

Координационный совет профсоюза обсуждает трудовое соглашение



Отдел социально-трудовых отношений ЦК профсоюза

Содержание

- 2 стр. обл. Социальный пакет как новая составляющая коллективного договора
 Координационный совет профсоюза обсуждает корпоративное соглашение

2 Официальной строкой

- 2 Визит в Белоруссию
 Рабочий визит в Улан-Удэ
- АНАЛИТИКА** 3 Федеральное отраслевое соглашение — фундамент коллективно-договорного регулирования
 6 Зачем профсоюзу нужна техническая инспекция труда?
 7 «Наезды» региональных пенсионных фондов продолжаются. Кто их остановит?
 9 Борьбу за санаторное лечение продолжаем
- СОБЫТИЕ** 11 «Авиастар» отметил «воздушный» праздник

14 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 14 Соцпартнерство с правилами и без
ПЕРВИЧКА 16 Информация как стратегия
 20 Трудно, но не сдаемся!
 22 Бюрократия подпортила лето
- ЦЕХ** 23 Профсоюз начинается с цеха
УЧЕБА 24 Семинар дал новые знания и умения
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 26 Кто, если не мы?
А КАК У НИХ? 30 Женева — столица наций

34 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 34 Уфимская «Ласточка» будет жить!
НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ 37 Авиастроителей покорила Эрос
 40 Маленькая жизнь большого лета
 43 Первый раз — в первый класс. Авиационный И высоко, и далеко...
- ВЕЛИКАЯ ПОБЕДА** 44 УМПО: двигатели для Победы
 47 Мы победили, потому что верили в Победу
- 3 стр. обл. Победа глазами детей



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 № 097.

Визит в Белоруссию

Председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев по приглашению белорусских коллег принял участие в работе проходившего в Минске II съезда Белорусского профсоюза работников промышленности.

Белорусский профсоюз еще молод, его история насчитывает семь лет, но, как рассказал Николай Кириллович, прочно стоит на ногах. В его рядах — 172 тысячи человек. А всего в Белоруссии 28 отраслевых профсоюзов.

В работе съезда приняли участие 102 делегата и около 60 приглашенных. Председатель Профавиа отметил хорошую организационную подготовку съезда. В частности, делегаты могли посмотреть фотовыставку и выставку поделок, а отчетный доклад сопровождался демонстрацией на экране фотографий и слайдов.



От имени Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев вручил белорусским коллегам подарок — макет самолета СУ-30.

Съезд единогласно открытым голосованием вновь избрал председателем Белорусского профсоюза работников промышленности В.В. Федорова, а его заместителем — Л.И. Халанского. ■

Отдел информационной работы
ЦК Профавиа

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

Рабочий визит в Улан-Удэ

Председатель профсоюза Н.К. Соловьев посетил с рабочим визитом предприятия авиационной промышленности, расположенные в г. Улан-Удэ.

В ОАО «Улан-Удэнское приборостроительное производственное объединение» на встрече с руководством и профсоюзным активом предприятия Н.К. Соловьев поздравил коллектив с 50-летием со дня образования предприятия и профсоюзной организации. Председателю первичной профсоюзной организации С.В. Клобуковой были вручены диплом и нагрудный знак лауреата премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности за большой личный вклад в развитие и укрепление профсоюза, защиту социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.

Председатель профсоюза встретился с генеральным директором

и профсоюзным активом ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод», посетил ряд цехов. В ходе встречи обсуждались актуальные вопросы производственной деятельности предприятия, работы профсоюзной организации по различным направлениям. Была также затронута тема формирования и позиций сторон по проекту Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2011–2013 годы. ■



Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ – ФУНДАМЕНТ КОЛЛЕКТИВНО- ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ



ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

В декабре 2007 года было заключено Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008–2010 годы (далее ФОС). Оно стало следующим этапом в развитии регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями. Находясь на пороге окончания срока его действия, в преддверии подготовки нового отраслевого соглашения, обобщая опыт коллективно-договорного регулирования в Татарской республиканской организации профсоюза, хочется обозначить ряд вопросов и высказать точку зрения на некоторые особенности, возникающие как при реализации отдельных положений ФОС, так и всего соглашения в целом.

Часто работники, не имеющие непосредственного отношения к процедуре составления, оформления и подписания коллективного договора (далее КД), говорят, что ФОС их мало касается, ведь живут они по КД, в котором и прописаны все льготы и гарантии с конкретными цифрами. Они считают, что поданных ими уточнений и предложений к проекту КД вполне достаточно для того, чтобы работодатель «быстренько» включил их в готовящийся КД. А потом удивляются или высказывают недовольство в адрес профкома, если не увидят

своих пожеланий в КД, не понимая того, что достаточно редко работодатель сам идет на расширение социальных льгот, которые наиболее часто и встречаются в предложениях работников. Как правило, работодатель стремится сократить даже имеющиеся льготы и гарантии, мотивируя это падением прибыли, снижением количества заказов, а в последнее время текущим кризисом. И в этом случае только ссылки на конкретные статьи ФОС (Трудовой кодекс (ТК) далеко не всегда позволяет это сделать) помогают профкому отстоять достигнутые завоевания трудящихся. Поэтому ФОС, с его существенно расширенной, относительно ТК, правовой базой в пользу работников, с его значительным количеством минимально или максимально допустимых, прописанных показателей, безусловно, является важнейшим элементом в системе колдоговорного регулирования.

Понимая, что это не очень просто, тем не менее, хотелось бы нацелить профсоюзных составителей ФОС 2011–2013 г.г. на максимально возможное детализирование при формулировании пунктов ФОС. Практика ведения переговоров показывает, что очень часто работодатели при обсуждении тех или иных конкретных величин в пунктах коллективного договора пыта-

ются установить границы различных доплат, выплат, льгот (если они четко не оговорены в ТК) на нижайшем, а иногда и вообще нулевом уровне. Их требование нормативного подтверждения цифровых значений часто, кроме как в ФОС, ничем, со стороны профкома не может быть подтверждено. Большое количество конкретных цифровых значений попадает в ФОС после проработки узко специфичных документов и материалов, которые могут быть просто недоступны, по ряду причин, работнику профкома или являться предметом прямых договоренностей Профавиа с представителями работодателей. Например, благодаря ФОС были установлена доплата за работу в ночное время в размере 40% от тарифа. На некоторых предприятиях она существенно отличалась от этого показателя в меньшую сторону. Поэтому максимальная детализация очень важна. Это, безусловно, облегчит работу колдоговорным комиссиям профкомов по отстаиванию интересов трудящихся при составлении КД. Если профкому закладываемые в ФОС минимальные нормы покажутся низкими (а эти нормы, как правило, закладываются со словом «не менее»), то никто не будет возражать, если профком при составлении своего КД повысит их по своему усмотрению

АНАЛИТИКА

и сумеет отстоять эти повышенные нормы при обсуждении их с работодателем. Однако для многих предприятий минимальные значения, принятые ФОС, являются единственным гарантом обеспечения без цифровых деклараций ТК.

Для сохранения уровня социальной защиты, закрепленного ФОС, Татарский республиканский комитет профсоюза проводит анализ действующих на предприятиях коллективных договоров на соответствие ФОС. Во время проведения подготовительной работы перед принятием нового КД реском профсоюза направляет на имя генерального директора и председателя профкома индивидуально проработанные для каждого предприятия детальные рекомендации. В них реском, взяв за основу действующий КД, в виде готовых формулировок конкретных пунктов предлагает провести его уточнение, приведя в соответствие к действующим нормам ФОС не соответствующие соглашению определенные пункты КД. Так благодаря ФОС в большинстве коллективных договоров появились формулировки о соотношении фондов заработной платы 10% работников с минимальной и максимальной зарплатой как 1:6 и закреплении размера минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума. Сейчас в Татарстане ставится задача о доведении минимальной заработной платы до величины минимального потребительского бюджета в регионе. Более 92% работающих уже получают зарплату выше этого показателя. Отсле-



живая соблюдение норм ФОС, реском приветствует любые инициативные договоренности администрации и профкома предприятий, улучшающие положение трудящихся.

Следует отметить положительную тенденцию к росту средней зарплаты, вызванную определением средней заработной платы через коэффициенты от прожиточного минимума трудоспособного населения (3,5 – 2008 г., 3,75 – 2009 г., 4 – 2010 г.). Приложенные администрацией большинства предприятий усилия по достижению данного показателя способствовали опережающему росту заработной платы над инфляцией.

Говоря о зарплате, хотелось бы высказать пожелание о координации и принятии документов на уровне ФНПР по наиболее важ-

ным показателям, касающихся заработной платы. Вызывает большие сложности, например, принятие на предприятии показателя 1:6 по соотношению фондов заработных плат, в то время как территориальное соглашение фиксирует его на уровне 1:13. Непонятно также, когда работники, выполняющие работу одной и той же квалификации, с примерно одной и той же интенсивностью, в одинаковых условиях, получают зарплату, отличающуюся в разы только потому, что работают в различных отраслях. Это никак не может стимулировать низкий уровень текучести кадров. Все это является следствием отсутствия на федеральном уровне Министерства труда, которое бы смогло прорабатывать и координировать все вопросы трудовых отношений.

Соотношение средней зарплаты к прожиточному минимуму по годам

	Предприятие	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год
1	ОАО «КАПО»	2,45	2,91	3,01	3,24
2	ОАО «КМПО»	3,08	3,37	3,53	3,46
3	ОАО «КВЗ»	3,12	3,52	3,65	3,9
4	ОАО «КЗЭП»	2,28	2,53	2,56	2,59
5	ОАО ОКБ «Союз»	2,56	2,69	3,05	3,13
6	ОАО КПП «Авиамотор»	2,83	3,76	4,13	3,88
7	ОАО «КНИАТ»	2,95	3,2	3,03	2,58
8	«ЗМЗ» ОАО КМПО	3,11	3,1	3,31	3,8
9	ЗАО Каз. «ГАП»	7,13	8,14	8,15	7,84
10	ОАО КНПП «В-МИ»	2,58	2,56	2,56	2,84
11	«ТМЗ»	2,28	2,41	2,59	3,07
12	ОАО ОКБ «Сокол»	3,81	4,46	3,11	4,84
13	КФ ОАО «Туполев»-КБ	5,13	6,23	5,35	5,1

Можно порекомендовать еще один тактический прием в условиях неопределенности ближайшей перспективы, вызванной, например, планируемой заменой генерального директора, и особенно, если действующий или вновь принимаемый КД имеет высокую социальную ориентацию. В этом случае целесообразно принятие КД на максимально возможный срок – три года. По крайней мере, на три года фиксируется высокий защитный уровень, и при этом никто не запрещает вести в этом временном промежутке работу по согласованию новых дополнительных пунктов, улучшающих положение трудящихся, отказываясь от возможного навязывания пунктов по снижению социальной защиты. Если, скажем, через год профкому удалось принципиально договориться о включении в КД новых пунктов, следует провести конференцию не по принятию дополнений к действующему КД, а по принятию нового КД с новым сроком действия – три года. Подобная тактика позволяет сохранять длительное время высокий уровень социальной защиты с постоянным сохранением ее на двух-трех летнюю перспективу.

Касаясь вопроса о смене генерального директора, хотелось бы

обратить внимание на пункт 42.2 ФОС. На наш взгляд, изложить его необходимо в следующей редакции: «Роспром включает в договоры, заключаемые с руководителями ФГУП, акционерных обществ (где Роспром владеет более 50% акций), обязательства выполнения ими Отраслевого соглашения».

Роспром направляет совету директоров акционерных обществ, где отсутствует государственный пакет акций или он меньше 50%, рекомендации по включению в договоры, заключаемые с руководителями акционерных обществ, обязательства выполнения руководителями ОАО Отраслевого соглашения (п.4 решения от 16 марта 2007 года Рабочей группы по стабилизации финансово-экономического состояния организаций ОПК и сохранению и развитию кадрового потенциала Межведомственной комиссии по реформированию ОПК)».

Как известно, нет предела совершенству. Однако, работая в республиканском комитете, рядом с другими отраслевыми профсоюзами и имея возможность сравнивать отраслевое соглашение авиационной промышленности с другими отраслевыми и территориальными соглашени-

ями, хотел бы отметить, что наше ФОС существенно отличается в лучшую сторону от подавляющего большинства других соглашений. Как минимум сохранить достигнутые показатели – вот одна из задач нового отраслевого соглашения. Для этого, возможно, следует воспользоваться пунктом 8 действующего ФОС и просто продлить срок действия соглашения на следующий период, зафиксировав его достижения на уровне 2010 года. Это, по крайней мере, не будет шагом назад, который встречается в новых соглашениях других отраслей и территорий.

Никто, естественно, не снимает задачу по уточнению, дополнению и расширению прав и интересов работников, что является основной задачей любого нового соглашения и процесса переговоров. Пожелаем нашим представителям, работающим над согласованием с работодателями нового ФОС, удачи в деле защиты интересов трудящихся авиационной промышленности на федеральном отраслевом уровне. ■

*В. Е. Ягин,
главный специалист
по социально-экономической
работе Татарского республиканского комитета профсоюза*



Зачем профсоюзу нужна техническая инспекция труда?



Ю. К. Елисеев,
заведующий отделом охраны труда ЦК Профавиа,
главный технический инспектор труда профсоюза

С точки зрения простого человека процесс производства представляется работой, за которую платят деньги. Однако если подойти к этому вопросу с научной точки зрения, то процесс производства предстанет как основа жизни и выживания человека. Ученые — экономисты и обществоведы — установили законы производства, основным из которых является закон прибавочной стоимости в формуле «товар-деньги-товар». Ключевым в законе является тезис о том, что вся прибавочная стоимость создается трудом человека, а сам труд выступает в роли товара. Предполагается (законодательно), что труд должен быть организован так, чтобы товаром не стало здоровье человека.

Почему, говоря об инспекции труда, я затронул законы производства? Дело в том, что данные законы не зависят от воли человека, и производственные отношения должны быть выстроены именно так, как требуют эти законы, а основной задачей ин-

спекции и является контроль соблюдения этих законов в части недопущения угрозы безопасности и здоровья человека в процессе труда. На основе этих законов и построен Трудовой кодекс России. Гарантом такого устройства производства выступает государство.

До 1995 года государственную функцию по контролю исполнения законодательства по охране труда в нашей стране выполняли профсоюзы. С момента создания инспекции в 1918 году профсоюзами накоплен огромный опыт в организации контрольной работы. С 1995 года с профсоюзов сняли государственные права по исполнению данной функции и передали вновь созданной государственной инспекции труда.

Выступая гарантом соблюдения законов по охране труда, государство осуществляет свою политику в области охраны труда через механизм надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, в частности — правил охраны труда. Такой надзор и контроль осуществляет федеральная инспекция труда.

Кроме этого, государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на отдельных объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

При осуществлении государственного надзора и контроля обеспечивается защита трудовых прав и свобод работников путем предупреждения и пресечения фактов нарушения государственных нормативных требований охраны труда, а также применения мер ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленных на восстановление нарушен-

ных прав работников и привлечение к ответственности лиц, допустивших нарушение.

Несомненно, государственные органы контроля и надзора принимают меры для устранения многих нарушений законодательства, однако фактически на предприятиях работник остается один на один перед лицом работодателя, и реальная защита работника напрямую зависит от его воли и желания. Кроме этого, действия государственных чиновников надзорных органов сильно зависят от реальной политики государства в области охраны труда в данный момент времени. Следует критически признать, что ситуация на сегодняшний момент в области охраны труда остается неудовлетворительной: каждый четвертый работник трудится в неблагоприятных условиях, состояние техники и существующие устаревшие технологии являются факторами повышенного риска для здоровья работников, имеются значительные проблемы с системой управления охраной труда на отраслевом и ведомственном уровне, не урегулированы многие вопросы на законодательном уровне.

Опыт промышленно развитых стран показывает, что роль профсоюза в вопросах условий и безопасности труда остается решающей как на уровне цеха, произ-

водства, так и на уровне предприятия и отрасли. Поэтому на государственном уровне профсоюзам предоставляются соответствующие полномочия, закрепленные в конвенциях Международной организации труда (МОТ). Российская Федерация также присоединилась и ратифицировала ряд основополагающих конвенций в области охраны труда.

Права профсоюзов по контролю охраны труда в России закреплены законодательно в специальных законах и в Трудовом кодексе РФ. Статьей 370 ТК РФ установлено, что профсоюзы имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства по охране труда, проводить независимую экспертизу условий труда. Для этого в нашем профсоюзе создана техническая инспекция труда, которая наделена полномочиями, предусмотренными положением, утвержденным решением пленума ЦК профсоюза. Кроме этого, в первичных профсоюзных организациях предприятий избраны уполномоченные (доверенные) лица по охране труда. Всего в профсоюзе контрольные профсоюзные функции осуществляют 45 технических инспекторов труда и 4580 уполномоченных.

Вся эта армия профсоюзных активистов непосредственно на

предприятиях отрасли продолжает настойчиво требовать от работодателей улучшения условий труда, замены оборудования и технологий, снижения воздействия вредных производственных факторов на работающих за счет улучшения и более широкого применения индивидуальных и коллективных средств защиты. Силами технической инспекции труда профсоюза, уполномоченных по охране труда проводится изучение состояния условий труда на рабочих местах, вскрываются технические и организационные нарушения техники безопасности, на основании чего предлагаются меры по лучшей организации работ, разработке четких регламентов ведения технологических процессов, исключая возникновение ситуаций, опасных для здоровья и жизни работающих.

