплата производилась из расчета от МРОТ независимо от разряда).

В соответствии с ФОС работодатель обязуется стремиться к соотношению 1:6 в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с наиболее высокой (раньше не допускалось превышения уровня 1:10). Контроль этого показателя производится ежеквартально и при подведении итогов за IV квартал 2011 года составил 1:6,4.

По индексации заработной платы стороны договорились повысить тарифных ставок производить одновременно для всех категорий работников, не реже одного раза в год в размере не ниже индекса роста потребительских цен по УР, при этом первый раз — в первом полугодии.

Также стоит отметить, что размеры социальных выплат, пособий, вознаграждений с подписанием нового коллективного договора увеличились.

Много вопросов по оплате труда рассматривалось при формировании нового коллективного договора, переговорный процесс по которому затянулся (с ноября 2010 по май 2011) в связи с длительным процессом подписания и опубликования в печати ФОС. Раздел «Оплата труда» самый объемный и размещается на 6 страницах.

Стоит отдельно остановиться на нескольких экономических показателях. Первый из них — минимальная заработная плата.

Впервые запись о стремлении вывести минимальную заработную плату в ОАО «СЭГЗ» на уровень прожиточного минимума по Удмуртской Республике появилась в коллективном договоре 2005 — 2007 г.г. По инициативе ФПУР в 2006 году президент республики А.А. Волков издал указ № 100, согласно которому работодателям рекомендуется обес-

печить уровень минимальной заработной платы не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в УР. Тогда же в августе 2006 года в ОАО «СЭГЗ» в соответствии с нормой коллективного договора и указом № 100 президента УР вышел приказ, согласно которому работникам стала производиться доплата до уровня прожиточного минимума. В дальнейшем согласно коллективному договору на 2008 — 2010 годы тарифные сетки были сформированы так, что тариф по минимальному разряду работ стал выше МРОТ, а с начисленной на него премией и районным коэффициентом получалась заработная плата, равная прожиточному минимуму. То есть мы ушли от «искусственных» доплат до уровня прожиточного минимума. Затем мы изменили Положение об оплате труда уборщиков производственных и служебных помещений, вахтеров-гардеробщиков (остальные работники имеют заработную плату выше прожиточного минимума), и их заработная плата (оклад плюс премия) стала равняться прожи-



точному минимуму уже без учета 15-процентного районного коэффициента, который стал начисляться сверх прожиточного минимума. А последний шаг в повышении минимальной заработной платы выразился в редакции нового коллективного договора: «Работодатель обязуется поддерживать минимальную заработную плату работника при полностью отработанном времени и выполнении своих функций, в том числе при введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения по УР (без учета районного коэффициента, доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами РФ за работу в праздничные и выходные дни, в сверхурочное, вечернее и ночное время, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда)».

Считаю очень важным, что мы убедили администрацию предприятия не только повышать абсолютную величину (в рублях) средней заработной платы, но и стремиться повышать ее покупательскую способность. Для этого стороны договорились проводить ежеквартальный мониторинг средней заработной платы и прожиточного минимума, а задачи на три года, соответствующие ФОС, отразили в таблице коллективного договора.

#### год соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума

год	соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума
2011	Не менее 3,5
2012	Не менее 3,8
2013	Не менее 4,0

Отрадно, что в течение всего 2011 года этот показатель рос и с 01.07.2011, когда новый коллективный договор вступил в силу, стал ему соответствовать.

А учитывая, что согласно еще одной норме коллективного договора работникам выплачена 13-я заработная плата перед Новым годом, этот показатель за 4 квартал подтянулся вплотную к норме ФОС по авиапрому РФ — «Обеспечить повышение средней заработной платы работников до уровня не менее 4-х прожиточных минимумов». Однако после этого, учитывая тенденцию спада экономики в 1-м квартале, роста прожиточного минимума, связанного с ростом цен на продукты, бензин, как правило, с 1 января будет стоять непростая задача удержать покупательскую способность хотя бы на уровне III квартала, что будет соответствовать норме коллективного договора на 2012 год.

Помимо перечисленных положительных результатов работы есть вопросы, по которым необходимо продолжить диалог с работодателем, анализировать возможности предприятия.

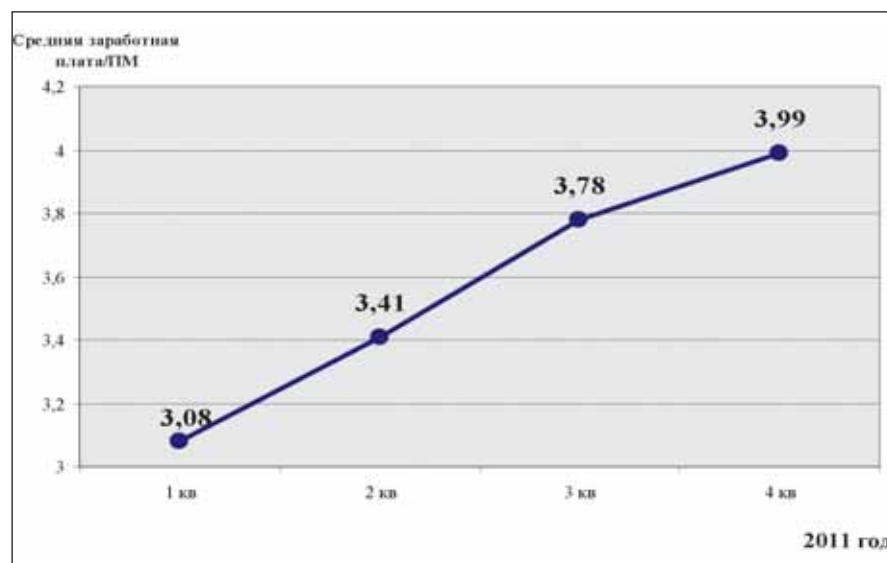
Компенсация работы в выходной производится в виде отгула.

Оплата в двойном размере, как правило, не производится.

В течение 2010–2011 годов в отличие от предыдущих лет, когда отмечались задержки, выплата заработной платы производится в соответствии со сроками, определенными в коллективном договоре. Сейчас стоит задача привести эти сроки в соответствии с п. 59 ФОС, т.к. нашим коллективным договором предусмотрена выплата 1-й части заработной платы в размере 80% тарифной ставки — 8 числа месяца следующего за расчетным, а вторую (оставшуюся) часть — 23 числа месяца следующего за расчетным.

На очередное заседание комиссии по защите экономических интересов работников для обсуждения этих вопросов были приглашены начальник отдела организации труда и заработной платы и директор по экономике. Членам комиссии была представлена информация о том, что портфель заказов на 2012 год, имеющийся на предприятии по состоянию на I квартал, не обеспечивает загрузки производства даже на уровне 2011 года, а дополнительно к этому существуют проблемы по погашению просроченной задолженности перед нашим предприятием ОАО «Ижмаш» и ОАО «Сарапульский радиозавод» на общую сумму 298 млн. руб. Эти обстоятельства, по словам представителей администрации, не позволяют в 2012 году увеличить социальный пакет работников предприятия, а также приблизить сроки выплаты заработной платы и оплачивать в двойном размере работу в выходные дни. Но обязательства работодателя, прописанные в коллективном договоре, администрация в юбилейный 70-й для завода год намерена полностью выполнить. ■

*С.В. Коротков,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «СЭГЗ»*



Пленум Ростовской областной организации профсоюза рассмотрел вопрос о развитии социального партнерства в ЗАО «Алкоа Металлург Рус». Отмечена значительная работа администрации и профсоюзного комитета по совершенствованию социального партнерства на предприятии. Первичным профсоюзным организациям рекомендовано использовать этот опыт в своей работе.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО –

### основа добротного коллективного договора



**Ирина Леонова, председатель** первичной профсоюзной организации ЗАО «Алкоа Металлург Рус», г. Белая Калитва

Социальное партнерство в сфере труда выступает в качестве существенного элемента в системе распределения между работодателем и наемными работниками (или их представителями) социальной ответственности за благосостояние работников предприятия. Реальное социальное партнерство предполагает равную реализацию интересов всех участников диалога. Индикаторами эффективности социального партнерства являются улучшение условий труда и быта, устойчивый рост благосостояния работников.

