

## Профавиа поддержал оборонщиков



В Москве на Гоголевском бульваре, недалеко от Министерства обороны РФ, 22 марта состоялся пикет, организованный Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности «Оборонпроф». Поводом для пикета стала позиция Минобороны, направленная на резкое сокращение объемов гособоронзаказа для оборонщиков, особенно в промышленности боеприпасов, несмотря на постановление правительства РФ, гарантирующее объемы ГОЗ на уровне 2010 года.

Односторонние действия чиновников оборонного ведомства поставили целый ряд трудовых коллективов под угрозу сокращения, а в конечном итоге — ликвидации предприятий, в том числе государственных. Все это стало поводом для того, чтобы «Оборонпроф» инициировал протестные акции, пер-

вой из которых стал нынешний пикет.

Поддержать коллег пришли представители родственных профсоюзов, в том числе Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, входящего в Ассоциацию профсоюзов оборонных отраслей промышленности, во главе с председателем профсоюза Н.К. Соловьевым.

Если чиновники Минобороны не услышат призыв профсоюзов, они оставляют за собой право на другие протестные действия при поддержке Федерации независимых профсоюзов России. Об этом было заявлено на пресс-конференции ФНПР, состоявшейся днем раньше во Дворце труда профсоюзов. ■

*Отдел информационной работы ЦК Профавиа*



## Профсоюзы о гособоронза

Во Дворце труда профсоюзов, в Москве, состоялось заседание исполкома Ассоциации профсоюзов оборонных отраслей России. В нем принял участие председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н. К. Соловьев.

В числе текущих проблем был рассмотрен вопрос о делегировании в состав Молодежного совета ФНПР двух представителей от оборонных профсоюзов. Решено, чтобы интересы нашего профсоюза в нем представлял председатель молодежного совета ОАО «РПКБ» О. Н. Стогов.

Однако главным вопросом повестки дня было состояние гособоронзаказа в прошлом году и его перспективах в текущем году. На заседании исполкома Ассоциации с соответствующей информацией выступил заместитель начальника управления Департамента гособоронзаказа Министерства обороны РФ Б. М. Наконечный.

Он, в частности, отметил, что в суммарном выражении гособоронзаказ значительно увеличен в текущем году по сравнению с прошлым годом. В министерстве утвержден план по выполнению постановления о гособоронзаказе, определены головные подрядчики. Б. М. Наконечный рассказал о порядке распределения гособоронзаказа, подчеркнув, что особый контроль устанавливается за своевременным прохождением денежных средств от головных подрядчиков до соисполнителей (не более 10 календарных дней), установлены жесткие сроки проведения торгов по госконтрактам.

Как считает Н. К. Соловьев, приятным известием в сообщении Б. М. Наконечного является то, что при заключении государственного контракта предусматриваются выплаты предприятиям из госбюдже-



# ы обсудили онзаказ

В, в  
ис-  
зов  
нем  
Рос-  
ихся  
ости

был  
ова-  
вета  
обо-  
что-  
за в  
мо-  
КБ»

ове-  
обо-  
его  
На  
ии с  
ией  
ика  
обо-  
оны  
го в  
нза-  
секу-  
лым  
ден  
ния  
го-  
неч-  
еде-  
нув,  
аает-  
ени-  
ных  
и (не  
ста-  
ения

при-  
нии  
что  
ного  
вы-  
дже-



та процентов по взятым под выполнение гособоронзаказа кредитам. Это значительно улучшит финансовое положение тех предприятий, которые вынуждены были брать кредиты для выполнения гособоронзаказа на период, когда к ним поступят средства из госбюджета.

Говоря о структуре гособоронзаказа на текущий год, представитель Минобороны отметил, что в целях недопущения «распыления» денег они в основном направляются на закупку новой техники, при этом сокращено количество средств, направляемых на научно-исследовательские работы. Впервые вводится понятие сервисного обслуживания боевой техники дополнительно к ее ремонту.

Кратко анализируя итоги выполнения гособоронзаказа в прошлом году, Б. М. Наконечный подчеркнул, что приоритетными направлениями были авиационная промышленность и судостроение. В частности, боевая авиация получила столько машин, сколько не было закуплено за два предыдущих года. Однако он отметил недопоставку учебно-боевых самолетов Як-130 и срывы поставок судостроением из-за недостаточно эффективного взаимодействия головных подрядчиков с соисполнителями.

Руководители оборонных профсоюзов поставили наиболее важный для них вопрос о цене контракта, и прежде всего о цене труда в гособоронзаказе. Представитель Минобороны сообщил, что в ведомстве имеется Департамент ценообразования, который сейчас серьезно занимается этим вопросом. Стороны договорились о сотрудничестве в этой области и о дальнейших контактах. ■

*Отдел информационной работы  
ЦК Профавиа*

## Содержание

2 стр. обл. Профавиа поддержал оборонщиков  
Профсоюзы обсудили гособоронзаказ

### 2 Официальной строкой

|                 |    |                                     |
|-----------------|----|-------------------------------------|
| НАШИ ИНТЕРВЬЮ   | 2  | Надо не казаться, а — быть          |
| СОБЫТИЕ         | 7  | Профсоюз показал силу               |
| РЕПОРТАЖ        | 9  | А йети в Котласе не живут!          |
| ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ | 13 | Главные задачи названы конференцией |
| АНАЛИТИКА       | 14 | Социальная защита: что впереди?     |
|                 | 16 | Зарплату — по науке!                |

### 18 В профсоюзном поле

|                      |    |   |
|----------------------|----|---|
| ТЕРРИТОРИЯ           | 18 | Отчетно-выборная кампания — серьезная проверка для профсоюза                                |
| ПЕРВИЧКА             | 20 | В работе с молодыми кадрами — будущее предприятия   |
|                      | 22 | Главное — ставка на молодежь  |
|                      | 24 | Социальное партнерство и профсоюзное членство — вот на чем держится профсоюзная организация |
|                      | 26 | Коллективный договор и информационная работа — основа успеха                                |
|                      | 28 | Профсоюз и депутатство — действенная связка в работе  |
|                      | 30 | В цехкомы придет молодежь   |
|                      | 31 | Через обновление — к движению вперед  |
|                      | 32 | Знания, дисциплина, здоровый образ жизни!   |
| ОХРАНА ТРУДА         | 34 | Принцип соцпартнерства на страже жизни и здоровья человека труда                            |
| ПРАВО                | 37 | Защита — по всем направлениям   |
| УЧЕБА                | 38 | Учатся председатели цехкомов  |
| ПОКОЛЕНИЕ NEXT       | 39 | Молодежь и первичка — в единой структуре  |
|                      | 40 | «Становление — 2011»  |
| В СОЮЗЕ С ПРОФСОЮЗОМ | 41 | Мотивация — через колдоговор  |

### 42 За проходной

|                      |             |                                      |
|----------------------|-------------|--------------------------------------|
| ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА | 42          | Тринадцать звезд: взгляд из партера  |
|                      | 46          | Источник вдохновения и здоровья      |
| НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ     | 48          | Навстречу восьмому дню весны...      |
|                      | 3 стр. обл. | Вековой юбилей — вместе с профсоюзом |



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

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: ООО «Алмаз принт». 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 ООО «Алмаз принт». Тираж 999 экз. Зак № 045.

## НАДО НЕ КАЗАТЬСЯ, А – БЫТЬ

Возобновить нашу традицию интервью с руководителями, в той или иной мере определяющими облик современного российского общества, в этом номере журнала нам помог заместитель председателя ФНПР С.Г. НЕКРАСОВ, любезно согласившийся ответить на наши вопросы.

**– Сергей Геннадьевич, познать, пожалуйста, наших читателей с тем кругом вопросов, которыми вы занимаетесь в ФНПР. Возможно, после недавно прошедшего съезда в них произошли изменения?**

– Прежде всего, я рад возможности высказаться на страницах вашего журнала. Я видел не так много выпусков «Вестника Профавиа», как мне хотелось бы, но могу сказать: журнал очень хороший. Прежде всего, бросается в глаза высокое качество исполнения, а когда вчитываешься – то и читательских материалов, публикуемых в изданиях. Обычно такие профессиональные издания выпускают к съездам, конференциям. Мне вдвойне приятно поделиться мыслями и проблемами, над которыми мы работаем, именно в вашем издании, поскольку я сам – воспитанник профсоюза трудя-

щихся авиационной промышленности. Свой трудовой путь начинал на авиационном заводе имени С. Орджоникидзе – ныне заводе «Сокол» в Нижнем Новгороде, а перед этим закончил авиационный техникум, вступил в профсоюз, вначале в студенческой первичке, потом в заводской...

Если говорить о моих обязанностях, то после съезда ФНПР они следующие. Это работа по взаимодействию с Государственной Думой, Советом Федерации, партиями и общественными движениями. Далее – все, что связано с правовой деятельностью ФНПР, курирую работу правового департамента. Затем – все, что касается департамента коллективных действий и развития профдвижения. Также в этот департамент входит еще управление работы с молодежью. Курирую Молодежный совет



ФНПР. Все эти обязанности были на мне еще до съезда, а теперь дополнительно «веду» управление имуществом и департамент финансов.

Частично работа эта мне знакома по всем направлениям, поскольку я и на хозяйственном посту был, много лет работал заместителем председателя Нижегородского облсовпрофа, потом был избран председателем. Конечно, масштабы другие, ответственность другая, но, тем не менее, понимание того, что надо делать, есть.

#### – Как оцениваете прошедший VII съезд ФНПР?

– Я думаю, что повторюсь, но скажу: съезд прошел на великолепном организационном уровне, начиная от правильно выбранного места, формы проведения. Он во многом был новым, необычным для нас.

#### – Некоторые делегаты говорили – слишком новым...

– Каждый имеет право на свое мнение. Я говорю о том, как это вижу. И внешняя атрибутика была совершенно новой, необычной, и отсутствовала помпезность больших залов, в которых проводить съезд с такой повесткой дня, как наша, было бы, на мой взгляд, неразумно. Поэтому депо Киевской железной дороги – это был смелый, на мой взгляд, рискованный для нас шаг, тем не менее, съезд был подготовлен в кратчайшие сроки.

Я считаю, что все получилось. И слышал очень много таких оценок от делегатов, от наших партнеров, от представителей власти. Ведь помимо внешней атрибутики есть внутреннее наполнение, и одно с другим очень сочеталось. Мы не пели дифирамбы друг другу, власти и партнерам, а говорили об очень серьезных проблемах. И здесь я обращаю внимание на новую форму проведения: мы не создали, как обычно на съезде, отчетный доклад, а обсуждали резолюции, начиная от масштабных, касающихся рынка труда и всего, что связано с вопросами заработной платы, и заканчивая нашими внутренними вопросами – по финансовой работе и т.д. Я думаю, делегаты видели, что съезд проходил неформально, были разные точки зрения, порой накал обсуждения был высоким, приходилось считать голоса по тому или иному

решению. Это значит, что темы, которые мы затрагивали, живые, не придуманные, и касаются конкретной работы наших членских организаций.

Съезд принял и актуальное заявление по национальному вопросу. Более того, в этом документе мы раскрыли новые аспекты этой проблемы, и уже потом в заявлениях некоторых наших политиков появились мысли, которые на самом деле высказали мы на съезде – о том, что причины национальных конфликтов кроются не в неприязни человека другой национальности, а во внутренних трудовых конфликтах – в отсутствии зарплаты, достойного уровня жизни, рабочих мест, особенно в таких регионах, как Северный Кавказ, где количество безработной молодежи достигает 50–70%. Об этом начали говорить только после съезда. А поскольку мы все свои действия координируем с политикой в области труда, то наши выводы для наших партнеров более весомы. Мы знаем, о чем говорим.

Кроме того, на съезде избран лидер профсоюзов на очередной срок. Голосование показало абсолютную поддержку М.В. Шмакова, как опытного политика, опытного хозяйственника, профсоюзника. Это, я считаю, очень важно на ближайшие годы – и важно не только для стабильности самой организации, но и для понимания того, что мы в очередной раз стоим у черты, через которую надо переступить. Мы должны меняться вместе с изменяющимся миром, не оставаясь неизменной константой, и отвечать на вызовы окружающей среды, адаптироваться к ней, более того, некоторые процессы надо возглавлять – особенно касающиеся социально-экономической политики. Эти изменения мы должны проводить с мощным лидером, который способен повести нас вперед.

#### – Обычно руководитель, имея перед собой многозадачное поле, выбирает несколько основных векторов деятельности, с помощью которых «вытягивает» и остальное. Есть ли у вас такие векторы?

– Действительно, нельзя работать везде одинаково. Какие-то «вешки» все равно ставишь подалее и стремишься к ним поактивнее. Безусловно. Мне проще в

этом смысле, потому, что, например, на новом участке работы, порученном мне после съезда и касающемся финансов и имущества, работают профессионалы с многолетним опытом, поэтому уровень доверия к ним высок, и нет необходимости менять что-то – наоборот, надо просто продолжать наращивать наши ресурсы планомерно и спокойно.

Другое дело, что у нас впереди предстоят события федерального масштаба, и они требуют особого внимания. Это, прежде всего, выборы в Государственную Думу. Мы сейчас думаем о формировании нашего представительства в Госдуме следующего созыва. И позиции наши должны быть не менее крепкие, чем существующие. Сегодня у нас есть в этом законодательном органе группа депутатов, состоящая более чем из 20 человек, которые при необходимости поддерживают наши позиции. Председатель Комитета по социальной политике Госдумы – заместитель председателя ФНПР. Это идеальная ситуация. И она позволила нам достигать очень серьезных успехов. Как бы мы ни критиковали наш Трудовой кодекс, как бы он ни был несовершенен, тем не менее, мы не позволили ухудшить его, и если даже какие-то попытки были в этом направлении, мы на них адекватно реагировали. Это направление работы представляется нам очень важным.

Не менее важна тема нашего представительства в законодательных органах власти в регионах. Здесь оно тоже должно быть высоким, потому что в субъектах Российской Федерации решается очень много вопросов. Я был депутатом Законодательного собрания Нижегородской области, лишь в марте сложил полномочия, поэтому с уверенностью могу говорить, что зачастую проблему проще решить, когда она только возникает, и гораздо сложнее бороться с ее последствиями, когда то или иное законодательное решение уже принято.

Стать депутатом Законодательного собрания очень непросто. Сегодня в эти органы в основном избираются по партийным спискам, одномандатников, в соответствии с избирательным законодательством, единицы.

#### – И наверняка профсоюзам помогает в этом процессе

## НАШИ ИНТЕРВЬЮ

**«смычка» с «Единой Россией»? В одном из интервью мы говорили с М.В. Шмаковым на эту тему, и он заявил, что надо работать с теми, кто практически что-то может делать.**

— Совершенно верно, мы работаем с теми, кто обеспечивает результат. Членам профсоюза, в общем-то, глубоко все равно, как мы достигнем наших целей. Если, конечно, это по закону. Профсоюзы по партийному признаку не разделяются.

Вот конкретные цифры. По состоянию на 13 марта текущего года на выборах в 12 субъектах РФ кандидатами в региональные органы законодательной власти выдвинуты 15 представителей наших профсоюзов — от территориальных объединений и отраслевых. В том числе, если говорить о партийном признаке, из них от «Единой России» идут восемь человек, двое — от КПРФ, один — от «Патриотов России». Если они пройдут, мы будем иметь в законодательных собраниях своих представителей, и это очень важно.

Так же, как в Госдуме, три четверти, если не четыре пятых депутатов в законодательных собраниях представляет «Единая Россия». Принять решение без ее одобрения невозможно. Так что же для членов профсоюза важнее — быть в глухой оппозиции, но при этом говорить, что от нас ничего не зависит, или сотрудничать с этой партией и с ее помощью решать наши вопросы? Это простая, житейская логика. Я повторю, нам нужен результат, мы не можем позволить себе роскошь, как оппозиционные партии на сегодняшний день, только высказывать свою позицию.

Еще одно традиционное направление, которое я считаю важным на сегодняшний день — работа департамента коллективных действий и развития профдвижения. Не случайно мы принимали резолюцию по коллективным действиям на съезде. И считаем, что это направление деятельности становится более актуальным, чем вчера.

Традиционные коллективные действия, приуроченные к тем или иным датам, будут продолжаться, и в их рамках мы будем выдвигать свои лозунги, добиваться решения поставленных задач. Однако сегодняшняя эко-

номическая ситуация, которую характеризуют как период выхода из экономического кризиса, имеет свои особенности.

Раньше, в период наиболее напряженной фазы кризиса, работодатели признавали необходимость создания новых рабочих мест взамен сокращаемых, понимали важность сохранения социального пакета как поддержки трудящихся в этот тяжелый период, являлись социальными партнерами в полном понимании этого слова. Мы входили в положение работодателей, понимали, что главное — сохранить рабочие места, и на это направляли свои усилия, а также на работу наших правовиков, не допуская незаконных сокращений и увольнений.

Сегодня мы видим другую тенденцию. Экономика стабилизируется, пора говорить о повышении зарплаты, потому что она на недопустимо низком уровне. Даже нынешний МРОТ в сумме 4330 рублей — уже в прошлом, и он далек от достигнутых договоренностей прошлых лет. Однако наша позиция работодателями не воспринимается вообще. Вместо этого — одномоментные попытки введения 60-часовой рабочей недели, повышения пенсионного возраста... Т.е. было время всем затянуть пояса, и мы это делали, но теперь у работодателей появляется дополнительная прибыль, в стране растет число миллиардеров — а наши требования не воспринимаются. Поэтому сейчас мы говорим о законодательно разрешенных нам формах коллективных действий, в резолюции съезда написали о том, что если не будут услышаны наши призывы, то мы оставляем за собой право на коллективные действия вплоть до проведения общенациональных акций протеста.

**— Сергей Геннадьевич, у меня по этому поводу два вопроса. Первый: пойдут ли люди на эти акции? Ведь терпеливый у нас народ. Лично у меня по этому поводу сомнения, хотя чувствуется, что некое глубинное недовольство в стране нарастает. К тому же, если учесть нынешнее по существу антизабастовочное законодательство... И второй вопрос: как член Координационного комитета солидарных дейст-**

**вий нашего профсоюза, не однажды слышал на заседаниях комитета мнение о том, что вот, дескать, выходим на эти акции, в том числе первомайские, а конкретных результатов потом не видим, потому и людей собрать все труднее. Насколько реалии здесь соответствуют заявлениям?**

— Есть такая проблема с терпеливостью, менталитет определенный имеется. Но если бы у нас люди были инертные до такой степени, как хотелось бы нашим партнерам, то, наверное, не было бы тогда Байкальского целлюлозно-бумажного комбината, Пикалево и многих других протестных «точек». Мы каждый понедельник на оперативке ведем статистику по всем формам коллективных действий на предприятиях России, которые входят в систему наших профсоюзов. И я вас уверяю, эти действия идут постоянно, особенно активно они шли как раз в период кризиса, когда нарастали невыплаты заработной платы. Кстати, этот бич остается сегодня, и это уже не долги 90-х годов, которые мы в начале 2000-х практически ликвидировали и довели до инертного минимума, когда ликвидации задолженностей мешает экономический тупик: предприятия уже не существуют, а долги по заработной плате висят. Между прочим, это как раз та самая результативность наших действий...

Но на сегодня всплеск долгов в текущих цифрах вырос очень сильно, поэтому мы на оперативных совещаниях разбираем каждый случай и реагируем, помогаем нашим членским организациям вплоть до первички. В Пикалево, кстати, именно профсоюзы вопрос подняли о накалившейся ситуации, о чем умалчивают СМИ. Проблемы там до сих пор находятся в незавершенном состоянии, но только профсоюзы подтолкнули руководство страны к тому, чтобы обратить на них внимание.

Не лишне вспомнить поговорку: пока гром не грянет, мужик не перекрестится. Так и с коллективными действиями. Однако истина всегда посередине, без крайностей. Мы на сегодняшний день замечаем, что накал коллективных действий снизился, но он есть. И вопрос здесь в том, что,

конечно, забастовочное законодательство хромает. Мы разработали свои инициативы, заключающиеся в том, чтобы сократить предварительные процедуры по проведению забастовки до 10 дней как минимум, а еще лучше до 5, потому что действительно по нынешнему законодательству на эти процедуры требуется 40 дней, а за это время много чего может произойти.

Есть и случаи, по поводу которых до сих пор идут судебные заседания, когда работодатели намеренно провоцируют профкомы на забастовочные действия. Тогда, когда люди выходят на такую фазу коллективных действий, что остановить их сложно, решением суда запрещают забастовку — но она продолжается, накапливаются огромные убытки, которые в итоге «вешаются» на первичную профсоюзную организацию. А было — и на физических лиц «вешали».

Забастовочное законодательство, безусловно, нуждается в доработке, и мы занимаемся этой темой. Но и в существующем законодательстве есть подталкивающий работодателя, достаточно действенный, по нашему мнению и опыту, механизм. Не выплачиваяй работу, это действие законом разрешено. Другое дело, что люди иногда сами не хотят этого, рассуждая по принципу — может быть, так рассосется. И тут осуждать никого нельзя, это жизнь. Если у человека других средств существования кроме зарплаты нет, а риск потерять работу высок... Вот здесь профкомы, членские организации должны прежде всего активизировать свои защитные функции, а не только распределять блага по колдоговору.

Наши традиционные коллективные действия надо, безусловно, продолжать, этим самым мы показываем свою сплоченность, организованность, массовость. Мы являемся крупнейшим общественным объединением в России. Соответственно должны демонстрировать это. Если мы до пяти миллионов человек собираем по всей России на акцию, собрали и отправили премьеру более миллиона подписей по повышению МРОТ, значит, доказываем, что эта проблема требует вмешательства, а не представляет собой «хотелки» отдельных

руководителей или пиар самой организации.