Сравнительный анализ фактического влияния на состояние безопасности и условий труда на предприятиях контрольной деятельности по охране труда многочисленных государственных органов, перечисленных выше, и профсоюзных технических инспекторов труда и уполномоченных говорит в пользу последних. Это и является ответом на вопрос: нужна ли техническая инспекция труда и институт уполномоченных в профсоюзе? ■

«Наезды» региональных пенсионных фондов продолжают. Кто их остановит?

Сегодня в России — капитализм, или, как нам говорят, рыночные отношения. Характерной особенностью этой формации является наступление работодателей (собственников) и государственных чиновников на права и социальные льготы трудящихся.

Ярким примером тому служат неоднократные попытки региональных пенсионных фондов лишить досрочной пенсии работни-

ков, работающих во вредных условиях труда.

На прошедшем в мае в г. Казани семинаре технической инспекции труда профсоюза, главный технический инспектор труда в Республике Башкортостан Р. В. Калякулин рассказал о фактах вопиющих «наездов» региональных отделений Пенсионного фонда (далее ПФ) и практике независимых экспертиз инспекции для защиты прав работ-

ников в судах. Такие же действия ПФ были отменены судом в Воронежском, Нижегородском и ряде других регионов. В 2009 году по искам на неправомерные действия ПФ выиграно 18 судов.

В июне 2010 года сотрудник отдела охраны труда ЦК профсоюза посетил предприятие ОАО «ПАО «ИНКАР» в г. Перми и при обследовании цеха 14 получил многочисленные жалобы работников на

АНАЛИТИКА

очередной пример беспредела, которым явилось решение Комиссии по пенсионным вопросам ОНЦ ОПФР по Пермскому краю (далее Комиссия ПФ) в отношении работников цеха.

Рабочие, обработчики резиновых изделий, просили оказать содействие в восстановлении права на досрочную пенсию по Списку №1, раздел X Химическое производство, подраздел Б, позиция 1080БООО-17541, где записано, что досрочную пенсию по старости имеют:

Б. Рабочие и мастера других отраслей промышленности и народного хозяйства, занятые полный рабочий день в технологическом процессе производства продукции:..., резинотехнической в отдельных цехах, на участках и установках при наличии в воздухе рабочей зоны вредных веществ 1 и 2 класса опасности, а также канцерогенов.

Суть вопроса такова.

Решением Комиссии ПФ на основании документальной проверки от 25.03.2008г с дополнением к акту документальной проверки от 16.04.2010г. работникам было отказано в зачете периодов работы на работах с тяжелыми условиями труда, дающим право на досрочную пенсию по Списку №1 по следующим причинам:

1. В карте аттестации рабочих мест №101а-110а обработчика резиновых изделий, в том числе мастера участка резинотехнических изделий, необоснованно указаны гарантии и компенсации (по мнению проверяющих, должны указываться только заключения о характере и условиях труда).

Пояснение отдела охраны труда: Приказом Минздравсоцразвития (далее МЗСР) от 31.08.2007 №569 в Карте аттестации (приложении №2 к Порядку) в строке 040 в п. 6 таблицы должны быть указаны данные о назначении досрочной пенсии по старости, а в приложении №3 даны рекомендации по заполнению. Таким образом, при заполнении карты прямо указано на наличие сведений о назначении досрочной пенсии по старости.

2. Комиссией установлено, что в цехе №14 отсутствует резинотехническое производство (по мнению проверяющих, резинотехническим является производство самой резины, а не изделий из нее).

Пояснение отдела охраны труда: В соответствии с пунктом 25 Разъяснения Минтруда РФ №5 от 22.05.1996 в подразделах Б Списка №1 химическая продукция предусмотрена в сгруппированном виде, т.е. указаны лишь классы, к которым в соответствии с Общероссийским классификатором продукции (ОК 005-93) относятся отдельные виды химической продукции. В частности, к продукции резинотехнической по классификатору относятся различные изделия из резины.

Производственные процессы в цехе №14 предприятия не изменились, а работники с данным наименованием профессии пользовались правом на досрочную пенсию по Списку №1, и вопросов раньше не возникало.

ЦК профсоюза не согласился с такой оценкой пенсионных прав работников, предоставленных им статьей 219 ТК РФ, и обратился за разъяснением в МЗСР для получения официального заключения о наличии у перечисленных работников права на досрочную пенсию по Списку №1.

23 августа из МЗСР получен ответ директора Департамента развития социального страхования и государственного обеспечения Савицкой Т.М., в котором сообщается, что МЗСР неправомочно рассматривать вопросы по решениям территориальных органов Пенсионного фонда Российской Федерации, и переправило письмо ЦК профсоюза в ПФ РФ. Это был формальный ответ (отписка), так как ЦК профсоюза, отмечая неправомерные решения ПФ, просил дать заключение о том, относится ли профессия работников цеха к Списку №1. Письмо переправлено, а ответ не предоставлен, хотя нормативно-правовое регулирование в сфере пенсионного обеспечения входит в функции МЗСР, о чем Савицкая Т.М. сама сообщила в письме.

Почему действия Комиссии ПФ и МЗСР вызывают возмущение?

Дело в том, что Комиссией ПФ «Актом документальной проверки» на основании незаконного решения исполнителей лишены пенсионного стажа многие работники. Для того, чтобы доказать ошибочность данного решения, необходимо заключение органа, осуществляющего функции по нормативно-

правовому регулированию в сфере пенсионного обеспечения, координирующего деятельность ПФ РФ, коим и является МЗСР, или указание самого ПФ России.

Второй причиной возмущения является положение о том, что для судебного разбирательства коллективные иски, в том числе профсоюзных органов, не рассматриваются, а решения по частным искам физических лиц (работников), как правило, автоматически, без определения суда на других работников в аналогичных ситуациях не распространяются. Решением Свердловского районного суда г. Перми по иску обработчика резинотехнических изделий цеха №14 ОАО «ПАО «Инкар» Путиловой Т.И. действия управления Пенсионного фонда РФ в Свердловском районе г. Перми были признаны незаконными. Ее права на стаж, дающий право на досрочную пенсию, были восстановлены. Права же других работников цеха так и не восстановлены до настоящего времени. Данные решения на других работников аналогичной профессии конкретного производства пенсионные фонды почему-то забывают распространять, хотя работники были лишены стажа по одному «акту документальной проверки».

Аналогичные ситуации возникают и в других случаях с положительными решениями судов по частным искам работников. Отдел охраны труда ЦК профсоюза обобщает информацию и материалы о злоупотреблениях чиновников отделений ПФ по вопросам предоставления досрочных пенсий с целью выработки согласованных действий, направленных на недопущение таких злоупотреблений.

Рекомендуем первичным профсоюзным организациям взять под контроль документальные проверки отделений региональных ПФ и в случаях лишения работников пенсионного стажа проводить экспертизу условий труда и законности решения Комиссии ПФ.

Просим направлять информацию и предложения в адрес ЦК профсоюза и высказать свою позицию по данным проблемам, поделиться своим опытом на страницах журнала. ■

*Отдел охраны труда
ЦК профсоюза*

БОРЬБУ ЗА САНАТОРНОЕ ЛЕЧЕНИЕ ПРОДОЛЖАЕМ

Все мы прекрасно помним недалекое прошлое, когда само слово «профсоюз» у большинства людей ассоциировалось с решением тех или иных социальных вопросов. И действительно, вопросы оздоровления и организации отдыха работников являлись одним из ключевых направлений деятельности профсоюзных организаций.

Сегодня приоритеты в работе профсоюзов радикально поменялись. На первый план вышли вопросы защиты трудовых прав работников, занятости, заработной платы, охраны труда. Однако помощь в организации лечения и отдыха работников остается востребованной, а значит, входит в



сферу деятельности многих профсоюзных организаций.

К сожалению, переход предприятий на рыночные условия, стремление многих работодателей, активно поддерживаемое государством, избавиться от «непрофильных активов» сегодня привели к тому, что для того, чтобы посчитать

объекты социальной направленности, имеющиеся в распоряжении 28 предприятий авиационной промышленности Подмосковья, хватит пальцев одной руки. Да и экономическое положение многих предприятий не позволяет расходовать средства на социальные нужды работников.

Нижняя планка стоимости путевок в санатории Московской области в настоящее время находится на уровне 1100–1300 рублей в зависимости от сезона, за сутки в 2-местном номере. Далеко не каждый работник может это себе позволить.

В настоящее время на балансе областного объединения профсоюзов находится 6 санаториев, охватывающих такие направления лечения, как кардиология, неврология, лечение опорно-двигательного аппарата и органов дыхания, гастроэнтерология, урология, гинекология, проктология и другие, то есть лечение и укрепление практически всех основных систем организма. Среди них — санатории «Дорохово», «Монино», «Раменское», «Озеры» и санаторий «Поддипки», ранее являвшийся базовым в системе здравоохранения Московской области по лечению сердечно-сосудистых заболеваний. Санатории расположены в экологически чистых и живописных местах Подмосковья.

Три года назад на заседании областного объединения профсоюзов было принято решение о создании системы обеспечения членов профсоюзов льготными



АНАЛИТИКА



путевками в эти санатории. При этом изначально было определено, что стоимость путевки для членов профсоюзов должна быть не менее чем на 20% ниже полной ее стоимости. Кроме того, была предусмотрена оплата путевки как самим работником, так и предприятием или профсоюзным комитетом в наличной или безналичной форме.

В итоге сформировался следующий алгоритм работы:

1. Перед началом года обком профсоюза совместно с первичными организациями формирует заявку, в которой определяет свою потребность на предстоящий год.

2. МОООП на своем заседании принимает решение, в котором определяет квоты для отраслевых организаций по выделению путевок в конкретные санатории

с раскладкой по месяцам и устанавливает стоимость льготной путевки (в текущем году — 750 рублей в сутки для членов профсоюзов и 860 рублей для членов их семей).

3. Обком профсоюза согласовывает с санаториями график заездов и в течение года совместно с профсоюзными комитетами, обеспечивает его выполнение.

Основанием для заезда работника в санаторий является выписка из решения обкома профсоюза о выделении путевки.

Как в любом вновь начинаемом деле, здесь не обошлось без проблем. В основном они были связаны с тем, что накануне года достаточно сложно определить реальные потребности на столь длительный период. Поэтому в текущем году в схему работы было внесено дополнение, которое

заключается в том, что за месяц до наступающего заезда мы окончательно согласовываем с санаторием количество отдыхающих или отказываемся от путевки, оставляя санаторию время для ее реализации. Это, безусловно, добавило существующей схеме гибкости.

Начиная это дело, мы не ставили перед собой задачу массовости выделяемых путевок. Тем не менее, если в 2009 году в санаториях побывало 48 членов нашей организации, то в нынешнем их количество вырастет более чем втрое. Поэтому мы намерены и в дальнейшем развивать это направление, рассматривая его в качестве одного из факторов мотивации профсоюзного членства. ■

*В. Л. Шевелев,
заместитель председателя МОООП*

«АВИАСТАР» ОТМЕТИЛ «ВОЗДУШНЫЙ» ПРАЗДНИК

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

Для жителей Заволжского района г. Ульяновска День воздушного флота (ДВФ) — особый праздник. Практически в каждой семье есть люди, имеющие отношение к авиации и самолетостроению. Поэтому мероприятия, посвященные ДВФ, традиционно поражают размахом и зрелищностью. В этом году торжество растянулось на четыре дня.

Начинается празднование на «Авиастаре» — ульяновском самолетостроительном предприятии. В нынешнем году по традиции мероприятие открылось поздравлениями официальных лиц: генерального директора ЗАО «Авиастар-СП» Сергея Дементьева, министра промышленности и транспорта правительства Ульяновской области Олега Гуляева, председателя организации профсоюзов Ульяновской области Виктора Служивого, председателя профсоюзного комитета ЗАО «Авиастар-СП» Нины Ерахтиной. Затем состоялось награждение заслуженных работников предприятия и победителей конкурсов профессионального мастерства почетными грамотами, наградами и памятными подарками, завершившееся выступлением молодежных творческих коллективов Ульяновска, активистов заводской творческой самодеятельности. Традиционно в этот день отдали дань уважения и возложили цветы к обелиску строителям Ульяновского авиационного комплекса и к памятнику первого генерального директора «Авиастара».

В этом году авиастроители (и не только) получили двойной заряд позитива и хорошего настроения на концертах, которые состоялись 12 и 13 августа в Доме культуры «Руслан». В первый день зрителями стали работники предприятия ЗАО «Авиастар-СП». В торжественной обстановке заслуженным «авиастаровцам» были вручены почетные грамоты и благодарственные письма от Министерства промышленности и торговли РФ, губернатора Ульяновской области, Законодательного собрания, городской Думы, мэрии и главы администрации Заволжского района. Церемонию награждения сменил праздничный концерт. Зрителей поздравляли ульяновские танцевальные и вокальные коллективы.

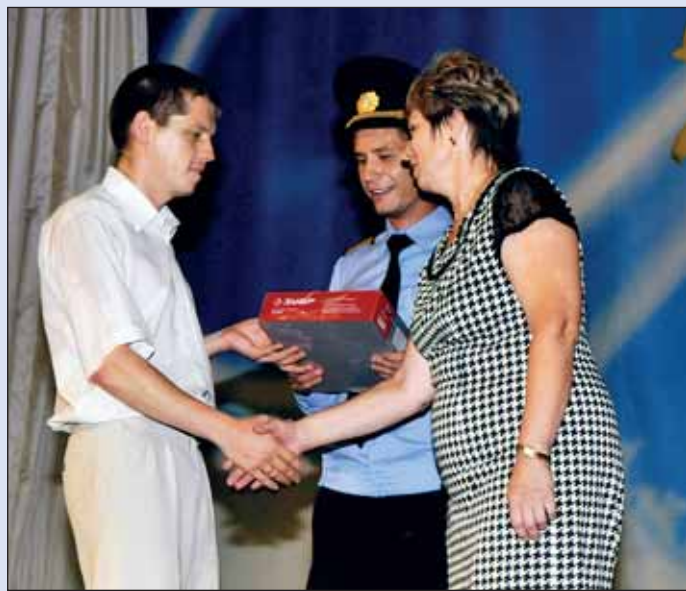
Во второй день чествовали авиастроителей Заволжского района. На концерт получили приглашения работники ЗАО «Авиастар-СП», УФКБ ОАО «Туполев», авиакомпаний «Волга-Днепр» и «Полет». Заслуженные сотрудники также были награждены почетными грамотами и благодарственными письмами. Зрелищная часть мероприятия началась с показа документального фильма об истории и достижениях авиационных предприятий города.

14 августа состоялся День открытых дверей в ЗАО «Авиастар-СП». Жители города смогли ознакомиться с самолетостроительным производством, поучаствовать в культурно-массовых и

спортивных мероприятиях. Всего авиационное предприятие посетило более 9 тысяч человек. Затем на стадионе «Старт» прошел спортивный праздник под лозунгом «Спортивная авиационная столица». Зрелищное шоу показали байкеры команды «Стальные крылья». В открытом турнире по футболу на кубок ЗАО «Авиастар-СП» первое место одержала команда ульяновского филиала конструкторского бюро «Туполев». Кульминацией праздника стал товарищеский матч между ветеранами футбола г. Ульяновска и сборной России и СССР. Команды показали отличную, захватывающую игру с участием генерального директора ЗАО «Авиастар-СП» Сергея Дементьева и первого заместителя председателя правительства Ульяновской области Вильдана Зиннурова. В итоге со счетом 2:1 победила команда г. Ульяновска.

Центральным событием празднования ДВФ стал авиасалон «Ульяновск-2010», прошедший 15 августа на рулежной полосе в Заволжском районе города. Открыли салон полномочный представитель президента РФ в Приволжском федеральном округе Григорий Рапота, губернатор Ульяновской области Сергей Морозов, мэр Ульяновска Александр Пинков. По словам Сергея Морозова, авиасалон «Ульяновск-2010» станет своеобразным стартом для подготовки Международного авиатранспортного форума, проведение которого намечено в Ульяновске на апрель 2011 года.

СОБЫТИЕ



В 2010 году ставший традиционным авиасалон посетил рекордное количество зрителей — 100 тысяч ульяновцев и гостей региона. В рамках салона его посетителям были продемонстрированы показательные выступления авиамodelистов и парашютистов, купольная акробатика и прыжки парашютистов. На выставочной площадке авиатехники были размещены самолеты, выпускаемые ЗАО «Авиастар-СП»: АН-124 «Руслан», два лайнера Ту-204, изделие «476», а также специальный са-



молет МЧС, предназначенный для тушения пожаров, Бе-200. Кроме того, было выставлено около 30 самолётов малой авиации из Ульяновска и других регионов.

В рамках авиасалона прошли праздничные мероприятия, посвященные 20-летию Группы компаний «Волга-Днепр». Одним из самых ярких событий праздника стал мировой рекорд по тяге самого большого в мире самолета АН-124-100 «Руслан» весом 195 тонн, когда девять сильнейших атлетов мира сдвинули и переместили



его на 5 метров. Рекорд зафиксирован, а документы направлены для занесения данного события в книгу рекордов Гиннеса. В тяге 195-тонного самолета участвовали такие известные атлеты, как Эльбрус Нигматуллин (Россия), Михаил Сидорычев (Россия), Савицкас Жидрунас (Литва), Видас Блекайтис, (Литва), Марк Феликс (Великобритания), Стефан Солви Петерссон (Исландия), Кшиштоф Радзиковски (Польша), Тармо Митт (Эстония), Стоян Тодорчев (Болгария). ■

*Профком
ЗАО «Авиастар-СП»*



СОЦПАРТНЕРСТВО С ПРАВИЛАМИ И БЕЗ

Социальное партнерство, т. е. система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами власти, а в рамках его работа по соглашениям, коллективным договорам, участие представителей работников в управлении организацией и урегулировании трудовых споров — одно из основных направлений уставной деятельности профсоюзов.