Практика социального партнерства свидетельствует, что ключевую роль в его развитии играют коллективные договоры, заключенные на основе различных видов соглашений.

В ЗАО «Алкоа Металлург Рус» коллективный договор заключается ежегодно сроком на один год. Его действие распространяется на всех работников предприятия, а также на освобожденных работников профсоюзной организации.

В нашем договоре закрепляется социальное партнерство работодателя и работников, приоритетом в котором является взаимодействие на основе принципов

равноправия, уважения и учета интересов сторон, а также обязательности выполнения коллективного договора и дополнительных соглашений к нему.

В коллективном договоре закреплены обязанности работодателя, работников и профсоюзного комитета. Оставлено право за обеими сторонами по взаимному согласию вносить изменения и дополнения в договор в течение его действия — то есть, соблюден принцип равноправия двух сторон. Мы стараемся не только найти взаимопонимание с работодателем, но и стать по-настоящему партнерами, нужными друг другу.

Как уже говорилось, индикатором эффективности социального партнерства является устойчивый рост благосостояния работников, который невозможен без выплаты достойной заработной платы. На протяжении последних лет администрация и профсоюзный комитет постоянно уделяют внимание вопросу ее повышения. Следует отметить, что в этом направлении достигнуты определенные успехи.

В нашем коллективном договоре большое внимание уделено системе оплаты труда на предприятии, выплатам премии по результатам работы работников. Для этого разработаны соответствующие положения и единая тарифная сетка. Величина тарифной части в структуре фонда оплаты труда работников составляет 80%, 20% — премиальная часть.

В договоре зафиксировано, что повышение заработной платы производится с учетом роста объемов производства, финансового состояния предприятия и личного вклада работников не реже одного раза в год.

Минимальный размер оплаты труда на предприятии составил на 26 октября 2011 года 11472 рубля. Размер средней заработной платы за 9 месяцев 2011 года — 19604 рубля, в пересчете на МРОТ — это 4 минимальных размера оплаты труда или три про-

житочных минимума трудоспособного населения в Ростовской области.

Федеральным отраслевым соглашением рекомендовано повышение зарплаты при наличии достаточных средств на оплату труда до уровня не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения, то есть профсоюзному комитету предстоит планомерно работать в этом направлении до достижения лучших результатов.

Но самое главное, что хочется отметить — у нас нет долгов по заработной плате, она выплачивается регулярно два раза в месяц, причем средняя зарплата по заводу у нас выше, чем средняя зарплата по региону. Их соотношение составляет 19604 рубля к 14918 рублям, хотя до средней зарплаты по РФ мы еще не дотягиваем.

Еще один важный момент — производится индексация заработной платы на уровень инфляции в соответствии с процентом инфляции по региону и согласно утвержденной методике. В 2011 году индексация произведена дважды — с 1 апреля на 330 рублей и с 1 октября на 70 рублей. Всем категориям работников (рабочим с 1 августа, с 1 сентября — РСС) дифференцированно повышена заработная плата в среднем на 8%. Рост средней заработной платы за 9 месяцев 2011г в сравнении с соответствующим периодом 2010 года составил 11,4%.

При выполнении работ, отклоняющихся от нормальных, работникам производится доплата согласно ТК РФ. Всем тем, кто трудится в многосменном режиме, устанавливается доплата за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену — 40% часовой стоимости должностного оклада за каждый час работы.

К сожалению, наш договор не предусматривает вознаграждение для работников по итогам работы за год и за выслугу лет. Но на предприятии у каждого директора есть свой премиальный

фонд, средствами которого он может распоряжаться самостоятельно и поощрять лучших работников своего подразделения, тем самым мотивируя повышение производительности труда и заинтересованности работников в выполнении плана.

Если говорить о социальных гарантиях и льготах, то наш договор предусматривает целую систему социальных льгот для работников завода из прибыли предприятия и из средств социального страхования.

В настоящее время работает программа по дополнительному медицинскому страхованию, каждый работник застрахован на сумму четыре тысячи рублей в год. А это значит, что он может пройти дополнительное обследование, сделать операцию, получить консультацию врачей-специалистов в лучших клиниках Ростова-на-Дону или просто вылечить зубы. Расширился список лечебных учреждений, которые оказывают нашим работникам услуги по ДМС.

С 1 сентября 2011 г. на нашем предприятии действует программа дополнительной материальной поддержки отдельным категориям работников, находящихся в трудном материальном положении. Она выражается в предоставлении горячего питания за счет средств работодателя. Сумма питания составляет 100 рублей в день. Планируется охватить этой программой до 100 нуждающихся сотрудников. Профсоюзный комитет принимает самое активное участие в выявлении категории работников, нуждающихся в данной услуге.

Работникам и пенсионерам — бывшим работникам предприятия раз в год оказывается материальная помощь на лечение, операции, приобретение лекарств. Кроме того, материальная помощь оказывается: в случае рождения детей, регистрации брака, увольняющимся на пенсию работникам, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, к юбилейным датам работников, при получении работником производственной травмы и в случае гибели работника. Беременным женщинам предоставляется дополнительный отпуск (по желанию), начиная с 20 недель беременности. Кроме того, работодатель оказывает безвозмездную материальную помощь на ритуальные услуги.

Следует сказать, что профком и администрация завода очень се-

рьезно относятся к отдыху и здоровью наших работников, на это в рамках социального партнерства выделено в 2011 году более 2,5 млн рублей, из них 1912,4 тыс рублей за счет средств работодателя.

В летний период организуются поездки выходного дня на море для работников предприятия и членов их семей. Работники завода оздоравливаются в здравницах РФ, а их дети — в детских оздоровительных лагерях и санаториях. Всего за 2011 год такой возможностью воспользовались 702 работника и 105 детей.

К сожалению, заводу не удалось сохранить ни одного объекта социальной сферы, однако вопросы спортивно-оздоровительной работы не остаются в стороне. Ведь общее убеждение и администрации и профкома в том, что хороший работник — это здоровый работник. Для этой цели предприятие финансирует деятельность инструктора по спортивно-оздоровительной работе, а также все мероприятия ежегодно проводимой спартакиады трудящихся.

Большое внимание в КД уделено вопросам охраны труда и окружающей среды, и на эти цели выделяются все необходимые средства. Тем более что охрана труда, здоровья и экологии — главный приоритет на нашем заводе. В рамках социального партнерства администрации и профсоюзного комитета на заводе создан и действует комитет по охране труда, в который на паритетной основе входят представители профкома и работодателя. На особом контроле комитета находится выполнение плана включенных в коллективный договор мероприятий по улучшению условий труда работников, на реализацию целей которого работодателем в 2011 году израсходовано 2,5 млн рублей.