Немало назревших проблем и в развитии профдвижения. Это, в частности, высокий возрастной ценз руководителей профсоюзных звеньев, необходимость укрепления слабых в количественном отношении, по степени влияния на свою отрасль профсоюзов.

**— Наверняка в таком случае лучший выход — объединение слабых профсоюзов?**

— Об этом мы уже много говорим. Сейчас, к примеру, в ближайшее время выходит на финишную прямую объединение профсоюзов военнослужащих. Эти процессы все равно идут. Хотя проблемы, противоречия остаются: на словах все за объединение, а когда дело доходит до конкретики, появляются амбиции, возражения. Разделить, раздробить было проще, а объединиться вновь, чтобы усилить свои позиции, гораздо сложнее. Это касается не только профсоюзов в федеральном масштабе, но и областных, отраслевых профорганизаций. Потому что сплошь и рядом видим областной, республиканский комитет, состоящий из руководителя и бухгалтера, председатель иногда даже руководит работой из дома. У него осталась одна организация или две малочисленных. Что может такой областной комитет сделать? Ничего. Выход только один, чтобы не допустить разрушения первичных профорганизаций или их потери в случае перехода в какой-либо альтернативный профсоюз: объединиться с более крупным профсоюзом, территорией и работать эффективно. В этом смысле профдвижение требует нашего особого внимания.

**— Существует ли тенденция сокращения численности профсоюзов и как вы к ней относитесь?**

— Эта тенденция существует, и наши статистические данные о ней говорят. Но цифры надо анализировать. Надо различать сокращение профорганизаций на действующих предприятиях — или случаи, когда предприятия перестают существовать вообще. У нас есть много и других примеров — создания новых профсоюзных организаций. К сожалению, баланс здесь пока не

в нашу пользу, но, тем не менее, посыпать голову пеплом нет необходимости.

Многие заявляют, что идеал наш — 99% профчленства. Но мы это уже тоже проходили и можем свалиться в другой крен: рискуем опять стать приводным ремнем. Должен быть баланс. И если где-то происходит сокращение организации, надо искать причины. Очень много случаев, когда работодатель на горло наступают рабочему человеку — члену профсоюза: осуществляет какую-то реорганизацию и кладет перед ним два заявления — о выходе из профсоюза и о приеме на работу. Таким способом уничтожали целые профсоюзные организации. А есть и такие первички, где председатель спит или полностью на стороне работодателя.

А саму тенденцию критической не считаю. Это естественный процесс. Если бы не создавались новые организации, я бы понимал, что мы уходим в прошлое.

**— И у вас еще есть молодежное направление? Насколько я знаю, здесь состояние дел как раз вселяет надежду.**

— Да, мы в последние годы занимались молодежной политикой очень эффективно. Сейчас вот будем избирать на заседании исполкома ФНПР второй по счету состав Молодежного совета. Сегодня около 30% членов профсоюза — молодежь до 35 лет. Такой показатель — достаточно неплохой. Более того, половина притока в наши организации — молодежь. Это очень важно.

Другое дело, что, несмотря на призывы, решения наших коллегиальных органов о том, что молодежь должна входить в состав коллегиальных органов — совет, исполком, президиум — выполняются эти решения не везде. На словах мы говорим о том, что надо развивать молодежное движение в ФНПР, поддерживать молодежь, воспитывать ее, учить, а когда дело доходит до конкретики, в территориальных объединениях такой подход на практике осуществляется мало.

Есть и другой перекосяк: бывают такие молодежные лидеры, которые хотят, воспользовавшись профсоюзным «рычагом» занять ту или иную должность, забывая,

## НАШИ ИНТЕРВЬЮ

что надо пройти определенные ступени, сформироваться в качестве профсоюзного лидера, а уже потом использовать другие площадки — городские, муниципальные думы, поселковые советы... Работая в рамках Молодежного совета ФНПР, мы ставим активистам задачу наращивать свой уровень образования, в том числе профсоюзного, для того, чтобы становиться полноценным лидером, а не просто претендовать на роль руководителя.

Я, прежде чем стать председателем облсовпрофа, 8 лет работал замом. Не сидел, а именно работал: получал знания, понимание структуры, как в ней работать, что делать. Прежде чем стать депутатом Законодательного собрания в 2006 году, я в 2001 году пробовал стать кандидатом, проиграл выборы по одномандатному округу. Но получил опыт, и за меня 16 тысяч избирателей все-таки проголосовали. Надо же все это сначала наработать, какую-то школу пройти.

Есть и другие примеры, когда молодые люди становятся профсоюзными лидерами. Один из них — Ульяна Михайлова, она стала председателем облсовпрофа в Пскове. Большая организация, серьезная, ответственная работа. Но Ульяна к этому времени юридическое образование получила, заместителем председателя облсовпрофа поработала несколько лет, уже знает эту работу. Она не переходила дорогу своим предшественникам, учителям: человек уходил с должности, нужно было избрать нового руководителя. Т.е. произошла не революция, а эволюция.

Лидеры — штучный «товар», их не должно быть много, и это естественно. Они должны вырастать из первичных организаций. Селекционную работу в этом плане, как в спорте, надо вести. Ведь и в сборную страны выходят единицы. Но и массовый спорт должен быть.

Мы рады, что активность молодежи в регионах выросла. Видим это на форумах — в частности, в прошлом году проводили большой молодежный форум «Чкаловск — 2010» в Нижегородской области. Интерес у молодежи к профсоюзу есть, надо его поддерживать, направлять.

**— Сергей Геннадьевич, если говорить о перспективах**

**профсоюзной жизни, особенно в России, с учетом нынешней ситуации, какими вы их видите?**

— Профсоюзы всегда есть и будут. До тех пор, пока существуют трудовые отношения, необходимость в нас всегда останется. Другое дело, что есть наиболее общие законы развития человечества, в соответствии с которыми модели, которые не жизнени, отмирают. Профсоюзы, как часть общества, тоже приспосабливаются к обстановке, изменяются, адаптируются, для решения своих задач становятся другими. Они разные, если взять европейские, американские, китайские профсоюзы...

К примеру, во Франции такого понятия, как стол переговоров, в практике вообще не существует. И не факт, что это хорошо. Ну, сожгли во Франции десятка два магазинов, сотни машин, пошумели, вышли — а результата нет. В последний раз они выходили против пенсионной реформы — все равно правительство ее приняло.

Наша позиция другая: если мы не договариваемся — тогда протестные действия. Но сначала мы должны исчерпать все возможности за столом переговоров. И западные коллеги высказывают одобрение нашей методике.

Кстати, возможность массовых протестных действий профсоюзов была в конце прошлого года: мы впервые были готовы не подписать Генеральное соглашение с правительством РФ. И с нашими доводами в итоге согласились, хотя по некоторым вопросам еще продолжают консультации.

Поэтому, если говорить о перспективе — она нормальная, как работали, так и будем работать. Другое дело, насколько мы будем эффективны. Быть и казаться — разные вещи. Казаться — не получится, потому что наше место займут. Возникнут альтернативные профсоюзы, которые подхватят то, что мы не можем делать, что у нас не получается, и будут работать на этом поле. Поэтому нам нужно — быть, а в сегодняшней ситуации — надо укрепляться. Внутреннее наше организационное укрепление — вопрос на злобу дня. Мы об этом уже говорим очень долго, слишком много. Даже решения съездовские принимаем, но они не

выполняются в полном объеме и в нужных масштабах. Организационное укрепление всех звеньев нашей структуры — это перспектива.

**— Попробуем отставить в сторону рабочие проблемы и вспомнить, что мы тоже люди. По вашим спортивным сравнениям могу предположить, что вы занимались спортом. Каким, если не секрет, и занимаетесь ли сейчас?**

— Да, занимался — силовыми видами спорта. Бокс, борьба... Сейчас, к сожалению, для этого нет времени — только для поддержания тонуса. Прихожу на работу в 9, ухожу тоже в 9, но вечера. Не говорю уже о командировках, объездил практически всю страну.

Если говорить о хобби — то охотник с 15-летним стажем. Если появляется хотя бы день-два и закон позволяет в это время охотиться, выезжаю на родную Нижегородскую землю. Охота — это не обязательно добыть что-либо. В нашем лесу с соснами, елками, березами я заряжаюсь лучше всего, отдыхаю так, как ни на каких морях не отдохнешь.

**— Нижегородская земля для вас родная?**

— Родился в Коврове, во Владимирской области. А с 70-х годов родители осели в Нижнем Новгороде, там учился в школе, в техникуме, в институте. Работал много лет директором Дворца спорта, одновременно с 1995 года — заместителем председателя облсовпрофа, потом поработал на заводе «Сокол», а уж затем пошел по профсоюзной линии в чистом виде.

Поэтому и считаю Нижегородскую область родной. Побродить с друзьями по лесу, посидеть у костерка, поговорить — это то, чего здесь очень не хватает. Мечтал отдохнуть в январские праздники, но из-за съезда 3-го января мы все уже были на работе.

**— А отгулы-то хоть вам пообещали?**

— Ну, пообещать жениться — не значит женится (смеется).

*Вот на этой гружественной ноте мы и закончили интервью. И с удовольствием представляем его читателям. ■*

*Игорь Киселев  
(фото автора)*

# ПРОФСОЮЗ ПОКАЗАЛ СИЛУ

Ситуация на Тушинском машиностроительном заводе, расположенном в Москве, начала накаляться с конца октября прошлого года, когда решением совета директоров ОАО «ТМЗ» его генеральным директором стал С.Н. Ильяшенко. В Москву он прибыл из Волгограда и с собой привел собственную команду, после чего на заводе сразу же стали происходить странные вещи.

Новый руководитель сразу же заменил охрану предприятия. Затем взялся за уборщиц, заменив их приезжими, причем с не совсем привычными для российского уха фамилиями и куда большей зарплатой. Г-н Ильяшенко посчитал ненужным и отдел кадров, сократив работников и оставив лишь девушку, выдающую трудовые книжки — потому что решил улучшить финансовое положение предприятия за счет массовых сокращений. Были уволены специалисты по охране труда. Затем очередь дошла до других высококвалифицированных специалистов — технологов и конструкторов. Всего за период «правления» новой команды уволилось почти 300 человек из 1400 работавших. Причем, увольнения проводились с грубыми нарушениями трудового законодательства, действующих соглашений и коллективного договора. Увольняли многодетных матерей, людей, отдавших производству не один десяток лет...

Под предлогом отсутствия средств решено было закрыть и медпункт завода. Зато, к примеру, для новой команды директора были арендованы за немалые деньги квартиры для ее проживания.

Однако такого откровенного наезда на коллектив директору показалось мало. Удивительным образом портфель заказов завода оказался пуст, что стало предлогом для введения новым руководством режима простоя с декабря 2010 года — без согласо-

вания с профсоюзным комитетом, без указания сроков простоя, хотя этого требуют условия колдоговора. Цель была ясна: посадят люди в простоях — сами уволятся.

За всю 80-летнюю историю оборонного предприятия не было такого откровенного беззакония по отношению к трудовому коллективу со стороны администрации. А между тем история завода не проста: открытый когда-то с целью освоения новейших образцов авиатехники, он участвовал в создании орбитального корабля «Буран», выполнял ответственные оборонные заказы, немало сделал и для нужд столицы, в том числе уже в новейшее время — для ее транспортного парка. Но, похоже, героическая история предприятия для его новых руководителей была пустым звуком. Они ни разу так и не встретились с трудовым коллективом.

Собственники завода — столичное правительство и Банк Москвы — долгое время оставались в стороне от ситуации. Хотя цель новоприбывшей команды была прозрачна: загнать предприятие в тяжелейшую финансовую ситуацию, лишить за-

казов, под этим предлогом разогнать трудовой коллектив, а лакомые для Москвы производственные и прочие площади сдать в аренду, что уже и стало происходить. А затем, как можно предположить, довести предприятие до банкротства и продажи на аукционе. Своего рода скрытая форма рейдерства. Однако московским чиновникам это было как бы невдомек...

Тревогу сразу же забила первичная профсоюзная организация. Профком во главе с председателем первички Т. Толстовой неоднократно обращался к руководителю с требованием встречи, однако никакой реакции с его стороны не последовало. Между тем, атмосфера в коллективе приближалась к критической точке, люди были готовы на любые действия. В этой ситуации профкому пришлось играть еще и роль сдерживающего фактора.

Самым активным образом к разрешению конфликта подключилась Московская городская организация профсоюза. Однако администрация завода встала в глухую оборону, не пустив на завод не только правовых инспекторов, но и работников





## СОБЫТИЕ

прокуратуры — под предлогом секретности.

Профком и МГО Профавиа организовали множество коллективных и индивидуальных заявлений работников предприятия, которые направлялись во все инстанции, включая президента и премьер-министра страны, мэра Москвы. Велась подготовка к правовому сопровождению судебных исков, прорабатывались варианты коллективных действий.

3 февраля ситуация на ТМЗ рассматривалась на заседании объединенной коллегии по промышленной политике департамента науки и промышленной политики правительства Москвы. Однако вместо того, чтобы предложить действенные антикризисные меры, С.Н. Ильяшенко перечислил недочеты прежнего руководства, а департамент лишь предложил ему учитывать мнение профсоюзной стороны.

Коллективу завода, первичной профорганизации при поддержке МГО Профавиа все же удалось достучаться до более высоких кабинетов. 16 февраля прошлого года состоялась встреча мэра Москвы С.С. Собянина и депутатов Государственной и Московской дум, поводом для которой стала ситуация на предприятиях авиационной промышленности в г. Москве на примере ОАО «ТМЗ» и ОАО «ММЗ «Рассвет». Быть может, это стало тем спусковым крючком, после нажатия на который процесс, как говорят, пошел.



Далее события напоминают сводку фронтовых действий. 17 февраля работники ОАО «ТМЗ» и МГО Профавиа провели пикет возле ДК «Салют», в котором приняли участие около ста человек. Двадцатиградусный мороз не был пикету помехой. Основным их лозунгом стал «Москва, не бросай своих!», адресованный столичному правительству. Но звучали и другие: «Национальная промышленность в опасности», «Господа, может, сокращения начать с вас?».

В тот же день состоялось внеочередное собрание акционеров завода, на котором рассматривался вопрос досрочного прекращения полномочий действующего совета директоров и избрания его нового состава. Затем состоялось совещание с участием представителей администрации предприятия, Госдумы, правительства Москвы и профсоюза. Однако положительных результатов эта встреча не принесла.

С 21 февраля, наконец, начались проверки соблюдения трудового законодательства в ОАО «ТМЗ» Гострудинспекцией по городу Москве, Московской прокуратурой по надзору за особо режимными объектами, правовой инспекцией труда МФП и правовой инспекцией МГО Профавиа. А 28 февраля гендиректор завода, почувство-



вав, видимо, что ситуация обостряется для него не в лучшую сторону, все-таки встретился с трудовым коллективом и представителями профсоюза, однако так и не смог дать внятные ответы на прозвучавшие острые вопросы, показав полную несостоятельность в управлении предприятием.

Тогда в МГО Профавиа было принято решение о проведении 2 марта еще одного пикета для привлечения внимания мэра Москвы. Однако префектура Западного административного округа Москвы предложила провести пикет не на Кутузовском проспекте, у Московского отделения партии «Единая Россия», а на набережной Тараса Шевченко, куда традиционно отсылают профсоюзников для проведения их акций. В МГО с этим решением не согласились и обратились в Кунцевский межрайонный суд...

В итоге всех «боданий» с московскими чиновниками в правительстве Москвы было принято решение об инициации в совете директоров ОАО «ТМЗ» процедуры по прекращению полномочий С.Н. Ильяшенко, как генерального директора, с учетом согласия профсоюзной стороны не иницировать массовые мероприятия. Что ж, смена мэра неожиданно обернулась для завода благом: очевидно, в период «перетряски» чиновных кабинетов их обитатели решили не рисковать своими креслами.

В конечном итоге 9 марта состоялось заседание совета директоров ОАО «ТМЗ», на котором председателем совета избран руководителем департамента по науке и промышленной политике правительства Москвы Е.Б. Балашов, а новым гендиректором завода назначен А.В. Жиданов.

Говорить о полной и окончательной победе трудового коллектива, первичной профсоюзной организации пока рано. Заводу предстоит долгий и нелегкий путь для того, чтобы выбраться из финансового тупика, в который его окончательно загнала команда «реформаторов». Но главный итог для нас здесь в том, что профсоюз показал свою силу — и ее увидели. ■

*Игорь Киселев*

# А йети в Котласе не живут!

В последний раз я был на Севере несколько лет назад. Помнится Архангельская область, Северодвинск, вывод из эллинга новой атомной подлодки «Юрий Долгорукий», обильный обед в столовой северного гиганта атомного судостроения — Севмаша, приветливые лица севмашевцев... Хорошая была командировка. Интересная.

Но то было летом. И давно. А сейчас — снова Архангельская область, но уже Котлас. И предприятие, куда я направлялся, далеко не гигант. К тому же — зима, под 30 градусов мороза. И лица таксистов, которые сторожили меня на перроне, были отнюдь не приветливые, а скорее, выжидающие: типа, сколько можно содрать с москвича? Потому как маршрутки до станции Котлас-Узловой просто не ходили. Как и автобусы.

Поезд Москва — Сыктывкар унесся в снежной пыли дальше на север, а я торговался с таксистами и уже предчувствовал, что поездка не сложилась. Бывает такое, когда только видишь из окна поезда или иллюминатора самолета пригороды, первые дачные поселки, а шестое чувство уже подсказывает: дело будет

скудное, нелегкое, не результативное...

Когда некий древний транспортный аппарат под именем «Волга», управляемый бодрым котласским пенсионером, уносил меня в недра города, я этот самый город рассматривал. И пришел к выводу, что он безлюден. Нет, люди, конечно, были, там и тут. Поодиночке и даже парами. Но как-то не верилось, что Котлас населяют целых 70 тысяч жителей. Может быть, виной здесь морозный февраль, а летом тут по-другому...

Территория вокруг Котласского электромеханического завода, куда я направлялся, была и вовсе пустынно. В принципе, так и должно быть, завод — не праздничная ярмарка, здесь надо работать, а не прогуливаться. Но так и подмывало воззвать в этой снежной пустыне: «Люди, ау!»... И пошарить в соседнем лесу на предмет поисков йети, то бишь снежного человека.

У нас была предварительная договоренность с недавно избранным председателем первичной профсоюзной организации завода С.М. Агалаковым о моем приезде. Правда, я знал, что он в дни моей командировки будет в отпуске, но передвинуть ее по време-

ни не было возможности. Рассчитывал побеседовать с предыдущим председателем первички Н.А. Ганиной, досконально знающей положение дел на заводе и в профорганизации. Да и директор предприятия А.Г. Ракин дал согласие на встречу, что было немаловажно.

Но с первого же часа пребывания на этом славном предприятии начались, что называется, обломы. Минут 40 я топтался в фойе у проходной и от скуки досконально изучил выставленные там образцы высокоинтеллектуальной продукции завода: бочку металлическую, плуг, тележку грузовую, санки детские, редуктор, колонку водогрейную... В священный трепет меня повергла выставленная на продажу здесь же довольно обшарпанная дверь б/у — и за смешную цену! Ее я изучил особенно внимательно, гадая, в чем же секрет такого оригинального подхода к маркетингу. Может, это удачный ход для маскировки истинного, оборонного назначения завода? Хотя опыт подсказывал, что в таких городках каждая уличная собака знает, что производят на том или ином предприятии, не говоря уже о людях.



## РЕПОРТАЖ

Появившаяся Наталья Анатольевна Ганина была расстроена, чем подтвердила мои худшие опасения по поводу этой поездки. Директор очень срочно и внезапно отбыл в командировку, а его зам (неважно, который по счету) категорически против моего проникновения на завод. Ужасно секретно, знаете ли, да еще коммерческие тайны, финансовые...

В расстройстве чувств я сфотографировал означенные выше бочку с плугом, полагая, что это все-таки не атомная подводная лодка, и отправился пытаться счастье по устройству своего ночлега в заводской профилакторий. Навивный! Не успел переступить порог этого учреждения, как меня встретило грозное предупреждение администратора: «Тут позвонили, что фотографировать на территории завода нельзя! И сам завод снимать тоже нельзя!». Словно на дворе тридцатые годы прошлого века, и не крутятся над головой целые стаи любопытных спутников...

Что ж, фобии бывают разные. Но хотя бы переночевать пустили.

Оставалась надежда на продуктивное общение с профсоюзным активом. И оно состоялось в лице Н.А. Ганиной, которая, надо отдать ей должное, осмелилась встретиться с представителем ЦК профсоюза. Правда чайку мы не попили, а побеседовали в фойе под бдительным оком администратора.

Зная, что этот репортаж будут читать на заводе, сразу скажу для

особо озабоченных секретностью заводских служащих: Наталья Анатольевна в разговоре проявляла максимум сдержанности, ссылаясь на те же коммерческие и прочие тайны. По-человечески это понятно: профсоюзный актив на предприятии, включая председателя первички — не освобожденный, работу потерять не хочется никому. Тем более что в городе с ней очень туго. А такой риск, судя по атмосфере, созданный на заводе, вполне реален.

Поэтому на следующий день я решил воспользоваться традициями священного журналистского братства и посетил редакцию одной из городских газет, чтобы пополнить имеющуюся информацию. Не называю газету по просьбе коллег: их, похоже, тоже волнуют заводские фобии. Разная это штука, однако.

Справедливости ради надо сказать, что я ехал не в полную неизвестность. Общее положение дел и на заводе, и в первичке секретом ни для кого не являлось и характеризовалось, мягко говоря, не лучшим образом. Однако действительность оказалась суровее.