В условиях стремительной «капитализации» российского общества это направление приобретает особое значение.

На уровне первичной профсоюзной организации главное — определиться в отношениях с работодателем, т.е. заключить коллективный договор, добиться наполнения его социально значимыми положениями и затем — наиболее эффективного исполнения.

Как сегодня у нас решают первички эту задачу? Вот некоторые данные.

ОАО «ПАО «Инкар»: «На предприятии последовательно проводится...» — и т.д. все по разделам коллективного договора и другим аспектам партнерства. Средняя зарплата 16376 рублей.

ОАО «Авиадвигатель»: «Социальное партнерство строится на основе взаимного уважения, стремления решать... проблемы, обеспечивать выполнение коллективного договора...» — и так же по разделам колдоговора. Средняя зарплата — 24400 рублей.

А теперь о предприятиях «Пермских моторов».

ОАО «Редуктор-ПМ». Сопредседателем комиссии по коллективному договору предприятия являюсь я. И, непосредственно участвуя в реализации принципов партнерства в части коллективного договора, могу сказать без прикрас, что партнерство на должном уровне. Средняя зарплата на «Ре-

дукторе» — 29850 рублей. Соответственно достаточно высокие уровни и планки соцпакетов на этих предприятиях.

Далее — ОАО «Пермский моторный завод». Здесь я также сопредседатель комиссии по колдоговору. Переговоры по заключению его на 2010 г. продолжались более 9 месяцев, с марта по январь. Окончательно он был подписан 17 января с датой вступления в действие с 1 января. Но это уже хорошо, т.к. предыдущий колдоговор (на 2009 г.) был подписан 7 июля 2009 г. (переговоры длились более 7 месяцев). Ситуацию удалось с огромным трудом переломить и ввести в действие КД-2010 практически с начала года.

В чём были основные разногласия? Как обычно, они касались перспектив и механизмов повышения зарплаты или её индексации, признания и распространения условий Федерального отраслевого соглашения (а в нём, кроме всего, важного, важно применять мотивированное мнение или согласование при вводе в действие нормативных актов работодателя). Среди разногласий — уровень выплат по пунктам социального характера, наполнение реальным приемлемым содержанием молодёжного раздела, участие работодателя в финансировании оздоровления работников в 2010 г. Это, наконец, вопросы обеспечения деятельности профсоюзного комитета, осложненные структурой первичной профорганизации. Она на протяжении более 10 лет объединяет членов профсоюза — работников более 10 предприятий моторостроительного комплекса, а это означает, что налицо разные колдоговоры, работодатели со своими традициями, взглядами, амбициями, финансовыми возможностями и организаторски-

ми возможностями. Более десятка колдоговоров, а «первичка» одна. Даже договориться о совместном обеспечении деятельности такой «первички» — уже сложно. Средняя зарплата по нашему «кусту» — 20456 рублей.

Однако договоры есть, действуют с начала года. Контроль за их выполнением по итогам полугодия, в частности, в ОАО «Пермский моторный завод», показал, что не так все гладко выполняется. Постоянно действующая комиссия по КД своим протоколом предложила рассмотреть вопросы исполнения колдоговора на совещании дирекции предприятия, что и было сделано. По итогам совещания ответственные руководители служб получили указания по исправлению ситуации.

Другой аспект — участие представителей профсоюза в управлении организацией.

Практически мы участвуем лишь в информационных встречах, в работе некоторых комиссий и регулярных производственных оперативных совещаний. В органах, принимающих решения, наше представительство практически не обозначено (советы директоров, совещание дирекции, совещание финансового комитета и др.).

Эта проблема трактуется вольно. В «Пермских моторах» было много собственников, которым принадлежал основной пакет. Среди них такие «гранды», как Микродин, Интеррос, Гута-Групп, Внешторгбанк, а сейчас «Оборонпром». И только Интеррос «соблюдал приличия», приглашая на заседания Совета директоров председателя профкома.

Необходимо добиваться, чтобы законодательно была прописана обязанность, если не вводить в состав, то приглашать для участия в работе Совета директоров с правом совещательного голоса представителя работников.

Нет однозначного отношения к проведению конференций трудового коллектива по принятию и контролю колдоговора. Нормы ТК РФ передают все полномочия комиссиям. Но даже стремление профорганизации провести конференцию трудового коллектива для информирования работни-

ков о состоянии дел натывается на сопротивление ряда работодателей.

Еще одна форма осуществления социального партнёрства — участие в разрешении трудовых споров.

До коллективного трудового спора у нас дело не дошло. А в индивидуальных спорах участие профсоюза в общем обеспечивается. Но что интересно: при наличии КТС, «Инкар» количество рассмотренных дел в представленной нам информации не указывает, «Редуктор» — «обращений не было», «Авиадвигатель» — тоже. А на «ПМЗ»:

2008 г. — 110 дел, 2009 г. — 97 дел (свыше 70 дел в пользу работников). Председатель КТС — заместитель председателя профкома Расстриженков Е.М.

Если мало дел — это хорошо? А если много дел — это плохо? Или наоборот?

Не думаю, что соблюдение норм закона и требований нормативных актов стороной работодателя так резко отличается. Где-то лучше, где-то хуже, но не в разы, и не на порядок.

Просто там, где комиссия по трудовым спорам завоевала заслуженный авторитет, люди верят в то, что усилиями представителей профсоюза в комиссии будет найдено справедливое решение и обращаются к ней, а сторона работодателя вполне нормально относится к решениям КТС.

Если в целом оценить уровень социального партнёрства, то наша оценка изнутри этого процесса такова:

— всё-таки партнёрство не на должном уровне. Государство тоже не особо старается способствовать укреплению партнёрства, то и дело «вбрасывая» документы типа решения Конституционного суда, лишаящего дополнительной защиты профактивистов. Не «привилегий» и «льгот», а именно защиты от зарвавшихся работодателей, которые хотят единолично «править бал».

Или правительство подкинет «приказик» типа 45н или 245н Минздравсоцразвития РФ. «Мелко», но ущемляет, в первую очередь, нас, профсоюзы, как представителей работников.

Вроде бы, что такое молоко? Споры вокруг его полезности предостаточно. Но десятилетиями принято употреблять его на вредных работах в целях профилактики. Для профилактики — значит при наличии, и всё. Ан, нет, надо «подковырнуть». Если равноправие сторон, то где право нашей стороны «отменить» неправомерный акт? Почему приказ Минздрава № 245н даже не согласован с профсоюзами?

На всех уровнях партнёрства мы видим неравноправие и игнорирование, как правило, стороны работников. Ряд принципов социального партнёрства прописан в Трудовом Кодексе чисто декларативно. То, как соблюдаются полномочность и равноправие сторон, тому пример.

Надо добиваться более четкого исполнения прописанных в законе вопросов о присоединении работодателя к отраслевым соглашениям. О том, что хоть один работодатель из направивших отказ от присоединения в Минздравсоцразвития приглашен вместе с представителем профсоюза для объяснений и оценки достаточности мотивации отказа, в соответствии с о ст. 48 ТК РФ, информации мы не имеем. На деле происходит так: послал отказ в срок — и баста. А что послал — неважно. И это не просто слова. В 2008 г. нам удалось убедить работодателя ОАО «Пермский моторный завод» не отправлять такой «куцый» отказ. А если б не удалось? Скорее всего, он, при таких порядках, не присоединился бы к отраслевому соглашению.

Предполагаю, что при таком формальном подходе правительства к «мотивированным» отказам работодателей некоторые из них снова проделают то же самое со следующим Федеральным отраслевым соглашением (надо ведь только в срок успеть направить отказ).

Так что вопросы остаются! ■

*С. М. Тулунов,
председатель
Пермского Совета Роспрофавиа,
председатель первичной
профсоюзной организации
«Пермские моторы»*

ИНФОРМАЦИЯ КАК СТРАТЕГИЯ

Информационная работа всегда являлась одним из важнейших направлений в деятельности первичной профсоюзной организации в ОАО «НАЗ «Сокол».

В разрабатываемой нами стратегии информационной политики мы считаем информационным обеспечением любые действия, информирующие либо напоминающие о профсоюзной организации, ее деятельности и создающие ее положительный имидж.

Целью нашей информационной политики является мотивация профсоюзного членства.

Несмотря на большую текучесть кадров, вызванную, в том числе, и уходом членов профсоюза по Положению о негосударственном пенсионном обеспечении, профсоюзная организация удержала профчленство на уровне 71,3%. Принято вновь за 2009 год 214 членов профсоюза. Отрадно, что растет число членов профсоюза среди молодежи. Молодежь откликается на все мероприятия профсоюзного комитета и принимает в них самое активное участие. Это касается и информационной работы. Среди ответственных за информационную работу в цеховых профсоюзных организациях более 70% составляет молодежь.

Вопросы информационного обеспечения отражены в нашем коллективном договоре, в основном в разделах «Социальное партнерство» и «Обеспечение деятельности профсоюзного комитета», а также еще в двух статьях. В свое время важным достижением профсоюзного комитета было включение в коллективный договор статьи с обязательствами работодателя о ежеквартальных встречах с представителями трудовых коллективов и проведении в подразделениях собраний работников.

До этого «информационная блокада» прорывалась за счет информации, доносимой в подразделения преддехкомами с наших постоянно действующих семинаров.

В первичной профсоюзной организации для председателей цеховых профсоюзных организаций уже несколько лет существует ежеквартальная система отчетности и ответственности за проведение собраний в цеховых организациях.

Постоянно действующие семинары преддехкомов (ПДСП) являются одним из блоков системы информационной политики первичной профсоюзной организации (ППО).



П. П. Васильев, инструктор профкома по организационно-массовым вопросам и внутрисюзной работе

ПДСП совмещают в себе традиционные еженедельные оперативные совещания и обучение по актуальным проблемам профсоюзной и производственной деятельности. На ПДСП постоянно приглашаются (в том числе на платной основе) представители разных ветвей власти, соц. защиты, ПФ, руководители АО, преподаватели УМЦ облсовпрофа. По многим темам в качестве преподавателей выступают штатные работники профкома.

Частыми гостями ПДСП являются специалисты и руководители коммерческих банков и страховых компаний. Все это значительно расширяет круг знаний наших



председателей цеховых комитетов, повышает их эрудицию и в конечном итоге положительно влияет на их авторитет в трудовых коллективах, в том числе и у руководителей подразделений.

Председатели цеховых организаций доводят полученную информацию до цеховых комитетов и профгруппов, которые информируют, в свою очередь, членов профсоюза своих профгрупп.

Большое значение мы придаем повышению правовой грамотности членов профсоюза, информируя их как через заводские средства массовой информации, так и на личных приемах. Сразу же после выхода закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ о внесении изменений в ТК РФ мы опубликовали серию статей в заводской многотиражной газете «Рабочая жизнь» с нашими комментариями к внесенным изменениям в ТК РФ.

Наши комментарии пользовались большой популярностью и являлись своего рода бестселлерами в каждом подразделении завода.

В последствии, с выходом в печать измененного ТК РФ, профком приобрел и обеспечил им каждую цеховую профсоюзную организацию, а с председателями цеховых комитетов своими силами была проведена шести часовая учеба по внесенным изменениям в ТК РФ.

Мы считаем частью информационной политики и решение профсоюзного комитета об учреждении наград первичной профсоюзной организации: благодарности, почетной грамоты, премии (ценного подарка).

Расширением этого блока информационной политики ППО является и решение профсоюзного комитета о вручении благодарности и ценного подарка членам профсоюза при достижении возраста: 55 лет — женщинам и 60 лет — мужчинам.



С 2004 года славной традицией нашей профсоюзной организации стало чествование работников завода, сохранивших верность профсоюзу на протяжении 50 и более лет. Теперь мы ежегодно, в торжественной обстановке чествуем ветеранов профсоюза, вручаем им благодарности первичной профсоюзной организации и ценные подарки.

В 2007 году президиум профсоюзного комитета ОАО «НАЗ «Сокol» принял решение о награждении членов профсоюза с 50-летним и более стажем памятным знаком «50 лет в профсоюзе». Был разработан и утвержден эскиз

памятного знака, изготовлен сам памятный знак, и первыми им были награждены ветераны профсоюза в 2007 году. Всего за период с 2004 по 2009 г.г. было награждено 203 члена профсоюза с 50-летним профсоюзным стажем.

В структуре профсоюзного комитета работает комиссия по информационной работе и взаимодействию со СМИ, основной задачей которой является постоянное информирование трудового коллектива о деятельности профсоюза и подбор информационных материалов для цеховых организаций.

В заводской многотиражной газете «Рабочая жизнь» регулярно печатаются материалы о деятельности



ПЕРВИЧКА



профсоюзной организации, о работе цеховых комитетов и профсоюзного актива, обо всех мероприятиях, проводимых профсоюзами области, ЦК и ФНПР.

К конференциям по коллективному договору, профсоюзным конференциям, к юбилейным датам профсоюзов выпускались информационные выпуски «Профсоюзный вестник» и оформлялись фотостенды, рассказывающие о деятельности профсоюзной организации.

В газете облсовпрофа «Профсоюзная трибуна» мы первыми среди профсоюзных организаций области начали с ноября 2003 года выпуск газеты в газете под названием «Авиастроитель» и выпускали ее до октября 2006 года. За это время в свет появились 15 номеров газеты «Авиастроитель» и несколько спецвыпусков газеты «Профсоюзная трибуна», посвященных жизни и деятельности нашей профорганизации, ее проблемам и путях их решений, о положительном опыте профсоюзной работы, который мы накопили.

Этот опыт сотрудничества с областной профсоюзной газетой использован при разработке и подготовке к выпуску своего информационного издания — ежемесячного информационного бюллетеня «Вестник профкома», первый номер которого вышел в свет 20 июля 2006 года.

Основная задача «Вестника профкома» состояла в более оперативном доведении информации до членов профсоюза о жизни и деятельности профсоюзного комитета, цеховых профсоюзных организаций, озвучивании наиболее актуальных проблем членов профсоюза, предоставлении поля для выступления членов профсоюза по любой актуальной проблеме, размещении справочных и информационных материалов, отчетов комиссий профкома, наиболее важных постановлений ЦК и ФНПР, поздравлении членов профсоюза с юбилеями и наградами и другим.

Для нас очень важно, чтобы каждый член профсоюза имел информацию о деятельности первичной профсоюзной организации, чле-

ном которой он является. Рядовые члены профсоюза должны знать о направлениях деятельности профсоюза, о его влиянии на решение наиболее важных проблем для работников завода.

«Вестник профкома» буквально с первых номеров завоевал популярность у членов профсоюза благодаря интересным материалам и оперативному распространению в цехах и отделах. В 2006 году вышло 5 номеров «Вестника профкома» тиражом 170 экземпляров, а с 2007 года тираж его увеличился до 500 экземпляров (и уже вышло 44 номера), что позволяет обеспечить им профгруппы цехов и отделов, все рабочие участки, бригады, бюро.

Активизации информационной работы способствуют и проводимые в ППО смотры-конкурсы на «Лучшую профсоюзную организацию первичной профсоюзной организации ОАО «НАЗ «Сокол», которые проводятся с 2004 года. Среди основных условий победы в смотрах-конкурсах — регулярное проведение профсоюзных собраний, наличие и содержание информационного стенда, наличие материалов, поданных в печатные издания. В смотре-конкурсе на «Лучшую спортивную организацию среди профсоюзных организаций» тоже одним из условий победы является наличие стенда, показывающего работу цехкома по организации спортивно-массовых мероприятий, и материалы, поданные в заводскую газету или «Вестник профкома», отражающие спортивную жизнь подразделения.

Выполнением информационной работы в подразделениях завода занимаются фактически цеховые комитеты.

В соответствии с постановлением обкома профсоюза от 08.08.2007 и постановлением профкома ОАО от 23.08.2007 разработаны Положение «Об ответственном за информационную работу в цеховой профсоюзной организации» и Положение «О смотре-конкурсе на лучшую организацию по информационной работе». В каждой цеховой организации избраны ответственные за ведение информационной работы, с их участием проведен тема-

тический учебный семинар, разрабатывается программа целевого обучения, как для них, так и для председателей цеховых организаций. Ежеквартально подводятся итоги работы ответственных за информационную работу, а смотр-конкурс на лучшую цеховую профсоюзную организацию по информационной работе стал ежегодным. В ходе проведения такого смотра-конкурса организуется смотр цеховых стенных газет, наиболее интересные из которых размещаются в профкоме для всеобщего обозрения.



В 2008 – 2009 г.г. смотр-конкурс на лучшую цеховую профсоюзную организацию по информационной работе был посвящен 75-летию Профавиа. Итоги смотра-конкурса были подведены в ноябре 2009 года, а в декабре на торжественном вечере, посвященном юбилею профсоюза, победители смотра-конкурса были награждены почетными грамотами первичной профсоюзной организации и ценными подарками.

В каждой профсоюзной организации цехов и отделов имеются профсоюзные информационные стенды. В них отражается жизнь профорганизации цеха, отдела, размещается информация о работе цехкома, итогах производственных соревнований и постановлениях профкома и других вышестоящих профорганов, приказы о награждениях, поздравления, даются юридические консультации по вопросам трудового законодательства и другая текущая информация.

