



МАКС-2007. Рекордным стал контракт на закупку боевых самолетов для ВВС России более чем на 3 миллиарда долларов.

В составе ВВС появятся 48 истребителей Су-35БМ, 4 истребителя Су-30М2, 12 истребителей Су-27СМ. Правда, самую

(Продолжение на 2-й стр.)



Содержание

2 Официальной строкой

ФОТОРЕПОРТАЖ	2 стр. обл.	И шоу, и бизнес, и выставка
СОБЫТИЕ	4	Министр сказал: пробиваться будем вместе
НАШИ ИНТЕРВЬЮ	7	«Вертолеты России»: позиции сохраним
СОБЫТИЕ	10	По насыщенной программе
	11	Горячее лето профсоюзов
АНАЛИТИКА	13	В алгоритме трудового спора
	16	Спецодежда как защита

18 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	18	ФОС – в Башкортостане
ПЕРВИЧКА	22	А нужен ли социальный пакет?
	24	Альфа и омега соцпартнерства
	26	В режиме безопасности
	28	Контроль в каждый цех
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	30	Молодость укрепляет позиции
ЮРИДИЧЕСКИЙ		
ВСЕОБУЧ	31	Правовая инспекция – в действии
	34	Спрашивайте – отвечаем
КОНКУРСЫ	35	В мастерстве соперничала молодежь

36 За проходной

ПОД КРЫЛОМ		
ПРОФСОЮЗА	36	ДОЛ отметил юбилей профсоюза
	38	В первый класс – с профсоюзом и авиацией
ОНИ - НАШИ!	39	Профлидеру возраст не помеха
	39	Человек большой души
ПО СТРАНИЦАМ		
МНОГОТИРАЖНЫХ ГАЗЕТ	40	При себе иметь смекалку
	41	Жучара
ГРАНИ ИСТОРИИ	42	В предгрозовые предвоенные
СПОРТПЛОЩАДКА	46	Второе, но почетное
	47	Борьба красивая, впечатление двойное



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

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.

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 «Алмаз-принт». Тираж 999 экз. Зак № 049.

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

(Начало на 2 стр. обложки)

ожидаемую новинку отечественной авиации – истребитель пятого поколения Т-50, создающийся ОКБ Сухого по проекту ПАК ФА, на авиасалоне так и не показали. Первый полет этой новой машины ожидается осенью текущего года. 20 августа было объявлено о начале наземных испытаний нового самолета.



Своего рода «гвоздем» салона, как и предполагалось, стал пассажирский самолет Sukhoi SuperJet, столь широко рекламируемый в СМИ в последнее время. Действительно, красивая машина. Но если честно, то на фоне такого разнообразия авиатехники, какое было представлено на поле авиасалона, ошеломляющего впечатления лично на меня он не произвел. Быть может, по-другому машина смотрелась бы в воздухе, но, к сожалению, в день, когда мы были на авиасалоне, она не летала. В любом случае, это наш, российский

самолет, и то, что он есть, может лишь вызвать законную гордость за наших авиастроителей.

А вот на борту второго самолета, презентованного воронежцами – Ан-148 – мне удалось побывать и не однажды выслушать рассказы его создателей, как полету этой машины аплодировал побывавший на салоне премьер В.В. Путин. Знаковые, несомненно, аплодисменты, но самолет и без них стоит восхищения. Когда чувствуешь, как огромная птица чутко вздрагивает от каждого шага по салону, невольно думаешь: сколько же труда, мысли, изящества нужно было вложить в это поистине



произведение искусства, которое, к тому же, как говорят воронежцы, и «бочку» вообще-то даже может сделать, несмотря на размеры...

Нынешний МАКС уступает прошлому лишь по количеству зару-





бежных гостей: сказался кризис. Полностью отсутствовали самолеты ВВС США, а вот в 2007 году знаменитый В-52 – мрачный и черный – вызывал некие эмоции...

Что осталось неизменным на салоне – часовые очереди и неразбериха в системе регистрации и прохождения фейс-контроля, с учетом того, что мы были в день, когда салон посещали только специалисты. Можно только представить, что там творилось, когда нахлынула основная масса посетителей... С этим делом, похоже, на МАКСе будет постоянная напряженка. Неизменно «потолочными» остались цены – от бутерброда до въезда на территорию в автомобиле. По-видимому, организаторы МАКСа предполагают, что рядовой посетитель вполне способен оставить две-три тысячи рублей, чтобы насладиться вкусом крохотных порций разваренной рисовой каши под названием «плов» и прикупить несколько стандартных сувениров. С этой стороны кризис, похоже, салона ничуть не коснулся.

А помимо необычайно красивых полетов самолетов, которые мы все-таки увидели, несмотря на низко летящие облака, меня еще чрезвычайно удивило другое явление: приветливость на лицах многочисленных омоновцев. Вот и не поверьте после этого, что авиация облагораживает людей...

И все же МАКС – это действительно событие в авиационной жизни страны. Которое, к счастью, доказывает: Россия жива и будет жить дальше, несмотря ни на что. ■



Игорь Киселев. Фото Елены Гиро



Министр сказал: пробиваться будем вместе

В первой декаде июля в зале заседаний коллеги Министерства промышленности и торговли России состоялась встреча председателей профсоюзов работников оборонной промышленности, машиностроения, судостроения и судоремонта, авиационной и радиоэлектронной промышленности, атомной энергетики с министром В.Б. Христенко. С профсоюзной стороны группу возглавлял председатель ФНПР М.В. Шмаков. Со стороны министерства во встрече участвовали также директора ряда департаментов Минпромторга.

Министр вполне демократично поздоровался с участниками встречи, представил лидерам профсоюзом руководителей департаментов, приглашенных на встречу — их количество показывало, что к предстоящему разговору с профсоюзами в министерстве отнеслись серьезно. «Постараемся ответить на все ваши вопросы», — сказал Христенко и приготовился слушать.

Предваряя разговор, М.В. Шмаков коротко охарактеризовал проблемы, предлагавшиеся к обсуждению. Основной проблемой, как водится, были деньги. Говорилось о том, что средства, выделенные под гособоронзаказ, до многих предприятий до сих пор не дошли (напомню, такое состояние дел было на начало июля). Некоторые предприятия находятся на грани закрытия. Низким, не сопоставимым с квалификацией работников в оборонно-промышленном комплексе продолжает оставаться уровень заработной платы.