Если говорить о первичной профсоюзной организации, то она находится под мощным административным прессом, благорасположением заводского начальства не пользуется. И профчленство в ней неуклонно падает. Сегодня оно составляет менее трети от числа работающих. Всего же в первичке на сегодня около двухсот членов

профсоюза. Поскольку администрация предприятия перечисляет ей профвзносы по остаточному принципу, когда на счету появляются какие-то деньги, и ликвидировать задолженность не спешит, то финансовые ресурсы организации очень ограничены. Это, в свою очередь, не позволяет первичке оказывать членам профсоюза существенную помощь, что, конечно же, негативно сказывается на ее имидже.

Первичная профорганизация держится на кадрах старшего поколения, молодежь вступать в профсоюз не спешит. Да и вообще на предприятии не держится: закончив местное профтехучилище, уходит грузчиками на склады, поскольку зарплата там выше. Или уезжает в Архангельск, Вологду, прочие города покрупнее. В целом же средняя заработная плата в городе, как сказала Наталья Анатольевна, около 20 тысяч рублей, на заводе — меньше. Сколько? Оказывается, опять коммерческая тайна! Это уже просто нихт ферштейн какой-то...

Еще из нюансов, характеризующих жизнь этого коллектива: молодежного совета на заводе нет. Значит, вряд ли есть осознанная молодежная политика. Собственно, таких советов нет ни на одном предприятии города.

Непонятна и ситуация с коллективным договором. Действующий закончился в феврале, однако на момент моей поездки в первичке не знали, будет он пролонгирован или же администрация



выдвинет новый проект, как вроде бы собиралась... То есть, никакой работы по колдоговору не велось, а это грубейшее нарушение трудового законодательства.

Говоря об экономической ситуации на заводе, Н.А. Ганина была очень дипломатична: последние два года, сказала она, предприятие поднимается, заказы есть, поддержки зарплаты небольшие...

Тут я склонен верить больше коллегам-журналистам, которые прямо сказали: «Да лихорадит этот завод постоянно, и сегодня тоже. Зарплату задерживали по полгода. Заказы то есть, то нет. Терпеливый народ: у нас тут в городе, бывало, люди и на акции выходили, и дорогу перекрывали, а там — молчат. Да так уж у них давно повелось — директор все решает, а теперь вроде как и заказы добывает. Кормилец своего рода». Своеобразный, одним словом, коллектив — даже для России.

Предприятию действительно трудно. Завод периодически отключают от тепла и электроэнергии за неуплату. Основная продукция — баллоны различного назначения, в том числе для авиации, гражданской и военной. Сразу скажу для доморощенных заводских секретчиков: данные — из открытой печати, в том числе с сайта самого завода (который, кстати, давно не обновлялся, поскольку завод там до сих пор числится в статусе ФГУП, хотя акционировался еще в прошлом году со стопроцентным участием государства).

Расцвет предприятия пришелся на 1986-1992 годы. Тогда на нем трудилось около четырех тысяч человек, в том числе в одном только управлении — 700, около двух тысяч — в цехах. Заводчане заселили целый микрорайон рядом с предприятием. А о том, как ударили по коллективу 90-е годы, можно судить хотя бы по тому, что, например, конструктор продавал мясо на рынке, а начальник цеха — одежду. С тех пор сменилось три директора, нынешний пришел в 2008 году. А двое предыдущие остались здесь же, в Котласе.

На сегодняшний день ситуация несколько улучшилась. Из социалки, правда, сохранен лишь профлакторий. Какие-то заказы удается получать. В частности, на пожарные баллоны. Хуже с госзаказом: часть его москов-



ские чиновники по непонятным причинам передали в Баку, полагая, очевидно, что в Азербайджане больше нуждаются в сохранении рабочих мест, да и отечественные секреты хранят куда надежнее. А то, что на Котласском ЭМЗ простаивают так называемые линейки станков, цеха пустуют, их не волнует...

Какой-то проблеск все-таки есть: в 2009 году завод навестили высокие московские чины из концерна «Авиационное оборудование», входящего в состав корпорации «Ростехнологии», к которому относится завод, и пообещали в случае акционирования помочь предприятию и с кредитами, и с возвратом госзаказа... Исполнения последнего обещания на заводе ждут до сих пор. Ведь три года, по пословице, еще не прошли.

В какой-то степени можно понять в такой ситуации отношение нынешнего директора к первичной профсоюзной организации: ну, чем она может помочь? Хотя, на мой взгляд, отношение очень и очень близорукое, недальновидное. Невольно вспомнилась поездка на Саратовский авиационный завод, находившийся в полном упадке, беседа с его новой командой менеджеров. Первое, с чего они начали, чтобы вернуть людей в цеха, возродить рабочие места, производство — с восстановления первичной профсоюзной организации. И сами вступили в профсоюз, подавая пример. Администратор, чиновник воодушевить людей никогда не смо-

жет, это противно его природе. А профсоюз — может и обязан. Потому что настоящая первичная профсоюзная организация — еще и хранительница памяти, боевого духа, традиций коллектива, всего того, что не поддается бухгалтерскому учету, но очень ценно и значимо. На САЗе руководители это поняли. На ЭМЗ — нет.

Между прочим, профсоюз мог бы помочь заводу и более предметно. В частности, как сказал мне перед отъездом председатель Профавиа Н.К. Соловьев, мы могли бы поднять вопрос о госзаказе для завода в Военно-промышленной комиссии. Но, как уже говорилось, г-н Ракин отбыл в срочную, непредвиденную командировку. Тем не менее, по приезду в Москву я дозвонился до него по его мобильному телефону (говорю сразу для бдительных заводских церберов: номер телефона получил из альтернативных источников) и предложил встретиться уже в столице, чтобы обсудить проблемы предприятия. Александр Григорьевич, столь же неожиданно объявившийся в Котласе после моего отъезда, согласился, обещал позвонить... Что ж, три года еще впереди, по той же пословице. Да и вообще — дорогу осилит идущий. Невозможно помогать тем, кто этого не хочет.

Между прочим, как выяснилось, йети в окрестностях Котласа не живут. Не было у меня шансов отыскать их берлогу в здешних лесах. Да и вообще это вполне цивилизованный северный

## РЕПОРТАЖ



Мороз – морозом, а бизнес – бизнесом

город. Целых тринадцать школ, три профтехучилища, три техникума, филиалы двух вузов, питерского и московского, драмтеатр, бассейны.

Очень активно велось жилищное строительство в последние годы. По стоимости жилье здесь вполне сравнимо с подмосковным, что, конечно, вызвало мой недоуменный вопрос: а на какие шиши его тут покупают при столь невеликих зарплатах? Ведь электромеханический завод давно утратил статус градообразующего, прочих крупных предприятий нет, если не считать птицефабрику, деревообрабатывающий завод и прочие небольшие организации. Есть еще судостроительно-судоремонтный завод, но, как образно выразились мои коллеги, «заказы у него – припадочные», то есть, ситуация еще хуже, чем на электромеханическом. Это понятно: протекающая рядом с городом Северная Двина заброшена, судоходства на ней практически нет, хотя соответствующая организация, гордо именуемая Котласским портом, все еще наличествует.

Были еще здесь раньше мясокомбинат и хлебокомбинат, но оба обанкротились – как и муниципальное пассажирское автопредприятие, после чего жители города перешли исключительно на услуги частных такси и маршруток.

Выручает Северная железная дорога и связанные с ней предприятия, они дают до половины

всех поступлений в бюджет муниципального образования «Котлас». Основное предприятие – Сольвычегодское отделение Северной железной дороги представляет собой не только крупный транспортный узел, но и базу по ремонту железнодорожного состава. Зарплата у железнодорожников выше, чем в среднем по городу, и работа здесь считается престижной. Соответственно железнодорожники – в числе основных покупателей жилья.

Ну, и пенсионеры, конечно, куда же без них. На Севере на пенсию выходят на пять лет раньше, продолжают работать, оформляют ипотеку, покупают жилье для детей. Еще рядом с городом есть поселки нефтяников, газовиков. Немало военнослужащих в запасе реализуют здесь свои жилищные сертификаты.

В Котласе даже присутствует нечто вроде супермаркета – торговый центр «Адмирал». Мне пришлось его посетить в банальных поисках, где бы пообедать. «Адмирал» был пустынен, как и город. А присутствовавший немногочисленный народ в основном грелся на скамеечках и стульчиках в кафе, с почтением озирая великолепие витрин. На мое удивление по этому поводу, как и в отношении почти московских цен в торговле вообще, мне стеснительно ответили: да ходят в этот торговый центр, как в музей...

Я это к тому, чтобы читатель имел представление, в какой среде сегодня выживает Котласский

электромеханический завод. Можно еще добавить, что у города серьезная проблема – отсутствие собственной электроэнергии, он получает ее от Северодвинской и Архангельской ТЭЦ, работающих на привозном угле и мазуте, из-за чего цена на электроэнергию на 80 процентов выше, чем в соседних регионах. Соответственно это сказывается и на экономике завода.

Трудно, конечно, заводчанам. А кому сегодня легко? Даже олигархи – и те, говорят, плачут. Хотя, если честно, в это мало верится, если за период кризиса их число только возросло. Кому, как говорится, война, а кому мать родная...

Хочется верить, что первичка поднимется, а люди поймут – далеко не все зависит от директора, и не он – кормилец завода, а они, труженики. Директора приходят и уходят, а коллектив остается.

Именно профсоюз должен донести такое понимание до каждого. Больше просто некому.

...И все же осталось после такой командировки некое доброе чувство, теплая черточка. В облеченном и прокуренном тамбуре старенького вагона поезда Воркута – Москва какой-то нефтяник дружелюбно спросил: «Что, с вахты едешь?».

Значит, Север хоть чуть-чуть, но признал своим!

И может быть, все-таки подарит встречу с йети. ■

*Игорь Киселев*

**От редакции:**

В Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности на полном ходу – отчетно-выборная кампания. В большинстве цеховых профсоюзных организаций она уже завершилась и сейчас идет в основном в первичных профорганизациях, на очереди – территориальные организации профсоюза. Впрочем, строгой очередности здесь нет, но есть главное: отчеты и выборы в профсоюзе идут не ради формы, а с пристрастным анализом того, что сделано, с глубокими раздумьями над перспективами развития профорганизаций с учетом непростых реалий сегодняшнего дня. Не случайно в некоторых случаях итоги выборов профсоюзных лидеров были неожиданными.

В той или иной мере эти раздумья ощущаются и в материалах сегодняшнего номера «Вестника Профавиа», не обязательно посвященных теме отчетов и выборов. А ниже мы предлагаем только одну из многих информации на отчетно-выборную тематику, поступающих сегодня в ЦК профсоюза.

## Главные задачи названы конференцией

16 февраля состоялась XXXVI отчетно-выборная профсоюзная конференция ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова». На ней присутствовал председатель Татарского республиканского комитета профсоюза авиационной промышленности Р.К. Фасхутдинов. В повестке дня конференции были отчет о работе профсоюзного комитета за период с марта 2006 года по февраль 2011 года, отчет о работе ревизионной комиссии, выборы председателя первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета.

Председателем первичной профорганизации единогласно был избран А.А. Чудаков. В составе профсоюзного комитета произошло обновление членов профкома на 40%. С докладами на конференции выступил ряд делегатов, рассказавших о



профсоюзной работе в своих подразделениях.

Конференция постановила признать работу профсоюзного комитета за отчетный период удовлетворительной. Главными задачами вновь избранного состава профсоюзного комитета были названы обеспечение за-

щитных функций членов профсоюза, выполнение коллективного договора, мобилизация коллектива на выполнение производственного плана.

Перед делегатами конференции выступил генеральный директор объединения В.К. Каюмов. Он рассказал о состоянии дел на предприятии, о задачах и перспективах развития производства и пожелал новому составу профсоюзного комитета плодотворной работы совместно с администрацией.

Состоялись выборы ревизионной комиссии, комиссии по трудовым спорам, совместного комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по социальному страхованию общества. В завершение были избраны делегаты на XVI отчетно-выборную республиканскую профсоюзную конференцию отрасли. ■

*Л. Прорехин,  
инструктор профкома  
ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»*



Новый состав профсоюзного комитета КАПО с председателем Республиканского комитета профсоюза Р.К. Фасхутдиновым

## Социальная защита: что впереди?

В социальной сфере актуальной задачей ФНПР, ее членских организаций была и остается деятельность, направленная на увеличение вложений государства и бизнеса в воспроизводство рабочей силы и развитие человеческого капитала.

Новые вызовы требуют адекватной реакции и активных действий по отстаиванию социально-экономических интересов членов профсоюзов, обеспечению им и их семьям достойной жизни в противовес проводимой политике «затягивания поясов» и урезания социальных расходов.

Одним из важных итогов профсоюзной работы за прошедший период стало решение по возвращению системы социальной защиты работника на страховые рельсы, введению страховых взносов вместо единого социального налога, что подтверждает обоснованность позиции и действий ФНПР.

Однако процесс перехода не должен сопровождаться попытками инициировать не просчитанные по последствиям изменения условий пенсионного обеспечения, изъятием из законодательства права работающих на страхование от безработицы, санаторно-курортное лечение и оздоровление, оплату детских путевок на отдых за счет средств социального страхования, снижением реальных размеров выплаты пособий по временной нетрудоспособности и материнству.

В этих условиях одной из основных задач ФНПР, членских организаций на предстоящий период является восстановление влияния профсоюзов в системе социального страхования, обновление деятельности комиссий по социальному страхованию и пенсионных комиссий, повышение эффективности профсоюзного контроля за полнотой, своевременностью и качеством предоставления членам профсоюзов социальных услуг.

В целях формирования полноценной социальной защиты работника на страховых принципах предстоит большая работа по

формированию нормативной правовой базы и тарифной политики обязательного социального страхования, установлению правового статуса и организации деятельности внебюджетных социальных фондов, обеспечению автономности фондов от решения бюджетных задач, реализации механизмов участия профсоюзов в управлении и контроле за расходованием страховых средств.

Нам надо добиваться законодательного установления норм замещения утраченного заработка работника не ниже уровня, определенного конвенциями и рекомендациями МОТ, построения национальной системы обязательного социального страхования на основе и критериях 102-й Конвенции МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения» и Европейской социальной хартии, включая восстановление обязательного страхования от риска потери работы, необходимость которого особенно остро проявилась в условиях кризиса.

Одним из приоритетов деятельности профсоюзов на предстоящий период остаются вопросы защиты пенсионных прав работающих и повышения уровня их пенсионного обеспечения при выходе на пенсию.

Несмотря на предпринимаемые в последнее время меры поддержки покупательной способности пенсии, ее средний уровень (8,5 тыс. рублей) далек от критериев достойной жизни пенсионеров, не говоря уже о молодежи. Политика сдерживания роста заработной платы не только препятствует наполнению пенсионной системы, но и снижает возможности участия работающих в формировании добровольных пенсионных накоплений. Несамодостаточность работника в трудовой жизни перерастает при выходе на пенсию в социальное иждивенчество и полную зависимость от государства.

Публично обсуждаемые меры по повышению пенсионного возраста не могут решить проблему долгосрочной устойчивости пенсионной системы. По мнению



**Андрей Никитич Черкасов,**  
руководитель департамента  
социального развития  
аппарата ФНПР

экспертов, экономический эффект от реализации этой идеи будет кратковременный и незначительный. Демографические показатели, и прежде всего уровень смертности мужчин и невысокая продолжительность жизни, не дают оснований для рассмотрения этого вопроса в среднесрочной перспективе. В отличие от западных стран, у нас иная пенсионная формула. Если пенсионный возраст увеличивать, к примеру, на пять лет, то объем пенсионных обязательств также возрастет. При этом установленный тариф страховых взносов не позволит покрыть обязательства, которые дополнительно возникают вследствие увеличения пенсионного возраста.

В целях оптимизации пенсионной системы, с учетом демографических факторов, снижения численности трудоспособного населения и увеличения числа пенсионеров, необходимости преодоления хронического дефицита средств на покрытие пенсионных обязательств, нам предстоит участвовать в формировании программы долгосрочного развития пенсионной системы в контексте политики заработной платы и всего спектра социально-трудовых отношений, нацеливать ее на повышение уровня пенсионного обеспечения граждан и, прежде всего, на преобразование системы досрочных пенсий, совершенствование накопительного компонента, стимулирование добровольного пенсионного страхования работников.

В ряду активно обсуждаемых проблем в обществе находятся вопросы состояния здоровья на-

селения и реформирования системы здравоохранения. Многолетнее недофинансирование этой отрасли и ограниченные ресурсы, невнятность организации обязательного медицинского страхования снижали возможности обеспечения доступности и качества медицинской помощи.

Предпринятые в последнее время шаги по реализации национального проекта «Здоровье», целевое выделение средств на ближайшие два года в размере 460 млрд. рублей за счет увеличения тарифа взносов на обязательное медицинское страхование, направляемых на реализацию программы модернизации здравоохранения и, прежде всего, улучшение материально-технической базы и переход на современные стандарты оказания медицинской помощи, обозначили векторы реформирования отрасли.

Профсоюзы призваны наладить контроль за использованием выделяемых страховых средств на реализацию программ модернизации здравоохранения с тем, чтобы в каждом регионе освоение этих ресурсов было максимально эффективным и направленным на решение главной задачи — улучшение медицинского обслуживания и показателей здоровья работающих и членов их семей.

Вместе с тем, выбранные приоритеты не являются исчерпывающими. Острой проблемой остается наличие дефицита врачей и медсестер, уровень их квалификации. Кроме того, состояние здоровья населения зависит, прежде всего, от нацеленности здравоохранения на профилактику и обеспечение доступности лекарственных средств.

В этом плане необходимо добиваться включения в законодательство об обязательном медицинском страховании лекарственного обеспечения работников, восстановления оправдавшей себя в прошлом производственной медицины. Улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работающих, полный охват диспансеризацией наемных работников, организация общественного питания на производстве, восстановление механизмов обеспечения санаторно-курортного лечения, развитие санаториев-профилакториев, как системы преду-

преждения общей и профессиональной заболеваемости — это тот комплекс мер, который реально способствует укреплению здоровья работающего человека, повышению доступности и качества медицинской помощи.

Помимо этих задач, нас не может не беспокоить ситуация с оздоровлением детей. Итоги проведения детской оздоровительной кампании 2010 года в условиях пе-

рехода от страхового к социально-обеспечительному формату с ответственностью регионов свидетельствуют о снижении компенсаций за счет бюджетных средств стоимости путевок и доступности отдыха для детей работающих. В этой ситуации профсоюзным организациям необходимо добиваться для работающих восстановления льгот по оплате путевок на оздоровление детей. ■

## О новом порядке расчета пособий по социальному страхованию

*Внесенные Федеральным законом № 343-ФЗ от 8 декабря 2010 г. изменения в закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» существенно меняют условия обеспечения застрахованных лиц пособиями по социальному страхованию.*

ФНПР изначально выступала против предложенных правительством РФ мер по преодолению дефицита бюджета Фонда социального страхования — мер односторонних, через понижение уровня страхового обеспечения работников.

В заявлении от 22 сентября 2010 г. ФНПР выразила несогласие с попыткой ухудшения социальной защиты трудящихся путем фактического снижения норм выплаты пособий по социальному страхованию, подчеркивая, что провал эксперимента с единым социальным налогом, который привел систему обязательного социального страхования к разбалансированности и кризису, не стал уроком для органов власти.

В условиях продекларированного перехода на страховые принципы продолжается политика латания дыр и «оптимизации социальных расходов» за счет работающих граждан без предварительной проработки этих вопросов с социальными партнерами.

Аргументацию нововведений в связи с бюджетным дефицитом Фонда социального страхования профсоюзы рассматривают не иначе, как просчеты в бюджетной и тарифной политике системы обязательного социального страхования. ФНПР неоднократно указывала, что эти вопросы, как и установление норм обеспечения пособиями, должны быть предметом договоренности сторон социального партнерства.

8 октября 2010 г. на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзная сторона Комиссии и сторона работодателей не поддержали проекты федеральных законов, направленных на ухудшение уровня страхового обеспечения работающих.

В результате консультаций и переговоров с социальными партнерами профсоюзам удалось добиться исключения ряда позиций, ущемляющих права трудящихся: остались без изменения нормы действующей стажевой шкалы, определяющей размеры выплаты пособия по временной нетрудоспособности, снят вопрос о включении в базу для расчета страховых взносов доходов по гражданско-правовым договорам.

Вместе с тем, несмотря на возражения ФНПР, законом № 343-ФЗ *введен новый порядок определения среднего заработка для расчета пособий за два предшествующих календарных года вместо 12 месяцев, что вызвало негативную реакцию в обществе и стало одной из горячих тем, обсуждаемых в СМИ.*

Профсоюзы считают, что для большинства работников эта новация, по сути, является скрытой формой снижения норм обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до полутора лет. При этом пособия будут компенсировать не реально утраченный заработок работника (работницы), как это принято в социальном страховании, а доход двух-трехлетней давности (в 2011 году — за 2009—2010 годы).

В декабре и в январе по стране прошли пикеты беременных женщин. Участницы пикетов выразили мнение, что изменение порядка исчисления среднего заработка для расчета материнских пособий носит дискриминационный характер и отрицательно скажется на планах молодых женщин завести детей.



## ЗАРПЛАТУ – ПО НАУКЕ!

По заказу ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности научными сотрудниками Института труда Минздравсоцразвития России и Института питания Российской академии медицинских наук разработан минимальный отраслевой стандарт оплаты труда квалифицированных рабочих основных (базовых) профессий, занятых на предприятиях авиационной промышленности.

Отраслевой стандарт оплаты труда предназначен для использования профсоюзными организациями в переговорах с работодателями при заключении коллективных договоров и отстаивания коренных интересов членов профсоюза с использованием научных выводов.

Величина минимального стандарта оплаты труда определена для квалифицированных рабочих 5 разряда следующих профессий: токарь, фрезеровщик, слесарь механосборочных работ.

Работы, выполняемые рабочими этих профессий, характеризуются как среднетяжелые, требующие физического и эмоционального напряжения в связи с высокой ответственностью за точность ведения работ и качество изготавливаемой продукции.