Одними из наиболее важных составляющих информационных стендов являются цеховые соглашения, газеты «Профсоюзная трибуна», «Рабочая жизнь», «Вестник профкома», «Профавиа».

В каждой профсоюзной организации оформлен стенд «Коллективный договор открытого акционерного общества «Нижегородский авиастроительный завод «Сокол» на 2009 – 2011 гг.».

Одной из наиболее эффективных форм распространения информации является проведение профсоюзных собраний, особенно



в период колдоговорной кампании и во время отчетно-выборной (или отчетной) кампании, когда предоставляется наиболее полная информация о работе завода, цеха, отдела и о работе профсоюзных выборных органов, когда дается оценка работы этих органов членами профсоюза.

Еженедельно председатель профсоюзной организации проводит беседу с вновь поступающими на завод работниками, рассказывая им о работе профорганизации и о коллективном договоре.

Ежегодно профсоюзная организация оформляет подписку на 15 подписных изданий, среди которых основное место занимают профсоюзные издания: газеты «Солидарность», «Профсоюзная трибуна», журналы «Профсоюзы и экономика», «Охрана труда и социальное партнерство», «Библиотека профактива и предпринимателя», абонемент Научного центра профсоюзов по подбору и систематизации нормативно-правовых актов.

Обеспечена возможность выхода в Интернет, имеется электронный почтовый ящик, ведется работа по созданию собственного сайта.

Несмотря на определенные успехи в информационной работе, перед профсоюзным комитетом стоят серьезные задачи по созданию и организации эффективной работы системы информации. К ним относятся:

- разработка и осуществление стратегии информационной политики;
- обучение ответственных за информационную работу в каждой

профсоюзной организации цеха, отдела, обеспечение им необходимых условий для работы, оказание методической помощи;

- ежегодное проведение конкурсов на лучшее обеспечение информацией о работе профсоюза среди профсоюзных организаций цехов и отделов;

- обеспечение обобщения и распространения положительного опыта информационной работы цеховых профсоюзных организаций. ■

Трудно, но не сдаемся!

Прошло немногим более пяти лет, когда родное для многих тысяч людей ОАО «Савма» претерпело банкротство, и все работники были переведены в ОАО «СМЗ», принадлежащее другому работодателю. Большое влияние на то, что профсоюзная организация Савеловского машиностроительного завода не распалась при банкротстве и ликвидации предприятия, оказала огромная разъяснительная и правозащитная работа профсоюзной организации и юридическая грамотность самих работников завода. Коллективы подразделений при заключении трудовых договоров с социальными гарантиями перешли из обанкротившегося ОАО «Савма» на предприятие ОАО «СМЗ». При банкротстве завода получили все причитающиеся выплаты по заработной плате. Немногие крупные

предприятия города и области, прошедшие процедуру банкротства, смогли столько сделать для своих работников.

И вот результат: в отчетный период с 2005 года по 2010 год профсоюзная организация ППО «Савма» укрепила свои ряды и имеет на сегодняшний день 645 членов профсоюза.

Однако работа в новых условиях, с работодателем, который не намерен считаться с интересами работников, потребовала новых методов работы профсоюзной организации.

Была проведена большая разъяснительная работа для членов профсоюза о соблюдении трудового законодательства по вопросам условий привлечения и оплаты сверхурочных работ, перехода на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю. Про-

водились консультации с юристами и выдавались рекомендации по фактам нарушений трудовых прав в коллективе и в отношении отдельных работников. Оказана помощь работникам завода при обращении в Кимрскую межрайонную прокуратуру по вопросам незаконных вычетов из заработной платы. Кимрской межрайонной прокуратурой было выдано два предписания в адрес работодателя о незаконности производимых действий.

Первичной профсоюзной организацией ППО «Савма» заключен договор с юридической фирмой об оказании юридической помощи по гражданско-правовым вопросам членам профсоюза. За отчетный период бесплатные консультации юристов по бытовым и семейным вопросам получили 23 члена профсоюза.



Консультации по вопросам трудовых отношений оказывались юристами Федерации тверских профсоюзов и Центрального Комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Для 11 членов профсоюза были составлены исковые заявления в суд по выплате задолженности по заработной плате после увольнения в связи с сокращением численности. В результате предпринятых действий уволенные работники получили все причитающиеся им выплаты. В цеховые профсоюзные организации были направлены разработанные юристами ФТП методические указания для обращения в суд, правоохранительные органы, федеральную инспекцию труда по вопросам нарушения трудовых прав в области оплаты труда и увольнения работников предприятия по сокращению численности. По требованию членов профсоюза профсоюзным комитетом ППО «Савма» было направлено решение профсоюзного комитета в комиссию по экономическим вопросам при губернаторе Тверской области о бедственном положении работников предприятия в связи с длительными задержками выплаты заработной платы. В результате совместных усилий работникам завода удалось обратить внимание на свои проблемы губернатора Тверской области Д. В. Зеленина, который оказал заводу помощь в погашении задолженности по заработной плате и взял сохранение рабочих мест на предприятии под свой контроль.

Следующий больной вопрос для работников завода — слишком низкая оплата труда. Несмотря на государственные гарантии (ст. 134 ТК РФ), индексация заработной платы на предприятии не проводилась с 2004 года, многие инженерно-технические работники и служащие за вычетом подоходного налога имеют зарплату ниже прожиточного минимума. По подсчетам работников завода, после снятия дополнительных доплат, не входящих в заработную плату, более 1200 человек оказались в бедственном положении. Несмотря на действовавший на предприятии

коллективный договор, данный вопрос в течение 2006 — 2010 г.г. не был решен.

Юристами ЦК профсоюза и Федерации тверских профсоюзов оказана помощь в составлении исковых заявлений для членов профсоюза в связи с обращением в суд с требованием признать незаконными действия работодателя по отказу в индексации заработной платы в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги по Тверской области. Оказана юридическая помощь работникам завода при составлении обращений в правоохранительные органы о систематических нарушениях выплаты заработной платы и о неоправданно заниженной оплате труда. Некоторые заявления находятся на контроле даже в Генеральной прокуратуре РФ.

Казалось бы, после выплаты длительной задолженности по заработной плате положение на заводе должно как-то стабилизироваться, и можно дать моральную передышку всем участникам производства... Однако обстановка продолжает оставаться напряженной. Профсоюзная организация, со своей стороны, старается поддерживать членов профсоюза, попавших в трудное материальное положение. Хотя бы в связи с проведением дорогостоящих операций при лечении и приобретением необходимых лекарств. Для членов профсоюза по их заявлениям и справкам приобретено 12 льготных профсоюзных путевок на санаторно-курортное лечение с доплатой из профсоюзного бюджета в размере пяти тысяч рублей на каждую путевку.

Традиционные новогодние елки для детей заводчан проводятся ежегодно в Кимрском драмтеатре и в ДК «40 лет Октября» и собирают практически всех желающих, зал на 600 мест ДК в этом году был заполнен целиком. Второй год Федерацией тверских профсоюзов выделяются бесплатные билеты для поездки детей на елку в областном драматическом театре. Были организованы культурные походы в ДК «40 лет Октября» и на спектакли Кимрского драматического теат-

ра, которые заводчане охотно посещают.

Для цеховых организаций выписаны городские и областные газеты, в том числе профсоюзная газета «Позиция».

Вместе с тем напряженное противостояние на предприятии продолжается. Финансовое состояние, обсуждаемое работниками всех уровней, в условиях кризиса явно оставляет желать лучшего. Единственный выход из трудного положения — переговоры с работниками, но работодатель на это не идет. Заключение коллективного договора на новый срок «зависло» отнюдь не по вине работников и профсоюзной организации. Круглому столу и конструктивным переговорам руководство завода предпочитает круговую оборону и выпады в адрес оппонентов.

645 членов профсоюза — это много. Однако для того, чтобы существенно влиять на ситуацию по заключению коллективного договора и условия его выполнения, необходимо, чтобы в профсоюзе состояли 50% всех работников завода. Поэтому мы постоянно обращаемся ко всем остальным работникам с призывом: «Проснитесь!». Ведь кто-то впал в апатию и считает, что ему ничего от профсоюза не нужно, кто-то панически боится репрессий работодателя и подхалимски поддерживает его выпады против недовольных, а кто-то просто жадничает, не хочет платить сто рублей профсоюзных взносов, теряя при этом от недоплаты заработанных денег ежемесячно тысячи рублей. И первые, и вторые, и третьи вольно или невольно своим бездействием поддерживают существующий порядок вещей. И мы постоянно объясняем таким, что, если человек ходит на работу и находится в трудовых отношениях с предприятием, он все равно имеет интерес получать достойную заработную плату, по возможности вовремя — и никакие оправдания «о хате с краю» здесь неуместны. ■

*Т. Д. Матюнина,
председатель
первичной профсоюзной
организации ППО «Савма»
г. Кимры*



БЮРОКРАТИЯ ПОДПОРТИЛА ЛЕТО

Летний оздоровительный сезон для детей работников нашего предприятия завершился, и можно подвести его некоторые итоги.

В этом году в загородных лагерях у нас отдохнул 81 ребенок, тогда как в 2009 году оздоровление получили 120 детей, а в 2008 году — 248. Даже неглубокий анализ причин такой динамики вызывает грустное предположение, что в будущем сезоне наши дети могут провести свое лето «на асфальте». И на наш взгляд, дело не только в том, что изменился порядок финансирования оздоровительной кампании (ведь, по большому счету, деньги практически остались те же), а в том, что новые уполномоченные структуры не смогли или не захотели учесть опыт специалистов, давно занимающихся этой работой.

Так, наши коллеги — профсоюзные работники ТОООП и крупных областных предприятий активно включились в подготовительную работу к летнему сезону, зная ее объем и сложности. Но оказалось, что их предложения во многом остались предложениями, а просьбы сохранить наиболее важные и для родите-

лей, и для детей подходы не были учтены. Особенно это касается возможности сохранения действовавших ранее лагерей, доступности санаторного лечения детей на уровне предыдущих лет, упрощения процедуры предоставления родителями пакета документов, минимизации хождения людей по бюрократическим кабинетам — то есть сохранения сложившегося достаточно простого и понятного порядка предоставления ребенку отдыха и оздоровления. Правда, основные, «рамочные» документы были приняты региональной властью задолго до начала сезона, но детали конкретной работы мы ждали до 20-х чисел мая, притом, что 1-я смена начиналась с 1 июня.

Хорошее по замыслу дело — определение учреждений отдыха на конкурсной основе, через торги, привело к тому, что из всех Мичуринских лагерей, (а их 4) выиграл торги только ДООЦ «Спутник», а в другие лагеря предложили покупать путевки за полную стоимость, но с обещанием часть стоимости путевки возместить. Выложить 8—10 тысяч рублей за путевку смогли немногие родители, в результате лагерь

«Родник» принял всего 34 ребенка при возможности оздоровить 120 детей, лагерь «Круглинские рассветы» также не набрал своих «плановых» 80 человек, а ведомственный лагерь «Парус» вообще не был открыт из-за отсутствия у собственника средств на его содержание. Не полностью был укомплектован и лагерь, открытый на базе санатория им. Калинина.

В то же время мы не смогли приобрести путевки за полную стоимость в ДООЦ «Спутник» ни на какую смену, получая ответ, что в этот лагерь путевки — только льготные, и льготной можно воспользоваться только один раз. В прошлые же годы дети могли отдыхать 2—3 смены подряд.

На наш взгляд, такая «нестыковка» объясняется, с одной стороны, неотработанностью процедуры, а с другой — необученностью специалистов, занимающихся этой работой впервые, их нежеланием или неумением разобраться в ситуации, уточнить, предложить приемлемые варианты.

А контактные телефоны областного уполномоченного органа (управление труда и соц.развития администрации области) в

самые «горячие» моменты, когда требовалась срочная консультация или помощь, оказывались недоступными. Приходилось выяснять некоторые обстоятельства через областное объединение организаций профсоюзов (ТОООП), хорошо еще, что хотя бы номинально их участие в таком ответственном деле было сохранено.

Многочисленные претензии мы получали от родителей из-за необходимости предоставлять «кучу» справок, когда в некоторых случаях родители согласились платить 20% стоимости путевки, что было предусмотрено региональными документами вне зависимости от совокупного дохода семьи. Первоначально и это наше предложение было отвергнуто,

и только после прямых консультаций, с участием ТОООП, вариант этот был принят.

Так что пессимистические прогнозы по поводу организации нынешнего летнего оздоровительного сезона, к сожалению, оправдались. ■

*Л. С. Якушева,
заместитель председателя ППО
ОАО «Мичуринский завод «Прогресс»*

ПРОФСОЮЗ НАЧИНАЕТСЯ С ЦЕХА

В ОАО «НАЗ «Сокол» ежегодно проводится смотр-конкурс на лучшую профсоюзную организацию цеха. Второй раз наше подразделение попало в число призеров и заняло I место в своей группе.

Профсоюз — единственная общественная организация, созданная по профессиональному принципу. В мире профессии человек существует большую часть жизни. Поэтому вопросы создания благоприятного микроклимата в коллективе, нормальных условий для работы всегда будут актуальны, и от реального участия в их решении зависит авторитет и признание значимости профсоюза.

Одной из главных задач нашей профсоюзной организации является задача не просто убедить сотрудника вступить в профсоюз, но и помочь ему адаптироваться в коллективе, вовремя поддержать, похвалить, а если надо, и защитить.

К счастью, в нашей профсоюзной организации количество членов, несмотря на текучесть кадров, не уменьшается. Каждого вновь входящего работника знакомим с преимуществами членства в профсоюзе, рассказываем о сложившихся традициях. А традиции у нас замечательные: обязательное чествование юбиляров с вручением памятных подарков, поздравление с 23 февраля, 8 Марта, Днем строителя, Новым годом. Навещаем заболевших работников, а членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации, оказываем

материальную помощь из фонда профкома.

Ежемесячное проведение собраний тоже стало у нас традицией. Кроме производственных задач, работники получают информацию о работе профсоюзной организации, поэтому они всегда в курсе всех новостей. В торжественной обстановке принимаем в профсоюз новых членов, вручаем им билеты.

Сегодня вопросы социального партнерства являются одним из основных направлений нашей работы. От взаимоотношений профсоюза и администрации зависит многое. Нам повезло, так как начальник цеха Г.А. Аляутдинов является настоящим социальным партнером, понимающим важность взаимодействия с профсоюзом. Он нас поддерживает во всех социальных, культурно-массовых и других начинаниях, поэтому не случайно, что 80% всех мероприятий, запланированных цеховым соглашением, было выполнено.

Профсоюзная организация каждый год активно использует фонд развития культуры производства. В 2009 году мы выполнили декоративный ремонт комнаты мастеров в корпусе № 127. Есть такая поговорка: «Сапожник без сапог»; так было до недавнего времени и у нас. С использованием фонда развития культуры производства в корпусе стал функционировать мужской туалет, а также был отремонтирован «красный уголок», там теперь красиво, чисто, уютно, как дома. Также мы оформи-

ли уголок питьевого хозяйства, где применили интересные дизайнерские решения, созданные работниками группы механика.

Деятельность профсоюзной организации разнообразна. Мы занимаемся культурно-массовой работой, проводим смотры-конкурсы, отмечаем праздники, организуем автобусные экскурсии, посещение театров.

В 2009 году мы ездили в Иваново, Городец, а в этом году планируем посетить Дивеево.

В наших ближайших планах — проведение КВН, посвященного Дню защитника Отечества, и подготовка празднования Международного женского дня 8 Марта.

Заслуги профсоюзного комитета складываются из вклада каждого работника, но огромная роль в организации общественной жизни цеха принадлежит членам цехового комитета, это мои непосредственные помощники: заместитель председателя профсоюзной организации цеха Привалова Валентина Викторовна, председатель комиссии соцстраха Тренева Ольга Ивановна, председатель цехового совета молодежи Гуреева Ирина Александровна, уполномоченный по охране труда Ляпина Валентина Ильинична, а также все профгруппорги, которые непосредственно работают с членами профсоюза в бригадах и службах. ■

*С. В. Якшина,
председатель
цехового комитета цеха 77
ОАО «НАЗ «Сокол»*

Семинар дал новые знания и умения

С 24 по 28 мая на базе Зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга прошел семинар «Правовое регулирование трудовых отношений в организации», в работе которого приняли участие правовые инспекторы труда профсоюза из Нижнего Новгорода, Ростова-на-Дону, Екатеринбургa, Москвы, Казани, Комсомольска-на-Амуре, Уфы.

Открыл семинар заместитель председателя профсоюза Максим Николаевич Щербаков. В своем выступлении он обратил внимание на сложности правозащитной работы и пожелал всем активно принимать участие в семинаре и на круглом столе.

Продолжил открытие семинара заведующий юридическим отделом, главный правовой инспектор ЦК профсоюза – Б.Н. Сафонов.

С приветственным словом к участникам семинара обратились представители учебного центра и пожелали им почерпнуть новые знания и умения.