Ряд проблем затронул в своем выступлении председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышлен-

ности А.И. Чекменев. В частности, он развил тему взаимодействия с министерством: раньше профсоюзы «оборонки» получали от органов государственной власти информацию, содержащую статотчетность и другие сведения о состоянии дел в отраслях, теперь этот источник «усох», в особенности с учетом постоянных изменений в структуре управления оборонными отраслями. Между тем, профсоюзы ведут собственный мониторинг положения дел в трудовых коллективах с учетом финансово-экономического кризиса, и обмен социально значимой информацией способствовал бы тому, чтобы предупреждать социальные взрывы, вовремя принимая необходимые решения и меры, не доводя дело до критического состояния.

А.И. Чекменев затронул также тему охраны труда и предложил министру подумать над тем, чтобы создать в министерстве подразделение, занимающееся этим вопросом, для того, чтобы у профсоюзов в этой сфере был конкретный партнер, с которым можно было бы работать.

Было высказано и пожелание о том, чтобы министерство занимало более принципиальную позицию по отношению к директорам, которые не выполняют кол-



лективные договоры и отраслевые соглашения.

Как заметил председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев, представители профсоюзов решили обсудить вопросы, характерные для всех отраслей. Но, тем не менее, он поинтересовался, что думают в министерстве по поводу ситуации в Самарском двигателестроительном комплексе, имеющимися перспективами по 334-й машине.

Были подняты и многие проблемы по оборонному комплексу: это и техпервооружение, и закрепление кадров, и законодательное оформление права предприятий на внутреннее ипотечное кредитование. У атомщиков прозвучал ставший уже риторич-

еским вопрос о том, при формировании тарифов на электроэнергию фонд оплаты труда по-прежнему рассчитывается по остаточному принципу. У судостроителей — проблемы с недогрузкой предприятий, необходимостью строить жилье для молодежи в Северодвинске...

Министр внимательно выслушал весь этот «вал» проблем и предложил подключить руководителей профсоюзов ОПК к участию в работе созданной в министерстве рабочей группы по мониторингу за финансово-экономическим состоянием организаций, находящихся в перечне системообразующих организаций, в области оборонно-промышленного комплекса, авиастроительной, судостроительной, радиоэлектронной промышленности,

двигателестроения, промышленности боеприпасов, спецхимии и обычных вооружений. Кроме того, министр предложил проводить подобные расширенные совещания с работниками профсоюзов ОПК ежеквартально.

По итогам рабочей встречи было также принято решение об участии представителей профсоюзов ОПК в работе комиссии по повышению устойчивости развития отраслей промышленности и торговли Минпромторга России.

В.Б. Христенко вполне открыто отвечал на острые вопросы, поставленные председателем профсоюзов. Он особо подчеркнул, что в условиях кризиса необходимо в наиболее полной степени сохранить объемы контрактации по гособоронзаказу. Не обошел вниманием и пробле-



СОБЫТИЕ

му движения средств от головных предприятий-исполнителей гособоронзаказа по всей цепочке кооперации, признавшись, что универсального инструмента здесь нет, и специалисты министерства вынуждены работать «в ручном режиме». «Давайте с вашим участием вместе прошибать тромбы», — предложил министр, имея в виду возможности названной выше «антикризисной» рабочей группы.

Более чем тяжелой он признал тему заработной платы. Точка зрения министра здесь такова: одним махом решить этот вопрос невозможно. Роль отраслевых тарифных соглашений, в которых зафиксированы позиции по заработной плате, важна по общим показателям, но у каждого отдельно взятого предприятия — свои условия по себестоимости продукции, состоянию технического перевооружения, портфелю заказов и соответственно — свои возможности по уровню зарплаты. К тому же по «оборонке» зарплата зафиксирована в госцене, и тут заказчик — Министерство обороны — диктует свои условия.

Министр сообщил, что посетил почти все предприятия авиапрома и пришел к выводу: для того, чтобы говорить о повышении заработной платы, себестоимость продукции нужно снижать в разы. По его словам, чтобы в долгосрочной перспективе обеспечить устойчивый серийный выпуск продукции в рамках оборонного заказа, предприятиям необходимо модернизировать структуру производства и переподготовить персонал под новые технологии. В пример он привёл «НАПО им. Чкалова»: «В Новосибирске пришли к проекту перевооружения, который сопряжён с четырехкратным сокращением произ-

водственных площадей. В таком случае производительность будет в 3 раза выше, работники будут получать большую зарплату, а предприятие — прибыль». При этом В.Б. Христенко добавил, что, по его мнению, «это правильный и естественный путь, более ответственный, чем текущее латание дыр».

Министр подчеркнул, что, в условиях кризиса необходимо руководствоваться теми стратегиями и планами, которые были определены ранее. «Мы сегодня все трудности преодолеваем только для того, чтобы не сбиться с пути. Техническое переоснащение на этом пути для нас задача номер один. У нас есть набор еще докризисных инструментов. Например, субсидии по процентным ставкам на техперевооружение. И сейчас появились субсидии на текущую деятельность предприятий ОПК», — отметил глава Минпромторга. При этом он подчеркнул, что «самое главное — чтобы предприятия активно включались в эту работу. У нас 22 вида субсидий, от экспортных до новейших под текущую деятельность». То, как предприятие сможет воспользоваться предлагаемыми государством инструментами, по словам министра, определяет, в том числе, эффективность работы директора и его аппарата.

При этом министр сообщил, что «по многим направлениям субсидий работа идет достаточно активно. Оборонщики — главные получатели субсидий, например, по экспорту. В этом году мы уже профинансировали промышленность на 5,7 миллиарда рублей. Из них больше половины приходится на предприятия ОПК».

Кроме того, министр затронул вопрос предоставления субси-

дий казенным предприятиям. Для таких предприятий, подчеркнул он, необходимо проработать возможность авансирования. По его мнению, требуются доработки и меры по предупреждению банкротства предприятий ОПК: «Если необходимо, будем выходить с предложениями по изменению нормативной базы и упрощению процедуры».

На встрече поднимался вопрос и о том, чтобы учитывать мнение профсоюзов при назначении руководителей предприятий, как это было раньше. Министр согласился с этим и предложил привлечь профсоюзы в качестве экспертов к участию в работе конкурсной комиссии министерства. «Поработаем вместе квартал и посмотрим, как получится», — сказал он. Заодно было достигнуто и согласие в том, чтобы включить в систему оценки деятельности директоров предприятий то, как они исполняют коллективные договоры.