Минимальный стандарт оплаты труда следует рассматривать как минимальный размер заработной платы квалифицированного рабочего 5 разряда, занятого трудом средней тяжести, который обоснован минимальными нормами потребления материальных благ и услуг, необходимыми для восстановления работоспособности и сохранения здоровья с учетом территориальных особенностей.

Для обоснования величины минимального стандарта оплаты труда специально были разработаны потребительские корзины бюджетов минимального достатка для проживания и работы в городах Смоленске, Саратове, Но-

восибирске, Иркутске и Комсомольске-на-Амуре, которые подробно отражены в приложениях к Стандарту.

Потребительские корзины были сформированы на основе научно обоснованных норм и нормативов (по продуктам питания, основным непродовольственным товарам и платным услугам), применение которых позволяет обеспечить нормальную жизнедеятельность работающих, воспроизводство и развитие их рабочей силы.

В целом стоимостная оценка набора потребительской корзины, включенного в бюджет, определяет стоимость жизни работников. С учетом дифференцированного уровня цен по регионам и неодинаковых потребностей из-за расположения городов в разных природно-климатических зонах, стоимость бюджетов минимального достатка существенно отличается.

Доходы квалифицированных

| №№ п/п | Наименование субъекта Российской Федерации | Величина минимального стандарта оплаты труда, разработанная Институтом труда на март 2008 года (руб.) | Величина минимального стандарта оплаты труда, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен за период с апреля 2008 г. по декабрь 2008 г. на 1 января 2009 года (руб.) | Величина минимального стандарта оплаты труда, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен за период с апреля 2008 г. по декабрь 2009 г. на 1 января 2010 года (руб.) | Величина минимального стандарта оплаты труда, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен за период с апреля 2008 г. по декабрь 2010 г. на 1 января 2011 года (руб.) |
|--------|--|---|--|--|--|
| 1      | Смоленская область                         | 20454   | 22602  | 24862  | 27577  |
| 2      | Владимирская область                       | 20454   | 21998  | 23890  | 26234  |
| 3      | Воронежская область                        | 19227   | 21150  | 23455  | 25303  |
| 4      | Калужская область                          | 19431   | 21263  | 23432  | 25419  |
| 5      | Костромская область                        | 19840   | 21408  | 23292  | 25819  |
| 6      | Курская область                            | 18409   | 20489  | 22722  | 24876  |
| 7      | Московская область                         | 24545   | 26214  | 29071  | 31382  |
| 8      | Тамбовская область                         | 17386   | 18986  | 20524  | 22191  |
| 9      | Тверская область                           | 21272   | 22782  | 24673  | 27056  |
| 10     | Тульская область                           | 20454   | 22397  | 24525  | 26992  |
| 11     | Ярославская область                        | 22090   | 24034  | 26317  | 29075  |
| 12     | г. Москва                                  | 32726   | 35115  | 38556  | 42076  |
| 13     | Архангельская область                      | 26590   | 29036  | 31533  | 34488  |
| 15     | г. Санкт-Петербург                         | 23727   | 26052  | 28266  | 30931  |
| 16     | Республика Дагестан                        | 16772   | 18365  | 20550  | 23404  |
| 17     | Ростовская область                         | 19840   | 21507  | 23593  | 25808  |
| 18     | Республика Башкортостан                    | 18409   | 19790  | 21433  | 23499  |
| 19     | Республика Татарстан                       | 18818   | 20135  | 21645  | 23429  |

рабочих должны быть достаточными для обеспечения потребностей в питании по научно обоснованным физиологическим нормам, в необходимых наборах одежды, обуви, мебели; предметах хозяйственного и культурно-бытового назначения, для оплаты жилищно-коммунальных услуг, организованного отдыха и лечения; транспорта, услуг связи.

В соответствии с разработанным Институтом труда минимальным отраслевым стандартом оплаты труда отделом социально-трудовых отношений ЦК профсоюза рассчитаны минимальные размеры оплаты труда рабочих базовых профессий на предприятиях авиационной промышленности по состоянию на 1 января 2009, 2010 и 2011 годов с учетом опубликованных Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации данных по индексу потребительских цен в регионах.

Уровень минимальной оплаты труда квалифицированных рабочих на текущий период рассчитывается следующим образом:

Пример расчета по Смоленской области:

Величина стандарта была раз-

работана Институтом труда в ценах марта 2008 года.

Индекс потребительских цен (ИПЦ) в Смоленской области составил:

с марта по декабрь 2008 года 110,5%;

ИПЦ за 2009 год составил 110,0%;

ИПЦ за 2010 год составил 110,9%.

Чтобы определить минимальный уровень оплаты труда квалифицированных рабочих базовых профессий на начало 2011 года, необходимо величину стандарта, определенную для Смоленской области на март 2008 года, проиндексировать, т.е.

$$20454 \text{ руб.} \times (110,4\% : 100\%) \times$$

9 мес. 2008 г.

$$\times (110,4\% : 100\%) \times$$

2009 г.

$$\times (110,4\% : 100\%) = 27577 \text{ руб.}$$

2010 г.

Из полученных расчетов следует, что уровень оплаты труда квалифицированных рабочих, занятых на предприятиях авиационной промышленности Смоленской области, на начало 2011 года

должен составлять не менее 27577 рублей.

Приведенные в таблице данные показывают, каким уровнем оплаты труда должен располагать квалифицированный рабочий 5 разряда, работающий в нормальных условиях труда, чтобы обеспечивать поддержание своей работоспособности, сохранение здоровья, а также простое воспроизводство рабочей силы.

Сложная экономическая ситуация на предприятиях авиационной промышленности может вызывать негативную реакцию работодателей на выводы, изложенные в научном отчете. Однако потребности конкретных работников от этого не становятся меньше. Эти потребности научно обоснованы и определены как минимальные стандарты.

Профсоюзным организациям следует добиваться научно установленного уровня оплаты труда, предлагая работодателям, при необходимости провести реформирование систем оплаты и стимулирования труда в соответствии с нормами, изложенными в предлагаемом Стандарте. ■

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

| №№ п/п | Наименование субъекта Российской Федерации | Величина минимального стандарта оплаты труда, разработанная Институтом труда на март 2008 года (руб.) | Величина минимального стандарта оплаты труда, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен за период с апреля 2008 г. по декабрь 2008 г. на 1 января 2009 года (руб.) | Величина минимального стандарта оплаты труда, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен за период с апреля 2008 г. по декабрь 2009 г. на 1 января 2010 года (руб.) | Величина минимального стандарта оплаты труда, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен за период с апреля 2008 г. по декабрь 2010 г. на 1 января 2011 года (руб.) |
|--------|--|---|--|--|--|
| 20     | Удмуртская Республика                      | 19636   | 21266  | 23308  | 25858  |
| 21     | Чувашская Республика                       | 18818   | 20399  | 21684  | 23818  |
| 22     | Пермский край                              | 23552   | 25530  | 27802  | 30646  |
| 23     | Кировская область                          | 19431   | 21024  | 22811  | 25295  |
| 24     | Нижегородская область                      | 21477   | 23195  | 25143  | 27632  |
| 25     | Пензенская область                         | 19431   | 21102  | 22832  | 25076  |
| 26     | Самарская область                          | 23552   | 25248  | 27293  | 29430  |
| 27     | Саратовская область                        | 20575   | 21995  | 23865  | 25896  |
| 28     | Ульяновская область                        | 19636   | 21227  | 22840  | 25254  |
| 29     | Свердловская область                       | 22499   | 24299  | 26462  | 29100  |
| 30     | Тюменская область                          | 20454   | 21968  | 23901  | 25918  |
| 31     | Челябинская область                        | 20454   | 21865  | 23745  | 26034  |
| 32     | Республика Бурятия                         | 23318   | 25277  | 27299  | 29871  |
| 33     | Иркутская область                          | 22955   | 25136  | 27147  | 29715  |
| 34     | Новосибирская область                      | 23062   | 24976  | 27024  | 28689  |
| 35     | Омская область                             | 21272   | 22846  | 24491  | 26575  |
| 36     | Приморский край                            | 26590   | 28717  | 31445  | 33640  |
| 37     | г. Комсомольск-на-Амуре                    | 28484   | 30991  | 33935  | 36694  |

Сегодня «Вестник Профавиа» представляет читателям Нижегородскую областную организацию профсоюза. Мы благодарим ее председателя А.И. Колесова за большую помощь в подготовке материалов и надеемся, что такая «презентация» станет примером и доброй традицией для других территориальных профсоюзных организаций.

## Отчетно-выборная компания – серьезная проверка для профсоюза

В 2010 – 2011 годах в соответствии с Уставом Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности истекают сроки полномочий выборных органов в Нижегородской областной и ее первичных профсоюзных организациях.

В связи с этим VI пленум Нижегородского областного комитета профсоюза постановил: организовать проведение отчетов и выборов в структурных подразделениях ППО до 01.12.2010 года, в первичных профсоюзных организациях – до 01.04.2010 года.

В ходе проведения отчетов и выборов в цеховых организациях обсуждались вопросы реализации выборными органами проф-

союза всех уровней защитной функции, усиления внимания к решению острых социально-экономических проблем, таких как повышение заработной платы, сохранение рабочих мест, жизни и здоровья работающего человека, совершенствование системы оплаты труда, соблюдения законов о труде, реализации молодежной политики в профсоюзе. Это позволило реально оценить степень нашего влияния, авторитета и уважения со стороны членов профсоюза в первичных профсоюзных организациях.

Отчетно-выборная компания является серьезной проверкой способности и желания всех структур профсоюза не только



**Анатолий Иванович Колесов,**  
председатель Нижегородского областного комитета профсоюза



увидеть допущенные ошибки, но и стремление исправить их, использовать все возможности для организационного, финансового и кадрового укрепления профсоюзных организаций.

В последние два года предприятия авиационной промышленности в Нижегородской области работали в условиях разразившегося мирового финансового кризиса. В разные периоды практически все предприятия переходили на неполную рабочую неделю, сокращали или оптимизировали численность работающих.

Следует отметить, что профсоюзные комитеты предприятий в целом приняли меры по минимизации негативных кризисных факторов в основном через социальный диалог с работодателем при согласовании проектов приказов, направленных на экономию в первую очередь фондов оплаты труда, за счет перехода на неполное рабочее время, разъясняя необходимость принятия работодателем нестандартных решений.

Сложность ведения переговоров усугублялась тем, что в Трудовом кодексе нет специальной статьи для введения работодателем режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест в условиях кризиса. В условиях кризиса имеет место уменьшение объема заказов на продукцию, а для использования ч. 5 ст. 74 ТК РФ необходимо, чтобы режим неполного рабочего времени был введен по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, которых может и не быть. Это обстоятельство ставит под угрозу закон-

ность приказа о введении режима неполного рабочего времени. Отмены такого приказа не сыграли бы работники, так как могла последовать волна сокращений, и проиграл бы работодатель в виду роста социальной напряженности. Вот поэтому профсоюзные комитеты согласовывали такие приказы для того, чтобы сохранить стабильную работу предприятия, не допускать массовых сокращений, а также сохранить в целом влияние профсоюза в трудовых коллективах. Сегодня можно отметить, что профсоюзные комитеты предприятий в этом непростом вопросе проявили компетентность, умение реально оценить создавшееся положение на производстве, умение довести до рядовых членов профсоюза необходимость принятия работодателем нестандартных решений, способствуя тем самым выводу предприятий на нормальный режим работы, сохранению трудового коллектива, выполнению всех социальных гарантий, предусмотренных коллективными договорами.

Тем не менее, финансовый кризис оказал серьезное влияние на сокращение численности работающих, и как следствие, членов профсоюза. Всего за отчетный период 2006 – 2010 г.г. число работающих в отрасли на нижегородских предприятиях сократилось на 12%, численность членов профсоюза при этом сократилась на 15%. Из этого следует сделать вывод, что сокращение численности членов профсоюза происходит не только в связи с сокращением численности рабо-

тающих на предприятиях, но и в связи с происходящими глубинными процессами в первичных профсоюзных организациях.

Считаю возможным на завершающем этапе отчетно-выборной компании вскрыть причины этих процессов и наметить меры по исправлению наметившейся тенденции сокращения членов профсоюза в первичных профсоюзных организациях. Очень важно сегодня переломить потребительское сознание членов профсоюза, ориентированное на получение только каких-то материальных благ от членства в профсоюзе.

Первоочередной задачей для руководителей выборных профсоюзных органов является довести до рядовых членов профсоюза необходимость заново осознать свое членство в профсоюзе. И прежде всего понимание того, что на современном этапе развития гражданского общества в РФ при непомерных аппетитах хозяев естественных монополий, собственников средств производства важное значение приобретает «осознанное членство» в профсоюзе; что профсоюз – это не только и не столько возможность получить материальную помощь или путевку в санаторий, а если хотите, и обязанность, и готовность каждого члена профсоюза выступить в защиту своих трудовых прав по решению вышестоящих профсоюзных органов.

Только в этом случае все проводимые массовые акции будут иметь конечный результат. Поэтому полностью поддерживаю лозунги VII съезда ФНПР «Без борьбы нет победы!», «В единстве наша сила!». ■

# В работе с молодыми кадрами – будущее предприятия

**Владимир Альбертович Смирнов, директор по персоналу и административным вопросам, заместитель генерального директора, председатель совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета по подготовке проекта и заключению коллективного договора ОАО «Арзамасский приборостроительный завод».**



— На этой должности я работаю с июля 2008 года. Новый коллективный договор был заключен весной 2010 года сроком на три года. Перед этим мы подвели итоги предыдущего, тщательно проанализировали со всех сторон. Путем многократных обсуждений были отработаны все положения, учтены многие пожелания первичек, рядовых членов профсоюза, выверено все вплоть до запятой. Хотя, надо отметить, особых изменений по сравнению с предыдущим коллективный договор у нас не претерпел.

Пожалуй, самое главное отличие состоит в том, что были введены дополнительные социальные гарантии трудящимся. Уточнили и дополнили списки специалистов, работающих во вредных

условиях труда и с ненормированным рабочим днем. Подняли величину некоторых социальных выплат, так как инфляция, к сожалению, не стоит на месте. Закрепили уже действующие положения. Но работа продолжается и после заключения коллективного договора — разрабатываются и вводятся новые нормативные акты, которые логично «ложатся» в концепцию договора.

Надо сказать, что во многом эти положения действуют в рамках нашей молодежной политики, и направлены они на то, чтобы дать возможность вновь входящим молодым кадрам закрепляться. И не только расти профессионально, но и быть заинтересованными в работе на нашем предприятии. Вы знаете, что с кадрами ситуация непростая. И не только у нас — во всей России. Потенциальные кадры есть, но их нужно учить и мотивировать.

Существует проблема профессионального образования — среднего и высшего. Поэтому, когда приходят люди после учебного заведения — техникума, ПТУ, вуза — их практически всегда приходится доучивать, при этом оплачивая дополнительную учебу, повышать квалификацию. Хотя, конечно, у нас есть наш профильный Арзамасский приборостроительный колледж им. П.И. Пландина, который в основном поставляет нам кадры. Кстати, и не только нам. И, тем не менее, проблема все равно не становится менее глобальной. Время такое, что требует от наших работников все большей грамотности, все большего профессионализма. Завод эволюционирует в сторону более высокотехнологичных изделий, а это требует высокоточного оборудования. Скажем, приобретаем станок — импортный, многокоординатный, высокоточный. Чтобы на нем работать, нужны дополнительные знания, способности — не каждый сможет, не каждому можно доверить без дополнительной подготовки. А что греха таить,

ведь есть и такое — молодые приходят, а опытные специалисты смотрят и думают — зачем будем растить себе конкурентов? Есть и другая сторона, готов кто-то помочь, но им необходимо выполнять — перевыполнять план, зарабатывать. Что делать в этой ситуации? Так возникла идея о возрождении на предприятии института наставничества. Теперь каждый специалист может взять себе подопечных, одного-двух человек, он за них отвечает, курирует их работу, помогает войти и в рабочий ритм и в коллектив. За эту дополнительную нагрузку наставник получает от завода ежемесячно ощутимую прибавку.

Стимулируем молодежь покупать квартиры или строить дома. Для этого была введена программа компенсационных выплат молодому работнику, получившему (или желающему получить) банковский кредит на приобретение или строительство жилья. Суть этой программы в том, что работнику АПЗ, который участвует в ней, предприятие выплачивает компенсацию процентов по кредиту в размере до пяти тысяч рублей ежемесячно. Пока это положение действует до 2012 года включительно, это регулирует российское законодательство. Надеемся на продление срока действия, т.к. программа вызвала огромный интерес, и на сегодня в ней участвуют более 200 человек. Кто может рассчитывать на участие в этой программе? Во-первых, это молодые работники в возрасте до 35 лет. Во-вторых, они должны хорошо зарекомендовать себя в профессиональном плане, у них не должно быть нарушений правил трудового распорядка, должны показать себя активным участником производственного процесса и общественной жизни цеха. Поэтому обязательными являются рекомендации руководителя цеха и предцехкома.

Однако ценим мы не только молодежь, но и старые, проверен-

ные временем и умудренные жизнью и опытом кадры. Без их опыта и умений предприятию было бы нелегко. Специально для них на АПЗ при сотрудничестве с Негосударственным пенсионным фондом «Электроэнергетики» и Мособлбанком действует программа «Опытные кадры». Благодаря этой программе работающие пенсионеры ежемесячно получают 1100 рублей дополнительно.

По всем направлениям, о которых я рассказал, администрация АПЗ очень тесно сотрудничает с профсоюзным комитетом. Когда требуется дать разъяснения о намерениях и действиях администрации, по текущей ситуации и будущем предприятия, ответить на интересующие людей вопросы, мы вместе на рабочих местах проводим встречи с людьми и коллективами. В том числе приходится объяснять, почему иногда приходится применять и непопулярные меры. В конце 2008 — начале 2009 года, чтобы не допус-



считаю, что у нас сложились действительно настоящие партнерские отношения, и администрация — только за то чтобы профсоюзная организация росла и развивалась. Мы профсоюзу по-

могаем, и он нам помогает. Это и называется социальным партнерством.

В начале 2011 года на предприятии будет завершение отчетно-выборной кампании, пройдет формирование нового состава профсоюзного комитета. Надеюсь, мы его серьезно усилим. Признаться, я также рассчитываю войти в состав профкома. Это сделает наше сотрудничество еще более продуктивным. Мы сейчас работаем настолько плотно и слаженно, что зачастую забываем, что профсоюзная организация — это общественная организация, а не заводское подразделение. Ведь отношения складывались полвека. Это традиция, которую несмотря ни на что удалось сохранить. А традиции принято не только поддерживать, но и развивать. ■



тить сокращений на заводе, администрация была вынуждена ввести четырехдневную рабочую неделю. Приходилось объяснять, почему. Коллектив это понял, и его удалось сохранить. Мы вместе проводим мероприятия — спортивные, культурно-массовые. Успешно работает спортклуб «Знамя», который мы вместе с профкомом содержим, оснащаем инвентарем. Совместно с советом трудовой молодежи проводим различные мероприятия — «Брэйн-ринг», «Мужчина из мужчин», «Мисс Идеал», «Золотые руки», многое другое. Я



## ГЛАВНОЕ – СТАВКА НА МОЛОДЕЖЬ



**Нина Николаевна Балаева,**  
предцехкома отдела главного  
конструктора по  
спецпродукции (ОГКСП)  
Арзамасского  
приборостроительного завода

– Выборы в нашем цеховом комитете прошли в ноябре 2010 года, я была избрана на второй срок. Должна отметить, что в этом году к нам в отдел пришло много молодежи. Поэтому именно работа с ней меня интересует в первую очередь, именно ее я вижу приоритетной. Как раз в настоящее время в отделе идет

смена поколений. Старая гвардия уходит, приходит молодежь, причем молодежь талантливая. Это абсолютно новое поколение с совершенно другим видением многих вещей. С ними интересно, но не просто работать. Поэтому приходится искать общий язык, чтобы понять их, а они поняли меня. К сожалению – и это, я думаю, общая проблема – молодежь не так и легко привлечь в профсоюз. Тем более что специфика нашего отдела такова, что лаборатории нашего отдела находятся не в одном месте, а во многих цехах завода. Это, конечно, осложняет нашу работу. Тем не менее, за пять лет нам удалось поднять профсоюзное членство в отделе. Всего у нас работает 183 человека, из них 153 члена профсоюза. За пять лет у нас вступило в профсоюз 35 человек. Вся моя работа за прошедшие пять лет – и она останется и в будущем – была выстроена таким образом, чтобы сделать ставку на вновь приходящие кадры, чтобы их полностью привлечь и в профсоюз, чтобы они нашли там свое место, показали себя, вышли на определенный уровень.

Вот взять вопрос заработной платы. Приходят из вузов молодые специалисты. Знания получены хорошие, но опыта работы никакого нет, а значит, и зарплата невысока. Работники, которые

уже поработали на предприятии, получают надбавки, а у молодежи ничего нет. Как доказать, что тот или иной человек – грамотный, знающий специалист? Одна из моих идей, которую я неоднократно предлагала в профкоме на рассмотрение, состоит в том, чтобы на АПЗ был организован конкурс на лучшего инженера-конструктора, инженера-электронщика. Положение об этом конкурсе пока еще находится в стадии разработки. Для этого я и хочу организовать этот конкурс, чтобы была возможность ввести соответствующие надбавки, чтобы молодые специалисты не были ущемлены в материальном плане. И для себя я считаю это самым главным вопросом – довести это дело до конца.

Профбюро в прошлом созыве состояло из 8 человек, сейчас мы решили немного расширить его состав до 9 человек, ввести в него нашего молодежного лидера, который, кстати, входит в заводской совет трудовой молодежи. Каждый член профбюро ведет свое направление – культурно-массовой работы, спортивной, производственной.