В нашем коллективном договоре закреплены гарантии и права в деятельности профсоюзной организации: например, оплата по среднему заработку времени выполнения общественных обязанностей за счет средств предприятия не освобожденным от основной работы на предприятии активистам, их участие в семинарах и профсоюзной учебе.

Главным приоритетом в работе с молодежью на предприятии является создание условий для закрепления молодых работников на производстве, усиление их социальной защищенности за счет средств предприятия в дополни-

тельном объеме по сравнению с действующим законодательством. Для реализации этих целей запущена программа «Молодые таланты» — для студентов, практикующихся на нашем заводе. В результате реализации ее первого этапа из 15 стажеров 12 остались работать на предприятии. Успешно работает программа «Кадровый резерв» — для работников предприятия, в том числе уже работающей молодежи в целях содействия ее карьерному росту.

Помимо этих программ, на заводе ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства с поощрением победителей среди работников.

Стратегическими направлениями дальнейшего развития социального партнерства на нашем предприятии должны стать реализация принципа равноправия партнеров и реальное распределение ответственности за решение задач социально-экономического развития. И мы видим осуществление этих задач через заключение и усовершенствование пунктов КД.

Коллективный договор является лучшим методом мотивации профсоюзного членства, потому что активную роль в его заключении играет профсоюзный комитет нашего предприятия. Есть коллективный договор — есть жизнь на заводе, ведь в договоре все: и достойная зарплата, и охрана труда, и социальные гарантии, и льготы, которые являются реальной основой устойчивого развития завода и повышения уровня жизни работников.

В соответствии с графиком, составленным профсоюзным комитетом, в прошлом году были проведены конференции по цехам и подразделениям по выполнению коллективного договора за 2011 год и обсуждению проекта коллективного договора на 2012 год.

Были собраны предложения от цехов и подразделений предприятия для внесения в КД, комиссия по подготовке коллективного договора на 2012 год приняла решение взять за основу коллективный договор 2011 года.

С 27 октября по 15 ноября 2011 года по цехам и подразделениям проводились конференции, на которых была дана оценка выполнения коллективного договора, избраны делегаты на общезаводскую конференцию, которая состоялась в конце декабря и продолжила дальнейшее совершенствование социального партнерства на предприятии. ■



# МНОГОГРАННАЯ ЖИЗНЬ ПРОФКОМА



**А.Ф. Ильюшкина,**  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «Измеритель», г. Смоленск

Вся деятельность профкома ОАО «Измеритель» сосредоточена на выполнении главной уставной задачи профсоюза — защите трудовых и социальных прав и интересов его членов. Эта работа велась в условиях сложной экономической ситуации, низких реальных доходов населения, роста цен на продукты питания, тарифов на услуги ЖКХ, наступления властей на социальные права и гарантии трудящихся, дискредитации профсоюзов в средствах массовой информации.

В декабре 2008 года на предприятии был принят новый коллективный договор на 2009 — 2011 годы с учетом Федерального отраслевого соглашения. В новой редакции договора были расширены трудовые права и социальные льготы и гарантии по сравнению с действующим трудовым законодательством и предыдущим коллективным договором.

Вот некоторые из них:

- увеличен размер дополнительного вознаграждения работникам, получающим зарплату не по должностному окладу, за нерабочие праздничные дни, он стал равен размеру тарифной ставки за один день;

- увеличен размер единовременного вознаграждения работникам в связи с юбилеем и при достижении пенсионного возраста;

- повышен процент доплаты за работу во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест;

- введен минимальный размер заработной платы неквалифицированным работникам, при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени — на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе;

- предусмотрен дополнительный 3-дневный оплачиваемый отпуск в случае смерти близких родственников;

- предусмотрен дополнительный 1-дневный оплачиваемый отпуск в день 1 сентября для родителей первоклассников.

Впервые принято Положение по выплате материальной помощи к отпуску. С 2009 года увольняющимся пенсионерам за многолетний добросовестный труд выплачивается вознаграждение до трех окладов или тарифных ставок.

Обе стороны, заключившие договор, постоянно контролируют его выполнение. Особое внимание профком уделяет своевременности выплаты заработной платы,

индексации окладов и тарифов. В коллективном договоре установлены конкретные даты выплаты заработной платы два раза в месяц. И с середины 2008 года на предприятии не было задержек с выплатой ни аванса, ни зарплаты. С 2010 года заработных плат ниже прожиточного уровня трудоспособного населения в регионе на предприятии нет.

Дверь в профком всегда открыта, и члены профсоюза обращаются к нам по многим вопросам: это и оплата труда, вопросы премирования и расчета больничных и отпускных, и выдача молока и спецодежды, и конфликтные ситуации на рабочих местах, увольнение по сокращению и т. п. Ни одно обращение не остается без внимания. Например, в 2008 — 2009 гг. грянул экономический кризис, в связи с чем упали объемы производства, и сохранить все рабочие места не было возможности. В тот период на предприятии прошли две волны массового сокращения численности работающих. В соответствии с коллективным договором приостановлен прием на завод новых работников, сокращаемые предупреждались за три месяца, а не за два, предоставлялось четыре оплачиваемых часа в неделю для поиска новой работы, применялась практика досрочного увольнения с выплатой сред-



ней заработной платы до предполагаемой даты сокращения, выявлялись возможности внутриводского перемещения работ

В тот период за консультациями по процедуре, законности увольнения в профком обратились 44 члена профсоюза. За защитой своих прав при сокращении обратились 30 членов профсоюза. Выявив наличие преимущественных прав, профком остановил увольнение 20 членов профсоюза, способствовал переводу на другие рабочие места 7 членов профсоюза. На заседаниях профкома были рассмотрены законность сокращения 153 членов профсоюза, в результате чего выражено несогласие с увольнением 6 из них. Вопросы по защите прав работников при сокращении периодически возникали и в последующие периоды, и при наличии преимущественных прав процедура сокращения останавливалась.

Профком оказывает помощь членам профсоюза в составлении исковых заявлений в суд по признанию права работников на присвоение звания «Ветеран труда». На сегодняшний день получены положительные решения по 11 судебным искам.

Практически все локальные нормативные акты, принимаемые на предприятии, проходят согласование в профкоме. Комиссия профкома проверяют в поступающих на согласование нормативных актах наличие норм, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором.

На предприятии на паритетных условиях между профкомом и ра-

ботодателем создана и работает комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает индивидуальные трудовые споры в пределах своей компетенции, если они не были урегулированы при непосредственных переговорах с работодателем. Проблемы, возникающие у членов профсоюза, решаются на уровне профкома, в то же время хочу отметить, что в комиссию обращались работники, которые не являются членами профсоюза.

Профком на своих заседаниях анализировал причины несчастных случаев на производстве, принимал решения о степени вины пострадавших, так как от этих решений зависят выплаты по больничным листкам. Представители профкома участвуют в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, обеспечивая тем самым объективность расследования и защиту интересов работников от необоснованных обвинений.

В наиболее крупных цеховых организациях предприятия избраны уполномоченные профсоюза по охране труда. Они также участвуют в расследовании несчастных случаев, проводят проверки обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, принимают участие в работе комиссии по контролю микроклимата, вредных факторов.