Говоря о ситуации в двигателестроении, министр признал, что положение в Самаре в этой связи — самое тяжелое. Выход один: интеграция имеющихся там предприятий в одно, сказал он, и необходимые меры прорабатываются. Что же касается 334-й машины, то ответ был краток: будут заказы — мы сумеем консолидировать средства для ее производства. Нет заказов — не будет и денег...

В целом, встреча получилась полезной. Налажен контакт с министерством, определены принципы совместной работы. Насколько она будет эффективной — покажет время. ■

*Игорь Киселев
Фото автора*

По сложившейся традиции мы предоставляем в «Вестнике Профавиа» слово руководителям крупнейших корпораций отрасли с тем, чтобы наши читатели получили возможность ознакомиться с состоянием дел в авиационной промышленности и ее перспективами. Сегодня в номере – интервью с генеральным директором ОАО «Вертолеты России» А.Б. Шибитовым.

– Андрей Борисович, в 2008 году в Российской Федерации был существенно увеличен выпуск вертолетов. Что явилось причиной такого роста продаж на внутреннем и внешнем рынках?

– В прошлом году предприятия отечественной вертолетостроительной отрасли выполняли поставки, обусловленные содержанием портфеля твердых заказов. Лишних машин мы не делаем, и говорить о беспрецедентном росте спроса на нашу продукцию на внутреннем рынке или об увеличении покупательской способности заказчиков здесь будет не вполне правильно. «Успех отрасли» на самом деле был плановой работой, и мы ее выполнили. И даже слегка перевыполнили, превысив плановые показатели года на 3%.

У нас нет отказов от экспортных контрактов, находящихся в стадии производства. Внутри страны отказы от незначительного числа вертолетов были – в основном, на одну-две машины. На благополучии некоторых из наших заказчиков негативно отразился финансовый кризис, и во второй половине прошлого года они скорректировали свои планы

«Вертолеты России»: позиции сохраним



закупок, отказавшись пока от новых приобретений. Обвального характера в отношении нашей продукции этот процесс не приобрел, и финансовый год нам удалось завершить с неплохими показателями.

Между тем, за рубежом спрос на надежные и относительно недорогие машины российского производства продолжает сохраняться. Более того, в некоторых случаях наша продукция по итогам тендеров оказывается

привлекательнее зарубежных аналогов. И дело здесь не только в цене, но и в качестве нашей продукции, а также более взвешенном маркетинге и, как ни странно, в более достоверной рекламе.

Российские вертолеты имеют ряд особенностей. Главное, в них очень удачно соотносятся эффективность и стоимость, что позволяет даже в экономически сложное время покупать наши машины.

НАШИ ИНТЕРВЬЮ

– Как финансово-экономический кризис повлиял на деятельность предприятий холдинга, ощущается ли помощь правительства РФ?

– Российская вертолетостроительная отрасль сейчас начинает ощущать все большее воздействие кризисных явлений, происходящих в мировой экономике. Они затрагивают прежде всего наших зарубежных партнеров, вынуждая их сокращать объем финансовых средств на закупку у нас новых вертолетов.

Одновременно сократился поток кредитных ресурсов, что неблагоприятно сказалось на инвестиционных проектах ОАО «Вертолеты России». При благоприятных экономических обстоятельствах доступное кредитование позволило бы отрасли осуществить техническое перевооружение производственных предприятий, в чем они нуждаются с каждым годом все острее, а также запустить ряд новых вертолетных программ, необходимых для увеличения доли продаж на глобальном вертолетном рынке.

Кризис и отсутствие «дешевых» кредитов вынуждает ОАО «Вертолеты России» корректировать производственные планы, приводя их в соответствие с текущей и перспективной рыночной ситуацией. В ближайшие два-три года мы сохраним свои позиции на российском и зарубежных рынках, однако эффективного роста не будет. Рост возможен при наличии государственной поддержки, которую отрасль, конечно, ощущает, однако надо признать, что мы не получаем ее в адекватном размере, в каком, например, ее получают отрасли, где ситуация намного хуже.

Мы сейчас проводим соответствующую работу с правительством, чтобы вертолетостроение получило поддержку в объеме, достаточном для эффективного развития. По нашему мнению, наша отрасль заслуживает большего внимания с точки зрения выделения реальной государственной поддержки, хотя понимаем, что эта реальная государственная помощь сегодня в условиях кризиса может быть весьма ограниченной. При этом мы не

просим кредитов на выживание, — нам они нужны именно на развитие, и на возвратной основе.

– По каким социально-экономическим показателям наиболее сложная ситуация на предприятиях, если иметь в виду численность, заработную плату, долги, налоги и тому подобное?

– Недостаточная укомплектованность КБ и предприятий конструкторским и производственным персоналом также отражается на том, что 15-процентного сегмента на мировом рынке вертолетов мы сможем достичь не ранее 2015 года. Современное авиастроение требует специалистов очень высокой квалификации, многие из которых с середины 90-х годов поменяли сферу своей деятельности. В вертолетостроение их уже не вернуть, и нам предстоит восполнять этот кадровый пробел, выращивая настоящих профессионалов из молодых специалистов.

В настоящее время зарплата на предприятиях отрасли — невысокая, и наших квалифицированных специалистов с удовольствием приглашают работать в организации по эксплуатации воздушного транспорта, где условия труда привлекательнее. Это тоже становится проблемой отрасли. Перспектив роста зарплаты на наших предприятиях лишают постоянно растущие аппетиты тех из поставщиков и смежников, кто является «естественным монополистом». Особых успехов в работе с ними российского Антимонопольного комитета пока не видно.

С долами все предприятия отрасли рассчитались, но с декабря прошлого года наш холдинг стали пополнять новые заводы, и их проблемы по финансовым задолженностям нам также предстоит решить.

– Каковы состояние, перспективы и источники финансирования технического перевооружения производств, как решаются связанные с этим проблемы подбора и повышения квалификации персонала?

– Без технического перевооружения КБ и предприятий не

возможно увеличить производительность труда и повысить конкурентоспособность российских вертолетов на рынке. Оно же могло бы компенсировать и недостачу кадров. На предприятиях уже завешен перевод финансовой сферы деятельности на современный электронный документооборот, завершается перевод конструкторской документации на электронный документооборот, пришло время обновлять оборудование и станочный парк, износ которого на начало года составил 87,4%.