Производственный сектор тесно работает совместно с администрацией отдела, с его руководством – с главным конструктором и заместителями главного конструктора. Например, мы активно принимали участие в нашей по-





следней разработке, выполненной летом этого года по личному заказу губернатора. Это устройство для тушения низовых пожаров — разбрызгиватель воды «Барьер», разработка и отладка устройства были произведены в очень короткие сроки. Пришлось нелегко, чтобы выполнить этот заказ, приходилось оставаться работать в ночные смены. Три человека были отмечены грамотами губернатора, семь конструкторов получили материальное поощрение. Вообще все вопросы, касающиеся материальных поощрений, решаются при участии представителей профбюро, и их голос учитывается всегда.

Надо сказать, что на посту председателя цехового комитета я пережила кризис 2008 года. Это было непростое время, ког-

да вводилась непопулярная мера — четырехдневная рабочая неделя. И необходимо было людям объяснить, почему руководство предприятия идет на такие меры — чтобы полным составом не оказаться на улице. Коллектив удалось сохранить, и теперь мы снова работаем по нормальному рабочему графику.

Поскольку в коллективе отдела довольно много молодежи, то активно у нас развивается и работает культурно-массовый и спортивный секторы. Мы всем отделом много путешествуем — в этом году ездили в Казань. Все вместе посещаем драматические и музыкальные спектакли, ходим на гастрольные представления. С детьми ездили на цирковое представление в Нижний Новгород. Кроме того, каждый год отделу

выделяется двухдневная путевка в наш профилакторий «Морозовка». Это стало традицией, и каждый год мы задолго начинаем готовиться к этой поездке. Разрабатываем целую программу, которая включает в себя и спортивные мероприятия, дискотеку, занятия и игры с детьми. Активно принимаем участие в спортивной жизни завода. Постоянно принимаем участие во всех соревнованиях — по теннису, мини-футболу, шахматам. Также в профбюро есть человек, который отвечает за наглядную агитацию. Стенды постоянно обновляются, выпускаем газеты. Например, выпущенная к 65-летию Великой Отечественной войны наша газета была отмечена как лучшая через заводскую корпоративную газету «Новатор». ■





## Социальное партнерство и профсоюзное членство – вот на чем держится профсоюзная организация



**Вениамин Порфирьевич Хомутов,**  
председатель профсоюзных комитетов ОАО «Гидроагрегат»  
и ОАО ПМЗ «Восход»

В ОАО «Гидроагрегат» профсоюзная отчетно-выборная конференция состоялась 15 октября 2010 года. Коллективный договор на предприятии был принят в прошлом году сроком на три года, поэтому на собрании рассматривался один основной вопрос – отчеты и выборы профсоюзного комитета. В течение всего лета у нас шли профсоюзные собрания в цехах. Чтобы собрания грамотно были проведены, профком проделал большую предварительную организационную работу, актив получил специально разработанные методические материалы, так сказать, «памятки» по процедуре ведения собраний, как написать доклад, что в докладе основное необходимо отразить, как правильно составить протокол.

Надо сказать, что на этом предприятии я отработал в должности председателя профсоюзного комитета «первый срок», пер-

вые пять лет. И для меня эти выборы были своеобразным итогом – показателем моей работы, того, принял меня коллектив или нет. Поэтому, посещая каждое профсоюзное собрание, я ставил вопрос таким образом: если коллектив считает меня на этой должности нужным и полезным, то на выборы председателя профкома я пойду, если нет – так нет. Ни вопросов, ни претензий ко мне не возникло. За это время, не лукавя, я могу сказать, что жил на заводе. И за эти пять лет рабочие почувствовали, что изменения были колоссальные. Как по увеличению членства в профсоюзе, так и по самой организационной работе.

Главный вопрос – принятие и выполнение коллективного договора. Как я уже говорил, он был принят в прошлом году и содержит немало новшеств по сравнению с предыдущим договором, в том числе по социаль-

ным гарантиям. Более того, список этих социальных гарантий существенно шире, нежели предусмотрен Трудовым кодексом. Поэтому второй момент – важно было грамотно выстроить социальное партнерство, найти не просто взаимопонимание, но и по-настоящему стать партнерами, нужными друг другу. Времена мы пережили кризисные, а вопросов, которые требовали решения, накопилось много, начиная с повышения заработной платы.

Но основное наше достижение, по моему глубокому убеждению – повышение профсоюзного членства в коллективе. За пять лет мы сумели его поднять с 67 процентов до 87,9 процента. Это большое достижение. Есть профчленство – есть и деньги в профсоюзе, а значит, есть мощный организационный и финансовый ресурс, профсоюз становится силой, с которой необходимо считаться. Поэтому основное внимание, когда я пришел на «Гидроагрегат» на профсоюзную работу, обратил на повышение профсоюзного членства.

Что для этого было сделано? В первую очередь особое внимание уделили информационной работе. Главное – правильно дать информацию, довести ее до сведения членов профсоюза. По всем профсоюзным действиям – что делает профком, какую работу проводит; по всем средствам, которые аккумулируются в профкоме, мы отчитывались через свою рубрику «Профсоюзная жизнь» в газете «Бустер» и на совещаниях. И наш коллектив сегодня четко представляет, каким образом распределяются их деньги, как расходует профком их профсоюзные взносы. Мы сделали всю нашу финансовую работу прозрачной.

Кроме того, мы начали работать с каждым вновь поступающим на завод работником, встречались и растолковывали, чем занимается профсоюзный комитет, какая у нас социальная

сфера, какие материальные льготы существуют — поощрения, премии, материальная помощь. Подробно объясняем, что на предприятии заключен и действует коллективный договор, в котором все социальные льготы и гарантии тщательно проработаны и прописаны. И самое важное, работники предприятия увидели и почувствовали пользу от профсоюза. К нам начали приходить и вступать. Вот недавно был случай — в профсоюз подал заявление рабочий, стаж которого составляет 51 год. А таких пустыми словами никуда не заманишь.

Если говорить о социальных льготах, то, скажем, в коллективном договоре предусмотрена целая система по материальному стимулированию и выплатам материальной помощи работникам предприятия. И первым пунктом идет доплата за выслугу лет по положению, согласованному с профсоюзным комитетом, регулярные премии, в том числе премия по итогам года. Хотя и с оговоркой — при наличии финансовых средств. Например, к юбилею «Гидроагрегата» в этом году работники получили премию за выслугу, а также у них была повышена зарплата на 20 процентов.

Считаю очень важным, что нам удалось возродить звание «Почетный ветеран завода», сейчас разработали положение «Заслуженный ветеран завода». Чтобы получить звание «Почетный ветеран завода» необходимо на нашем предприятии работать 30 лет, «Заслуженный ветеран завода» — не менее 50 лет. На сегодня у нас два таких ветерана, вот скоро будет еще два. Это особенно актуально, ведь звание «Ветеран труда» на сегодня становится получить все сложнее. Предусмотрена материальная помощь и в случае смерти близких родственников, да и самого работника завода, предусмотрена выплата в случае гибели работника по вине работодателя, чтобы семья могла получить компенсацию. Так же, как и работник, получивший здесь инвалидность. Много сделали для развития кассы взаимопомощи для членов профсоюза. Профком принял решение, что касса взаимопомощи должна существовать. На сегодня выдаваемые суммы

увеличились с 5000 до 20000 рублей, и количество обращающихся выросло с 237 до 681 человек.

Надо сказать, что вся отчетно-выборная кампания прошла в спокойной обстановке. И неудивительно — на обоих предприятиях нормальная психологическая обстановка. Во многом благодаря нашему руководству, генеральному директору П.Г. Редько, который очень много сил и времени отдает обоим предприятиям. Я рад отметить наше хорошее взаимопонимание, то, что активно развивается социальное партнерство. Делается все, чтобы работнику было удобно и комфортно трудиться на предприятии. Ведь если вдуматься, все мы делаем одно и то же дело. Посудите сами — чтобы была зарплата, чтобы она повышалась — необходимо, чтобы получаемые заказы выполнялись в срок и без брака. Это борьба за рынок. Надо помнить, что есть работа — будут и материальные блага. Раз мы партнеры, мы должны вместе работать и над качеством выпускаемой продукции. А для этого важны такие факторы, как дисциплина — производственная и технологическая.

Профком через коллективный договор берет на себя обязательства и в этом направлении. Никогда при рассмотрении, скажем, списка на премирование, мы не будем поощрять бракодела или пьяницу. Ведь если мы партнеры, у обеих сторон должны быть не только права, но и обязанности.

Вообще надо сказать, что и профком и администрация предприятия очень серьезно относятся к отдыху и здоровью наших работников, на это в рамках социального партнерства выделяется порядка 4,5 миллиона рублей ежегодно. Кроме того, при профкоме в соответствии с решением президиума Нижегородского обкома профсоюза трудящихся авиационной промышленности создан Фонд специального назначения, бюджет которого составляет 3 процента от поступивших членских профсоюзных взносов. С его помощью мы имеем возможность оказывать помощь пострадавшим от пожара, каждое лето компенсируем затраты членам профсоюза на путевки, выделяем деньги на дорогостоящие

операции работникам завода — а стоимость операции может составлять и шестьдесят, и восемьдесят тысяч рублей. Правда, не всегда бывает возможность оплатить их в полном объеме, но не менее 50 процентов от стоимости мы компенсируем. На предприятии действует программа по добровольному медицинскому страхованию каждого работника завода за счет средств самого предприятия. Если человек лежит в больнице, ему также оказывается помощь, в том числе и материальная, при необходимости помогаем с транспортом. Мы сумели сохранить наши базы отдыха «Восход» и «Красный курган», именно здесь в пять смен отдыхает примерно по 250 человек. Не остается в стороне и детский летний отдых — мы приобретаем путевки для детей сотрудников. Например, этим летом у нас отдыхало 89 человек. А из объектов социальной сферы удалось еще сохранить Дом спорта и стадион. Наше общее твердое убеждение: хороший работник — здоровый работник.

Если говорить о планах на будущее, то я всегда начинаю с повышения профсоюзного членства. Нет профчленства — и профкома не будет. Важно, чтобы наши работники верили в работу профкома, если верят — значит, будут вступать. Во-вторых, планируем поддерживать и развивать социальное партнерство через коллективный договор. Есть коллективный договор — есть жизнь, это и достойная зарплата, и охрана труда, и социальные гарантии, льготы.

Что касается предприятия ОАО ПМЗ «Восход», то здесь отчетно-выборную конференцию планируется провести в январе 2011 года. Будем рассматривать два основных вопроса — отчеты и выборы, а также принятие нового коллективного договора. В данный момент готовится проект коллективного договора, сейчас постоянно собираемся двумя рабочими комиссиями — от профкома и от администрации, для обсуждения этих вопросов с декабря начнем проводить собрания в цехах предприятия. Мы очень серьезно относимся к вопросу принятия коллективного договора — ведь это конституция нашего завода. ■

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА – ОСНОВА УСПЕХА



**Сергей Анатольевич  
Нефедов,**  
председатель профсоюзного  
комитета ОАО АНПП  
«Темп-Авиа»

Профсоюзная организация ОАО АНПП «Темп-Авиа» на сегодня имеет самое высокое профсоюзное членство в нашей отрасли по Нижегородской области. Всего на предприятии трудятся 1924 работников, 96 процентов из них состоит в профсоюзе. В 2010 году мы заняли первое место в смотре-конкурсе первичных профсоюзных организаций. Главная причина успеха – это грамотный коллективный договор и хорошо поставленная информационная система.

В декабре этого года планируется заключение очередного коллективного договора, вся предварительная работа уже проделана. Не обошлось и без «боев» на заседаниях согласительной комиссии. Хотя коллективный договор за долгие годы отработан, но все равно каждый раз приходится отстаивать заново те или иные пункты. Одна из причин – в администрации предприятия периодически появляются новые люди, с которыми заново приходится вести диалог, отстаивать те или иные льготы и гарантии. На-

пример, нам предлагали заменить предоставляемые для бракосочетания и похорон три дня материальной компенсацией в неполном эквиваленте, что, конечно, было недопустимо. Администрация предприятия попыталась также убрать пункт о том, что зарплата не должна быть ниже прожиточного минимума.

Надо сказать, что сильных изменений колдоговор не претерпел, основная работа касалась уточняющих моментов в связи с законодательными изменениями. Хотя один вопрос я все же хотел бы отметить. Ранее на предприятии было принято положение о возможности предоставления компенсации молодым специалистам за проживание на частной квартире. Но это становилось возможным при условии государственной регистрации такого договора. Именно это условие и явилось камнем преткновения – официальная регистрация таких договоров в нашем городе редкость. В этом году мы отменили необходимость государственной регистрации.

Приоритетной задачей профсоюза несомненно сегодня остается достойная заработная плата, но добиваться, чтобы она была справедливой и реальной, нам пока в полной мере не удается. Вот почему профкомы не могут отказаться от расходования профсоюзных средств на социальные нужды своих работников. Социальное направление в работе профкома для членов профсоюза понятно, наглядно, ощутимо и является «стимулятором» профчленства на данном отрезке времени для большинства работников предприятия. Я убежден, что социальная защита работников очень важна наряду с такими направлениями как правовая и охрана труда.

Работа профкома не может быть однобокой. Осознанное профчленство – это прагматическое решение, и оно, безусловно, подразумевает личный материальный интерес, который работник ощущает через социальные

льготы. Уровень социальной защиты обеспечивается не только достойной заработной платой, но и весомым социальным пакетом. Надо отдать должное нашей администрации, она понимает, что кадры надо заинтересовывать, чтобы они задерживались на предприятии, а для этого необходимы не только оклады и тарифы, но и различные выплаты, поощрения и другие социальные льготы и гарантии, система которых нами была разработана и заложена в коллективный договор.

Без грамотно поставленной информационной работы высокого профсоюзного членства добиться невозможно. Именно поэтому профсоюзный комитет в ОАО



АНПП «Темп-Авиа» считает одним из важных направлений в профсоюзной работе информационное обеспечение своей деятельности и деятельности вышестоящих профсоюзных органов. Профсоюзный комитет старается использовать все информационное поле для освещения различных аспектов своей работы. С целью информирования новых членов коллектива при приеме их на работу с положениями коллективного договора вновь поступающие проходят собеседование

с председателем первичной профорганизации (или его замом), в ходе которого их знакомят не только с коллективным договором, как правовым документом предприятия, но и разъясняют позицию профкома по защите интересов работников, знакомят с социальными льготами и гарантиями локального трудового законодательства на предприятии. Знакомят их и с председателями цеховых организаций, работой профкома. Такая организатор-



ская и информационная работа позволяет нам сохранять высокое членство в профсоюзе. И мы продолжаем ее развивать и совершенствовать — планируем, что в цеховых организациях будут обновлены стенды профсоюзной информации с символикой нашего профсоюза, определен перечень необходимой информации, который должен находиться на стенде.

Оценка деятельности первичной профсоюзной организации во многом зависит от того, насколько эффективна работа профсоюзных организаций в цехах и отделах. Именно в них решается основная часть проблем членов профсоюза, связанных с организацией труда, защитой прав,

организацией отдыха работников и членов их семей. Ежеквартально на заседании профкома рассматривается вопрос «О практике работы профбюро или цехкома», который готовит организационно-массовая комиссия профкома. Основная задача — как повысить ответственность председателя профбюро (цехкома) за работу организации, убедить его в важности и необходимости проводимой им работы. С учетом того, что все председатели профбюро (цехкомов) не освобождены от своей работы, а предприятие трудится в напряженном ритме в течение многих лет, задача эта далеко непростая. Но с учетом накопленного опыта мы решаем и будем решать ее повседневно. ■



## Профсоюз и депутатство – действенная связка в работе



**Алексей Евгеньевич Царев,**  
профорг подразделения  
ОАО АНПП «Темп-Авиа»

– С Сергеем Анатольевичем Нефедовым, нашим председателем профсоюзного комитета мы вместе работаем уже более 20 лет в профсоюзе. От всего состава профкома, который прошел все передыжки 90-х годов, мы остались двое.

Надо сказать, что в нашем подразделении процент профсоюзного членства очень высок – из 58 человек, работающих в отделе, не является членом профсоюза только один. Конечно, основа всей нашей деятельности – коллективный договор. Совершенствуется и корректируется он до сих пор – мы каждый раз вносим соответствующие предложения, ведь жизнь не стоит на месте. Но они уже не носят такой кардинальный характер, как это было раньше. Когда меня спрашивают, что такое коллективный договор и зачем он нужен, мне всегда приятно сказать, что наш профсоюзный комитет задолго до узаконивания на уровне российского законодательства одним из первых в 1996 году внес в коллективный договор пункт о том, что минимальная заработная плата на предприятии не должна быть ниже прожиточного минимума. И этот пункт у нас не исключается никогда, идет только корректировка цифры. Также в те же 90-е мы отстаивали, что обязательно должны быть

такие выплаты как «тринадцатая» зарплата, за выслугу лет на предприятии. В настоящее время на предприятии в основном приходится разъяснять статьи Трудового кодекса, решать бытовые вопросы на производстве – по улучшению наших условий труда, начиная от ремонта вентиляции и помещения и заканчивая графиками отпусков и работы. Летом, когда в эту аномальную жару очень тяжело было работать, профком договорился с руководством завода, и нам на этот период сократили рабочий день на два часа, а также дали право работникам сдвинуть рабочий день на час раньше – начинать не с 8, а с 7 утра.

Важный вопрос – работа с молодежью на предприятии. Наш отдел занимается разработками, и к специалистам требования предъявляются высокие. Значит, и кадры нужно готовить заранее. По договоренности с нашим директором к нам приходят работать студенты Арзамасского филиала Нижегородского политехнического института, начиная с 3





курса. Сначала на технологическую практику, затем устраиваем их работать, например, техниками. После окончания вуза на предприятие приходит практически готовый специалист, закрепленный даже за конкретным изделием. И приходит не в чужой коллектив, а в уже родной и знакомый. Словом, время на адаптацию необходимо уже минимальное. Адаптация еще и потому проходит достаточно ровно и безболезненно, что существует институт наставничества. Более зрелые специалисты курируют деятельность молодых, вновь пришедших кадров. В профсоюзном поле они более тяготеют к культурно-массовой работе и спорту. Но хотелось бы — и это есть в наших

планах — привлечь их к нашей непосредственной задаче — защите интересов трудящихся. Для этого молодежь необходимо обучать. И самое важно — должно придти осознание, зачем он идет на профсоюзную работу. Ведь может случиться и так, что интерес профсоюза столкнется с интересом работодателя, и тогда человеку придется делать выбор. И к этому надо молодых специалистов готовить, кадры надо омолаживать, обновлять.

Кроме того, профсоюзную работу уже второй срок я совмещаю с депутатской в городской Думе Арзамаса. Это очень действенный инструмент. Вопросы, которые касаются жизни наших работников, можно решать на бо-

лее высоком уровне, начиная с тарифов ЖКХ и заканчивая благоустройством города. И в городской Думе я всегда могу сказать, что есть мнение по тому или иному вопросу значительной части трудового коллектива предприятия «Темп-Авиа», и это будет весомым аргументом. С другой стороны, это также гарантия, что наше мнение будет учтено. Профсоюзы и депутатство — это очень хорошая связка. Мне хотелось бы отметить, что, к сожалению, у нас очень слабое представительство профсоюзов в органах власти. Хотя лично мое мнение, что профсоюзы в стране — это такая сила, с которой не сравнится ни одна партия. С нами должны считаться на всех уровнях. ■



## В ЦЕХКОМЫ ПРИДЕТ МОЛОДЕЖЬ



**П. П. Васильев,**  
инструктор профсоюзного  
комитета по организационно-  
массовым вопросам  
и внутрисюзной работе  
ОАО НАЗ «Сокол»

— Закончился очередной срок полномочий выборных органов нашей первичной профсоюзной организации. Хочу сказать, что прошедший период был не простым для нашей профсоюзной организации. В акционерном обществе последние полтора десятилетия идет постоянный процесс реструктуризации, в ходе которого происходят изменения структуры управления ОАО, идет процесс слияния ряда подразделений. Естественно, эти преобразования не могли не коснуться и структуры первичной профсоюзной организации. Если в начале 90-х годов в ее состав входило более 100 цеховых профсоюзных организаций, то уже в 2001 году их было 64, а сегодня осталось 51, и если в 2001 году на учете стояло более 8,5 тысячи членов профсоюза, то сейчас на учете состоит 4,3 тысячи членов профсоюза.

Основная причина уменьшения количества членов профсоюза — это большая текучесть кадров. Уходит много квалифицированных работников членов профсоюза, а среди вновь поступающих на завод много тех,

кто не спешит влиться в ряды профсоюзной организации. Сегодня это серьезная проблема и большое поле деятельности для председателей и членов цеховых комитетов, цеховых профсоюзных организаций по вовлечению таких работников в члены профсоюза и разъяснению им роли профсоюза на предприятии.

За пятилетний период проделано много работы, как на уровне профсоюзного комитета завода, так и в цеховых профсоюзных организациях, и вся она была направлена на выполнение основной задачи — защиту прав и интересов работников, членов профсоюза. О результатах этой работы цеховые комитеты отчитываются в ходе отчетно-выборной кампании.

27 мая 2010 года профсоюзный комитет своим постановлением определил сроки проведения отчетно-выборной кампании в первичной профсоюзной организации, дату проведения отчетно-выборной конференции и состав комиссии по ее подготовке, которая проводит работу по подбору кандидатур в новый состав профсоюзного комитета. Она же разрабатывает основные направления деятельности первичной профсоюзной организации на следующий отчетный период.