На предприятии проводится аттестация рабочих мест. В состав аттестационной комиссии входит представитель цеховой профсоюзной организации. Его задача — проконтролировать полноту указываемых вредных факторов, средств индивидуальной и кол-

лективной защиты, компенсаций за вредные условия труда.

На заводе постоянно разрабатываются новые или пересматриваются имеющиеся инструкции по охране труда. Это очень важные, обязательные для исполнения документы, от содержания которых порою зависят жизнь и здоровье работника. За отчетный период профком согласовал более 200 инструкций. Профсоюзный комитет тщательно контролировал полноту указания вредных производственных факторов, а также полный перечень средств индивидуальной и коллективной защиты, которыми должны быть обеспечены работники.

Профком ежегодно организует приобретение детских новогодних подарков, билетов на детские новогодние представления для детей членов профсоюза, приобретает подарки к Новому году для всех членов профсоюза предприятия.

Мы уделяем внимание организации оздоровления работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых на охрану труда. До 2010 года занимались организацией летнего детского отдыха.

Профсоюзный комитет организовывал проведение новогодних «огоньков», туристические поездки членов профсоюза в Санкт-Петербург, по городам Белоруссии. В 2010 году состоялась поездка в Украину, в г. Киев. В поездках в общей сложности приняло участие около 170 членов профсоюза, стоимость экскурсий членам профсоюза частично (1500 – 2000 руб.) оплачивалась за счет профбюджета.

Одной из сторон деятельности профсоюзной организации является оказание материальной помощи членам профсоюза. За пять прошедших лет материальная помощь была оказана 2377 членам профсоюза на лечение, операции, в случае смерти родственников, к юбилейным датам и т.д.

Главная цель не изменилась — это наши уставные задачи. Мы будем продолжать основное внимание уделять росту заработной платы работников, контролю за созданием безопасных условий труда. Хотелось бы, чтобы наше предприятие было обеспечено соответствующими заказами, чтобы у нас была возможность самостоятельно распоряжаться своей прибылью. ■





# ЮБИЛЕИ

## КАК ЯРКОЕ СОБЫТИЕ

Ушел в историю 2011 год, наполненный важными и общественно значимыми для первичной профсоюзной организации ОАО ПКО «Теплообменник» событиями. Проведена отчетно-выборная конференция профсоюзной организации. Заключен на новый срок коллективный договор предприятия. Членам трудового коллектива, проработавшим непрерывно 25 и 35 лет, присвоены звания «Ветеран труда ОАО ПКО «Теплообменник» и «Заслуженный ветеран труда ОАО ПКО «Теплообменник». Вручение удостоверений проведено в торжественной обстановке.

Традиционно коллектив отметил свой профессиональный праздник — День воздушного флота России. Дети работников завода отдохнули в летних оздоровительных лагерях и санаториях, к Новому году получили сладкие подарки и билеты на новогодние утренники. В завершение года подведены итоги трудового соревнования.

Профкомом совместно с администрацией завода проведено много других интересных и ярких мероприятий, среди которых выделяется юбилей профсоюзной организации ОАО ПКО «Теплообменник».



К этому событию профсоюзный комитет подготовился основательно, несмотря на плотный и жесткий график работы. 22 профсоюзных активиста были представлены к поощрению профсоюзными наградами разного уровня. К юбилею профсоюзной организации был объявлен смотр-конкурс по информационной работе среди профсоюзных организаций подразделений, разработано соответствующее положение, собраны представления от цехкомов, подведены итоги.

Профком принял решение о создании Книги Почета первичной профсоюзной организации ОАО ПКО «Теплообменник». Разработан дизайн Книги Почета и свидетельства о занесении в нее, сделан заказ на ее изготовление, определены первые номинанты для занесения в Книгу Почета.

«Заключительным аккордом» стал семинар профсоюзного актива, организованный на базе отдыха «Белые березы». На семинар были приглашены ветераны профсоюза, молодые, ныне работающие активисты. В торжественной обстановке вручены награды, проведено чествование лиц, занесенных в Книгу Почета профсоюзной организации с вручением свидетельства, объявлены итоги смотра-конкурса по информационной работе и награждены победители. Молодежный актив организовал концертную и развлекательную программу.

Юбилей профсоюзной организации стал ярким событием в интересной и насыщенной профсоюзной жизни предприятия. ■

*Профком  
ОАО ПКО «Теплообменник»,  
г. Нижний Новгород*



# ЗДОРОВЬЕ ЗАВОДЧАН – В ЧИСЛЕ ПРИОРИТЕТОВ

В ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», которое в 2011 году отметило свое 95-летие, всегда особое внимание уделялось здоровью трудящихся.

Уже в августе 1930 года авиастроители получили хорошую амбулаторию, где работали более 10 врачей по всем медицинским направлениям.

В послевоенные годы заводчане получили современную поликлинику, более десятка здравпунктов, в поликлинике трудились более 20 врачей различных специальностей, более 60 медицинских работников среднего звена. Внедрялись различные виды и методы лечения, оборудовались новой техникой медицинские кабинеты.

Несмотря на сложности с финансово-экономическим положением, через которые предприятие прошло в девяностые и последующие годы, социальные программы на предприятии оставались приоритетными для администрации и профсоюзного комитета. И особое место в них было уделено не только сохранению медсанчасти, как оздоровительного учреждения, но и повышению ее роли в оздоровлении работников предприятия.

Сегодня медсанчасть является одним из подразделений Таганрогского авиационного научно-технического комплекса и полностью состоит на балансе предприятия.

С сентября 2011 года, после получения лицензии на право заниматься медицинской деятельностью, медсанчасть обрела статус лечебно-профилактического учреждения города Таганрога. В ее состав вошли поликлиника на 220 посещений в смену и 6 здравпунктов, кото-

рые находятся непосредственно в цехах предприятия.

Основными задачами медсанчасти является охрана здоровья работников комплекса, снижение общей и профессиональной заболеваемости, сокращение потерь рабочего времени.

Без отрыва от основного производства рабочие и служащие имеют возможность пройти предварительный (при поступлении на работу) и периодические медосмотры, получить необходимую консультацию и лечение у врачей терапевтического профиля, а также других специальностей: хирурга, ЛОР, окулиста, гинеколога, невропатолога, профпатолога, дерматолога, рентгенолога.

В помощь врачам для определения правильного диагноза и коррекции лечения имеются клиническая лаборатория, флюорографический и рентген-кабинеты, кабинет функциональной диагностики, электрокардиографический кабинет, аудиометрия, динамометрия.

Организован предрейсовый осмотр водителей автотранспорта, предполетный медицинский осмотр летного состава комплекса.

Медсанчасть работает в тесном контакте с лечебно-профилактическими учреждениями и больницами города. Внедрена система компьютерной обработки статистических данных, профилактических прививок, учета профзаболеваний.

В 2010 – 2011 гг. проведен капитальный ремонт помещений медсанчасти с заменой технологического оборудования в соответствии с требованиями санитарных правил. Приобретено новое современное медицинское оборудование, поликлиника укомплек-

тована новой офисной мебелью и автоматизированными системами рабочих мест, внедрена система электронного документооборота.