На семинаре выступили специалисты Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области и прочитали лекции на следующие темы: «Современная система трудового права. Трудовые отношения. Реализация норм Трудового кодекса РФ в правоприменительной практике», «Особенности рассмотрения трудовых споров в судах общей юрисдикции», «Контрольные функции профсоюза за ходом реализации коллективного договора, федерального отраслевого соглашения», «Практические советы по регулированию трудовых отношений в профсоюзной организации: защита прав работников при заключении трудового договора, защита прав работников при прекращении с ними трудовых отношений. Последние изменения законодательства. Судебная практика по трудовым спорам», «Коллективные методы защиты трудовых прав. Коллективный трудовой спор и примирительные процеду-

ры. Выдвижение требований, процедура вхождения в коллективный трудовой спор».



В ходе работы круглого стола принял участие председатель территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Виктор Иванович Федосов. Участники круглого стола обсудили актуальные и проблемные вопросы применения трудового законодательства на предприятиях авиационной промышленности, обменялись судебной практикой в своих регионах.

Мнение участников:

Мельникова Галина Федоровна, правовой инспектор труда Нижегородской областной организации профсоюза:

– В настоящее время, когда имеют место необоснованные отказы работодателей в приеме на работу, несоблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, несоблюдение порядка введения режима неполной рабочей недели, а также порядка увольнения работников, особенно актуальным является грамотное и тщательное толкование различных норм ТК РФ. Преподаватели в ходе своих лекций дали возможность участникам понять и применить на практике статьи трудового законодательства на основе уже имеющихся судебных решений и сложившейся судебной практики, а также взглянуть на проблемы глазами не только работников, но и работодателей.

На круглых столах затрагивались наиболее актуальные темы, и у всех участников была возможность разобраться в тенденциях судебной практики в различных регионах России.

Королева Наталья Владимировна, правовой инспектор труда Ростовской областной организации профсоюза:

– В условиях нечеткости нормативной правовой базы трудового законодательства РФ большую роль играет обмен опытом правовых инспекторов труда по защите прав и интересов трудящихся.

Хотелось бы в будущем на семинарах больше внимания уделять освещению неурегулированных вопросов законодательства о труде и охране труда РФ, освещению судебной практики и практики взаимодействия с контролирующими и надзорными органами.

Перед организацией семинара было бы уместно запрашивать информацию у территориальных и первичных профсоюзных организаций о неразрешенных вопросах трудового законодательства и на круглых столах обмениваться вариантами их разрешения.

Лукьянчук Николай Викторович, правовой инспектор труда первичной профсоюзной организации ОАО «КНААПО им. Ю.А. Гагарина»:

– Мне, как участнику семинара, прежде всего, хотелось выразить благодарность за высокий уровень организации семинара. Организаторам семинара удалось достичь главной цели – построить процесс обучения так, чтобы в нем были и встречи с интересными лекторами, и общение коллег из разных уголков страны, и обмен опытом практической работы.

Наиболее ценным, как мне представляется, был именно обмен опытом правозащитной работы между правовыми инспекторами труда. Несмотря на развитие информационных технологий обоб-

щение практики работы профсоюзных юристов в печатных изданиях, в деятельности правовых инспекторов труда в различных регионах нашей страны все же ощущается некий информационный вакуум, отсутствие плеча коллеги.

Исправить подобное положение признаны, в том числе, и такие семинары-совещания, на которых каждый участник может пополнить свой багаж практической работы на правозащитном поприще.

Единственным негативным моментом явилась малочисленность профсоюзных юристов, приехавших на семинар. Могло сложиться впечатление, что присутствуют «последние из могикан», хотя это не соответствует реальному положению дел. Полагаю, что и ЦК Профавиа, и руководители территориальных и первичных профсоюзных организаций должны более внимательно относиться к вопросу подготовки работников, ответственных за правозащитную работу, поскольку именно от них зависит выполнение одной из важнейших задач — качественной правовой защиты членов профсоюза на всех уровнях.

Рец Антонина Валерьевна, юрист-консульт – правовой инспектор труда ЦК профсоюза:

– У правовых инспекторов была возможность не только послушать лекции, но и высказаться, поделиться опытом работы, рассказать об актуальных вопросах правозащитной работы в ходе работы круглого стола.

В качестве пожелания хотелось бы отметить, что при проведении семинаров больше внимания стоит уделять теории и практике решения конкретных вопросов, расширять практику обмена опытом работы.

Азюкова Александра Шамильевна, правовой инспектор труда Свердловской областной организации профсоюза:

– В качестве положительных моментов хотелось бы отметить следующие:

- хорошо освещена правоприменительная практика трудового законодательства;
- наиболее полно рассмотрены вопросы сокращения, снижения

заработной платы, введение неполной рабочей недели и незаконное увольнение работников;

- проведена грамотная юридическая экспертиза нового в трудовом законодательстве, расхождение в законных и подзаконных актах и позиция судов в данном вопросе.

Митаев Талгат Фаридович, правовой инспектор труда Татарской республиканской организации профсоюза:

– Повышение квалификации трудового коллектива предполагает в будущем выполнение не только новых поставленных задач, но и полноценное применение современных технологий и методов, а также выработку профессиональной надежности и развитию имеющихся умений и знаний. В ходе повышения квалификации необходимо научиться не просто выполнять работу принятым в настоящее время образом, а постоянно изменять и совершенствовать методы работы, улучшать качество.

Считаю, проведение таких семинаров необходимо, так как это объединяет профсоюзы и делает их сплоченными.

Гиндуллина Наталья Юрьевна, специалист организационного отдела Республиканской организации Башкортостана:

– Интересной практикой явилось ежедневное проведение круглого стола, на котором участники семинара имели возможность обсудить услышанный материал, обменяться опытом по направлениям деятельности. Странно было узнать, что не во всех территориальных организациях работают правовые инспекторы труда. Достижение главной цели профсоюза — защиты прав трудящихся — невозможно без участия правовых инспекторов труда. Невозможно повысить правовую грамотность работников без постоянного обучения председателей цеховых комитетов и профактива на семинарах с приглашением юристов. Невозможно повысить мотивацию профсоюзного членства, не организовав юридические консультации на предприятиях для членов профсоюза. Правовая и техническая инспекции труда — это два

столпа, на которых держится профсоюзная организация, а потому необходимо упрочить правовую работу в профсоюзе на местах и не ссылаться на юристов Федерации профсоюзов, которые не имеют возможности ежемесячно посещать наши предприятия для оказания практической помощи членам профсоюза, вести судебную практику и проверять исполнение Трудового законодательства работодателями.

Тюрина Ангелина Андреевна, юрист-консульт – правовой инспектор труда ЦК профсоюза:

– Организация семинара и подбор преподавателей были хорошо спланированы. Было интересно узнать, что думают работодатели, и как они себя ведут в ответ на действия профсоюзов. Были также указаны распространенные ошибки, которые допускают работодатели и профсоюзные организации.

В работе правового инспектора есть много моментов, которые порой не касаются трудового законодательства, но влияют на дальнейшее принятие решения. Поэтому стоит обращать внимание на детали, а решения следует тщательно прорабатывать.

Семинары правовых инспекторов труда, которые проводятся в организациях, должны быть направлены не только на проблематику трудового законодательства, но и включать судебную практику, основные принципы управления персоналом и кадрового делопроизводства.

Участникам семинара хотелось бы пожелать заранее готовить и направлять в Центральный комитет свои предложения, проблематику вопросов, которые они хотели бы обсудить, материалы, с которыми они могли бы выступить в ходе работы семинара или совещания.

Все участники поблагодарили Центральный комитет профсоюза за организацию и проведение семинара и высказали пожелание ежегодно организовывать подобного рода мероприятия. ■

Подготовлено юридическим отделом ЦК Профавиа

КТО, ЕСЛИ НЕ МЫ?

В российской промышленности наметилась явная тенденция к омоложению кадрового состава. Это и неудивительно: специалисты советской закалки постепенно приближаются к пенсионному рубежу; те, чье начало карьеры пришлось на постперестроечное время, нашли себя в других сферах. Таким образом, в силу входят молодые люди, готовые трудиться и управлять другими в соответствии с требованиями современного общества. Отрадно, что эту ситуацию понимают и осознают как на предприятиях машиностроительного комплекса, так и в общественных организациях. Так, ставку на молодежь делает Союз машиностроителей России. Два года подряд Союз приглашал перспективных молодых специалистов на конференцию молодых машиностроителей в преддверии профессионального праздника, а в нынешнем году было принято решение собрать перспективную молодежь в другом формате – на площадке Всероссийского образовательного форума «Селигер–2010». Как всегда, активное участие в делах Союза принимает Кировское региональное отделение организации, возглавляемое генеральным директором ОАО «Лепсе» Г.А. Мамаевым. В первой смене «Селигера» честь представлять молодых машиностроителей нашего региона выпала начальнику бюро кранов отдела новой техники «Кировского машзавода 1 Мая» Алексею Россинскому и автору статьи.



НТТМ – 2010

Первым этапом Международного форума молодых машиностроителей стала X Всероссийская выставка научно-технического творчества молодежи НТТМ-2010. Экспозицию соста-

Они представили разработки в различных областях науки и техники на интерактивных и анимационных площадках с действующими моделями в области робототехники, авиации и космонавтики, мототехники, судомоделизма и других. Союзмаш представил собственный кластер «Машиностроение», где посетители могли озна-

комиться с программами по работе с молодежью ряда компаний, были организованы мастер-классы, лекции, проектные семинары. На официальном открытии выставки 29 июня министр спорта, туризма и молодежной политики Виталий Мутко обратил внимание на необходимость развития творческого потенциала молодежи, создания



вили более полутора тысяч увлеченных наукой и техникой юношей и девушек из разных стран мира, которые представили 770 научных разработок. Таким образом, молодые исследователи, изобретатели, проектировщики получили стимул творческой деятельности, обменялись опытом, получили оценку экспертов.



На НТТМ

Нилова пустынь



Селигер

Название Всероссийскому образовательному форуму подарило живописное озеро Селигер, на берегу которого в Тверской области раскинулся палаточный «мегаполис». Экологический лагерь собрал на своей площадке 3000 студентов и молодых специалистов из более чем 40 стран мира — будущую инновационную элиту в области политики, производства, экономики, науки и техники, дизайна, журналистики, экологии. Внимание к форуму со стороны государственной власти, бизнес-элиты и средств массовой информации дает участникам уникальный шанс заявить о себе, представить проект, на который непременно обратят внимание, обозначить насущные проблемы молодежи.

— Вы — те, от кого зависит будущее страны, люди, которые имеют самые современные головы, неумную энергию, гигантскую работоспособность и к тому же не стесняются выражать свои эмоции, — обратился к участникам форума президент РФ Дмитрий Медведев. Он напомнил, что в России осуществляется программа модернизации и реализуются многие большие и серьезные проекты, заниматься которыми должны молодые люди. Президент

привлекательной среды для внедрения инноваций.

На следующий день для молодых машиностроителей была запланирована поездка в г. Жуковский на показ военной техники в рамках форума «Технологии в машиностроении — 2010». Принять участие в грандиозном зрелище нам помешало то, что изменился график пребывания на форуме председателя правительства РФ Владимира Путина. И поскольку второе лицо государства прибыло в Жуковский ранее намеченного срока, к нашему появлению проезд на полигон был перекрыт. Досадно, но со службой охраны не поспоришь...

Для гостей столицы сотрудники отдела молодежных проектов Союза машиностроителей России предусмотрели экскурсию по городу в сопровождении волонтеров — студентов МГУ и МГИМО. А чтобы ощутить жизнь первопрестольной в полной мере, передвигаться решили не в экскурсионном автобусе, а на метро, которое, по замечанию Адриана Милейковски из Аргентины, значительно превосходит по красоте и удобству зарубежные аналоги.

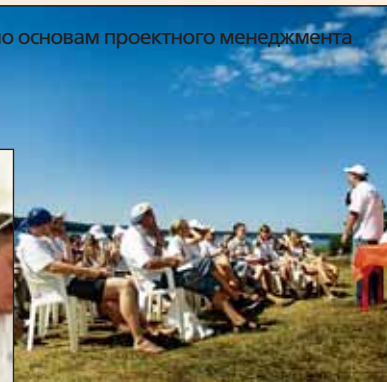
выразил надежду, что память о «Селигере — 2010» поможет юношам и девушкам «решать сложные задачи, которые стоят перед страной».

Открывали работу форума в нынешнем году два тематических направления: международная смена и «Арт-парад». Каждый участник интернациональной группы, куда отправились и мы, выбрал одно из шести направлений общеобразовательной программы: мировая политика, бизнес и инновации, средства массовой информации, гражданское общество, устойчивое развитие и окружающая среда, творчество и дизайн. Все лекции и обсуждения велись на английском языке. Этой деятельности была посвящена первая половина насыщенного событиями дня на форуме.

Форум молодых машиностроителей

С обеда и до позднего вечера участники Международного форума молодых машиностроителей были заняты своей не менее напряженной работой, для них была разработана корпоративная образовательная программа.

Лекция по основам проектного менеджмента



Презентация проектов



ПОКОЛЕНИЕ NEXT

В нее вошли командообразующие тренинги, семинары и круглые столы, встречи с известными людьми, занятия по проектному менеджменту.

Особое внимание было уделено презентации корпоративных проектов по привлечению на предприятия машиностроительной отрасли талантливой молодежи, созданию условий для ее развития и удержания. Интерес к этому обмену опытом даже превзошел ожидания организаторов. Ни один из докладов, мультимедийных презентаций, фильмов не остался без внимания, каждому выступающему были адресованы острые, злободневные вопросы. Больше всего интересовали проблемы социальной адаптации (зарплата, жилье) и перспективы роста молодых специалистов на предприятиях, формирование кадрового резерва. Такой обмен опытом и знакомство с молодежью со всей страны — пожалуй, самое ценное, что удалось привезти с форума.

Но не только домашними заготовками ограничивалось участие молодежи на форуме. 140 машиностроителей разделили приезде на семь команд-отрядов, в которых они дружно трудились над творческими заданиями, отражая специфику своих команд, учитывая международный состав и отраслевые признаки.

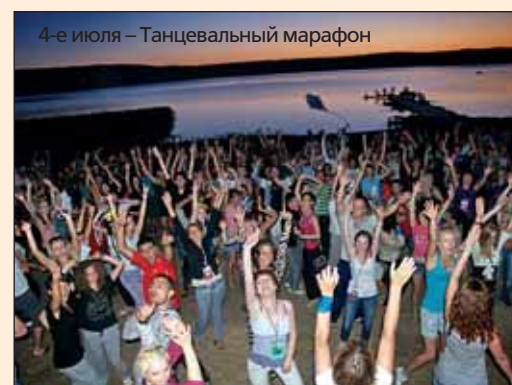
Финальным аккордом образовательной программы форума стала защита групповых проектов на тему, каким мы представляем себе будущий международный форум молодых машиностроителей. Думаю, организаторы получили отчетливый срез отраслевой проблематики, учтут ряд актуальных тем, воспользуются предложенными идеями и устроят через год еще более интересную и насыщенную встречу.

Когда твои друзья с тобой

Как всегда, если в одном месте собирается много молодых людей, энергичных, неравнодушных, да еще и объединенных общими целями и идеями, между ними завязывается крепкая дружба. Так и было и здесь — для общения, в том числе и международного, не существовало



Командообразование



4-е июля – Танцевальный марафон



К испытаниям готовы!



3-е июля – Встреча с Губернатором Тверской области



Алексей Россинский – завод 1 Мая



Чествование победителей

преград, каждый готов был прийти на помощь, поддержать словом и делом. Тем труднее было расставаться, когда пришла пора уезжать домой. Тем не менее, наше общение не прекращается, переместившись во всемирную сеть. А значит, форум продолжает свою работу.

Сплочению команд немало способствовала также довольно-таки спартанская обстановка, в которую были поставлены участники: жизнь в палатках, приготовление пищи на костре. Также присутствовали многие атрибуты, знакомые нам еще по пионерским лагерям – утренняя и ве-

черняя линейки, обязательная пробежка и строгий регламент: никакого алкоголя, курение только в специально отведенных местах, обязательное посещение образовательной программы и отбой строго по часам.

И все же нам удалось ощутить всю прелесть заповедного уголка природы, чистейшего озера Селигер, которое называют вторым Байкалом. Мы испытали себя на полосе препятствий и скалодроме, прошли велосипедным маршрутом, совершили водный переход через озеро на байдарках и под парусом и, конечно же, не упустили возможность поплавать в водах Селигера, благо погода выдалась жаркая и сухая.

Таким интересным и разнообразным оказался Международный форум молодых машиностроителей на Селигере. Сейчас в разгаре его продолжение – Инновационный форум, куда отправилась внушительная делегация заводчан – четверо ребят, на которых мы возлагаем большие надежды и желаем успехов! ■

*Федор Булычев,
ОАО «Лепсе»*

Дважды вторые

После презентации корпоративных программ по работе с молодежью среди молодых машиностроителей было проведено голосование, по результатам которого ОАО «Лепсе» заняло второе место в рейтинге, уступив только Комсомольскому-на-Амуре филиалу ЗАО «Гражданские самолеты Сухого». Команда «ЕвроСоюзМаш», в которую входили оба кировских участника, также стала второй.

Женева – столица наций

С 11 по 17 июня 2010 года в Женеве в рамках Международной конференции труда ФНП совместно с Международной организацией труда проводил семинар по вопросам применения международных норм труда для членских организаций ФНП. В семинаре приняли участие 18 представителей профсоюзов работников нефтяной, угольной отрасли, связи, народного образования и науки, профавиа, горно-металлургического профсоюза, здравоохранения, радиоэлектронной промышленности, работников оборонной промышленности и жизнеобеспечения, железнодорожников и транспортных строителей. С широкой географией из разных уголков страны: Москвы и Московской области, Ставропольского края, Тульской области, Тюмени, Нижегородской области и др.