Этим же постановлением установлен срок полномочий профгруппиров и актива профгрупп, цеховых профсоюзных комитетов, определен норматив представительства делегатов от цеховых профсоюзных организаций на отчетно-выборную конференцию первичной профсоюзной организации. Для оказания практической помощи все цеховые профсоюзные организации обеспечиваются необходимым методическим и справочным материалом, выпущено методическое пособие «Подготовка и проведение отчетов и выборов в цеховых профсоюзных организациях первичной профсоюзной организации в АООТ «НАЗ «Сокол».

В организационном плане отчетно-выборная кампания про-

ходит в три взаимосвязанных и последовательных этапа: подготовительный, рабочий и этап подведения итогов.

В подготовительный период отчетно-выборной кампании мы проводим сверку членов профсоюза, проверяем состояние учета, приводим в соответствие структуру профсоюзной организации. При формировании профсоюзных органов важно соблюсти принцип преемственности. Следует глубоко проанализировать работу ранее избранных членов выборных органов, выявить хорошо проявивших себя активистов, чтобы рекомендовать их для избрания на новый срок. В учебно-методическом центре облсовпрофа прошла обучение группа молодых членов профсоюза завода по программе «Будущее профсоюзов — за молодежью!», и мы очень надеемся, что они будут в числе вновь избранных председателей цеховых профсоюзных организаций, членов цехкомов и профкома. Мы предполагаем, что состав председателей ЦПО и членов цехкомов обновится не менее чем на 30 процентов. К сожалению, приходится констатировать, что сегодня существует проблема подбора профсоюзных кадров. Престижность профсоюзной работы ощутимо упала.

Сегодня главными критериями подбора профсоюзных кадров являются образование, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества, способность работать с людьми в единой команде, воспринимать проблемы членов профсоюза как свои собственные, знать нужды и интересы членов профсоюза, профсоюзную работу.

После проведения отчетно-выборной кампании профсоюзный комитет планирует, в первую очередь, провести обучение вновь избранного профсоюзного актива, а затем и всего профсоюзного актива цеховых организаций по всем направлениям деятельности профсоюзного комитета. ■

## ЧЕРЕЗ ОБНОВЛЕНИЕ – К ДВИЖЕНИЮ ВПЕРЕД

— Объединение профсоюзных организаций цеха № 71 и отдела № 23 произошло уже достаточно давно. Оба отдела относятся к службе главного энергетика, так что к этому решению нас подтолкнула сама жизнь. Я работаю на посту неосвобожденного председателя цехкома с 2000 года, 7 октября 2010 года прошло очередное отчетно-выборное собрание, на котором я была избрана на новый срок.

Являюсь членом комиссии по формированию заводского коллективного договора, также мы принимаем цеховое соглашение. В разработке коллективного договора предприятия наш цехком принимал активное участие, мы также вносили свои предложения. Конечно, не все они принимаются, но и мы тоже идем навстречу администрации предприятия, понимаем, что не все предложенное может быть реализовано в связи с финансовым положением завода.

Есть и исключения — бывают ситуации, когда решение того или иного вопроса просто жизненно необходимо. Надо сказать, что наши цеха достаточно специфические, и температура там может достигать высоких пределов -38 — 40 градусов. И это обязательно в летнее время. Поэтому мы добились, чтобы администрация завода все-таки оснастила наш цех кондиционером. Пусть не сразу, не через коллективный договор, а путем вынесения критических замечаний. Но главное, кондиционер у нас появился. И вовремя — в мае этого года, еще до начала аномальной жары.

Не во всех вопросах мы полагаемся на администрацию, многое и сами делаем для себя, для улучшения собственных условий труда. На предприятии при профсоюзном комитете существует фонд развития культуры производства. Профком предприятия аккумулирует в нем определенные суммы, которые цеховые организации используют при проведении работ такого рода. Эти работы заранее закладываются в цеховом со-



**Ольга Анатольевна Вакина,**  
председатель объединенной цеховой профсоюзной организации цеха № 71 и отдела № 23 ОАО НАЗ «Сокол». За активную работу была награждена Почетной грамотой ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности

глашения. Например, за последнее время мы сделали ремонт в кабинете у нового начальника участка, заменили ворота, тщательно подготовились к зимнему периоду — утеплили и заклеили окна. Наша цель — приводить территорию вокруг себя в достойный вид. Мы собираем команду желающих, производим необходимые закупки и осуществляем необходимые мероприятия при участии членов профсоюза в нерабочее время — в обеденный перерыв или после работы.

Тенденция последнего времени — омоложение кадров, и, как следствие, обновление профсоюзного комитета. Да и многие специалисты более старшего возраста уже потихоньку отходят от дел и готовят себе замену. К счастью, это удается — на завод приходит активная, деятельная молодежь. Хотя, конечно, не вся, есть и такая категория, которой все безразлично, но большая часть

охотно идет на контакт, с интересом отзывается на все просьбы, проявляет инициативу. В основном молодежь тяготеет к культурно-массовой и спортивной деятельности. Спорт и отдых — вот основная сфера их интересов. Большим успехом пользуются наши дни здоровья, которые проводятся для работников и членов их семей на нашей лыжной базе «Снежинка», заводские спортивные мероприятия.

В планах работы заложена основная задача — усилить работу с молодежью и увеличить количество членов профсоюза. Всего у нас в профсоюзной организации 142 человека, из них 104 — члены профсоюза, то есть 70 процентов. Есть еще куда стремиться. Хотя, старшего поколения в организации практически и не осталось. Поэтому наша деятельность по вовлечению в профсоюз переплетается и будет тесно переплетаться с работой с молодежью. ■



# ЗНАНИЯ, ДИСЦИПЛИНА, ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ!

— Для начала должен пояснить, что такое цех № 31. Это — служба эксплуатации и ремонта самолетов в эксплуатирующей организации. Работа связана с поддержанием боевой готовности наших изделий, которые мы выпускали. Сюда же входит ремонт самолетов, их модернизация. Но самая главная наша задача — проведение гарантийного обслуживания. Как говорится, это командировочный цех. Наши сотрудники постоянно находятся в разъездах. Раньше бывало даже, что на 10—11 месяцев уезжали, сейчас немного меньше — бывает, до 6 месяцев. Вот и сейчас около 20 человек у нас находятся в длительных служебных командировках. Так что специфика нашей работы не может не накладываться свой отпечаток и на профсоюзную деятельность цеха.

Общее количество работающих в цехе — 90 человек, из них членов профсоюза — 72. Было больше, но многие уже ушли на пенсию, а молодежь в профсоюз трудно вовлекается, хотя мы прикладываем все усилия. Впрочем, и молодых специалистов до 30 лет у нас немного — всего 14 человек. Это также специфика нашего цеха. Чтобы стать специалистом такого уровня, какой требуется у нас в цехе, нужно минимум 5—8 лет вообще поработать на нашем заводе. Необходимы и личностные качества, которые приобретаются только с опытом — высокая организованность, высокая ответственность и даже дипломатичность. Человек, трудящийся в длительной служебной командировке, работает на совершенно ином уровне, нежели работающий непосредственно на самом предприятии. Наши специалисты работают без внешнего контроля, мы выступаем как полномочные представители от нашего завода, перед, скажем, руководством войсковой части. Раньше нас называли — «гвардейцы директора». И спрос с нас всегда был и есть особый.

С повышенным спросом мы и сами к себе относимся. Возмож-



**Владимир Федорович Звездин,**  
председатель цеховой профсоюзной организации цеха № 31  
ОАО НАЗ «Сокол», лауреат первого в истории предприятия  
нагрудного знака ЦК профсоюза работников авиационной  
промышленности «За активную работу в цеховой организации»

но, именно поэтому постоянно, в том числе последние три года занимаем первые места на предприятии по трудовым показателям в производственных соревнованиях. Знания и дисциплина — два столпа, на которых держится наш цех. У нас один из самых дисциплинированных коллективов, потому что если ты провинился, то можешь лишиться этой престижной и высокооплачиваемой работы.

Особое внимание уделяется психологической атмосфере коллектива. Когда в длительную командировку одной командой едут от 4 до 10 человек, она важна как никогда. Особенно в условиях повышенной ответственности. И даже профсоюзная работа выстраивается таким образом, чтобы коллектив цеха стал наиболее сплоченным. Мы активно участвуем в спортивных соревнованиях. Заводская спартакиада состоит из соревнований по 12 видам спорта. Мы участвуем во всех. Два преды-

дущих года — 2008 и 2009 мы занимали первые места с приличными показателями. В этом году первое место чуть-чуть не упустили — обошли соперников на одно очко, но все-таки остались на первом месте. Однако мы все равно довольны, ведь надо помнить, что наш цех постоянно существует и соревнуется в урезанном составе, солидная часть сотрудников постоянно в разъездах.

Таким образом, постоянно занимая призовые места за последние три года, мы создали для цеха неплохую комнату под кодовым названием — «комната релаксации». На самом деле она служит для многих целей — и релаксации, и спортивных занятий в качестве тренажерного зала. Мы оборудовали ее тренажерами, в том числе беговой дорожкой и «велосипедом», закупили настольный теннис, бильярд, гантели, боксерскую грушу и перчатки. Специально для наших дам приобрели кольца холла-хупа. А поскольку по Трудовому кодексу

обеденный перерыв всего час, то занимаемся по полчаса — отдельно мужчины, отдельно — женщины. И надо сказать, идет общая тенденция — все больше говорят о том, что на всех предприятиях необходимо вводить физпаузы.

Известно, что, новое — хорошо забытое старое. Всем цехом постоянно выезжаем на базу «Снежинка», проводим день здоровья. Участвуем практически всем составом — совместно с семьями, с детьми.

Да и вообще стараемся заботиться о здоровье сотрудников, чтобы они меньше болели. Кстати, оздоравливаемся не только с помощью спортивных занятий. Не так давно поставили фильтры очистки воды. Помещения старые, поэтому проводим небольшие ремонты, стараемся, чтобы не было сквозняков. Но если все же кто-то из сотрудников болеет, мы в беде тоже не оста-

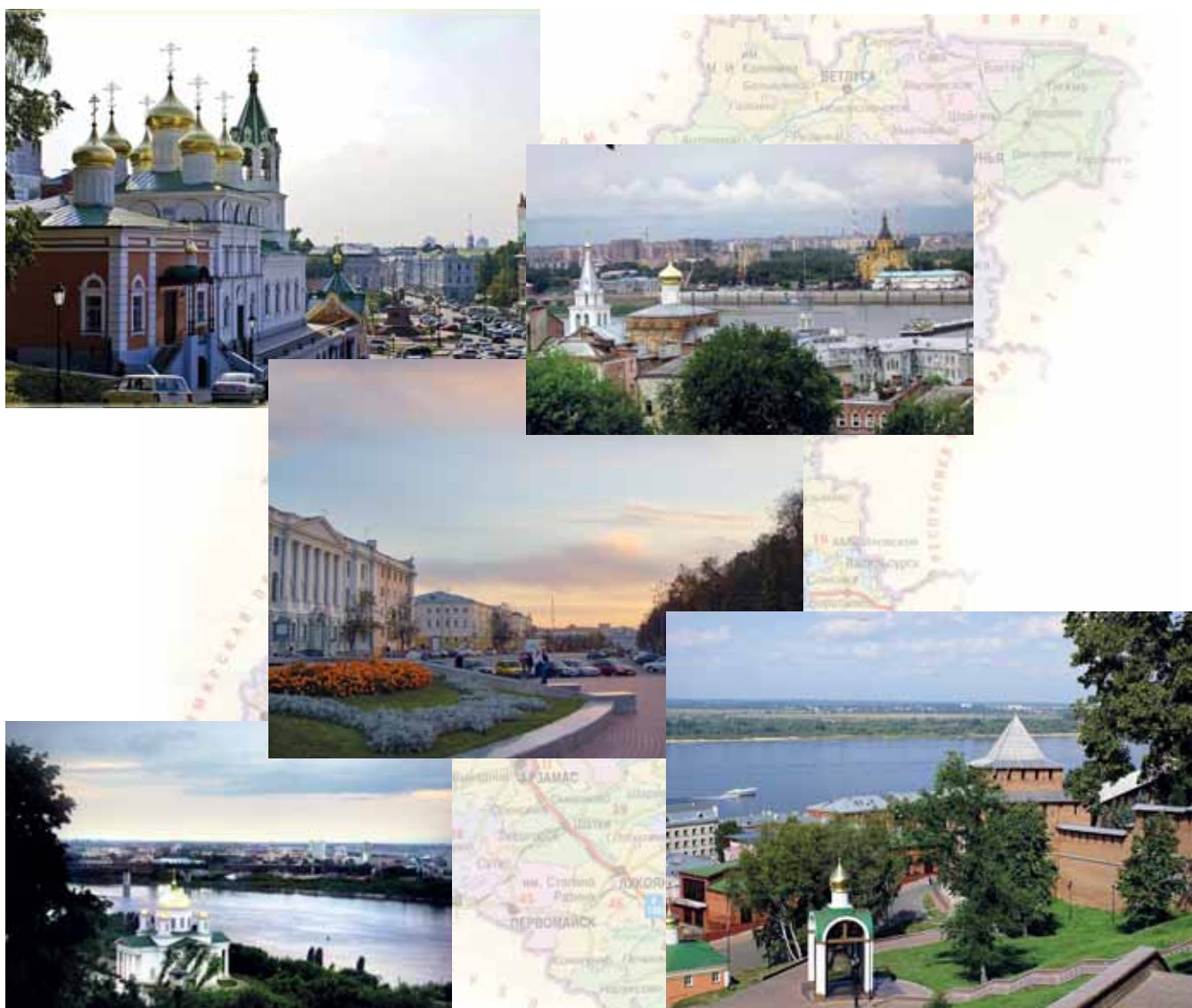
вим. Существует целая система выплат материальной помощи. И не только, помощь оказывается и организационная — на заводе трудятся несколько специалистов, у которых возникли проблемы с передвижением, завод им предоставляет транспорт для того, чтобы их привозить на работу и обратно. У одной нашей работницы стали отказывать ноги, мы подключились к этой программе.

Как говорится, работа — это второй дом. В профсоюзной организации завода существует фонд развития культуры производства, с помощью которого у нас есть возможность этот дом приводить в порядок своими силами. Мы сделали ремонт крыши, покраску помещения, заменили холодильники.

Сейчас у нас на учете стоит 90 ветеранов войны и труда. Постоянно встречаемся, если есть фи-

нансовые средства, то наиболее малообеспеченным делаем какие-то подарки небольшие к новому году, отмечаем их юбилей.

Планов на будущее немало. В первую очередь, надеемся сохранить наш костяк профсоюзного комитета и продолжить традиции цеха. Мы убеждены, что именно на традициях цеха учится молодежь. У нас есть развернутая история цеха на стендах во всю стену. Во-вторых, рассчитываем на повышение заработной платы за счет введения новых технологий труда. Например, за счет ускорения темпов комплектования. А от этого напрямую зависит и объем выполненной работы, и план и зарплата. Однозначно будем продолжать вести здоровый образ жизни и «развивать» нашу «комнату релаксации». Рассчитываем накопить на оборудование душевой кабины. ■



# Принцип соцпартнерства на страже жизни и здоровья человека труда



**В. А. Назарова,**  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ООО ЭПО «Сигнал», г. Энгельс,  
Саратовская область

Крупные мировые компании из десятков показателей деятельности предприятия на первое место ставят охрану труда работников. При этом они исходят из того, что политика работодателя в области охраны труда и промышленной безопасности должна строиться на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. И это правильно: заботясь о здоровье и безопасности своих сотрудников, такие компании в итоге обеспечивают свою успешную работу.

На Энгельском приборостроительном объединении «Сигнал» работает более 3000 человек. И только грамотная система мер, направленная на повышение уровня охраны труда, дает возможность значительно снизить уровень производственного травматизма, улучшить условия труда, качество жизни работников и значительно снизить потери предприятия.

Административный контроль за исполнением требований охраны труда осуществляется отделом

промышленного контроля (ОПК), который подчинен главному инженеру предприятия. В структуру ОПК входят бюро охраны труда, бюро производственного контроля, промышленно-санитарная лаборатория и бюро охраны окружающей среды.

Права, обязанности и ответственность инженеров установлены в их должностных инструкциях. Все подразделения предприятия закреплены за инженерами по охране труда. Отдел в полном объеме обеспечен нормативной документацией, оснащен современной оргтехникой: компьютерами, принтерами и ксероксом. Это позволяет сотрудникам отдела оперативно исполнять свои функциональные обязанности.

На предприятии сложилась многолетняя практика, когда система управления охраной труда включает в себя трехступенчатый метод контроля. Ежегодно утверждаются графики обследования состояния охраны труда всех структурных подразделений предприятия. Замечания, выявленные в ходе проведения первой и второй ступеней, отражаются в журналах с указанием сроков устранения и ответственных исполнителей. Комиссию третьей ступени контроля возглавляет главный инженер предприятия. Комиссией проверяется соблюдение работниками правил техники безопасности, состояние и правильная эксплуатация оборудования, инструментов, приспособлений, сырья и материалов, применяемых в производстве. Только в 2010 году по материалам проверок было выдано 292 предписания, при этом выявлено 758 нарушений. И это не остается без должного внимания. По результатам обследования в обязательном порядке составляются акты, разрабатываются мероприятия по устранению выявленных нарушений. Каждый третий четверг месяца проводится совещание, на котором заслушиваются отчеты о выполнении мероприятий по фактам выявленных нарушений.

Профсоюзный комитет не остается в стороне. Он бессменный участник совещаний и осуществляет постоянный мониторинг выполнения мероприятий по III ступени.

Профсоюзный, общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников осуществляют 23 уполномоченных по охране труда. Это — повседневный предупредительный контроль на местах, который обеспечивает право профсоюза влиять на условия труда, добиваться их улучшения.

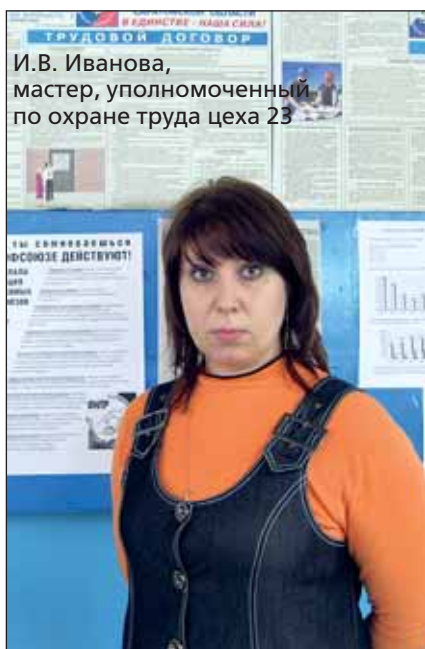
Для работы уполномоченных создана хорошая база, закрепленная в коллективном договоре. Им предоставляется свободное время для выполнения общественных задач. За хорошие показатели в работе уполномоченным выплачивается премия по итогам года.

Большое внимание профсоюзный комитет уделяет обучению уполномоченных. Совместно с ОПК профсоюзный комитет организует и проводит обучающие семинары и совещания. Решать непростые вопросы уполномоченным помогает Памятка с рекомендациями по организации контроля в цехе, которую разработал профсоюзный комитет.



**М.М. Книгин,** ученик  
оператора станков с ЧПУ

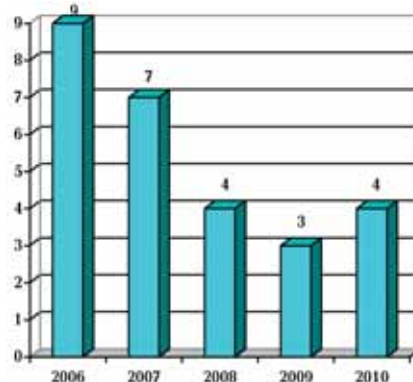
Мы ориентируем наших уполномоченных на базовые направления в охране труда. Они участвуют в проведении I и II ступени контроля состояния охраны труда своего подразделения в раследовании всех несчастных случаев, осуществляют постоянный контроль прохождения работниками периодических медицинских осмотров и флюорографии. Отслеживают вопросы обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Под постоянным контролем уполномоченных находится состояние санитарно-бытовых помещений, а также выдача работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и сока. Они же занимаются обновлением информации на цеховых стендах «Охрана труда».



Составной частью системы управления охраной труда на предприятии является комитет (комиссия) по охране труда, в состав которого на паритетной основе входят представители от работодателя и профкома.

Одним из показателей успешной работы системы является уровень производственного травматизма, начиная с 2006 года, выглядит следующим образом: число несчастных случаев на предприятии сократилось с 9 в 2006 году до 4 в 2010 году. Динамика травматизма представлена на диаграмме.

Все несчастные случаи рассматриваются на заседаниях проф-



кома, определяется степень вины пострадавшего. Профком не допускает необоснованных обвинений пострадавшего, защищает его законные интересы.

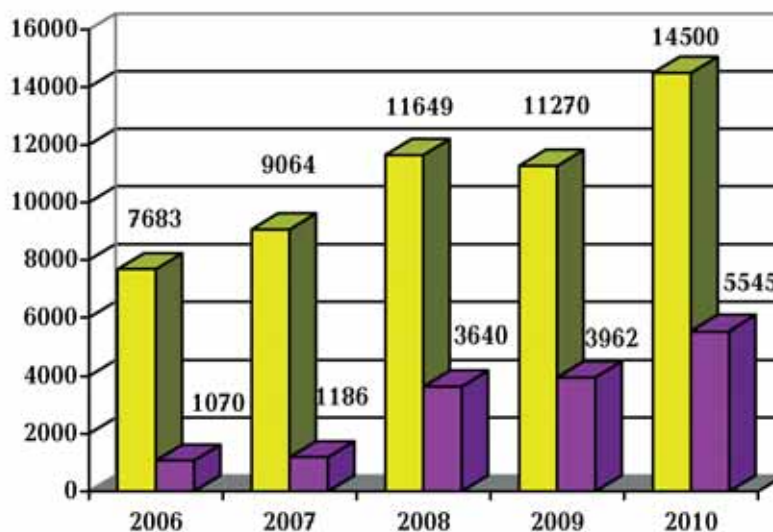
Всем известно, что основным источником информации о состоянии условий труда на рабочих местах является аттестация рабочих мест по условиям труда. И не только: аттестация является еще и основанием для предоставления льгот и компенсаций работникам. Это доплаты к тарифным ставкам, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, молоко и досрочное пенсионное обеспечение по Спискам №№ 1 и 2. Поэтому аттестации уделяется особое внимание как со стороны администрации, так и профсоюзной организации. Сегодня аттестация проведена и составлены карты на 2873 рабочих местах, из них

условно аттестованы 1484 рабочих места. Мероприятия, разработанные по результатам аттестации для приведения условно аттестованных рабочих мест в соответствие с требованиями, выполнены и рабочие места аттестованы.