**О.В. Бондарь, председатель  
ППО ОАО «ТАНТК  
им.Г.М.«Бериева», г. Таганрог**

Все это в целом позволило существенно сократить потери рабочего времени по причине болезни. Так за 9 месяцев 2011 года общая заболеваемость снизилась на 6827 дней нетрудоспособности, что составило около 10% по сравнению с тем же периодом 2010 года. Согласно совместному решению администрации и профсоюзного комитета комплекса, планируется дальнейшее укрепление материально-технической базы медсанчасти с последующим расширением медицинской помощи, открытием стоматологического кабинета и аптеки, а также организация дневного стационара, внедрение новых технологий обработки данных при всеобщей диспансеризации, приобретение диагностического оборудования и открытие кабинетов УЗИ и фиброгастрокопии.

Вопросы сохранения и улучшения здоровья работников остаются приоритетным для администрации и профсоюзного комитета предприятия. В коллективном договоре, принятом на 2012 – 2014 гг., приняты обязательства сторон «содействовать сохранению и укреплению имеющихся на предприятии лечебно-оздоровительных учреждений». ■





## Владея информацией - УЧИТЬСЯ ВЛАДЕТЬ МИРОМ!

Сегодня часто приходится слышать фразу: «Кто владеет информацией, тот владеет миром». Она стала модной и актуальной. Но вот что интересно — зачастую информации бывает более чем достаточно, а пора «владения миром» никак не наступает. Ведь произнести фразу еще не означает реализовать ее.

Давайте проанализируем с этой точки зрения работу советов молодежи наших профсоюзных организаций. Если объективно оценивать ее, то в большинстве своем все молодежные советы занимают примерно одним и тем же: проведением конкурсов, смотров, слетов и т.д. И очень редко мы слышим (я уже не говорю — читаем) о том, что члены этих советов помогают вести работу по информированию членов профсоюза. Между тем, Концепция информационной деятельности Профавиа написана для всех. Так кому же, как не молодежи, которая на «ты» с оргтехникой и различными компьютерными программами, помогать профсоюзам эффективно использовать как внутренние, так и внешние информационные потоки?

Молодежь много говорит о пользе информации и дает много советов, но мало что делает сама. Вот пример из выступления на XVI съезде Профавиа С. Вдовина, делегата от первичной профсоюзной организации Арзамасского НПП «Темп-Авиа», председателя Совета молодежи этого предприятия: «Необходимо использовать те новейшие технологии, которые нам дает современное человечество. Это размещение и постоянное обновление информационных сайтов на страницах Интернета, создание и поддержание групп в социальных сетях, активное использование электронной почты...». И что же? Возьмем группу «Молодежь Профавиа» в «Одноклассниках», которую мы сами создали. Кажется бы — пиши, что хочешь, никто тебе не мешает, но, увы, в



итоге группа потихонечку увядает. А рассылка «Googlegrups»? Закидываешь материал для обсуждения, а из членов Молодежного совета профсоюза в обсуждении участвуют 5–6 человек, хотя в составе совета — 18. Спрашивается, где «отсиживаются» остальные?

Так обстоит дело с решением многих вопросов. За последние пять лет Молодежный совет Профавиа выпустил всего один видеоролик, да и тот — к юбилею профсоюза. На сайте Профавиа информации о деятельности молодежи, работающей на предприятиях отрасли, также немного. Складывается впечатление, что мы ничего не делаем. Многие представители молодежи, прочитав это, возмутятся: мол, мы на местах все делаем и проводим. Но ответьте сами себе, что мешает рассказать о своей работе на сайте профсоюза, в журнале «Вестник Профавиа», на своих сайтах и страничках, в социальных сетях?

Справедливости ради надо сказать, что нередко встречается и такая ситуация — руководитель говорит молодежи: «Вы сначала

сделайте, а мы подумаем, помогать вам или нет». А о существовании в бюджете статьи «Работа с молодежью» молодые активисты даже не догадываются. Хотя и здесь им нужно задавать вопросы, прежде всего, самим себе: почему не знают, почему не спрашивают? Или боятся ответственности, что попросили и не реализовали? А может, все от того, что эффективно работать можно только в том направлении, о котором имеешь информацию?

В тех профсоюзных организациях, где работа профактива ведется в тесном взаимодействии с молодежным советом, где задачи ставятся своевременно, а информация доводится от руководителей до рядовых членов профсоюза — там информационная политика реализуется комплексно, в целом. В свою очередь, там, где нет такого взаимодействия, образуются прорехи.

К сожалению, нередко случается и такое: приходит к руководителю молодежный активист, полный энергии и энтузиазма, с новыми идеями, предложениями, а в ответ получает массу аргументов о том, что эти идеи бессмыс-

ленны. Между тем, даже самая бредовая и бессмысленная идея зачастую содержит именно ту информацию, которая необходима для решения поставленных задач. Однако завышенная самооценка иных руководителей, в том числе профсоюзных, не позволяет им принять эту информацию, отсюда и начинается: «Я начальник, я всегда прав!».

Что делает по-настоящему мудрый управленец в данной ситуации? Во-первых, он выслушает своего подчиненного и попытается уловить максимальное количество полезной информации. Затем возьмет время на обдумывание. Даже если суть самой идеи бессмысленная, он найдет применение данной информации. Возможно, где-то подкорректирует идею, возможно, изменит ее направленность. Одним словом, поможет своему подчиненному направить его знания и инициативу в нужное русло. Вот если бы такую позицию занимали во всех профсоюзных комитетах...

Наверное, председателям первичных профсоюзных организаций стоит больше обращать внимание на молодежные советы, помогать им развиваться, прислушиваться к их мнению, учиться понимать молодежь, говорить

на ее языке, осваивать современные методы и приемы информации. Тем самым можно обрести не только свежий взгляд на профсоюзную деятельность, но и вырастить достойную смену, создать дееспособный кадровый резерв, а молодежь, в свою очередь, сможет увидеть в лице профсоюза надежного друга.

Еще одной помехой в улучшении эффективности профсоюзной работы, на мой взгляд, является то, что слишком велик разрыв поколений между нынешним составом руководящего профактива и молодежью. Это показывают итоги прошедшей отчетно-выборной кампании: омоложение минимальное, и этот разрыв многим мешает психологически. Отсюда и неувязки во взаимодействии, в том числе в области информационной работы, потому как старшие коллеги не всегда хотят учиться, осваивать новые технологии, идти в ногу с техническим прогрессом.

Такая ситуация приводит к взаимному непониманию, а иногда и конфликтам, когда одних обвиняют в том, что они не хотят брать на себя ответственность, а других — что они не спешат уступать руководящие должности. И то, и другое — конечно, крайнос-

ти, но факты, если иметь в виду статистику — вещь упрямая...

Для того чтобы наша совместная работа велась более продуктивно, сама молодежь также должна меняться, быть более активной, стать реальным помощником профсоюзных комитетов и их руководителей на местах. Безусловно, сегодняшние молодежные активисты являют собой будущее профсоюзов, но чтобы оно было светлым, необходимо уже сейчас помочь им стать компетентными, активными, заинтересованными в развитии профсоюзного движения. Поэтому я предлагаю проводить теоретические обучающие семинары не только для профактивистов, но и для членов молодежных советов, применять теорию на практике, развивать наставничество в профсоюзном движении, быть может, проводить «неделю дублера руководителей» в профсоюзных организациях.