Знакомство со Швейцарией началось еще на высоте десяти тысяч метров над уровнем моря, с взгляда в иллюминатор самолета. Порядок и чистота видны невооруженным взглядом. Ухоженные поля в виде ровных квадратов и прямоугольников, островки темно-зеленых лесов, гряда высоких гор и, конечно же, Женевское озеро, как большой кит выбрасывающий столб воды на высоту 140 метров...

Мягкое приземление, формальности по оформлению документов – и наша делегация покидает международный аэропорт Женевы. Глоток свежего воздуха, улыбающиеся жители Швейцарии – то, что в первые минуты пребывания мы видим и чувствуем.

Небольшая и уютная гостиница стала нашим домом на шесть незабываемых дней – затерянная

среди уличных кафе, магазинчиков и жилых домов, в пяти минутах от набережной Мон-Блан Женевского озера, где, как звездоносные генералы на плацу, выстроившись в ряд, стоят шикарные здания с именами мировых гостиничных брендов, пытаюсь заманить к себе строгими формами и своей историей «дорогих» гостей.

Первая пешая экскурсия по городу... Старинные улочки Женевы наполнены историей средневековья, романтикой влюбленных пар и, конечно, запахом кофе, сырного фандю из многочисленных ресторанчиков под открытым небом.

Предлагаю читателю, включив воображение, отправиться с нами на экскурсию по Женеве... Пересекая перекресток Мон-Блан, мы выйдем на набережную Берг, от-

куда открывается вид на стоящий посреди реки Роны остров Руссо и на памятник этому женевскому философу. Продолжим прогулку по набережной, а затем пересечём мост, соединяющий остров с двумя берегами; на башне, стоящей на острове, увидим табличку, напоминающую о проходе здесь Юлия Цезаря, а перед ней памятник женевскому патриоту Филиберу Бертолье. Выйдя на площадь Бэль-Эр, мы окажемся в банковском и деловом квартале Женевы и, следуя по улице Коратри, дойдем до площади Плас Нёв, где возвышается конная статуя генерала Дюфура. По улице Конфедерасьон выйдем на улицу Маршэ – и оказываемся в квартале крупных магазинов...

Красивые улицы, переулки, проспекты парки, старинные здания – красота, которую



невозможно передать словами, как невозможно передать и атмосферу покоя, уравновешенности, гармонии города и природы. В советские времена был лозунг «Человек — хозяин природы». Там, в Швейцарии, как и все, наверное, местные жители, я чувствовал себя не хозяином природы, а лишь гостем среди гор с безупречно чистым воздухом, красивых и чистых озер... Конечно, это лишь малая часть всех достопримечательностей Женевы, о которых можно написать не одну книгу.

Международные организации Женевы

Женева собрала под свое крыло множество международных организаций, тем самым став столицей наций. На площади Де-Насьон находится Дворец наций, а в пяти минутах ходьбы от него — здание Международного комитета Красного креста и Красного полумесяца, а также Всемирной организации здравоохранения. Чуть выше, в районе Гран Саконэ, находятся Экуменический совет церквей и Международная организация труда, а в районе Пети Саконэ, на улице Крэт — Международная федерация обществ Красного креста и Красного полумесяца. На проспекте Мотта разместились Международный союз электросвязи, Международное бюро по защите интеллектуальной собственности

и Всемирная метеорологическая организация. В Международной организации труда нашей делегации посчастливилось побывать, о чем я расскажу дальше...

Международная организация труда или Что? Где? Когда?

Международная организация труда (МОТ) — специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. В 2009 году участниками МОТ являлись 182 государства. С 1920 года штаб-квартира Организации — Международное бюро труда находится в Женеве. В Москве находится офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

МОТ создана в 1919 году на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. Она была основана по инициативе и при активном участии западной социал-демократии. Устав МОТ был разработан Комиссией по труду мирной конференции и стал частью XIII Версальского договора.

Необходимость создания МОТ определялась следующими причинами:

Политическая. Поводом для создания МОТ послужили революции в России и ряде других евро-

пейских стран. В целях предотвращения разрешения возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путем организаторы МОТ решили создать международную организацию, способствующую разрешению возникающих социальных проблем эволюционным, мирным путем.

Социальная. Тяжелыми и неприемлемыми были условия труда и жизни трудящихся. Они подвергались жестокой эксплуатации, их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие значительно отставало от экономического, что тормозило развитие общества.

Экономическая. Стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызывало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что затрудняло конкурентную борьбу и требовало решения социальных проблем в большинстве стран.

Первый генеральный директор и один из основных инициаторов создания — французский политический деятель Альбер Тома. В настоящее время генеральным директором является Хуан Сомавиа.

В 1944 году Международная конференция труда в Филадельфии определила задачи МОТ в послевоенное время. На ней была принята Филадельфийская декларация, воплощающая следующие принципы:



А КАК У НИХ?

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального состояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Декларация стала приложением и составной частью Устава МОТ. Правительство СССР не приняло приглашение МБТ на участие в конференции.

В 1945 году МБТ возвратилось в Женеву.

Структура МОТ и ее основополагающие документы

Высшим органом МОТ является *Международная конференция труда*, на которой принимаются все акты МОТ. Делегатами Международной конференции являются по два представителя от правительства и по одному, соответственно, от наиболее представительных организаций работников и работодателей каждого государства-участника.

Административный совет является исполнительным органом МОТ. Он руководит работой Организации в период между сессиями Генеральной конференции и определяет порядок выполнения ее решений. Ежегодно проводятся три сессии Административного Совета – в марте, июне и ноябре.

Международное бюро труда в Женеве является постоянным секретариатом МОТ, оперативным штабом, исследовательским и издательским центром. Бюро занимается подготовкой документов и докладов, которые используются в ходе конференций и заседаний Организации. Административному совету и Международному бюро помогают в их деятельности трехсторонние комитеты, охватывающие главные отрасли промышленности, а также комитеты экспертов по таким вопросам, как профессиональная подготовка, развитие управления, охрана труда, трудовые отношения, профессиональная подготовка, а также особые проблемы некоторых категорий трудящихся (молодежь, инвалиды).

МОТ принимает *Конвенции и Рекомендации*, посвященные вопросам труда. Помимо конвенций и рекомендаций было приня-

то три декларации: Филадельфийская декларация МОТ 1944 года о целях и задачах МОТ (включенная сейчас в Устав МОТ), Декларация МОТ 1977 года о многонациональных предприятиях и социальной политике, а также Декларация МОТ 1998 года об основополагающих правах и принципах в сфере труда. Конвенции подлежат ратификации странами-участницами и являются международными договорами, обязательными для исполнения в случае ратификации. Рекомендации не являются юридически обязательными актами.

МОТ не может принуждать к исполнению даже ратифицированных Конвенций. Тем не менее, существуют механизмы контроля МОТ за исполнением Конвенций и Рекомендаций, основная суть которых заключается в исследовании обстоятельств предполагаемых нарушений трудовых прав и придание им международной огласки в случае длительного игнорирования замечаний МОТ государством-участником.

Точки соприкосновения. Результат работы МОТ-2010

Личное знакомство с международными организациями нача-





лось с посещения швейцарского отделения ООН в Женеве и участия в международном заседании группы трудящихся конференции Международной организации труда во Дворце наций.

Значимым итогом работы конференции МОТ в июне 2010 года можно назвать принятые документы по вопросам детского труда и по дискриминации работников больных ВИЧ и СПИД.

12 июня, когда в ЮАР стартовал чемпионат мира по футболу, Международная организация труда отмечает Всемирный день борьбы с детским трудом. В этот день МОТ призывает «добиться цели — покончить с детским трудом» и обращает особое внимание на поставленную задачу: к 2016 году искоренить наихудшие формы детского труда.

«Пока миллиарды людей увлеченно следят за событиями на чемпионате мира по футболу, 215 миллионов детей вынуждены работать, чтобы выжить. Учеба и игра для них — непозволительная роскошь», — заявил генеральный директор МОТ Хуан Сомавия.

Представители правительств, работодателей и работников — делегаты ежегодной конференции Международной организации труда — приняли новую международную трудовую норму по вопросу ВИЧ и СПИД. Это первый международный акт в области прав человека, полностью посвященный сфере труда, на которой приняты решения о необ-

ходимости исключить дискриминацию и стигматизацию работников, в частности, тех, кто ищет работу, и соискателей рабочих мест, по признаку их реального либо предполагаемого ВИЧ-статуса или того, что они принадлежат к группе населения, которая считается группой большего риска или более уязвимой перед лицом ВИЧ-инфекции, и что основополагающим приоритетом должна стать профилактика всех путей передачи ВИЧ.

Семинар

В первый день семинара «Применение международных норм труда» начался с участия делегации в заседании Группы трудящихся во Дворце наций (МОТ), мы воочию смогли убедиться в напряженной работе представителей трудящихся разных стран мира, услышать эмоциональные высказывания по насущным проблемам всемирного кризиса, вплоть о случаях убийств профсоюзных работников и их гонений, угроз жизни членам их семей.

Затем мы «передислоцировались» в МБТ, и наш семинар продолжился...

Приветственное слово взяли Михаил Шмаков — председатель ФНПР, делегат трудящихся России, и Евгений Сидоров — секретарь ФНПР, заместитель делегата трудящихся России, член административного совета МОТ, представитель ФПУ.

О структуре МОТ, бюро МБТ по связям с трудящимися, о его деятельности в регионе Центральной и Восточной Европы нам рассказала Димитрина Димитрова — главный специалист Бюро МБТ по связям с трудящимися (АКТРАВ).

Большой блок в семинаре занял Александр Яфаев — главный специалист Департамента международных норм труда, рассказав о международных нормах труда, их применении и мониторинге, о конвенциях, рекомендациях и протоколах, механизме их принятия и контроля, об обязательствах государств — членов МОТ, о постоянных контрольных органах и роли организаций работодателей и работников в принятии международных норм труда, об основополагающих конвенциях о принудительном детском труде, равенстве в обращении и занятости.

Второй большой блок семинара был посвящен нормотворческой деятельности в целях совершенствования российского трудового законодательства с учетом его изменений и роли профсоюзов, социальному партнерству в РФ, об этих проблемах рассказал в своих выступлениях Николай Гладков, секретарь ФНПР.

В завершение семинара слово вновь взял М.В. Шмаков, который подвел итоги работы 99-й сессии Международной конференции труда МОТ, проанализировал мировые тенденции посткризисных явлений в трудовой сфере.

...А возвращаясь к впечатлениям о принимавшей нас стране, хотелось бы сказать, что поразивший нас уровень жизни, культуры, экологии, взаимного уважения, патриотизма, трудолюбия — это те ценности, которые мы должны перенимать у жителей Швейцарии, то, к чему должны стремиться. Это залог нашего будущего — нашей России. И уже только ради таких мыслей и сравнений стоило побывать в Женеве... ■

*А. Н. Тюрин,
зам. председателя ППО
ОАО «Арзамасский приборостроительный завод»,
председатель совета трудовой
молодежи, член молодежного
совета ЦК Профавиа*

Уфимская «Ласточка»



будет жить!

В мае 2009 года распахнул свои двери для дошкольников города Уфы ДОУ «Детский сад № 192» «Ласточка» Уфимского научно-производственного предприятия «Молния». Торжественное открытие детского сада приурочили к Международному Дню защиты детей. Радость у всех по поводу этого события была вдвойне дорога, тем более что еще в 2008 году мало кто верил, что этот праздник состоится.

Бесконечные судебные тяжбы — и не в пользу предприятия «Молния» — давали понять многим, что стены детского сада могут никогда не услышать детского смеха. Никто не знает, чем закончилась бы эта история, если бы профсоюзная организация УНПП «Молния» во главе с Галиуллиной Тамарой Евгеньевной буквально не стала бить во все «колокола». Было отправлено множество писем в разные организации, и люди не остались равнодушными к нашей проблеме. Нас поддержали тогда президент Республики Башкортостан, Республиканская областная организация профсоюза, Министерство промышленности и торговли Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Центральный комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Государственная корпорация «Ростехнологии» и республиканская общественно-политическая газета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан «Действие», центральная профсоюзная газета «Солидарность».

Последнюю точку в этом противоборстве поставил суд. Детский сад остался за предприяти-



Л. А. Габдрахманова,
заведующая детским садом
«Ласточка»
УНПП «Молния»

ем. В жизни, как и в сказке, «добро» победило «зло». И вот долгожданное открытие детского сада. Как и полагается в таких меро-





генерального директора УНПП «Молния» и сотрудники предприятия, а также жители города, чьи дети стали полноправными обитателями этого маленького и уютного дома. Не оставила без внимания это событие и пресса. В тот же вечер корреспонденты

региональных новостей оповестили всех жителей республики об открытии нового дошкольного образовательного учреждения, а местные газеты информировали о торжественном мероприятии, которое прошло в Советском районе города Уфы. В детском саду создана хорошая материально-техническая база для всестороннего развития ребенка, имеется физкультурный и музыкальный зал, 4 группы с уютными спальнями и просторными игровыми комнатами, ме-

дицинский кабинет, пищеблок и т.д. Физкультурный зал оборудован лестницами, канатами, тренажерами, мячами и многим другим. Каждая из четырех групп имеет свой неповторимый облик. Здесь есть все необходимое для детей: групповая с удобной детской мебелью и разнообразными игрушками, уютная спальня с маленькими кроватками, просторная приемная с детскими шкафчиками и зеркалами. По современным требованиям оборудован медицинский кабинет, созданный не только для оказания первой медицинской помощи, но и для лечения на ранних стадиях заболевания. Пищеблок детского сада оснащен хорошим современным оборудованием. Это дает возможность нашим поварам удивить детей и взрослых вкусными блюдами.

В ДОУ работает дружный коллектив, за плечами которого не простой, но очень интересный год совместной творческой работы детей и взрослых. С нашими детьми работают специалисты по разным направлениям воспитания и обучения: учитель-логопед, психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, преподаватель по иностранному языку, преподаватель по изобразительной деятельности, хореограф, воспитатели. Благодаря нашим стараниям в конце года были достигнуты хорошие результаты знаний и сформированы

приятных, было много плясок, песен, игр и смеха. «Красную ленту» разрезали самые дорогие гости на этом празднике: генеральный директор — главный конструктор Евгений Викторович Распопов, заместитель главы администрации города Уфы Сынтимир Биктимирович Баязитов. Были и другие гости — глава администрации Советского района города Уфы, начальник управления образованием города, председатель профсоюзного комитета УНПП «Молния», заместитель



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА

навыки самостоятельности у наших воспитанников.

Наряду с педагогической работой важное место в жизни детского сада занимает вопрос об организации питания в ДООУ. И здесь мы стараемся совершенствовать это направление деятельности. Опыт этого года показал, что многие дети довольно избирательны в пище, а потребность в получении необходимых питательных веществ для детского организма существует. Поэтому мы совместно с технологами по детскому питанию разработали свои технологические карты блюд.

Сотрудники нашего предприятия и другие жители города с удовольствием водят своих детей в наш детский сад. Да и сами дети не хотят вечером уходить домой. А нам в свою очередь приятно осознавать, что нашим воспитанникам у нас нравится.

Несмотря на уверенные шаги к стабильности в работе, еще остаются проблемы, которые необходимо решать в ближайшем будущем. Это вопрос о ремонте и реконструкции второго корпуса детского сада. Руководство предприятия делает все возможное для решения этой проблемы. Утвержденный проект будет готов уже в этом году, а ремонт запланирован на 2011 год. Сегодня ФГУП УНПП «Молния» приглашает все предприятия г. Уфы, администрация которых заинтересована в поддержке молодых семей своих сотрудников, принять участие в работах по вводу в 2011 году 2-го корпуса детского сада и



гарантировать получение мест в зависимости от вклада.

В заключение хотелось бы сказать, что сегодня, чуть больше года спустя, мы можем смело сказать, что детский садик — это наша радость и гордость, а тесное

взаимодействие администрации предприятия, профсоюзной организации и коллектива детского сада по вопросам его функционирования идет только на пользу маленьким обитателям этого учреждения. ■



*Воздушный флот, воздушный флот,
Властитель голубых высот,
Творец нерукотворных трасс
Собрал сегодня вместе нас!*

(Команда «Олимп», УГК)

Авиастроителей покорил Эрос

ЗА ПРОХОДНОЙ

Целый год молодые авиастроители Ульяновска с нетерпением ждали главного события июля – ежегодного туристического слета, который нынче проходил с 31 июля по 1 августа в окрестностях села Яшашная Ташла Тереньгульского района Ульяновской области. Мероприятие было посвящено Дню Воздушного флота России. Его организаторами выступили администрация ЗАО «Авиастр-СП» и профсоюзный комитет. Более 120 человек из тринадцати команд приняли в нем участие. Ведь турслет – прекрасная возможность испытать свои силы, найти новых друзей, да и просто хорошо отдохнуть на природе.

Прошедший турслет можно по праву назвать «экстремальным». Критически высокая температура спровоцировала лесные пожары. Поэтому меры по их профилактике ужесточились. Туристам запретили жечь костры и разбивать лагерь в лесу. Таким образом, по не зависящим от организаторов причинам, «исходникам» пришлось искать более безопасное место для стоянки. Решили обосноваться в нескольких километрах от лагеря «Березка» в прохладной низине, возле пруда и родника с ледяной водой. В удрушающий полдень близость воды оказалась просто спасением для туристов. Запрет на разжигание костров и утомительный переход от одной стоянки к другой вначале поубавил энтузиазм участников турслета, но уже ближе к ночи, немного отдохнувшие, они пожелали не менять план проведения мероприятия и остаться в лагере до воскресенья, как и предполагалось. И как правильно подметила участница команды «Элита» Ольга Ганичева: «Молодежь «Авиастара» – самая выносливая молодежь!». И какие бы препятствия ни подкинула «судьба-злодейка», мало у кого «села батарейка».