Работодателем на обеспечение безопасных и здоровых условий труда в 2010 году было израсходовано более четырнадцати миллионов рублей. В том числе на приобретение СИЗ затрачено 5 500 тыс. рублей, на бесплатную выдачу молока и соков, по результатам аттестации рабочих мест, израсходовано 1060 тыс. рублей, на обеспечение бесплатного горячего питания литейщикам, плавильщикам, термистам и другим рабочим вредных профессий затрачено 1150 тыс. рублей. На установку сплит-систем затраты составили 500 тыс. рублей. В 2010 году сумма фактических затрат на ремонт санитарно-бытовых помещений составила 3431 тыс. руб. Затраты на охрану труда одного работника в 2010 году увеличились на 1500 рублей и составили 5545 руб.

Особое внимание на предприятии уделяется вопросу обеспечения работников спецодеждой. Работникам предприятия бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие СИЗ, имеющие сертификаты соответствия и санитарно-эпидемиологическое

### Финансирование мероприятий по охране труда



■ Израсходовано средств на мероприятия по охране труда тыс. руб  
 ■ Затраты на охрану труда одного работающего руб.

## ОХРАНА ТРУДА

заклучение. На каждый комплект спецодежды нанесен логотип «Сигнал». В то же время профсоюзам законодательно предоставлены широкие права в области осуществления общественного контроля. Эти права предотвращают поступление на предприятие несертифицированной спецодежды. У нас создана комиссия по приемке вновь поступившей СИЗ, в которую входит и представитель профкома.

С.С. Лупоненко, наладчик станков с ЧПУ 5-го разряда



С целью обеспечения санитарных норм по питьевой воде, поступающей в подразделения предприятия, согласно коллективному договору с 2008 года проводились мероприятия по очистке питьевой воды. В 2009 году в цехах и отделах установлены кулеры и автоматы с фильтрами.

В подразделениях установлены кондиционеры, которые поддерживают микроклимат в помещениях.

Большой вклад в общее дело вносит комиссия по охране труда, созданная при профкоме. Комиссия профсоюзного комитета ООО ЭПО «Сигнал» совместно с представителями отдела промышленного контроля постоянно проводит проверки состояния и эксплуатации санитарно-бытовых помещений, комнат приема пищи в цехах. За период 2006-2010 гг. согласно колдоговору капитально отремонтированы туалеты во всех подразделениях предприятия.

Еженедельно, по средам, с председателями цеховых профсоюзных организаций профком проводит оперативные совещания, на которых анализируются итоги проделанной работы по всем направлениям, доводятся сведения председателей цехкомов постановления профкома и вышестоящих органов, приказы по предприятию.

На заседаниях профсоюзного комитета всегда рассматриваются вопросы охраны труда:

- выполнения мероприятий коллективного договора;
- о состоянии заболеваемости и о проведении медосмотров;
- о состоянии травматизма;
- о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
- об обеспечении СИЗ;
- об условиях труда женщин и подростков;
- о горячем питании для отдельных категорий работников вредных профессий;
- о состоянии санитарно-бытовых помещений и др.

Вся информация о профсоюзной жизни предприятия освещается в заводской газете «Сигнал».

Вопросы сохранения и укрепления здоровья работников и членов их семей всегда были в числе важнейших приоритетов администрации и профкома.

Сегодня на предприятии создана единая комиссия по социальному страхованию, состоящая на паритетной основе из представителей администрации и профкома, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей за счет средств Фонда социального страхования и предприятия.

Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников выделил предприятию на 2010 год 260 000 рублей. Все средства израсходованы на санаторно-курортное лечение.

Коллективным договором, начиная с 2008 года, предусмотрено ежегодное выделение финансовых средств из бюджета предприятия на лечение сотрудников. Льготными путевками на лечение за период 2008 – 2010 гг. воспользовались 115 работников ООО ЭПО «Сигнал».

Заводская турбаза «Горизонт», расположенная на живописном берегу Волги, работает с июня по

сентябрь месяц. Всего за этот период 2010 года отдохнули 1169 работников «Сигнала» и членов их семей. Согласно действующему на предприятии Положению путевки для работников и членов их семей выдавались по льготной стоимости: от 150 рублей до 190 рублей.

Все работники предприятия застрахованы по ОМС. С 2002 года на территории предприятия находится ООО ЛДЦ «Доктор», который работает в системе ДМС.

В коллективном договоре оговорен бесплатный уровень медицинских услуг, предоставляемых ООО ЛДЦ «Доктор» (прием терапевтов, невропатолога, гинеколога, окулиста, хирурга, отоларинголога, физиопроцедуры, сдача анализов, врачебные назначения).

На средства предприятия в ООО ЛДЦ «Доктор» проводится первичный медицинский осмотр вновь поступающих на работу, регулярно проводятся обязательные медицинские и профилактические осмотры, организуется вакцинация против гриппа. Все подразделения регулярно обеспечиваются медицинскими аптечками.

Проведение профилактических мероприятий, флюорографического обследования работников находится под постоянным контролем ООО ЛДЦ «Доктор» и профсоюзного комитета.

С целью получения более квалифицированной медицинской помощи все работники предприятия с 01.01.2010 года дополнительно застрахованы в страховой компании «Ингосстрах» в клинике «Будь здоров».

И это далеко не полный перечень инициатив и работ, которые направлены на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, проводимых на регулярной основе с положительным результатом.

Вопросы охраны труда – это непрерывный процесс, требующий пристального внимания со стороны работодателя и профсоюзной организации, требующий немалых финансовых затрат, и только при совместной работе он даст положительный результат.

В 2010 году объединение добило хороших показателей. В дальнейших планах – продолжать работать в направлении снижения травматизма и улучшения условий и охраны труда работников. ■

## ЗАЩИТА – ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ

В 2010 году первичные профсоюзные организации и правовой отдел МГО Профавиа продолжали осуществление деятельности, направленной на защиту социально-трудовых прав и интересов трудящихся, а также на представление их интересов в органах государственной власти, правоохранительных органах, государственных органах, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства, в организациях и в судах.

Проводилась экспертиза локальных нормативных актов организаций, издаваемых работодателями и их представителями, готовились правовые обоснования для подготовки мотивированного мнения профсоюзного органа в адрес работодателя (ОАО «РСК МиГ» при совместной проверке с Государственной инспекцией труда по городу Москве, прокуратурой города Москвы; ОАО «ТМЗ» при проверке с привлечением Государственной инспекции труда по городу Москве и прокуратуры города Москвы), осуществлялся контроль за выполнением положений соглашений и коллективных договоров.

Профсоюзные организации активно участвовали в регулировании трудовых отношений посредством заключения коллективного договора в организации и осуществлении контроля за его выполнением (ФГУП «ММПП «Салют», ОАО «ТМЗ», ОАО «МПО им. Румянцева», ОАО ММП «Вперед», ОАО МЗ «Маяк», ОАО «НПО «Молния», ФГУП «ГосНИИАС», ОАО «НПО «Наука», ОАО «Горизонт», ФГУП «Универсал», ОАО «НИАТ», ОАО «НПО «Родина»), добивались включения в коллективный договор более высоких, по сравнению с действующим законодательством, гарантий защиты для работников (с учетом положений Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ, Московского трехстороннего соглашения), а также дополнений, связанных с внесением изменений в ТК РФ.

Также МГО Профавиа рекомендовано закреплять в коллек-

тивных договорах положение о том, что в случае возникновения коллективного трудового спора, стороны передают спор на рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», в состав которого входят представители управления юридической службы Московской федерации профсоюза. Включение данного положения может оказаться крайне полезным, когда на стадии разрешения коллективного трудового спора возникнет необходимость прибегнуть к участию трудового арбитража.

Правовой отдел МГО Профавиа готовил замечания и предложения к проектам коллективных договоров с целью соответствия его действующему законодательству и закрепления положений, гарантирующих реализацию социально-трудовых прав работникам.

Также специалистами МГО Профавиа был разработан макет коллективного договора, в связи с чем председателям первичных профсоюзных организаций было предложено при подготовке проекта коллективного договора, активнее использовать указанный макет и стараться максимально закрепить в коллективном договоре положения, касающиеся гарантий и прав работников и первичной профсоюзной организации.

Реализуя постановление III пленума ЦК профсоюза от 12.04.07 №3 – 1, правовой отдел МГО Профавиа рекомендовал первичным профсоюзным организациям проводить работу по согласованию с работодателями примерных письменных форм трудовых договоров, применяемых на предприятиях, с тем, чтобы права и обязанности работника были прописаны в договоре или прилагались к нему в качестве должностной инструкции. В 2010 году данная работа проведена в ОАО «ТМЗ», ОАО «МПО им. Румянцева», ОАО ММП «Вперед», ОАО МЗ «Маяк», ОАО «НПО «Наука», ОАО «Горизонт», ФГУП «Универсал», ОАО «НИАТ», ОАО «НПО «Родина».

В связи с нестабильной экономической обстановкой в отрасли,

в 2010 году на московских предприятиях готовились и проводились мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников (ОАО «МПО им. Чернышева», ОАО «РСК «МиГ», ОАО «ТМЗ»).

В проектах приказов работодателями в качестве причин, послуживших для принятия решений о проведении процедуры сокращения, указывались оптимизация социальной сферы, структурные и организационные изменения, а также экономические проблемы, связанные с тяжелым финансовым положением.

Во всех случаях сокращения рабочих мест членов профсоюза профсоюзные комитеты в соответствии с действующим законодательством осуществляли контроль за правильностью проведения мероприятий по сокращению, готовили мотивированное мнение в адрес работодателя, отстаивали интересы членов профсоюза, ссылаясь на необходимость выполнения положений коллективных договоров, а также действующих соглашений.

Нарушения Трудового кодекса РФ, Федерального отраслевого соглашения, Московского трехстороннего соглашения и коллективного договора при проведении процедуры сокращения выявлены в ОАО «ТМЗ». В настоящее время продолжается проверка соблюдения трудового законодательства в ОАО «ТМЗ» (проведение мероприятий, связанных с сокращением численности и штата работников, введением режима простоя, воспрепятствованием осуществлению проверки правовой инспекции труда Московской федерации профсоюзов и правовой инспекции труда МГО Профавиа, предоставлением отпусков, созданием условий на рабочих местах, вопросами социального партнерства). Проверка соблюдения трудового законодательства на основании заявлений МГО Профавиа и первичной профсоюзной организации работников ОАО «ТМЗ», осуществляется также Московской

## ПРАВО

прокуратурой по надзору за особо режимными объектами. На основании указанной проверки прокурором Московской прокуратуры по надзору за особо режимными объектами по состоянию на 31.01.2011 г. выдано 2 представления.

Существенная практическая помощь по ситуации в ОАО «ТМЗ» оказывается юридическим отделом ЦК Профсоюза.

В профсоюзный комитет и в МГО Профавиа поступил ряд обращений от работников ОАО «РСК «МиГ» о невыполнении работодателем отдельных положений Трудового кодекса РФ, коллективного договора и локальных актов, регулирующих вопросы индексации заработной платы. Профсоюзным комитетом ППО ОАО «РСК «МиГ» и правовым от-

делом МГО Профавиа была оказана помощь в подборе необходимых документов, организована встреча с руководством предприятия, выдано представление об устранении выявленных нарушений.

Правовым инспектором труда МГО Профавиа также выданы представления о необходимости устранения выявленных нарушений трудового законодательства на основании следующих проверок:

- совместно с главным техническим инспектором труда МГО Профавиа была осуществлена проверка соблюдения трудового законодательства в ОАО «Лялька-Сатурн» (вопрос предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда);
- совместно с правовым инспектором труда Московской феде-

рации профсоюзов Филимоновым А.А. при проведении проверки по соблюдению трудового законодательства в ОАО «ТМЗ».

В районном суде рассматривался индивидуальный трудовой спор работника ОАО «НПО «Молния» об индексации заработной платы в порядке, определенном Федеральным отраслевым соглашением по авиационной промышленности РФ. В суде первой инстанции и в суде кассационной инстанции вынесено решение, подтверждающее законность исковых требований работника. На основании судебного решения, с ОАО «НПО «Молния» в пользу работника взыскивается 112 730 руб. ■

*Правовой отдел  
МГО Профавиа*

## УЧЕБА

## УЧАТСЯ ПРЕДСЕДАТЕЛИ ЦЕХКОМОВ

Профсоюзный комитет ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова» организовал на базе санаторного оздоровительного лагеря «Чкаловец» очередной, пятый по счету выездной семинар для председателей цеховых комитетов цехов и отделов предприятия.

Целью семинара был обмен опытом между председателями цеховых комитетов, а также обсуждение основных разделов коллективного договора на 2011–2013 годы. Более опытные профсоюзные активисты делились с молодежью своим опытом работы, рассказывали о сложных ситуациях, произо-

шедших у них в цехах и отделах, о том, как они находили выход из них.

Кроме учебных занятий, для участников, были организованы культурно-массовые мероприятия и оздоровительные процедуры.

В день приезда состоялся праздничный вечер, сценарий которого разработала комиссия профкома по культурно-массовой работе. Председатели цехкомов подготовили свои номера художественной самодеятельности, привезли с собой костюмы. Главным же событием вечера стало посвящение вновь избран-

ных председателей профорганизаций цехов и отделов в профсоюзные лидеры. В этом году их было 6 человек.

Для желающих состоялись спортивная эстафета и футбольный матч. И все смогли посетить соляную пещеру и водолечебницу.

В день отъезда молодые председатели цехкомов обменивались телефонами со своими коллегами, делились впечатлениями от выезда. Многие отметили, что такие семинары — прекрасная возможность поделиться личным опытом с друзьями, обсудить, как можно решить ту или иную сложную ситуацию непосредственно в коллективе. ■



# МОЛОДЕЖЬ И ПЕРВИЧКА – В ЕДИНОЙ СТРУКТУРЕ

Новую форму сотрудничества решили внедрить профсоюзный комитет и Совет молодежи ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова». Теперь в структуру профкома официально введен новый сегмент – отдел по работе с молодежью, возглавил который председатель существовавшего ранее Совета молодежи Роман Шиповалов. Об этом было объявлено на общем собрании молодых работников НАПО, состоявшемся 9 февраля.

Если ранее молодежь и профком работали практически обособленно друг от друга, лишь эпизодически пересекаясь в своей деятельности при решении определенных вопросов, то теперь их многие задачи будут едиными.

«Такое решение возникло не случайно, — комментирует председатель первичной профорганизации Виктор Леонидович Райм. — Это не нами придумано. Подобная практика давно существует во многих профсоюзных организациях. И это наиболее разумно, ведь по характеру деятельности, по диапазону вопросов, которые необходимо решать, по формам работы мы очень схожи. Но в отличие от профкома, Совет молодежи был организацией, не имеющей ни юридической формы, ни финансовых накоплений, а зачастую и достаточного опыта подобной работы. Поэтому мы посчитали, что наиболее эффективная деятельность молодежной организации и профкома возможна только при объединении наших усилий».

Намеченный механизм работы прост — отдел по работе с молодежью проводит работу по выявлению большего количества ребят, готовых с ним сотрудничать. Они, в свою очередь, образуют молодежные ячейки в своих подразделениях. Таким образом, будет налажена двусторонняя связь между работниками на местах и активом молодежной организации. Это позволит не только количественно увеличить состав общественной организации, но и оперативно обмениваться информацией о предстоящих мероприятиях, интересных событиях в жизни молодежи, а также выявлять нужды и проблемы молодых работников для их своевременного и совместного решения.



«Это очень удобно и для нас, и для самих работников, — добавляет Виктор Леонидович. — Ведь зачастую молодежь, сталкиваясь с определенными трудностями, даже не предполагает, что их можно легко разрешить. Поэтому, встретившись с проблемой, они либо вообще не говорят об этом, полагая, что никто не поможет, либо обсуждают это с коллегами в узком кругу на уровне «поговорили и забыли». А ведь, если ранее Совет молодежи был ограничен в своих действиях, то при нашей помощи возможности решения многих вопросов значительно расширяются».

В ходе собрания председатель первичной профорганизации и представители молодежного актива ознакомили присутствовавших с произошедшими изменениями, подчеркнув эффективность намеченной совместной работы двух организаций, а также представили на всеобщее обсуждение проект Положения о новой молодежной организации.

«Мы уже давно обдумывали, каким образом повысить эффективность нашей работы, — рассказывает Роман Шиповалов. — Ни для кого не секрет, что деятельность Совета молодежи была малозаметна по причине немногочисленности членства, и как следствие слабых информацион-

ных связей между молодыми работниками. Кроме этого, как справедливо заметил Виктор Леонидович, во многих вопросах нам не доставало опыта организационной работы. Теперь же, объединив усилия, мы уверены, что сможем реализовать главную задачу молодежной организации, а именно — создавать условия для успешной адаптации и работы молодежи предприятия. Помимо прочего, наладив связь с молодыми работниками предприятия, мы сможем активно участвовать во многих мероприятиях, проводимых молодежными организациями района, города и области. К примеру, сейчас, наряду с молодежными организациями от других предприятий, нас пригласили на викторину «Что? Где? Когда?» и на «КВН». Уверен, что в НАПО много интеллектуально развитых, эрудированных, смелых, веселых и находчивых ребят. Мы могли бы создавать команды по интересам и с достоинством представлять наше предприятие на мероприятиях различного уровня. Таким образом, и общаться друг с другом было бы интересней, и молодежная организация НАПО несла бы некую представительскую функцию. Нам, молодым, необходимо быть вместе, стать дружным, единым коллективом, который может и хорошо работать, и активно проводить свой досуг, и помогать друг другу. Уверен — все получится».

После первого же собрания численный состав молодежной организации увеличился почти на 30 человек, желающих принять активное участие в деятельности Совета. ■

*Ольга Токарь, специалист по информационной работе профкома ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова»*



## «СТАНОВЛЕНИЕ—2011»

С 28 по 30 января на базе ЛОК «Заря» проходила республиканская обучающая смена «Становление—2011». Участниками смены были молодые работники предприятий и организаций Удмуртской Республики в возрасте до 30 лет. Делегацию от города Сарапула представляли молодые работники трех предприятий, в том числе: от ОАО «СЭГЗ» — Е. Барзага (ц.14), Н. Рязанова (о.57), Т. Ларина (профком), а также Е. Якимова — ОАО «КБЭ-21 века», Т. Бакирова — ОАО «СЛВЗ».

В начале смены всех участников разделили на 4 группы, следя за тем, чтобы представители одного предприятия не попали в одну группу; так Н. Рязанова оказалась в команде «Зеленых», а Е. Барзага — в команде «Оранжевых».

Программа смены была очень насыщенной: психологические тренинги на эмоциональное «выгорание», управление конфликтами, сплочение группы, самореализацию в общественной жизни, мотивацию деятельности сменялись лекциями по тайм-менеджменту, о деятельности молодежного парламента, взаимодействии с ведомственными структурами. Затем участникам было предложено посоревноваться в коммуникативных боях и пройти веревочный курс.

Итогом смены стал конкурс агитбригад, где молодежь призвала к участию в общественной жизни. У кого-то это получилось чуть лучше, а кто-то увидел свои ошибки в работе, которые обязательно исправят на местах.

Своими впечатлениями поделилась участница группы «Зеленые» Н. Рязанова:

— На республиканскую смену я поехала уже во второй раз. Когда ездила впервые, не знала, что это такое и как все будет проходить. Но в этом году мое желание участвовать было осознанным, я знала, что и как, чем будем там заниматься. Общие впечатления — это взрыв эмоций, драйв, работа мозга на пределе, особенно когда не спишь сутки, а еще нужно готовить проект и выступление... И на все дается только одна ночь, именно ночь, т.к. днем ты на занятиях. Очень понравилось работать в группе с людьми, которых видишь впервые. Все тренинги проходили на одном дыхании и при полном доверии всей команды. Позитив и положительные эмоции помогли преодолеть все трудности этой смены. Конечно, были разногласия в команде, но это и понятно: собрались все лидеры — активисты, каждый хотел руководить, но квалифицированный психолог, закрепленный за нашей группой «Зеленых» постоянно нас поддерживал, корректировал и направлял. Команда подобралась сильная и слаженная, со всеми трудностями мы справились.

Главное, чему учат такие мероприятия — это умение слушать и уступать, а также находить общий язык с каждым,

кто к тебе обращается, и с кем ты общаешься. По моему мнению, не было победителей и проигравших, каждый получил что-то для себя: ответы на поставленные вопросы, приобрел друзей или просто пообщался с хорошими и интересными людьми.

Я считаю, что смена «Становление — 2011» удалась и прошла на отлично!

В этот раз я ездила не в качестве участника, а в качестве куратора, поэтому, общаясь с участниками и вместе с ними участвуя в тренингах, невольно для себя проводила параллели, искала, что полезного можно почерпнуть для своего предприятия. Наблюдая со стороны за участниками, видишь, как сложно иногда бывает считаться с мнением других, уступить. Общаясь с кураторами других групп, учишься оценивать работу всей группы в целом, делать выводы, анализировать. Проводишь работу над ошибками. Я думаю, что это мероприятие было очень полезным для всех,



именно эта смена подтолкнет многих ребят к новым действиям и принесет еще свои плоды.