Вот тогда можно будет с уверенностью двигаться и к «овладению миром». ■

*Татьяна Ларина,  
член Совета молодежи  
Профавиа, председатель Совета  
молодежи Сарепульского  
электрогенераторного завода*





## «БАЙКАЛ» УХОДИТ В

Поисковый отряд «Байкал» — уникальное молодежное объединение на базе музея боевой и трудовой славы профессионального училища №2, создан 5 мая 1995 г. Многоплановость, широта интересов характерна для поисковиков. Одним из основных направлений в работе отряда является изучение истории профессионального образования России, своего региона, города, училища (оно готовит кадры для Иркутского авиационного завода), наглядный показ и рассказ о героических и трудовых подвигах выпускников профшколы. Поисковики исследуют историю своего края, ведут поиск и захоронение погибших защитников нашей Родины во время Великой Отечественной войны, проводят этнографические и экологические экспертизы, занимаются туризмом, военно-спортивной подготовкой.

В соответствии с государственной программой «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2010–2015 годы» и подпрограммой «Формирование условий для гражданского становления, патриотического, духовно-нравственного воспитания молодежи, законом «Об увековечении памяти погибших при защите Отечества» поисковый отряд «Байкал» разработал и с 2000 года приступил к реализации программы «Международная вахта Памяти». Основой программы является комплекс ме-

роприятий по увековечению памяти погибших в годы великой Отечественной войны:

- ✓ Архивно-исследовательская работа.
- ✓ Курсы лекций, семинаров, практикумов, нацеленных на интенсивное обучение молодежи навыкам поисковой и музейной работы. Курс военной истории.
- ✓ Разведывательно-поисковые экспедиции на территории Смоленской области.
- ✓ Проведение поисковых и эксгумационных работ.
- ✓ Акции «Милосердие» — благоустройство и уход за воинскими захоронениями, опрос очевидцев и участников боевых действий, помощь ветеранам.
- ✓ Торжественные захоронения останков погибших воинов. Установка памятников.

**Увековечение памяти воинов, погибших при защите Отечества** — одно из главных направлений деятельности поискового отряда «Байкал».

Ежегодно бойцы отряда принимают участие в полевых экспедициях на территории Смоленской области в рамках «Международной вахты Памяти».

Цель экспедиции — обнаружение, опознание и перезахоронение в именных могилах останков солдат времен Великой Отечественной войны.





# ИТ В ПОИСК

Поисковики исследуют местность, где шли ожесточенные бои, беседуют с очевидцами, ведут раскопки, поднимают находки: останки солдат, оружие, боеприпасы.

Бойцы отряда во время экспедиции проявляют стойкость, самостоятельность, ответственность, раскрывают свои таланты в различных конкурсах, фестивалях, соревнованиях.

Завершается «Вахта Памяти» торжественными митингами и захоронением останков солдат и офицеров на воинском кладбище с соблюдением христианских и воинских почестей.

В результате поисковых работ в период «Вахты Памяти» за период 2003–2011 г.г. поисковиками ПО «Байкал» обнаружены и эксгумированы останки более 100 воинов; с почестями перезахоронены более 2000 советских солдат и офицеров, обнаружены 53 единицы взрывоопасных предметов.

В 2006 г. был разработан и успешно реализован проект «Международная Вахта Памяти. Восточный фронт», который завершился **экспедицией областного поискового отряда «Байкал» в г. Порт-Артур** (Люй-Шунь).

Программа включала комплекс мероприятий по увековечению памяти соотечественников, погибших в годы второй ми-



ровой войны на территории Китая (район Порт-Артур): архивно-исследовательскую работу, разведывательно-поисковые экспедиции, во время которых осуществлялось благоустройство и уход за воинскими захоронениями, опрос местных жителей — очевидцев и участников боевых действий.

На протяжении нескольких лет ребята ведут розыскную работу по многочисленным письмам родственников (в основном жителей Иркутской области), которые спустя годы не теряют надежды узнать что-либо о своих родных.

По результатам экспедиций и исследований созданы:

- ✓ «Книга Памяти» о жителях Иркутской области, отдавших свои жизни за Родину на территории Смоленщины;

- ✓ буклет и видеофильм «Памяти забытых героев»;
- ✓ видеофильмы «Память сердца», «Отечества достойные» и другие материалы.

**Не дать забыть новым поколениям, кто и какой ценой выиграл самую страшную войну прошлого века, чьими наследниками мы остаемся, чем и кем должны гордиться, о ком помнить** — главная цель ежегодной всероссийской акции «Георгиевская ленточка». Бойцы поискового отряда «Байкал» принимают в акции самое активное участие.

Поисковики торжественно вручают работникам Иркутского авиационного завода, жителям района Иркутск-II черно-оранжевые ленточки — символ памяти, знак вечной признательности ветеранам, освободившим мир от





## ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА

фашизма. Приобщение к героическому прошлому Родины объединяет людей разных возрастов, различных социальных групп, пробуждает чувство гордости за свой народ.

**Хранить историю страны, города, училища, рассказывать о судьбах героев** бойцы отряда «Байкал» считают своим долгом. Открывшаяся в музее Иркутского авиационного завода экспозиция «Отечества достойные!» позволяет подробно ознакомиться с деятельностью отряда по увековечению памяти погибших защитников Родины.

В больших витринах представлены материалы шести полевых экспедиций на территории Смоленской области. Здесь и фотографии, и найденные во время полевых работ вещи — свидетельства войны: котелок, кружка, каска, саперная лопатка.

У витрин — представители нескольких поколений. Это ветераны Великой Отечественной войны, которые со слезами на глазах вспоминают дни былых кровопролитных сражений, работники завода и, конечно, молодежь — студенты, школьники, с увлечением слушающие рассказы поисковиков.

Особый интерес у молодых людей вызывают винтовки, гранаты, мины, когда-то бывшие грозным оружием, а ныне являющиеся только музейными экспонатами. Реалистично рассказать о боевых действиях помогает и накопленный поисковиками фотоматериал.

Каждая такая экскурсия становится откровением для молодежи, мало знающей о самой страшной войне в истории нашего народа. Особенно ценно то, что не из книг и фильмов, а из уст своих ровесников, бойцов поискового отряда, узнают ребята о событиях военного времени. У них невольно появляется чувство гордости не только за воинов, отдавших свои жизни в боях за Родину, но и за тех мальчишек и девчонок, которые возвращают имена павшим героям!

Для каждого бойца отряда «Байкал» такие понятия, как **патриот, гражданин своего Отечества** наполнены глубоким смыслом. Поисковиков объединяет искренняя и бескорыстная любовь к Отчизне, уважительное отношение к культуре, традициям и историческому прошлому



России, готовность взять на себя ответственность за судьбу своей страны, за ее будущее.

**«Вспомним всех поименно...»** — под таким девизом проводится ежегодная акция, задачи которой:

- ✓ осуществление исследований о героическом вкладе иркутян в победу над фашизмом;
- ✓ благоустройство неухоженных захоронений участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла.

Поисковиками устанавливаются имена Героев Советского Союза, проживавших в г. Иркутске, умерших и похороненных на Иркутских кладбищах. Определяется место и состояние захоронений, выполняются работы по их благоустройству.

По результатам проведенных исследований установлено, что в Иркутской области проживали 133 Героя Советского Союза, из них 70 человек — уроженцы Иркутской области.