Программа перевооружения отрасли предусматривает 50-процентное долевое участие государства в финансировании. Вторую половину требуемых объемов мы планировали сформировать из внутренних резервов и привлечения банковских кредитов. Однако труднодоступность последних существенно тормозит финансирование мероприятий, а секвестирование бюджета ограничивает долю государственного участия в этом и ставит в сложное финансово-экономическое положение предприятия с высокой долей загрузки по гособоронзаказу. В условиях фактически утвержденных цен по заключенным контрактам повышение процентной ставки ухудшает экономическое состояние предприятий. Возможные сложности с финансовыми ресурсами, необходимыми для выполнения наших заказов, у предприятий-смежников в результате финансового кризиса создают определенные производственные риски.

Производство вертолетов резко ограничивается количеством выпускаемых трансмиссий на предприятиях «Редуктор-ПМ» и «Красный Октябрь». На базе ОАО «Редуктор-ПМ», в этом году пополнившего структуру холдинга, мы намерены создать центр компетенции по разработке, производству и испытаниям трансмиссий вертолетов. Как его обеспечить современным оборудованием — это уже наша проблема. Такой центр позволит модернизировать сам технологический процесс производства. Мы уже просчитали, что реструкту-

ризация производства позволит на существующих площадях производить продукции в 3–3,5 раза больше.

В принципе, проблему нехватки производственных мощностей на вертолетных заводах решает организация работы в две-три смены, как это сегодня сделано на арсеньевском предприятии ОАО «Арсеньевская авиационная компания "Прогресс" им Н.И. Сазыкина». Но это имеет свои минусы. Чтобы избежать этого, в рамках программы технического перевооружения на Казанском вертолетном заводе в этом году приобретают 25 высокоточных обрабатывающих центров и 88 единиц металлообрабатывающего оборудования.

В Арсеньеве программа технического перевооружения включает два главных направления: литейное производство и участок механической обработки высокоточных деталей, первую очередь которого там планируют ввести в эксплуатацию в этом году. По лизинговой схеме «Прогресс» получит оборудование немецкой фирмы DMG. Его эффективность в 10 раз превышает эффективность имеющегося у завода оборудования. Далее в планах — установить на новом участке японские токарно-фрезерные обрабатывающие центры.

– Каковы наиболее приоритетные программы производства?

– В числе ближайших актуальных задач ОАО «Вертолеты России» — вывод на рынок новых моделей вертолетов среднего и легкого классов. Это поможет российскому вертолетостроению увеличить глобальное присутствие с нынешних 2–4% до 15% к 2015 году.

Кроме того, в течение двух лет планируется выпустить на рынок новые вертолеты Ми-38, оснащенные российскими двигателями ТВ7-117. Базовым двигателем для военного вертолета Ка-60 станет РД-600 разработки НПО «Сатурн». Его гражданский аналог Ка-62 будет оснащаться двумя двигателями: глубоко модернизированным РД-600 и двигателем Ardiden 3G французской компании Turbomeca.

Кроме того, на ОАО «Московский вертолетный завод им. М.Л. Миля» готовятся к ОКР по дальнейшему совершенствованию нового боевого вертолета Ми-28Н. Новый импульс в производстве, эксплуатации и маркетинге вертолетов семейства Ми-8/17 может дать оснащение машины комплексом ИБКВ-17. Он создан в рамках концепции «стеклянной кабины» с использованием новейших достижений в области авиационного приборостроения.

После принятия российскими ВВС на вооружение вертолета «Ансат-У» ширится спектр зарубежных заказчиков на эти винтокрылые машины. В настоящее время, наряду с российскими ВВС, их приобрели Южная Корея (7 единиц), Лаос (2 единицы) и Казахстан (2 единицы).

В более продолжительной перспективе — программа создания скоростного вертолета. Без государства поднять этот проект невозможно. Сегодня программа предполагает две параллельные разработки — Ми-Х1 в КБ М.Л.Миля и Ка-92 в КБ Н.И. Камова. Как ожидается, первая машина поднимется в воздух через 7–10 лет.

– Планируется ли создание в рамках ОАО «Вертолеты России» структуры, занимающейся организацией охраны труда и контролем работы руководителей в этой области?

– В рамках ОАО «Вертолеты России» не планируется создание независимого подразделения, занимающегося охраной труда. На каждом предприятии холдинга существует служба охраны труда, которая осуществляет деятельность в полном соответствии с государственными нормативными требованиями по охране труда, обеспечивая приоритет сохранения жизни и здоровья работников. Мониторинг ситуации по общим параметрам осуществляет Управление кадровой политики ОАО «Вертолеты России».

– В свете изменений в законодательстве об охране труда планируется ли проведение аттес-

тации всех рабочих мест на предприятиях акционерного общества?

– Как уже было сказано, на каждом предприятии холдинга существует служба охраны труда, которая проводит аттестацию всех рабочих мест согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда». Так, например, в ОАО «МВЗ им. М.Л. Миля» аттестация всех рабочих мест была проведена в период с 2003 по 2006 годы. В ОАО «Камов» аттестация была проведена в период с 2002 по 2005 годы, в текущем году проводится аттестация в плановом порядке, на остальных предприятиях она также проводится в текущем режиме.

– Как вы оцениваете перспективы социального партнерства с Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, как в рамках работы Координационного совета, так и в других направлениях?

– В 2008 году ОАО «Вертолеты России» заключило с Профавиа соглашение о взаимодействии и сотрудничестве, и мы намерены реализовывать его основные положения. Очень важной частью социального партнерства является совместная разработка Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2011–2013 годы. Также будет продолжаться работа Координационного совета. Заседание, проведенное в марте 2009 года, показало, что Координационный совет является хорошей площадкой для обсуждения с представителями первичных профсоюзных организаций основных проблем в области социальной политики, предпринимаемых мер по улучшению условий труда и социальной защите работников, а также перспективных направлений работ. ■

– Спасибо, Андрей Борисович, за интервью и готовность к сотрудничеству с нашим профсоюзом.

Игорь Киселев

По насыщенной программе

В период с 25 по 27 августа прошел традиционный семинар председателей территориальных организаций профсоюза. В этом году местом проведения было выбрано ОАО «НПО «Сатурн».