Все спортивные соревнования было решено перенести на субботу, поэтому турслет был открыт конкурсом художественной самодеятельности. Члены жюри и команды собрались на полянке вокруг огромных фона-

рей-прожекторов (вместо костра), из-за чего такая импровизированная сцена казалась почти настоящей. Забавные сценки, песни собственного сочинения и даже постановка немого кино – все команды проявили свои таланты и вызвали большую симпатию у окружающих. Много ярких образов создали конкурсанты, но многим зрителям больше всего запомнились «отвязные разбойники» из команды «Сомалийские пираты», АСП и незабываемый Эрос, команда «Олимп», УГК. Бог любви предстал перед зрителями в подгузниках и самодельных крылышках. Было весело. Появление Эроса на турслете – это актуально, и, как сказала в приветственной речи председатель профсоюзного комитета ЗАО «Авиастар-СП» Нина Ми-

хайловна Ерахтина, «У нас всегда после туристического слета молодые семьи образуются». Победителем же конкурса художественной самодеятельности жюри единогласно признало артистичную команду БЭМС, МКП.

Второй день начался с официального открытия турслета. Почетными гостями стали заместитель главы Тереньгульского района Елена Алексеевна Петрова, директор по персоналу Вадим Евгеньевич Овейчук и председатель профсоюзного комитета Н.М. Ерахтина. В своей приветственной речи каждый из них пожелал успехов и побед командам. Елена Петрова поблагодарила руководство нашего завода и отметила, что на «Авиастаре» уделяют большое внимание работе с молодежью и кадровому составу.



НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ

Гости высоко оценили конкурс «Визитка» — небольшое творческое представление участников, победителями в котором стали сразу две команды — «Рожденные в СССР», ПОС, и «Сомалийские пираты», АСП. Завершилось торжественное открытие напутственными словами и поднятием флага.

Очередным этапом второго соревновательного дня стал самый физически тяжелый конкурс — туристическая полоса. Каждая команда выставяла наиболее подготовленных и опытных спортсменов. Отважились пройти это испытание и девушки, несмотря на относительную сложность участков полосы. Безоговорочными лидерами стали опытные игроки из команды «Антишухер», УГТ. Их не остановило ни палящее полуденное солнце, ни глубокий овраг, над которым были натянуты тросы для прохождения. Эти же ребята стали победителями и в личном зачете. Параллельно проводился чемпионат по игре в дартс. Самой «меткой» командой стала «Кайдзен», 203 отдел ОСПС.

После небольшого перерыва на обед и купание в пруду началась очередная этап конкурсного дня — соревнование по мини-футболу. У каждой команды была «заводная» группа поддержки: сочинялись речевки, пелись песни. Накал страстей, одним словом. Игра была зрелищной и не оставила равнодушными ни группы поддержки, ни членов жюри. В итоге победителями



чемпионата стали футболисты команды «Агенты 006». Второй день похода завершился внезапным конкурсом «Золотой голос турслета». Любители попеть и послушать песни у костра (а в нашем случае — у фонаря) собрались на поляне возле судейской. Нет, правда то, что музыка сближает: казалось, больше нет этих тринадцати команд, что все они — единое целое, группа коллег и уже друзей.

На следующий день подводились итоги сразу нескольких конкурсов. Лучше всего обустроили свое поселение участники команды БЭМС. Стилизованный под украинскую деревню





лагерь просто покорила членов жюри: тут и глиняный горшочек, и аппетитная связка сушек, висящая на самодельном заборе, дополняла картину аккуратная клумба с искусственными цветами. Творческий подход ценен всегда. Еще одна возможность отличиться представилась командам на конкурсе стенгазет, посвященных турслету. Самыми оригинальными, и запоминающимися стали работы команд «Туман» и «Элита». Креативной была и газета «олимпийцев». Сочиненная ими песня украсила их работу и стала неофициальным гимном турслета.

Оставалось только подвести итоги и, конечно же, вручить ценные призы и грамоты победителям в общем зачете. Максимальное количество баллов набрала команда «БЭМС», второе место — за командой «Элита», почетное третье место заняли «Олимпийцы». Несмотря на изменившиеся условия турслета, они показали себя достойными игроками, творческими людьми, сплоченным коллективом и хорошими друзьями.

По традиции команда — победитель заводского молодежного туристического слета в дальнейшем представляет наш завод на туристических слетах районного городского и областного уровней. Поздравляем победителей и пожелаем победы в дальнейших соревнованиях! ■

*Профком
ЗАО «Авиастар-СП»*



Маленькая жизнь большого лета

Традиционный туристический слет молодежи — яркое событие в общественной жизни ОАО «Пермские моторы». Если перефразировать известную фразу «Лето — это маленькая жизнь», то и каждый туристический слет — маленькая жизнь, насыщенная событиями, соревнованиями, впечатлениями.

Туристический слет 2010 года совет молодежи предприятия начал готовиться еще в апреле. Составлялся план мероприятий, обсуждалось содержание самого главного вида программы — туристической полосы. Условием участия в турполосе стало прохождение двух этапов предварительных сборов. Все 18 команд-участниц с задачей подготовки справились. Осталось ждать хорошей погоды и готовиться снаряжение.

Погода туристов не балует. Вот и накануне выходных 19–20 июня шли бесконечные дожди, ночью температура выше +5 не поднималась... Так что создались все условия, и проверить физическую закалку и выносливость было на чем! Тем не менее, все заявленные команды собрались на поляне турслета и приступили к соревнованиям. Первый конкурс «Работники ножа и топора» вызвал большой энтузиазм участников: бревна пилились с огромной скоростью, поленья раскалялись одним ударом, фантастически быстро чистилась картошка, мгновенно разводился костер. Но у трех команд это получилось лучше остальных: 3 место — цех 35, 2 место — цех 31, 1 место — Энергетик.

Чуть устроившись и перекусив, команды собрались на якутскую борьбу, затем начался конкурс туристической песни. Самой музыкальной жюри признало команду цеха 43, где работает лауреат районных, городских конкурсов Валерий Борисов.

Ночь прошла относительно спокойно, колыбельные (и не

только) всему лагерю исполнялись под баян в лагере цеха 38. В 8.00, как на работу, участники вышли на зарядку. Зарядка входит в обязательную программу, неучастие дает штраф в 8 очков, так что приходится... Самыми лучшими в зарядке были команды УГТ — 3 место, Редуктор-ПМ — 2 место, цех 12 — 1 место.

В 10.00 команды собрались на торжественное открытие слета. Приветственное слово произнес директор по персоналу ОАО «ПМЗ» и ТСП С.В. Седунов и председатель профсоюзной организации С.М. Тулупов. Традиционный конкурс приветствий был заявлен в виде речевки, посвященной 80-летию первичной профсоюзной организации «Пермские моторы». Творческое жюри фестиваля не ограничилось тремя наградами, третье место получили цеха 43 и 51, второе — корпус 17 и цех 33, Редуктор-ПМ — 1 место. Впервые конкурс также оценивало общественное жюри в лице всех участников слета.

Кульминация слета — туристическая полоса — стартовала в 11 часов.

По словам одного из судей, начальника ТОРД А. Вершинина, в этом году участники турполосы очень ответственно подошли к подготовке, т.к. этапы были довольно сложные. Было несколько абсолютно новых этапов, где требовалось проявить хорошую координацию движений в замкнутом пространстве (этап «пещера»), ловкость и слаженность действий всей команды (этап «болото»). Несмотря на редкие ошибки в прохождении полосы, допущенные отдельными командами, все обошлось без травм.

Этапы были достаточно сложными, беговое время команд находилось в диапазоне от 26 до 55 минут. Соревнования по этому виду закончились после 20 часов. Чуть-чуть не хватило баллов до призовых мест команде цеха 35 — 6 место, цеха 33 — 5 место, Редуктор-ПМ — 4 место. Третье место — у команды ОАСУП, 2 место — у цеха 12, 1 место — у корпуса 17. Остальным участникам есть из чего извлечь уроки, и у них есть возможность в будущем году улучшить свои результаты. Профсоюзный комитет и совет молодежи



жи выражает благодарность организаторам турполюсы и судьям С.В. Кошнину, А. Комягину (ц.95), А. Вершинину (УГТ) за тщательную подготовку этапов.

Жаркие баталии развернулись на волейбольной площадке. Соревнования шли по олимпийской системе, призерами стали Редуктор-ПМ – 3 место, цех 53 – 2 место, цех 43 – 1 место. В соревнованиях гиревиков 3 место – у команды Редуктор-ПМ, 2 место занял цех 38, 1 место – цех 95. В совсем легком, казалось бы, виде – комической эстафете – участникам нужно было проявить изрядную ловкость и концентрацию внимания. Удачно выступили цех 35 – 3 место, цех 12 – 2 место, УГТ – 1 место. В метании рюкзака на дальность 3 место завоевал Энергетик-ПМ, 2 место – цех 12, 1 место – цех 35. В стрельбе из пневматической винтовки самыми меткими были Инструментальный завод – 3 место, цех 35 – 2 место, цех 51 – 1 место.

Конкурс поваров по решению оргкомитета проводился по новым правилам, команды утром получили набор продуктов, из которого нужно было к 14.00 приготовить не менее 2 конкурсных блюд. Некоторые команды умудрились приготовить 4 блюда, кто-то постарался придать блюдам национальный колорит, оригинально их оформить. Старались все, жюри отметило пять команд. 3 место поделили УПЗ и ОАСУП, 2 место – корпус 17 и цех 35, 1 место – цех 33.

Завершилась программа второго дня слета творческим конкурсом. Участникам были предложены две темы: 65-летие Великой Победы и Год учителя. Творческие удачи были и в той, и в другой тематике. Году учителя посвятили свои выступления цех 12 (рок-н-ролл о турслете) – 3 место, цех 35 (по стихотворению Маяковского «Что такое хорошо, и что такое плохо») – 3 место, УГТ («ужастик» о технике безопасности на производстве) – 3 место, Инструментальный завод (КВН-овская визитка) – 2 место.

Проникновенное выступление корпуса 17 со стихами о войне не оставило равнодушными жюри и, главное, зрителей (2 место). 1 ме-



На параде Редуктор

сто у команды «Редуктор-ПМ», выступление которой было наиболее ярким, с режиссерскими находками, передающими атмосферу военных лет, запоминающимися персонажами, тщательно подобранными исполнителями.

Завершился день дискотекой и подарком всем участникам слета от профсоюзного комитета – праздничным фейерверком.

Третий день слета начался также дискотекой, которую уста-

лый, но довольный ди-джей завершил в 4 часа утра. В 8.00 был дан старт новому виду соревнований, пока незачетному, рогейну. Этот вид туристического ориентирования нашел почитателей и среди заводских туристов. Главным судьей и организатором рогейна был начальник ТОРД А. Вершинин. Участие в рогейне давало команде бонус в 10 баллов, такой возможностью улучшить свои результаты в общем зачете



Конкурс поваров оценивает жюри

НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ



Турполоса

воспользовались 9 команд. 3 место — цех 53, 2 место — Энергетик-ПМ, 1 место — цех 35.

бранным баллам команды получили места с 1 по 18, а по решению совета молодежи и профко-

ма, каждая команда стала победителем в одной из номинаций, от полусуточных до вполне серьезных, так как даже просто участие в одной лишь туристической полосе становится серьезным испытанием для участников. Все команды получили призы и дипломы. Близки к призовым местам были представители Энергетика-ПМ — 6 место, цех 51 — 5 место, цех 33 — 4 место. Призерами слета стали команды цеха 12 — **3 место**, Редуктор-ПМ — **2 место**, цех 35 — **1 место**. Флаг слета опустили новые победители — представители цеха 35.

Туристический сезон продолжается. Впереди походы, сплавы, новые впечатления. «Лето — это маленькая жизнь...». ■

Профком
ОАО «Пермские моторы»



Строгое жюри подвело итоги конкурса лагерей. Главное условие: соблюдение экологических норм и отсутствие мусора. Если последнее условие соблюдалось практически всеми, то по рациональности размещения палаток, костровища, столовой выделились явные лидеры. 3 место — корпус 17, 2 место — цех 51, 1 место — цех 38.

В 14.00 команды собрались на церемонию закрытия слета. По на-



После награждения

Первый раз – в первый класс. Авиационный



26 августа профсоюзный комитет ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» совместно с администрацией объединения провел для детей работников праздник «Первый раз – в первый класс», который уже 10 лет по традиции проводится на территории объединения.

В этом году почти 100 будущих первоклассников, чьи родители работают в КАПО, в первый раз переступят порог школы.

Праздник начался с митинга перед зданием заводоуправле-

ния, на котором с поздравлениями к первоклассникам и их родителям выступили генеральный директор объединения В.К. Каюмов и заместитель председателя профкома А.С. Першин.

После митинга всех будущих первоклашек уже ждали автобусы, на которых их повезли на обзорную экскурсию на аэродром объединения. Там им были показаны воздушные суда, построенные руками их родителей. Поднявшись по трапу в салон одного из воздушных судов, дети отпра-



вились в виртуальный полет. Командир экипажа рассказал о том, как был построен самолет, о его летных характеристиках. Далее были проведены праздничные конкурсы, викторины с награждением победителей. В салоне самолета стюардессы предложили детям прохладительные напитки и сладости. В завершение праздника всем первоклассникам были вручены наборы школьных принадлежностей, дети сфотографировались на трапе у самолета.

Профсоюзный комитет ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» перед началом проведения этого праздника провел акцию «Помоги собраться в школу». Каждому родителю первоклассника была оказана материальная помощь в размере 1000 рублей на приобретение ранца своим детям. ■

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

И ВЫСОКО, И ДАЛЕКО...



В г. Уфе на аэродроме «Забельский» состоялось ставшее уже традиционным открытое первенство по авиамodelьному спорту на приз Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа».

Судейскую коллегию возглавил заведующий лабораторией ЦДТ «Умелец» ОАО УМПО, судья I категории Андрей Михайлович Костенко.

Соревнование было организовано в рамках подготовки к юбилейному 50-му чемпионату по авиамodelьному спорту среди предприятий авиационной промышленности России, запланированному на сентябрь этого года в г. Орле.

Участники прибыли из различных городов России – Екатеринбург, Уфы, Стерлитамака, Нижнекамска, чтобы вновь помериться силой в таких классах радиоуправляемых и свободнолетающих моделей, как F-1A, F-1B, F-1C, F-1H, F-1G, F-1P, F-3A, F-3J, F-5B. Наиболее массовым был класс F-1A (9 участников).

Всего участие приняли 42 человека в составе 8 команд из центров технического творчества, станций юных техников, клубов юных техников, домов творчества, среди них

было разыграно 27 призовых мест.

Победителями соревнования стали представители ЦДТ «Умелец» ОАО «УМПО», которые в упорной борьбе выиграли 14 призовых мест, на втором – представители ЦДЮОТТ Кировского района г. Уфы, завоевавшие 8 призовых мест, на третьем – ЦТТ г. Екатеринбург, 2 призовых места. Победители были награждены ценными подарками и грамотами.

Поздравляем победителей соревнования и надеемся, что через год, в это же время, вновь соберутся команды для того, чтобы выявить сильнейших с еще большим количеством представителей разных городов России. ■

*Р. В. Калякулин,
главный технический инспектор
труса РОБ «Роспрофавиа»*

УМПО: двигатели для Победы



В этом году весь наш народ отмечает 65-ю годовщину Победы над фашистской Германией. 65 лет отделяет нас от тех дней, когда главным лозунгом всей страны были слова «Все для фронта! Все для победы!».

И поистине мудрым и прозорливым было решение советского правительства о создании новых машиностроительных предприятий на Урале. Одним из них и стал Уфимский моторостроительный завод.

Дата рождения предприятия — 17 июля 1925 года. В этот день Совет труда и обороны принял решение о строительстве завода по производству авиационных двигателей на базе мелких авторемонтных мастерских бывшего «Русского Рено» в Рыбинске. 14 января 1928 года завод вступил в строй действующих предприятий авиационной промышленности под номером 26.

Построенный для производства самой мирной продукции — комбайновых моторов, он за несколько месяцев 1940 года был подготовлен для производства мощных двигателей. И когда в ноябре 1941 года сюда эвакуиро-

вался завод с берегов Волги, он прибыл не на пустое место. Здесь уже полным ходом шло освоение моторов, которые до этого выпускали волжане.

17 декабря 1941 года Рыбинский моторный завод № 26, два ленинградских завода-дублера, проектное бюро ЦАГИ (Москва), конструкторское бюро Добрынина (Воронеж) и два уфимских завода, моторный (384-й) и дизельный (336-й), были объединены в единое целое — Уфимский моторостроительный завод № 26, основной задачей которого было освоение и выпуск моторов для советских истребителей.

Процесс слияния нескольких предприятий в единый мощный завод-гигант был необычайно сложным. В мирное время на это ушли бы годы. В войну с этим справились за недели.