В Иркутске насчитывается 15 захоронений Героев Советского Союза на Александровском, Амурском, Радищевском и Ново-Ленинском кладбищах. Большинство захоронений находятся в хорошем состоянии: установлены памятники, имеются насаждения, цветы.

Дважды в году поисковики приводят в порядок могилы земляков — участников Великой Отечественной войны.

Бойцам отряда «Байкал» удалось установить имя земляка, погибшего на Смоленской земле. Это Середкин Сергей Ильич,

1905 года рождения, гвардии красноармеец, стрелок 26 гвардейской стрелковой дивизии, уроженец г. Усолье-Сибирское. Была найдена дочь Сергея Ильича — Фоменко Серафима Сергеевна. Смертный медальон отца ей вручен поисковиками на закрытии «Вахты Памяти — 2008». Увековечение имени героя — еще одна победа над временем!

Важно чтить память о погибших на войне и не забывать тех, кто прошел дорогами второй мировой и живет рядом с нами.

Традиционно в канун празднования Дня Победы поисковики отряда «Байкал» поздравляют ветеранов Великой Отечественной войны. Ребята благодарят воинов за их героизм и мужество, рассказывают о результатах своих исследований и достижениях, выступают перед ветеранами с концертной программой.

Не только в праздничные дни бойцы отряда помнят о ветеранах. Помочь пожилым людям в самых разных ситуациях поисковики готовы всегда.

Деятельность отряда «Байкал» помогает поддерживать тесную связь поколений, способствует воспитанию уважения к ветеранам войны и труда, подвигу народа в годы Великой Отечественной войны, любви к своей Родине.

Отряд «Байкал» стал **центром военно-патриотического воспитания молодежи в училищах области**, влияющим на формирование уважительного отношения к человеку труда, повышение интереса к рабочим профессиям.



Бойцы поискового отряда организуют встречи с обучающимися школ, училищ, студентами техникумов, высших учебных заведений города Иркутска и области.

В рамках реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан РФ» с целью распространения существующего опыта в условиях молодежного общественного объединения и популяризации поискового движения отряд «Байкал» принял участие в информационно-презентационной экспедиции по маршруту Иркутск — Залари — Кутулик — Усолье-Сибирское — Ангарск — Иркутск.

Бойцы встречались с ветеранами войны и труда, представителями местной администрации, учащейся молодежью. Выступления поисковиков в учебных заведениях были настолько искренними и душевными, что, безусловно, оставили след в сердцах молодых людей, заставили их задуматься о месте в истории России.

Опыт краеведческой, музейной, поисково-исследовательской работы ежегодно обобщается на **областном слете поисковых отрядов и музейных объединений учреждений начального профессионального образования**. Результаты своей деятельности представляют делегации 30 и более учебных заведений области.

В программе слета — творческая презентация, фестиваль патриотической песни, соревнования по туристскому многоборью и спортивному ориентированию,

конкурсы, в ходе которых выявляются лучшие поисково-исследовательские работы, лучшие музейные экспонаты и музейные экспозиции.

Все участники областного слета демонстрируют высокие результаты, а главное — желание и готовность заниматься великим делом сохранения исторической памяти своего народа.

За годы своего существования отряд «Байкал» накопил богатый **опыт исследовательской и поисковой работы**, который был представлен на мероприятиях различного уровня:

- ✓ на Совете командиров поисковых отрядов в г. Великий Новгород;
- ✓ на Всероссийском семинаре «Поисковое движение. Формы увековечения памяти погибших защитников Отечества и

патриотического воспитания молодежи»;

- ✓ на международной конференции «Поисковое движение в странах — участницах Второй мировой войны», г. Подольск, 27 — 28 мая 2010 г.

- ✓ на Всероссийских слетах поисковых отрядов и музейных объединений 2000 — 2011 г.

Шесть раз поисковый отряд «Байкал» **был удостоен звания лучшего поискового отряда России** среди учреждений профессионального образования.

**Умения выживать в экстремальных условиях, знания основ туризма, альпинизма, методики полевых поисковых работ** необходимы каждому поисковому. Эту науку бойцы отряда «Байкал» познают на учебно-тренировочных сборах.

На пограничной заставе Ташанта республики Алтай бойцы поискового отряда смогли на практике освоить азы пограничной службы. В программу учебно-тренировочных занятий были включены: знакомство со специальным оборудованием пограничника и работой служебных собак, соревнования по сборке — разборке автоматического оружия, боевая вахта по охране государственной границы в составе дозора и другое.

Деятельность поисковиков на заставе не ограничивалась только учебной и тренировками. Ребята общались с жителями приграничного поселка, рассказывали о своей работе, выступали с праздничным концертом.





## ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА



Пребывание поискового отряда в Ташанте стало ярким, незабываемым событием для пограничников и их семей.

**Хранить державу – Долг и Честь!** Под таким лозунгом в Пограничном управлении ФСБ России по Республике Бурятия дважды в 2010 и 2011 г. г. прошли межрегиональные учебно-тренировочные сборы поискового отряда «Байкал» и военно-патриотического клуба «Русские Витязи» (Алтайский край). За время своего пребывания на заставе участники сборов несли службу по охране государственной границы в составе дозоров и на наблюдательных пунктах. Под руководством военнослужащих будущие солдаты значительно подтянули свою строевую подготовку. Освоили новые виды строевых приемов. Ребятам познакомили с тактико-техническими характеристиками вооружения, которое используется в пограничной службе, показали выставку оружия, как современного, так и бывшего ранее на вооружении у пограничников. Прошли занятия по огневой подготовке на учебном полигоне. В заключение сборов всем ребятам вручили по памятной фотографии и вымпелу с емким лозунгом поисковиков «Хранить державу – Долг и Честь». Наиболее отличившимся были вручены Грамоты Пограничного управления ФСБ России по Республике Бурятия, знаки «Отличник пограничной службы III степени».

Уроки мужества поисковики получают и во время учебно-тренировочных сборов по маршруту

Иркутск – Слюдянка – Хамар-Дабан-Слюдянка – Иркутск. С бойцами отряда проводятся практические занятия по основам туризма, методике полевых поисковых работ, ориентированию на местности. К участникам предъявляются серьезные требования: дисциплинированность, ответственность, туристический опыт, желание заниматься тяжелым физическим трудом с целью поиска захороненных останков советских воинов на полях бывших сражений Великой Отечественной войны.

Бойцы отряда, с честью выдержавшие «проверку на прочность», представляют Иркутскую область на «Международной Вахте Памяти».

Отряд «Байкал» сотрудничает с отделом оборонно-массовой работы администрации Иркутской области, по поручению которого участвует в призывной кампании с тематической программой «Служить России довелось тебе и мне!». В рамках программы бойцы отряда выступают перед призывниками на сборном пункте, расположенном на станции Гончарово. Создать благоприятную атмосферу, поддержать дух новобранцев – их главная задача. Ребята знакомят призывников с направлениями своей деятельности, исполняют военные и патриотические песни, зазорные танцы.

Рассказы о судьбе воинов, геройски погибших на полях сражений, не оставляют никого равнодушными. Пример бессмертного подвига защитников Отечества во время Великой Отечественной войны послужит опорой для моло-

дых солдат в серьезном испытании на зрелость и мужество.