Общаясь с участниками, заряжаешься их позитивом, энергией, желанием хоть что-то изменить в нашей жизни к лучшему. Считаю, что все, что было задумано, обязательно получится! ■

*Татьяна Ларина,  
специалист профкома по работе  
с молодежью ОАО «СЭГЗ»*

# МОТИВАЦИЯ – ЧЕРЕЗ КОЛДОГОВОР



В середине декабря прошлого года в ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова» состоялась конференция трудового коллектива по заключению коллективного договора 2011 – 2013 годы.

В своих докладах генеральный директор Андрей Владимирович Калиновский и председатель первичной профсоюзной организации НАПО Виктор Леонидович Райм отметили как позитивные стороны выполнения колдоговора 2008 – 2010 года, так и недостатки и упущения со стороны работодателя и профкома, что не позволило выполнить пункты колдоговора на 100%.

Так, выступающий в прениях В.М. Михайлов, внештатный технический инспектор ЦК Профавиа по охране труда, говорил о слабой реакции руководителей подразделений на требования и представления уполномоченных по охране труда, о нерегулярной стирке и обработке спецодежды – многие рабочие носят спецодежду для стирки домой, что категорически запрещено.

В прениях также прозвучала критика по поводу низкой заработной платы, нехватки мест в детских садах и заводском общежитии, неудовлетворительной доставки молока, кефира, соков в подразделения.

Наряду с этим выступающие с удовлетворением отметили, что во всех подразделениях – нор-

мальная температура, обеспечивается хорошая и в полном объеме спецодежда, ведется техническое перевооружение, что позволяет работникам трудиться в благоприятных условиях.

Отвечая на вопросы, генеральный директор А.В. Калиновский отметил, что, несмотря на очевидные успехи, есть еще проблемы, которые необходимо решать для того, чтобы продукция, выпускаемая НАПО, была конкурентоспособной на российском и мировом рынках. Нужны квалифицированные кадры, необходимо ускоренными темпами проводить реконструкцию объектов для установки в них самого современного оборудования. Следует понять, что, только работая в команде, коллектив НАПО способен добиться желаемых результатов.

Говоря о коллективном договоре на 2011 – 2013 годы, В.Л. Райм отметил, что средняя заработная плата должна быть равна 3,5 прожиточных уровня в регионе, а минимальная заработная плата должна равняться 7800 рублей в месяц. Повышение зарплаты предусмотрено в новом коллективном договоре не за счет работы сверхурочно и в выходные дни, а за счет улучшения организации производства и повышения цены труда работников.

Все 14 разделов коллективного договора на 2011 – 2013 годы

очень тщательно рассматривались совместной комиссией по формированию КД. Дипломатично выслушивались мнения по спорным пунктам документа, как стороной работодателя, так и профкома, и принимались взвешенные решения.

Остаются проблемы, которые пока не решены. Это, прежде всего, жилье для молодых семей. Завод, конечно, выстает гарантом перед банком при получении ипотеки, но уровень заработной платы не позволяет всем желающим включиться в жилищную программу. Повышение жизненного уровня чкаловцев, естественно, приводит к демографическому всплеску, но при этом возникает проблема с нехваткой мест в детских садах, и это тоже на сегодня одна из первоочередных задач, которую ставит профсоюзный комитет.

Принятие нового коллективного договора кардинально повлияет на расстановку приоритетов, от которых зависит дальнейшая судьба ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова» на ближайшие 3 года. И активную роль в этой работе играет первичная профсоюзная организация, что является лучшим методом мотивации профчленства. ■

*Ольга Токарь, специалист по информационной работе профкома ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова»*

## ТРИНАДЦАТЬ ЗВЕЗД: ВЗГЛЯД ИЗ ПАРТЕРА

Дождались! На Иркутском авиационном заводе состоялся финал конкурса «Краса Иркутка-2010». Это шоу претендует на титул культурного события года — настолько был велик к нему интерес. Даже приставные стулья в концертном зале ДК пошли в ход и исыкали в одночасье. Но народ все прибывал, некоторые даже на пол усаживались перед самой сценой.

Было, наверное, около тысячи зрителей. Что и подтвердили организаторы — активисты совета молодежи ИАЗ, раздавшие огромное количество бесплатных входных билетов. И вот эта тысяча пар глаз была направлена на сцену, ожидая зрелища, нового для заводчан. Ведь такой конкурс проводился на заводе впервые. Представляете уровень энергетики и соответствующее ему напряжение, и даже испуг неискушенных в дефиле тринадцати заводских красавиц...

Поэтому первые улыбки были полуобморочными, а шаги — робкими.

Впрочем, режиссер и хореограф действия Евгения Лопалева, которая наблюдала за всеми из-за кулис, наоборот, довольна девушками и считает, что все шло по плану.

Но нам-то из партера видней! Робость быстро сменилась уверенностью. Особенно когда из зала до ушей участниц донеслись вопли друзей и коллег: «Лена (Ксюша, Оля, Валя) — ты лучшая!». Жаль, что вертящиеся прожекторы, расположенные по краю сцены, слепили девушек, и те не смогли увидеть шикарные баннеры со своими портретами и словами поддержки.

Тем не менее, к следующему выходу на публику все соискательницы короны королевы красоты были в норме и... в форме! Дефиле в заводской спецодежде опытный режиссер поставила



в начале конкурса совершенно оправданно. И зрителей завести, и девушкам дать возможность раскрепоститься. Тем более что каждая вложила не только все свое озорство и жизнелюбие в зажигательный танец, но и фантазию в создание костюма на базе тривиальных комбинезонов, халатов, костюмов химзащиты. В итоге темно-синие спецовки были украшены веселыми разноцветными бантиками, бесформенные фартуки идеально сочетались с легкомысленными шортами, а белоснежный костюм химзащиты стал фаворитом этого карнавала. Тигренок и зайчик, а именно участницы конкурса, обе Кати — Кириллова и Ступина — оказались в центре внимания. А «уборщица» Ольга Ларина, оказывается, даже резиновые

— Каждый конкурс оценивался по пятибалльной шкале, — раскрыл простой механизм судейства председатель Совета молодежи Владимир Корякин. — Выставленные баллы суммировались с учетом поправочных коэффициентов согласно утвержденному Положению о проведении конкурса. А еще дополнительно делали пометки — кто на какую номинацию претендует.

Следом в программе был объявлен творческий конкурс. А это 13 номеров художественной самодеятельности, призванных покориť жюри и зрителя, показать таланты и прочие достоинства красавиц в полной мере. Большинство девушек предпочли показать танцевальные номера. А танцы были выбраны исключительно «жаркие»: самба, импро-



перчатки умеет носить с неподражаемым изяществом!

Девушки совсем оттаяли, и публика тоже разошлась — кричали, дудели, хлопали и топали, встречая и провожая каждое выступление. Полагаю, что у жюри, посаженного в середину зала, были все шансы как ослепнуть от блеска одежды конкурсанток и софитов, так и оглохнуть — от музыки и криков зрителей. Однако — долг превыше всего! И семеро мужчин (организаторы решили, что только мужчины могут объективно оценить истинную красоту) под председательством директора по управлению персоналом ИАЗ Сергея Георгиевича Польшука добросовестно оценивали каждый выход девушек на сцену.

визации в стиле танго и прочая латина. Безусловно, «Бразильский карнавал» Ольги Лариной выделялся своим совершенством, однако подкупающе свежим и юным показался ирландский танец Екатерины Ступиной, а самой страстной, удивительно драматичной зрителями у нас в партере была признана композиция «О, женщина, как ты непостоянна!» в исполнении Ксении Трифоновой.

Я поинтересовалась у режиссера Евгении Лопазовой, чем обусловлен выбор танцев жарких стран — уж не влиянием ли члена жюри, хореографа танцевального клуба «La-Palma» Михаила Нефедова? Но Евгения заверила, что танцы были сугубо личным



выбором конкурсанток. А почему именно такие? Думается, потому что зима на улице и хочется тепла, а может и потому, что с самого первого дня конкурс «Краса Иркутка» сопровождался жаркими спорами и мало кого оставил равнодушным.

А еще творческая часть конкурса показала, что бесталанных людей не бывает. И песни в исполнении Валентины Комогорцевой (на французском), Екатерины Кирилловой (на английском. Ле-ди Гага отдыхает!), Анны Максимовой, а также простые и милые стихи в исполнении Елены Метляевой, сопровождаемые рисунками этой участницы, и бесшабашная зарядка, проведенная Ольгой Каминской, — яркие тому доказательства.



## ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА



К финальной части конкурса — выходу красавиц в вечерних платьях — зрители, без преувеличений, полюбили всех участниц и сполна благодарили их за доставленное удовольствие аплодисментами. Могу себе представить, в каком, мягко говоря, затруднении оказалось жюри. Ведь после заключительных аккордов шоу им надо было уйти за кулисы и сделать выбор. В течение короткого антракта. Зрители же использовали паузу очень активно — в фойе было организовано голосование за народную любимицу. Корешками от входных билетов, бросая их в именные коробочки участниц, мы голосовали за «Симпатию Иркутта». Даже «пробка» образовалась. Позже выяснилось, что около 800 (!)

зрителей участвовали в этом голосовании.

Кроме того, в антракте зрители охотно делились впечатлениями и делали прогнозы, кто же будет назван самой-самой. Фланируя по фойе и проходам зрительного зала, я услышала имена всех 13 участниц...

\*\*\*

Награждение сопровождалось такой бурей эмоций, что даже фанфар, сопровождающих торжественную часть, не всегда было слышно.

Как и положено на подобных конкурсах, к чести организаторов — Совета молодежи ИАЗ — у «Красы Иркутта» были спонсоры, а количество номинаций (18) превышало количество участниц. Так что всем сестрам по серьгам

досталось. Причем все эти титулы дорогого стоят!

«Симпатией Иркутта» простым подсчетом купонов была выбрана **Ольга Ларина** (цех 251). Титул «Оригинальность Иркутта» получила **Екатерина Ступина** (отдел 310), ее же назвали своей «мисс» представители компании «Орифлейм». «Фотомоделью Иркутта» жюри выбрало **Ольгу Сахно** (отдел 317). «Обаянием Иркутта» признана **Ольга Каминская** (отдел 350).

Почетный титул «Нежность Иркутта» достался **Екатерине Кирилловой** (отдел 332), а звания «Грация Иркутта» удостоена **Елена Метляева** (отдел 350). Кстати, эта участница стала рекордсменкой шоу по количеству специальных призов. Елену отметили спонсоры конкурса са-



лон красоты «Стиль» и назвали «Стиль – 2010», а также ее выбрали представители военно-страховой компании.

Далее были названы номинации: «Очарование Иркутта» – **Анна Максимова** (отдел 371), «Элегантность Иркутта» – **Елена Левчук** (отдел 307), «Романтика Иркутта» – **Галина Молчанова** (отдел 371) и «Вдохновение Иркутта» – **Ольга Назарова** (отдел 306). Главным «Талантом Иркутта» признана **Ксения Трифонова** (отдел 310), а самая искренняя и очаровательная «Улыбка Иркутта» оказалась у **Валентины Комогорцевой** (отдел 556). А титул «Пресса Иркутта» более всех пошел **Екатерине Кирилловой**.

**Вице-«Красой Иркутта»**, так уж заведено, что у королевы всегда есть потенциальный замести-

тель, стала **Ольга Ларина**, а королеву «**Красы Иркутта**» председатель жюри водрузил на очаровательную головку **Ирины Панковец** (отдел 355).

Главными героинями праздника красоты были названы известные на заводе девушки. Но достоинством конкурса стало все же то, что таких известных, я бы сказала, знаменитых персон на мероприятии стало на 11 больше. Каждую красавицу теперь знают в лицо не только в родном отделе, но и на улице, за пределами завода! А чем больше звезда, как известно, тем светлее жизнь.

...Прошла неделя с того громкого события – первого в истории ИАЗ настоящего конкурса красоты. А разговоры все не затихают. Зацепило! О проходных меро-

приятнях так долго не говорят. Это значит – достойна короны была совсем даже не одна участница, а многие. И, смею надеяться, конкурс «Краса Иркутта» будет жить!

– Я не знаю, как мои подопечные будут теперь без репетиций, – сказала напоследок режиссер Евгения Лопаева. – Они очень сдружились и стали понимать друг друга с полуслова. В этом большой плюс корпоративного конкурса. Ведь если на городском уровне – это жесткое соперничество, которое ни при каких условиях не перерастет в дружбу, то здесь – очень приятная, добрая атмосфера общей подготовки к шоу. Праздник красоты удался! ■

*Елена Вторушина*

# ИСТОЧНИК ВДОХНОВЕНИЯ И ЗДОРОВЬЯ



**Н. Прядильникова,**  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
УЗЭТИ ФГУП «УАПО»

ФГУП «Уфимское агрегатное производственное объединение» в 2010 году отметило свой 75-летний юбилей. Трудно однозначно сказать, много это или мало, но хочется верить, что сегодня предприятие находится в возрасте, что называется, полного расцвета сил. Ведь у него есть своя заводская история, с которой в подробностях можно ознакомиться в музее объединения, в коллективе есть свои традиции, которые бережно проводятся в жизнь, соблюдаются работниками предприятия; есть стабильный работоспособный коллектив.

Основное богатство объединения — это люди. Трудолюбивые, интересные, разносторонние и разновозрастные, любящие жизнь с ее буднями и праздниками. Именно о таких людях хочется говорить и заботиться, причем заботиться не на словах, а на деле. А главная забота о человеке — это сохранение его здоровья, а значит, и долголетия. Ведь если человек здоров, он и трудится с полной отдачей, творчески и качественно.

Есть много путей решения задачи сохранения и восстановления здоровья. В Уфимском агрегатном производственном объединении подписан весомый коллективный договор, в котором содержатся совместные обязательства профсоюзной организации и работодателя, направленные на укрепление здоровья работников, зафиксированы дополнительные социальные льготы для заводчан. Среди них своевременное и плановое решение вопросов в области охраны труда, периодические медицинские осмотры работников, содержание собственного здравпункта с наличием узких специалистов, приобретение санаторных путевок в здравницы республики и другие. Но самое главное — это сохранение и содержание санатория-профилактория «Авангард», настоящей кузницы здоровья, истинной гордости и любимого места отдыха заводчан.

Санаторий-профилакторий «Авангард», основанный в 1984 году, расположен на живописном берегу реки Агидель, в экологически чистом районе, в 25 км от города Уфы. Природно-климатические условия благоприятны для отдыха и лечения: большой зеленый массив, отдаленность от города, близость реки, чистый

воздух — все это создает свой микроклимат и вполне отвечает требованиям своевременного санатория.

В трехэтажном корпусе профилактория разместились уютные комфортабельные одно- и двухместные комнаты, просторная и светлая столовая на сто посадочных мест, большой и уютный актовый зал и лечебное отделение, укомплектованное современным медицинским оборудованием.

В течение года организуется 18 заездов продолжительностью по 18 дней, в том числе 4 заезда «Мать и дитя», молодежные и ветеранские заезды, имеется возможность и краткосрочного отдыха. В каждом заезде одновременно могут отдохнуть и поправить свое здоровье 92 человека.

Наш «Авангард» — так нежно между собой называют его работники предприятия. Почему «наш» — да потому, что отдых здесь организован на приемлемых для любого работника условиях в любое время года и даже без отрыва от производства: днем работа на предприятии, а вечером лечение, культурное общение, полноценное питание, прогулки на свежем воздухе, и все это под наблюдением квалифицированного медперсонала.



Для работника и неработающего ветерана труда предприятия льготная стоимость путевки в профилакторий — 17% от полной стоимости, которая в 2010 году составила 20160 рублей, а для ребенка работника — 10%. Для удобства работников решен вопрос о приобретении путевки по заявлению в счет заработной платы, одним словом: приемлемо и доступно. Для пенсионеров и ветеранов предприятия организуются отдельные осенние заезды, как подарок ко Дню пожилых людей. В честь юбилея объединения для ветеранов были предусмотрены дополнительные льготы по оплате путевок.

Лечебное отделение профилактория укомплектовано модернизированным медицинским оборудованием. Имеется галокамера с ионизатором воздуха, различные ванны для лечения артритов, дерматитов, заболеваний сердца и нервной системы, массажный кабинет. Функционирует циркулярный душ, душ «Шарко», вос-



ходящий душ и ингаляторий, оснащенный современной ультразвуковой ингаляционной установкой.

В кабинете теплolecения применяются парафино-азокеритные аппликации для лечения заболеваний опорно-двигательного аппарата и ЖКТ. Для лечения кожных заболеваний и органов дыхания используется светолечение — биоптрон-терапия.

Кабинет лечебной физкультуры оборудован современными тренажерами. В кабинете фитотерапии отдыхающие принимают фиточаи, кислородные коктейли.

Квалифицированный медицинский и обслуживающий персонал обеспечивает эффективное оздоровление отдыхающих, кроме лечебных процедур используется диетическое питание, создается здоровый микроклимат коллективного общения. В актовом зале профилактория регулярно проводятся культурно-массовые мероприятия, тематические вечера, конкурсы, дискотеки, для отдыхающих организуются коллективные выезды в театры города Уфы.

Для любителей активного отдыха на территории санатория-профилактория обустроена баскетбольная площадка, футбольное поле, организуются лыжные прогулки зимой, массовые игры на спортплощадках летом.

Около двух тысяч человек ежегодно отдыхают в профилактории «Авангард», набираясь сил, здоровья и бодрости для активной отдачи на производстве. Администрация и профсоюзный ко-



Главный врач санатория-профилактория Е.П. Пиутлина

митет делают все, чтобы этот отдых был эффективен, полезен и доступен для каждого заводчанина. Обслуживающий персонал санатория-профилактория помогает его осуществить. Большой вклад в организацию работы «Авангарда» вносит главный врач санатория-профилактория Елена Петровна Пиутлина, очень грамотный, беспокойный и инициативный руководитель. Она успешно направляет свой коллектив на благородное дело по восстановлению здоровья работников объединения. Ее надежная опора и помощник в этой работе — старшая медсестра-хозяйка Инна Юнэсовна Давлетшина, опытный медицинский работник, чуткий и трудолюбивый человек, умелый организатор.

Профилакторий «Авангард» — это неотъемлемая часть нашего агрегатного объединения, очень важная и необходимая, это наша гордость и источник жизнедеятельности, вдохновения и здоровья. ■





# НАВСТРЕЧУ ВОСЬМОМУ ДНЮ ВЕСНЫ...

Поздравительные мероприятия 4 марта в конференц-зале корпуса 3/1 в ЗАО «Авиастар-СП» прошли с аншлагом. С первым праздником весны милых тружениц завода поздравили директор по персоналу В.Е. Овейчук, председатель профкома Н.М. Ерахтина, руководитель аппарата администрации Заволжского района В.А. Трубин,



председатель Федерации организаций профсоюзов Ульяновской области В.А. Служивой и председатель совета ветеранов ЗАО «Авиастар-СП» Г.Я. Свяжский. Теплые поздравления и пожелания красоты, женственности и грации прозвучали из уст гостей и руководителей предприятия.

Яркая концертная программа послужила приятным подарком для всей женской половины аудитории. На сцене блистали эстрадный балет «Экситон», аккордеонист-виртуоз Артем Форрат, лауреаты фестиваля во Франции Любовь Тимошкова и Николай



Макеев, детский хореографический коллектив «Импульс» центра детского творчества №1. Артисты брейк-данс-шоу «Friends stew» покорили зрителей своими необыкновенными трюками и пластикой, а лауреат всероссийских вокальных конкурсов Екатерина Чайникова удивила необыкновенным диапазоном своего таланта.

Надеюсь, теплое весеннее настроение, царившее в конференц-зале во время этого праздничного концерта, надолго останется в сердцах женщин нашего завода — самых красивых, самых женственных и самых прекрасных. А новшеством празднования Международного женского дня стала праздничная коробка конфет для каждой сотрудницы предприятия, более пяти тысяч женщин получили сладкий подарок. ■

*Р.Ш. Зинятулова,  
культурный организатор  
профкома  
ЗАО «Авиастар-СП»*





## ВЕКОВОЙ ЮБИЛЕЙ – ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗОМ

ЗА ПРОХОДНОЙ

Свое столетие отметила 7 февраля 2011 года бывшая работница ОАО «КАПО им. С. П. Горбунова» **Мария Васильевна Ахачинская.**

Юбиляра приехали поздравить директор по управлению персоналом КАПО А. Бабаев и председатель профкома А. Чудаков.

Трудовая деятельность Марии Васильевны началась в 1930 году в Москве на Филях. Во время войны 1941 году было произведено объединение двух авиационных заводов – Московского и Казанского. Таким образом, Мария Васильевна с мужем и с детьми оказалась в Казани и начала работать учеником слесаря-жестянщика. Освоив эту профессию, она на протяжении многих лет не изменяла ей и безупречно работала в цехе 78 жестянщиком до выхода на пенсию. Все детали для авиационной техники она изготавливала с высоким качеством, за что неоднократно поощрялась руководством объединения.

В свой юбилей Мария Васильевна получила награды и памятные подарки от президента Республики Татарстан, мэрии города Казани, главы Авиастроительного района.

Мария Васильевна сейчас живет со старшей дочерью Галиной Васильевной Гузановой, также отдавшей 40 лет своей жизни служению родному заводу.

За чаепитием Мария Васильевна поделилась своими воспоминаниями с гостями о своей трудовой деятельности и пожелала коллективу КАПО успехов в работе.



Коллектив КАПО и профсоюзный комитет сердечно поздравляют Марию Васильевну с этим знаменательным юбилеем! ■

*Л. Прорехин,  
инструктор профкома ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»*