Программа семинара была насыщенная, все дни расписаны по минутам. Первый день — круглый стол, где участники обсудили деятельность организаций профсоюза в условиях экономического кризиса и ход выполнения решений XV съезда профсоюза. Разговор шел о своевременной оплате госзаказа, о проблемах предприятий Самарского региона, о действиях организаций профсоюза в связи с сокращением социальных льгот и гарантий, представляемых коллективными договорами, сокращением численности работающих.

Одной из проблем, обсуждавшихся участниками, были действия профсоюза в условиях создания в отрасли холдинговых компаний и место территориальных организаций в работе координационных советов профсоюза в холдинге. Было подчеркнуто, что ни одно изменение в коллективном договоре не должно пройти мимо профсоюзного комитета, все изменения должны оформ-



ляться соответствующим документом с указанием срока действия изменений. Среди тем, затронутых участниками круглого стола, были также анализ уровня заработной платы по предприятиям, развитие социального партнерства, формирование социального пакета, проблемы, возникающие при предоставлении льгот и компенсаций (в т.ч. при замене молока денежной компенсацией), при оформлении досрочных пенсий работающим во вредных условиях.

Во второй день семинара состоялось знакомство с работой ОПО «НПО «Сатурн» и первичной профсоюзной организации.

Наибольшее впечатление осталось от посещения испытательного стенда «Полуэво», ЗАО «Волг Аэро», инженерного корпуса КБ, корпусов №32 и №7. Была возможность сравнить и удивиться, что и в условиях кризиса идет реконструкция производства, делается все, чтобы двигатель Суперджет был поставлен вовремя.

В этот же день состоялось заседание оргкомитета по подготовке празднования 75-летия со дня образования профсоюза.

Особое впечатление у участников семинара оставило знакомство с достопримечательностями города Рыбинска и Ярославля. ■

*Отдел информационной работы
ЦК профсоюза*



Горячее лето профсоюзов

Восстановлен профсоюзный лидер Красноярского дрожжевого завода

После создания профсоюза в ЗАО «Красноярский дрожжевой завод» начались репрессии в отношении его активистов. Но профсоюзные лидеры не были намерены сдаться. 10 августа правовой инспекцией труда краевой организации профсоюза работников АПК был восстановлен в судебном порядке профсоюзный лидер Дрожжевого завода Федор Калинин.

Формально Федора Калинина уволили по п.7 ст. 77 ТК РФ вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

В марте работники завода объединились в профсоюз. 24 апреля директор завода Дмитрий Гацко предложил работнику подписать соглашение, в котором ему устанавливалась заработная плата почти вдвое меньшая, причем за ту же норму рабочего времени и на том же рабочем месте грузчика.

Профсоюзный лидер отказался подписывать дискриминационное соглашение. Но директор на этом не остановился. Было решено изменить условия трудового договора Калинина в одностороннем порядке, то есть по инициативе работодателя. 29 июня ему было предложено письменно выразить согласие на продолжение работы с пониженной оплатой, на что работодатель опять получил отказ. 30 июня работник был уволен по основанию п. 7 ст. 77 ТК РФ (вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Проведя проверку по факту увольнения работника, правовая инспекция труда краевой организации профсоюза работников АПК выявила нарушения действующего трудового законодательства, устранить которые в добровольном порядке работодатель не пожелал. Дело бы-

ло отдано на рассмотрение в Железнодорожный районный суд г. Красноярска. Представителем истца в деле выступил председатель крайкома профсоюза работников АПК Виталий Дрожжаков.

Дело рассматривалось с участием прокурора. Суд и прокурор поддержали позицию профсоюзной правовой инспекции. Из совокупности представленных профсоюзной стороной доказательств суд пришел к выводу, что работодатель не имел законных оснований для изменения в одностороннем порядке условий трудового договора в части уменьшения оплаты труда. Ответчик не смог представить доказательств о том, что для изменения в одностороннем порядке истцу условий заключенного с ним трудового договора без его согласия, имелись предусмотренные ст. 74 ТК РФ причины, как то изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике или технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), когда условия трудового договора не могут быть сохранены.

Таким образом, поскольку законных оснований для изменения по инициативе работодателя истцу определенной трудовым договором оплаты труда не имелось, истец согласился на это изменение не давал, отказ истца от продолжения работы в новых условиях оплаты труда правомерен, в связи с чем его увольнение по мотиву отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора произведено работодателем незаконно.

Работник восстановлен на работе, ему взыскан заработок за время вынужденного прогула, и денежная компенсация морального вреда, то есть компенсация физических и нравственных страданий, связанных с незаконными действиями работодателя.

Рабочие Орлэкса вышли на улицу



28 августа сотрудники завода Орлэкс (г.Орел) вышли на улицу, требуя от руководства завода выплаты заработной платы за полгода. У здания администрации завода образовался стихийный митинг, в котором участвовала половина рабочих. Протестующие рабочие требовали призвать к ответу тех, кто банкротит завод. Руководители предприятия пообещали расплатиться с долгами как только будет реализовано имущество завода. По словам руководства, счет на заводе были заблокированы судебными приставами.

24 августа 2009 года в областной администрации обсуждали ситуацию сложившуюся вокруг завода. Первый зам. губернатора Борис Коновалов заявил, что долг по зарплате перед работниками снизился, он составляет 36 млн. руб. Чиновники пообещали урегулировать до конца года ситуацию вокруг завода.

Моряки с Arctic Sea обратились в профсоюз с просьбой защитить их права



СОБЫТИЕ

Обратиться за помощью к своему профсоюзу вынуждены были члены экипажа освобожденного недавно сухогруза «Arctic Sea».

До сих пор они не смогли получить ни зарплаты за август, ни личные вещи и документы, оставшиеся на борту судна.

Одиннадцать моряков «Arctic Sea» прибыли в Архангельск. В аэропорту их встречали родные и близкие. С нетерпением ждали новостей и представители многочисленных СМИ, однако от общения с прессой моряки категорически отказались.

«Действительно был захват. С 24 июля экипаж находился под контролем неизвестных лиц. Бандиты вывели из строя приборы, отобрали у моряков личные средства связи, — рассказал Александр Красноштан, председатель Северной региональной организации РПСМ. — Никакие другие детали разглашать моряки не могут, они действительно дали соответствующую подписку».

По контрактам, моряки должны были отработать до конца сентября. Согласно заключенному с работодателем коллективному договору, при списании раньше положенного срока по вине судовладельца моряку полагается компенсация в размере двух базовых ставок от оклада.