#### Наши достижения:

Поисковый отряд «Байкал»

\* **Шестикратный Победитель** Всероссийского слета поисковых отрядов и музейных объединений;

\* **Участник** выставки в Государственной Думе Российской Федерации «Патриотическое воспитание граждан России 2005 г.;

\* **Лауреат** III Международного конкурса Интернет-проектов; 2006 г.;

\* **Дипломант** Международного многожанрового конкурса «БЕЗ ВЕСТИ ПАВШИМ ВОЗВРАЩАЕМ ИМЕНА»; 2005 г.;

\* **Дипломант** всероссийского конкурса молодежи образовательных учреждений и научных организаций «Моя законодательная инициатива», посвященного 100-летию Государственной Думы РФ; 2005 г.;

\* **Участник** всероссийского семинара «Поисковое движение. Формы увековечения памяти погибших защитников Отечества и патриотического воспитания молодежи». 2006г. Доклад «Формы работы поискового отряда в условиях тылового региона России»;

\* **В активе отряда** грамоты и благодарственные письма полномочного представителя президента Российской Федерации в Сибирском Федеральном округе А. Квашнина, областного Совета ветеранов, Центрального музея профессионального образования РФ, администрации г. Вязьма, г. Гагарин, г. Темкино, г. Духовщина, г. Ярцево Смоленской области и др.;

\* **В 2008 г.** поисковый отряд «Байкал» был награжден почетным знаком правительства РФ «За активную работу по патриотическому воспитанию граждан Российской Федерации».

Большую помощь в организации работы ПО «Байкал» оказывает нам наш многолетний партнер в деле подготовки рабочих кадров Иркутский авиационный завод в лице председателя профсоюзной организации Александра Петровича Зуева. ■

*Валентина Яблова,  
директор профессионального  
училища №2, командир  
поискового отряда «Байкал»,  
г. Иркутск*



# СРАЖАЛАСЬ МОЛОДЕЖЬ В ПЕЙНТБОЛ



Согласно плану мероприятий молодежного совета Свердловского областного комитета Профавиа третьего декабря на площадке ЦПБ «КАСКАД» состоялась турнир по пейнтболу между командами молодых профсоюзных активистов шести предприятий отрасли Свердловской области, первички которых входят в наш профсоюз.

В результате упорной борьбы, особенно в финальном туре, места между командами распределились следующим образом:

**1-е место – «Держава»** («ВСМПО», г. В. Салда)

**2-е место – «Бобры»** (ОАО «МЗиК», г. Екатеринбург)

**3-е место – «Химьемкость»** («Химьемкость», г. В. Салда).

В соревновании принимали участие и такие замечательные и достойные высокие места команды, как «Старт» (г. Екатеринбург), «КУЛЗ» (г. Каменск-Уральский) и «УПЗ» (г. Екатеринбург).

Как известно, пейнтбол – это один из увлекательных, экстремальных и активных видов спорта. Он дает прекрасную возможность получить физическую и эмоциональную разрядку, помогает сплотить коллектив и развивает ко-

мандный дух. И поэтому хочется отметить каждого из достойных «бойцов», которые являются примером сплоченности и команды МЗиК в полном смысле этого слова: капитан А.О. Харин, И.В. Токкарский, А.Я. Силин, А.А. Прягаев, А.В. Колесникова, О.Б. Вдовина.

В прошлом году наша команда «Бобры» заняла почетное третье место, в этом – второе! Хотелось бы пожелать им удачи и успехов в следующем году, тем более что именно мы будем организаторами соревнований. ■

*Александр Кириллов,*  
ОАО «МЗиК», г. Екатеринбург





## АРТИСТЫ ПРИШЛИ В ЦЕХА



С начала 2011 года в цехах ОАО НАПО им. В.П. Чкалова жизнь стала не только производственной. В ней появилось творческое начало, а именно — ежемесячные концерты, которые по инициативе администрации и профкома предприятия стали проводить в обеденные перерывы творческие коллективы Дома культуры и творчества имени Чкалова.

С этого времени такие концерты стали доброй и хорошей традицией.

По мнению председателя профсоюзного комитета Виктора Лео-

нидовича Райма, такой отдых в обеденный перерыв улучшает работоспособность, поднимает настроение. Работники с благодарностью отзываются об этом проекте, кроме того у коллективов предприятия есть возможность приглашать к себе в цех те творческие коллективы, которые им нравятся больше всего. Профсоюзный комитет на семинарах объявляет, в каком цехе в этом месяце будет концерт, председатели цеховых комитетов доводят эту информацию до работников, и желающие могут посетить то подразделение, где он проходит.

Также для работников предприятия — членов профсоюза ежемесячно организуются концерты в ДКиТ им. В.П. Чкалова. Стоимость билета со скидкой для них составляет от 50 до 250 рублей при обычной цене билета от 300 до 1500 рублей. 20 февраля для работников организован концерт Антона и Виктории Макаарских. 6 марта в Доме научно — технической пропаганды состоялся концерт Надира Ширинского, посвященный 8 Марта, а 17 марта — концерт Сергея Захарова. 10 апреля работники предприятия — члены профсоюза смогут посетить творческую встречу с актером Александром Михайловым.

Профсоюзный комитет и администрация предприятия заботятся о культурном отдыхе не только работников, но и их детей, поэтому 18 марта ДКиТ им. В.П. Чкалова пригласил Барнаульский академический театр музыкальной комедии дать детский спектакль «Король Лев» — цена билета для работников составит 150 рублей.

Думается, что такой опыт сотрудничества можно распространить на многие другие предприятия авиастроительной промышленности при активном участии профсоюзных организаций. ■

*Ольга Токарь,  
специалист*

*по информационной работе  
НППО ОАО «НАПО  
им. В.П. Чкалова», г. Новосибирск*





# Профсоюзно-молодежный лыжный кросс – 2012



Лыжный забег руководителей цехов и отделов

личные конкурсы, художественная самодеятельность, конкурс детских рисунков на тему «Мои родители-самолетостроители!», детский лыжный забег и многое другое. На площадке развернулось первенство среди цехов и отделов по зимнему волейболу, рядом — первенство по поднятию гири, а в самом центре майдана проходил конкурс по перетягиванию каната. Участники могли подкрепить свои силы блинами, шашлыками, горячим чаем — о чем позаботились работники комбината общественного питания завода.

В конкурсе художественной самодеятельности среди цехов и отделов принимали участие не толь-

Традиционным профсоюзно-молодежным кроссом завершили зимний сезон работники ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова», который состоялся 26 февраля 2012 года в пригородной зоне отдыха.

С приветственным словом к участникам кросса обратились директор по управлению персоналом общества Сивко Мария Владимировна и председатель профсоюзного комитета Чудаков Альберт Александрович. Они поздравили всех работников и гостей с весенними праздниками, и объявили программу проведения этого мероприятия. В нее вошли: забеги в разных возрастных категориях, самому младшему участнику было 5 лет, самому старшему — 75, раз-



Один из номеров художественной самодеятельности



Победители лыжного кросса

ко работники КАПО, но и их дети. Веселью не было предела! Дискотека зажгла еще больше присутствующих. И вот началась церемония награждения. Без грамот и подарков практически никто не ушел. Награждение проводилось по всем номинациям конкурсов и лыжных забегов, а самая главная награда — переходящий Кубок лыжного кросса достался коллективу цеха 43, который будет находиться в музее общества до очередных соревнований.

Все работники общества провели замечательно этот выходной день и получили заряд бодрости. ■

*Инструктор профкома ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»  
Р. Баскакова*