Расстановка кадров, строительство корпусов, размещение людей и их быт — все это было под контролем партийного, комсомольского и профсоюзного комитетов. На заседаниях рассматривались сотни важных текущих дел: о снабжении хлебом, социалистическом соревновании, работе с молодежью, качестве продукции, монтаже оборудования, помощи фронтовикам, бдительности, движении «двухсотников» и «трехсотников», трудовой дисциплине, а чаще всего — о

выполнении суточного графика. Вся партийная и общественная работа нацеливалась на досрочное выполнение государственных заданий.

На организационные мероприятия отводилось крайне мало времени, а жизнь торопила, нужно было исполнять множество самых насущных дел. Поэтому заводской комитет профсоюза был сформирован не на конференции, а на совместном заседании завкомов всех заводов, объединенных в новое предприятие. Председателем стал А.Я. Могутов.

Параллельно с основным производством шло строительство хлебозавода, бани, столовых, жилья. На завод пришли домохозяйки, колхозники, работники сберкасс, бухгалтеры, артисты, школьники. Возраст — от 14 до 60 лет. Всю эту массу людей нужно было охватить вниманием, научить их высокопроизводительному труду. Такую огромную работу взвалили на себя не только партийные, комсомольские, но и профсоюзные активисты. Делалось все возможное для улучшения снабжения рабочих, их социального обеспечения: появился профилакторий, куда отправляли рабочих, проработавших по срочной необходимости двое-трое суток подряд, был создан ночной санаторий, куда приез-



Березин В.И. — председатель профкома с 1944–1946г.г.



Заседание завкома. 1944 г.

жали только на ночь, для ребят до 18-летнего возраста был организован юношеский городок.

К концу 1941 года почти 13 тысяч рабочих завоевали звание ударников и новаторов производства. Многие из них сутками не выходили из цехов, выполняя срочные задания. Если какой-нибудь цех задерживал выпуск моторов, принимались экстренные меры: агитаторы проводили беседы с рабочими, комсомольцы выпускали ежедневную газету, профсоюзные активисты поднимали людей на ударный труд. Все это способствовало восстановлению нормальной работы цеха и выполнению задания в заданный срок.

Все больший размах и действенность приобретало социалистическое соревнование. В числе зачинателей Всесоюзного социалистического соревнования за лучшее выполнение фронтовых заданий были и уфимские моторостроители, о чем сказано в «Истории Великой Отечественной войны». В августе 1942 года завод перевыполнил задание, и коллективу моторостроителей было вручено переходящее Почетное Красное знамя Государственного комитета обороны. До конца года коллектив завода с честью удерживал знамя соревнования и вел упорную борьбу за досрочное выполнение программы. Интенсивно велась разработка новых модификаций мотора. Технический прогресс, производительность труда, рост объема производства оставались главной заботой дирекции, парткома и профкома завода.

Накануне 24-й годовщины Октября родилась замечательная патриотическая инициатива — добровольный сбор трудящимися теплых вещей и праздничных подарков для фронтовиков. В каждом цехе, в каждом отделе велась работа по сбору теплых вещей — люди охотно отзывались на нужды фронта. Для доставки на фронт праздничных подарков и теплых вещей направлялись специальные делегации партийных, советских, профсоюзных и комсомольских органов.

В 1943 году завод освоил выпуск нового, более мощного мо-

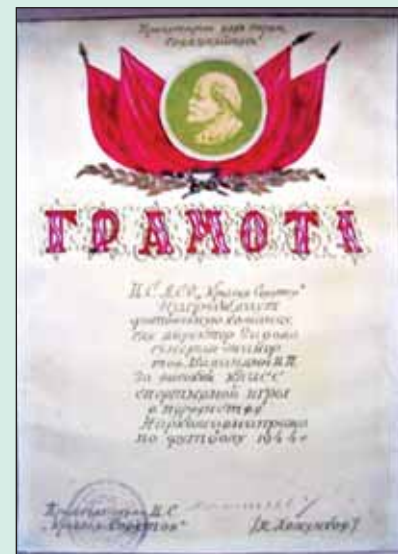
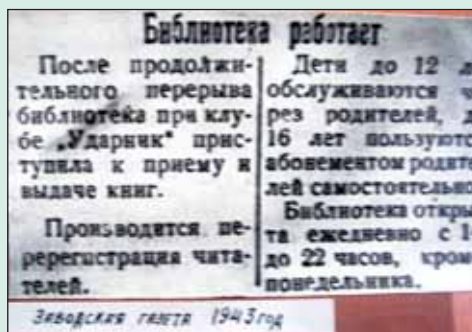


Почетное знамя ГКО

тора М-107а. Его главным конструктором остался В.Я. Климов. Освоение, доводка и запуск мотора в серию — проблема технически сложная, ответственная. Но завод справился с ней. В конце октября было проведено государственное испытание этого мотора на сточасовой ресурс до первой переборки, а уже в декабре мотор запустили в серию.

Война лишила больше лишений. Не хватало жилья, плохо обстояло дело с питанием, одеждой, обувью. И все же партийный,

профсоюзный комитеты постоянно находили силы и возможности обеспечить рабочих всем необходимым для нормальной жизнедеятельности, для продуктивной работоспособности. Строилось много бараков, общежитий. На каждого проживающего приходилось чуть больше трех квадратных метров жилья, но люди жили, работали упорно, на пределе возможного. Многие сделали для улучшения снабжения рабочих колхозные обозы с сельскохозяйственными продуктами.



ВЕЛИКАЯ ПОБЕДА

Они привозили мясо, масло, мед и крупы. В ряде цехов появились коллективные огороды.

Сталинградская битва, огненная Курская дуга, битва за Днепр — в этих победах уфимские моторостроители с гордостью ощущали долю своего труда.

Для справки:

За годы войны завод выпустил более 97 тысяч моторов для истребителей и бомбардировщиков конструкторов А.С. Яковлева, С.А. Лавочкина, В.М. Петлякова и других. На каждом третьем боевом самолете стоял уфимский двигатель. Самолет Як-9У с мотором ВК-107А признан самым быстрым истребителем Второй мировой войны.

С каждым днем, с каждым годом труженики тыла давали фронту все больше и больше вооружения, боеприпасов, снаряжения, продовольствия. И моторостроители оставались на передовых позициях трудового фронта.

Большое внимание уделялось поточным методам производства, в результате которых производительность труда рабочих возросла на 17%, ликвидированы простои, значительно сократились другие потери рабочего времени. Без остановки производства шла коренная перестройка основных цехов. Внедрялись поточные линии с механизацией транспортировки деталей и объединялись группы по агрегатному принципу. В цехах была внедрена новая технология и проведена сложная перестройка организации производства на крупносерийный выпуск модернизированных и новых высотных двигателей, которые ставились на бомбардировщики ПЕ-2, истребители ЯК-3, ЯК-7, ЯК-9 и на другие, усовершенствованные самолеты завершающего этапа войны.

Достигнутые Уфимским моторостроительным заводом успехи в решении поставленных задач по освоению, внедрению и выпуску новых моторов для советских самолетов являются важным вкладом в дело победы. Эти достижения стали возможными



Оргкомитет соц. соревнования завода

благодаря самоотверженному труду многотысячного коллектива моторостроителей, активной и целенаправленной работе партийной, профсоюзной и комсомольской организаций по повышению качества работы, развитию социалистического соревнования, механизации и автоматизации производства.

Сегодня открытое акционерное общество «Уфимское моторостроительное производственное объединение» — крупнейшее в России двигателестроительное предприятие. «УМПО» удостоено свыше 30 правительственных наград, в том числе двух орденов Ленина и ордена Красного Знамени, 6 международных и 23 российских наград, занимает неизменно высокие позиции в рейтингах крупнейших предприятий России. В его составе 2 специализированных производства — авиационное и инструментальное, где работают свыше 17 тысяч рабочих, специалистов и служащих.

За время существования предприятием выпущено более 50 базовых и модифицированных авиационных двигателей, которые устанавливались на 170 типах и модификациях самолетов. Для ракет различного класса выпущено более 25 моделей и модификаций жидкостно-ракетных двигателей. На самолетах с

уфимскими двигателями поставлено более 100 мировых авиационных рекордов. Президент России с 2000 по 2008 год В.В. Путин назвал изготавливаемые ОАО «УМПО» авиационные двигатели безусловной гордостью России. В настоящее время УМПО производит турбореактивные двигатели АЛ-31Ф и АЛ-31ФП для самолетов Су-27, Су-30, Су-35 со всеми их модификациями; Р-95Ш и Р-195 для семейства самолетов Су-25; Д-436Т1 для Ту-334 и Д-436ТП для самолета-амфибии Бе-200; колонки несущих винтов на вертолеты Ка-27, Ка-28, Ка-32; трансмиссии для вертолетов Ми-26. Совместно с ОАО «НПО «Сатурн» идет изготовление нового двигателя поколения 4+ +; осваивается двигатель АЛ-55И. Постановлением Правительства Российской Федерации ОАО «УМПО» включено в состав предприятий, задействованных в серийном производстве авиадвигателя пятого поколения. ■

*О. В. Дронова,
специалист аппарата
Республиканского комитета
Башкортостана*

В статье использованы материалы из книги И. Сотникова и М. Воловика «Наша с тобой биография»

Мы победили, потому что верили в Победу



Вот и минула славная историческая дата – 65-я годовщины Великой Победы советского народа и его Вооруженных Сил над сильным, хорошо вооруженным противником – немецко-фашистской армией. Но значение этого события непреходяще, оно не ограничивается одним днем, слишком значима такая веха не только для отечественной, но и для мировой истории.

В такие дни особенно часто приходят воспоминания... Снова и снова будто наяву видишь, как это было...

...Впервые я вступил в бой с немецко-фашистскими захватчиками на Орловско-Курской дуге 18 февраля 1943 года, будучи минометчиком 82-мм батальонного миномета. Было мне 18 лет.

Нашей 73-й стрелковой дивизии было приказано овладеть железнодорожной станцией Змеевка, расположенной на пути из Орла в Курск. А непосредственной задачей для нас, минометчиков, было поддержать огнем наступление пехоты.

С тяжелыми боями мы подошли к Змеевке 24 июля 1943 г. После ее освобождения нашу дивизию повернули на 90 градусов, чтобы с юга подойти к Орлу. 5 августа 1943 г. были освобождены Орел и Белгород, в честь чего в Москве был дан первый победный салют.



После освобождения Орла наша 73-я дивизия сражалась уже в составе I-го Белорусского фронта, на территории Белоруссии. Нашей дивизии был дан приказ: прорвать хорошо укрепленную оборону противника и подойти к реке Сож (правый приток Днепра).

5 октября 1943 г. мы прорвали оборону и пошли в наступление. Мин с собой взяли столько, сколько смогли унести, остальные нам должны были подвозить по мере необходимости. Наша дивизия углубилась на 3 километра в тыл врага, и тут закончился наш запас мин, а новые нам не подвезли. Немцы, услышав, что наши минометы умолкли, пошли в контрнаступление.

Но запас мин имелся на наших старых огневых позициях. Всей ротой мы вышли из немецкой траншеи и пустились бегом через нейтральную зону на свои огневые. Я был тогда наводчиком, нес ствол, прицел и лопату. Пробежав всего 5–6 метров, был тяжело ранен в правую ногу, в бедро. Встать не могу, нога как вареная, пополз через нейтральную зону к своим. Оглянулся и увидел троих немецких солдат, которые стреляли по мне (меня выдавал мой вещмешок). Пули ложились рядом со мной – то у головы, то у ног. Я притворился убитым, замер, и, как мне самому казалось, даже не моргал. Немцы скрылись, я продолжал ползти к своим. А мои фронтовые товарищи в это время считали меня погибшим...

Надо сказать, я так и не бросил тогда лопату – какой солдат без лопаты, так и протащил за собой до госпиталя.

После лечения в госпитале разыскал свою часть, докладывая командиру, что явился в строй, и слышу, говорят: «Как паренек похож на нашего Чинарева! Только тот погиб в немецкой траншее...». Я им: «А я и есть Чинарев, как видите, живой». Слава Богу, не успели мои однополчане похоронку матери отправить – все в боях, да в боях, некогда было...

...Завершив освобождение Белоруссии, мы вступили на территорию Польши. Я по-прежнему находился в составе 48-й армии, 73-й стрелковой дивизии, только уже не I-го Белорусского, а II-го Белорусского фронта.

3 сентября 1944 г. поступил приказ форсировать реку Нарев и продолжать наступление на запад. Так как немцы при отступлении все мосты взорвали, нам пришлось переправляться через реку



ВЕЛИКАЯ ПОБЕДА

с помощью подручных средств. Пехота — кто на доске, кто на плоту или бревне, автомат или карабин — за спину, одной рукой держится за бревно, другой гребет. Нам, минометчикам, дали маленькую резиновую лодку — все-таки миномет весит 61 кг, да ящик мин — 10 штук, каждая мина — 3,5 кг. Расчет состоял из четырех человек, я — за наводчика и командира расчета — так распорядился командир роты капитан Н.Д. Решетников, наказав выполнять все мои команды.

Мы сели в лодку — двое справа, двое слева — и начали грести руками. До середины реки нам удалось доплыть без единого выстрела со стороны немцев. Но как только достигли середины (а ширина ее была 200–250 метров), на нас посыпались снаряды

Вскоре часть наших пехотинцев пошли в наступление, я быстро навел миномет и стал стрелять, немцы залегли, но вот замолчал мой миномет — закончились мины. Немцы, смекнув это, поднялись в полный рост и пошли в контратаку на нашу пехоту. Численный перевес был на стороне врага, и наши стали отходить к реке. Тогда мой заряжающий Костя Орлов берет автомат и бегом навстречу нашей пехоте. Я только успел сказать: «Костя, ты куда?». Он повернулся и на ходу: «Пойду остановлю их». Направил автомат на пехотинцев и кричит: «Стой, стрелять буду, куда бежишь!», и в этот момент с переправы поднесли мины, мой миномет снова «заговорил».

За то, что со своим расчетом и горсткой пехотинцев удержали

Белорусский фронт. Без боя овладели несколькими населенными пунктами. Но затем начались тяжелые сражения, в результате которых нам удалось взять немало городов и сел. В начале мая нашу дивизию отвели во II эшелон для пополнения боеприпасами и людскими резервами. Не прошло и четырех дней, как нас подняли по тревоге и направили вперед, на запад. Водную преграду, возникшую перед нами, поначалу приняли за Балтийское море, на самом деле это оказался залив Фриш-Гаф шириной 8 километров. Посадив на баржи, нас перевезли на другой берег, на песчаную косу Фриш-Нерунг, за которой и было Балтийское море.

Там, на этой косе, для меня и закончилась война. Хорошо запомнил, как через огневые позиции прошли наши парламентарии — 5 человек, без оружия, с широкой белой повязкой на левом рукаве, они несли немцам ультиматум о капитуляции. Возглавлял эту группу капитан санитарной роты Фердинанд Давыдович Нибург. Я видел, как немцы складывали оружие и становились в строй под охраной наших автоматчиков. К нам на огневые позиции пришел командир полка и говорит: «Минометчики, выходите из окопов, война закончилась!». Как только вышел из окопа, первым делом написал матери письмо, что я жив и здоров. Было это ранним утром 9 мая 1945 г. День был погожим и солнечным...

Мы победили потому, что наш народ верил в Победу с первого дня, потому, что со стороны нашего государства это была справедливая, освободительная война; потому, что защитники Отечества самоотверженно, не щадя жизни сражались на передовой фронта, под стать им был и героизм тружеников тыла — все долгие четыре года они работали без выходных, без отпусков, под девизом «Все для фронта, все для победы!». У нас не было перебоев со снарядами, минами, боевой техникой. И потому — огромное спасибо им от нас, фронтовиков, за их героический труд, за совместно с нами одержанную Победу! ■



Михаил Никитович Чинарев — участник Великой Отечественной войны, награжден орденами Славы II и III степени, орденом Отечественной войны I степени, орденом Боевого Красного Знамени, 2 медалями «За отвагу».

С 1948 г. (со дня демобилизации с военной службы) до 1990 г. Михаил Никитович работал на заводе имени М.И. Калинина. Первое время — кладовщиком инструментального отдела, затем он поступил учеником слесаря механосборочных работ в цех 5, новую профессию освоил настолько быстро и успешно, что уже месяц спустя (вместо положенных трех месяцев ученичества) получил 4 тарифный разряд!

Работал на сборке узлов для зенитных пушек КС-19, в конце 50-х, в связи с

переходом завода на выпуск ракетной техники, был направлен на курсы в Москву, после чего продолжил работу уже на сборке узлов для ракет, начиная от самых первых — 13Д. В июне 1966 г. к боевым наградам Михаила Никитовича добавилась еще одна — за добросовестный труд — орден «Знак Почета».

Закончив школу мастеров, он работал мастером в цехе 30, контрольным мастером цеха 7, слесарем цеха 97.

Но своим основным рабочим местом Михаил Никитович по праву считает участок сборки военной продукции цеха 30.

и мины. Оказалось, немецкий наблюдатель следил за нашей переправой и сообщал на свои батареи. Как только вблизи лодки стали рваться снаряды, я приказал грести изо всех сил, чтобы вырваться из-под обстрела. К счастью, нам удалось добраться до берега без потерь. Установили миномет и стали наблюдать.

плацдарм на правом берегу, мы были удостоены наград — мне вручили орден Славы II степени, Орлову — орден Отечественной войны I степени, другим нашим ребятам — орден Красной Звезды.

В начале 1945 года подошли к границе Восточной Пруссии, где наша 73-я стрелковая дивизия в составе 48-й армии влилась в III