Кроме того, некоторые члены экипажа получили травмы. Помимо этого, бандиты забрали у моряков документы и мобильные телефоны. «На сегодняшний день моряки без документов. Восстанавливать их — это опять же время и деньги», — говорит Александр Красноштан. Есть еще и такой аспект, как компенсация морального вреда.

31 августа состоялась встреча членов экипажа, председателя Северной региональной организации РПСМ и представителей оператора сухогруза, компании «Solchart Arkhangelsk Ltd.». Все требования моряки изложили в письменном виде. Документы рассмотрят в Архангельске и затем переправят финскому судовладельцу.

До сих пор нет связи с четырьмя членами экипажа, оставшимися на борту. Родственники намерены обратиться в Министерство обороны РФ с требованием организовать связь с моряками.

Часть вернувшихся членов экипажа выразили недовольство действиями архангельского оператора. Моряки благодарят профсоюз

за содействие, а с «Solchart» больше связываться не хотят.

Таксисты потребовали тарифа 10 рублей за километр

Омские таксисты объединились, создав общественную организацию, которая будет отстаивать их интересы перед властями и перед работодателями. Профсоюз таксистов возглавил Андрей Никитенко, личный опыт которого в профессии — восемь лет. О количестве членов профсоюза ничего неизвестно, но, по словам Никитенко, «в профсоюз входят водители, работающие со всеми таксомоторными компаниями города». Основные требования таксистов сводятся к введению на законодательном уровне единого тарифа при минимальной стоимости проезда в 100 рублей и плате за каждый километр пути в размере 10 рублей. Не допускать на дорогах тарифов ниже этого — таково, по мнению организаторов профсоюза, обязательство городской администрации.

Против директора судоремонтного завода заведено уголовное дело



В Приморье возбуждено уголовное дело в отношении директора 30-го судоремонтного завода Минобороны Максима Кутянина. Как сообщает РИА «Новости», следствие считает, что директор 5 месяцев не платил рабочим зарплату, чтобы получить субсидии для предприятия.

20 июля 56 рабочих этого предприятия в знак протеста приостановили работу на две недели. Они требовали погашения долгов по зарплате. Общая сумма долга,

по данным профсоюза, достигла 23 миллионов рублей. К работе они приступили 3 августа после выплаты большей части задолженности. Полностью долг по зарплате был погашен 21 августа.

Уголовное дело в отношении директора завода Максима Кутянина возбуждено по ч. 2 ст. 145.1 Уголовного кодекса (невыплата зарплаты, повлекшая тяжкие последствия). Она предусматривает лишение свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности на срок до трех лет.

Аналогичное дело было заведено против директора другого завода Минобороны в Приморье. Он не платил своим рабочим зарплату 7 месяцев.

Рабочим военного завода в Приморье погасили долг по зарплате

Рабочим 30-го судоремонтного завода в поселке Дунай Приморского края



полностью погасили долг по зарплате, выплатив около 8 миллионов рублей.

Рабочие этого предприятия 20 июля на две недели приостановили работу из-за 23-миллионного долга по зарплате, накопившегося за пять месяцев. В акции участвовали около 60 из 405 работников судоремонтного комплекса завода, ремонтирующего военные суда. К работе они приступили 3 августа, после того, как большая часть долга была погашена.

Крупная задолженность по зарплате остается еще на одном военном заводе Приморья — 50-м. Здесь люди ждут заработанного уже восемь месяцев, долг превышает 9 миллионов рублей.

Как ранее сообщила представитель прокуратуры, в ближайшее время будет принято решение по результатам проверки, проведенной военной прокуратурой Тихоокеанского флота в отношении руководителей 30-го судоремонтного завода по фактам невыплаты зарплаты.

В алгоритме трудового спора

Основной принцип информационной работы
«Если информация о событии отсутствует в СМИ,
то события не было!»

О коллективном трудовом споре в КНААПО в нашей отрасли хорошо известно. По просьбе редакции анализом организации информационной работы в таких непростых условиях и рекомендациями делится ответственный за работу со СМИ в профкоме объединения, главный технический инспектор труда ЦК Профавиа Павел Боязидович Арсланов.



■ основная тематика и направленность СМИ.

В работе со СМИ основное — оперативность подготовки информации. Ключ к оперативности — использование информационных технологий: компьютер, Интернет, электронная почта.

В условиях коллективного трудового спора необходимо определить ответственного за взаимодействие со средствами массовой информации. Это должен быть человек, разбирающийся в тон-

костях трудового законодательства и полностью владеющий текущей информацией.

Необходимо подготовить общую информационную справку об организации. Это пригодится, если придет журналист, который ничего не знает о профсоюзах в целом, о профсоюзной организации в частности и о том, чем вы занимаетесь. Заблаговременно заготовить шаблон пресс-релиза. Подготовить помещение для проведения пресс-конференций.

Средства массовой информации играют ведущую роль в деятельности профсоюзной организации. Тщательно спланированная кампания в СМИ должна проводиться достаточно длительное время для достижения желаемых результатов.

В условиях коллективного трудового спора, когда отсутствует запас времени для планирования долгосрочных широкомасштабных кампаний, большую роль играет подготовительная работа.

Для эффективной работы со СМИ необходимо заблаговременно сформировать и постоянно обновлять базу данных СМИ. Важно иметь всегда под рукой следующие сведения:

- наименование СМИ, координаты редакции, тираж;
- ФИО главного редактора и журналистов, занимающихся определенной тематикой или ведущих определенные рубрики;
- кому принадлежит данное СМИ (декларированная и реальная принадлежность);

Городской сервер

www.komcsi

Сервер поддерживается и развивается редакцией еженедельника «Н

Экономика и бизнес

Новости

В понедельник, 15 сентября, профсоюз КНААПО проведёт митинг у ДК Авиастроителей

В понедельник, 15 сентября, профсоюзная организация КНААПО проводит митинг в поддержку требований трудового коллектива объединения. Митинг состоится на площади у Дворца культуры Авиастроителей. Начало митинга — 17 часов 30 минут.

По результатам планируется принять обращение к Президенту РФ Дмитрию Медведеву, председателю правительства РФ Владимиру Путину, председателю Государственной Думы, председателю Совета Федерации, лидерам думских фракций, губернатору Хабаровского края, уполномоченному по правам человека в РФ.

В своём обращении авиастроители требуют полного сохранения государственных гарантий повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Также они просят принять безотлагательные меры по восстановлению в Трудовом кодексе Российской Федерации норм о недопустимости включения в состав минимального размера оплаты труда выплат компенсационного характера в виде районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

АНАЛИТИКА

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ПРЕСС-РЕЛИЗА:

Создайте форму для пресс-релиза, которую будете использовать для написания всех пресс-релизов. В ней должны быть: логотип профсоюзной организации, ФИО, должность и телефон, адрес электронной почты человека, к которому можно обратиться за дополнительной информацией.

По форме и содержанию пресс-релиз должен быть простым, ясным. При подготовке пресс-релиза учитывайте особенности преподнесения информации различными типами СМИ (радио, газет, Интернет-ресурс).

Обязательно напишите заголовок над текстом, из которого будет ясно, о чем пресс-релиз.

Наиболее важные факты должны суммироваться в первом абзаце. Этот ключевой абзац должен отвечать на вопросы: **ГДЕ? КОГДА? КТО? ЧТО? ПОЧЕМУ?**

Для получения обратной связи необходимо заблаговременно зарегистрироваться на наиболее посещаемых форумах в сети Интернет, чтобы в дальнейшем проводить публичное обсуждение действий профкома и при необходимости проводить необходимые корректировки.

Хорошо заручиться поддержкой «раскрученного» новостного сайта (в нашем случае — сайт «Комсомольск в Интернете» — www.kmslife.ru, который проводил анонсирование событий в КНААПО и в течение нескольких часов со времени проведения публичных мероприятий размещал у себя отчет, а далее информация дублировалась другими сайтами, обеспечивая максимальный охват целевой аудитории).

Необходимо заручиться поддержкой максимального количества политических партий и общественных организаций.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

При подготовке коллективного договора на 2008 — 2010 гг. Комсомольского-на-Амуре авиационного производственного объединения на этапе обсуждения проекта стало ясно, что по двум ключевым вопросам — о величине тарифа первого разряда (на котором построена система оплаты

труда предприятия) и о размерах и сроках индексации заработной платы стороны не придут к согласию, и данные вопросы попадут в разряд разногласных. Соответственно вопрос будет поставлен на голосование и окончательное решение останется за делегатами

подробное обоснование позиции профкома, доведение ее до СМИ; информирование о позиции работодателя; проведение публичных мероприятий в поддержку требований трудового коллектива.

2 КРЫЛЬЯ СОВЕТОВ ЧЕТВЕРГ, 20 НОЯБРЯ 2008 Г., № 47 (9458)

Актуально

Зачем же отпугивать людей от КНААПО?

В газете «Крылья Советов» 18 сентября нынешнего года было опубликовано выступление генерального директора ОАО «КНААПО» А. И. Пекаря «Не бойтесь тем, кто отпугивает от жизни коллектива». В нем Александр Иванович поднял проблему, которую кулуарно на заводе обсуждают многие. Суть в том, что практически бездействующее руководство профсоюзного комитета недовольными методами пытается повлиять на атмосферу в трудовом коллективе, создает предрепривные непригляднейшие виды.

С подобной позицией руководства профкома не согласны те, кто хорошо знает истинное положение дел в объединении, кому дорога его судьба и кто просто не терпит неискренности. Один из таких людей — Сергей Владимирович ЛИМАНОВ, начальник механсборночного производства. Ему мы и предлагаем слово.

— По моему мнению, исключительный интерес руководства профкома к уровню заработной платы работников и обеспечению им льгот объясним. У него просто нет проблем, решением которых нужно заниматься. А забота о своем существовании так хочется!

— Вспомните конференцию, на которой принимался новый коллективный договор. Вышел на трибуну генеральный директор. Он четко и ясно сообщил собравшимся, что конкретно сделала администрация ОАО «КНААПО» для решения проблем работников и социального экономического развития предприятия. Встал председатель профсоюзного комитета — говорить просто не о чем, конкретные дела никак не прокомментировать. Естественно, пришлось говорить о зарплате. Никто не спорит, это важная проблема. Но ведь смотрите, под каким углом ее рассматривает руководство профкома: администрация должна повысить зарплату? А если ты действительнее душой болеешь за судьбу людей в своего объединения, то вопрос нужно ставить совсем по-другому: Сегодня это актуально как никогда: заработную плату необходимо заработать. А если подходить к проблеме с позиции профкома, то можно просто отправить часть работающих на морю и поднять зарплату оставшимся. Все, цель достигнута!

Считаю, сознательно умалчивается и о том, что еще два года назад коллектив работал в трехсменном режиме. Мы тогда не знали, сейчас работы много. Значит, решать проблемы предприятия, можно лишь одним путем: повысить производительность труда, заработав средства на эти цели.

И потом. Приступая к новому делу, предприятие несет много затрат, на его организацию нужно деньги. Отдать от них пока нет.

«Отдачу» эту еще предстоит заработать. Вообще в контексте разговора о зарплате ключевым словом является «заработать».

Другого пути просто нет. И мнение это хорошо обосновано, тем более что администрация объединения открыта для диалога с людьми, нередко сама выступает инициатором такого взаимодействия с коллективом.

Мне бы хотелось, чтобы администрация не проявляла столь явной заинтересованности в получении новых контрактов и в выполнении уже имеющихся. Но дело обстоит совершенно по-другому, поэтому смешение акцентов, пересраживание фактов, использование полуправды со стороны лидеров профсоюзной организации только обнадеживают их бездейственность и непродуктивность.

Вот сейчас на пике волнения еще один вопрос — о сверхурочных. Я со своей ответственностью могу сказать, что никого из тех, кто выводит в сверхурочные часы работать, не заставляет делать это «из-под палки». Выходит только те, кто сам этого хочет, кто желает получить дополнительный заработок. Получают те, кто знает, что забота о повышении благосостояния трудового коллектива, которому на словах любят провалить в профсоюз.

Такого отношения к работе профсоюзных лидеров можно услышать только от тех, кто не имеет никакой информации об обстановке по выполнению задач, стоящих перед коллективом, и роли профсоюзной организации в этом как не было, так и нет. Создаются впечатление, что коллектив живет сам по себе, а профсоюзный комитет и его руководство само по себе и не особо желает вникать в проблемы производства, от результатов работы которого зависит наше благополучие. Я знаю многих людей, которые по этой причине вышли из профсоюза.

Я, конечно, никого к такому решению не призываю, но исход подобного действия для меня не секрет. Люди просто не понимают, что и по натуральному, и по разговору знаю, зачем мне такой профсоюз. Чтобы сказать профсоюзные взносы и тем самым обеспечить безбедное существование неработающего профкома? Будет чудесно, что у лидеров профкома очень высокая зарплата. Может, в ней все и дело?

Чтобы развеять домыслы на этот счет, неплохо было бы обнародовать цифры, посетить разные членские профсоюзные организации, за какую зарплату несут свою исполнительную работу руководители профкома.

Может возникнуть вопрос: а чем же мне, руководителю производственного подразделения, помешал профсоюз? Сразу скажу, речь не о профсоюзе, а о позиции его руководящего состава, которую я считаю недовольной. Ее наличие сказывается, в том числе, и на работе механсборночного производства. Проходящих на предприятие, тем самым наносит ущерб его деловой репутации. Эта практика тем более недовольна, что, имея обширный пакет обеспеченных финансированием заказов, ОАО «КНААПО» испытывает нехватку квалифицированных специалистов и активно занята их привлечением. Кто же поедает на предприятии, руководство которого не думает о людях?

А я очень заинтересован в том, чтобы члены профсоюзного механсборночного производства существовали. Но скажите, как работать в этом направлении, если в уютном собственном интересе руководящего состава профкома просто отпугивает людей, создает ОАО «КНААПО» репутацию, которой оно не заслуживает. Вот мне за что обидно, вот за что и не уважаю руководство профкома объединения.

С. ЛИМАНОВ,
начальник механсборночного производства.

конференции трудового коллектива. Понимало это и руководство предприятия.

С целью информирования делегатов конференции об обоснованности требований профсоюзной стороны профкомом был изготовлен информационный буклет, который был вручен каждому делегату конференции.

Результатом работы стало признание требований профсоюзной организации большинством делегатов конференции с последующим вступлением в процедуру коллективного трудового спора.

Профкомом было принято решение о проведении ряда публичных мероприятий в поддержку требований трудового коллектива и широком освещении в средствах массовой информации процедуры коллективного трудового спора, т.к. от уровня заработной платы работников объединения зависит благосостояние практически всего города.

На всех этапах примирительных процедур информационная работа строилась по следующему алгоритму:

В процессе работы примирительной комиссии стороны остались на своих позициях. Был проведен пикет. Информация о пикете размещена в городских печатных СМИ, в сети Интернет, в центральной профсоюзной газете «Солидарность».

Публичное мероприятие привлекло внимание региональных надзорных органов. Проведена проверка законности проведения публичного мероприятия. В результате проверки вынесен вердикт — нарушения действующего законодательства при подготовке и проведении публичного мероприятия не обнаружено. Цель была достигнута — нам удалось привлечь внимание региональных властей.

При рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника наметилось сближение позиций сторон, но публичное мероприятие (митинг) уже было анонсировано в СМИ. Понимая, что анонсированное мероприятие ни в коем случае нельзя отменять, приняли следующее решение — сместить ак-

цент по принципу от частного к общему. Вместо требований по увеличению заработной платы работников предприятия на митинге была поднята актуальная для всего Дальнего Востока тема — исключение из понятия МРОТ компенсационных выплат

на сайте проводилось через день. Сайт посещало около 250 человек в день.

Руководство объединения прекратило работу сайта, мотивируя это наличием на сайте информации непроизводственного характера.

Доступ к газете «Крылья Советов» (печатный орган админи-

до работников объединения именно в печатном виде, организовал выпуск еженедельного информационного бюллетеня и ежемесячного информационного вестника «МОЙ ПРОФСОЮЗНИК».

В истории профкома КнААПО данный коллективный трудовой спор — не первый, но активное информирование общественности и проведение публичных мероприятий помогло в условиях глобального экономического кризиса подписать соглашение об индексации заработной платы работников объединения.

В октябре 2009 года предстоит второй раунд переговоров. Подготовка широкомасштабной информационной кампании уже начата.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ

На мой взгляд, эффективность информационной работы во время коллективного трудового спора в ОАО «КнААПО» была гораздо

выше, если бы имелся выход на федеральные средства массовой информации. Но на уровне первички это сделать практически невозможно. Необходимо ЦК проработать вопрос о размещении подобной информации в центральных СМИ с целью доведения объективной информации до руководства страны, а не ограничиваться публикациями на сайте Профавиа и в ежеквартальном журнале «Вестник Профавиа», периодичность издания которого не подходит для оперативного информирования. ■



за проживание в некомфортных климатических условиях. Произведен сбор подписей под обращением к председателю партии «Единая Россия» Путину В.В., подписные листы переданы в региональную общественную приемную председателя партии.

Для информирования работников объединения использовался сайт профсоюзной организации в корпоративной компьютерной сети. Обновление информации

страции объединения) профкому тоже был ограничен.

Одновременно с ограничением доступа в газете была инициирована кампания по дискредитации профкома. Заголовки статей говорят сами за себя: «Не доверяйте тем, кто отошел от жизни коллектива», «Зачем же отпугивать людей от КнААПО»

В этих условиях профком объединения, понимая важность доведения информации

Комментарий редакции: Вопрос о возможности размещения оперативной профсоюзной информации в федеральных СМИ не нов и не однажды обсуждался в ЦК, но надо исходить из наших реальных организационных и финансовых возможностей. Никакого бюджета профсоюза не хватит, чтобы обеспечить на регулярной основе необходимые публикации в центральных СМИ, в особенности на телевидении, как не хватит и штатных работников, чтобы создать вокруг профсоюза свой журналистский пул... Рыночную стоимость информационного сопровождения наверняка понимают и в профкоме КнААПО, если до сих пор не создали свой профсоюзный сайт вне корпоративной сети, дающий возможность не зависеть от администрации. А в остальном — материал автора нужный, интересный, и мы надеемся, он принесет пользу профсоюзу при организации коллективных трудовых споров — да и других акций.

Спецодежда как защита

В настоящее время Министерство труда и социального развития Российской Федерации является официальным «кутюрье» по специальной одежде, обуви и другим средствами индивидуальной защиты.

Вот уже более пяти лет это ведомство определяет, как должен одеваться трудовой люд. Периодически министерство разрабатывает для отдельных отраслей

новые нормы для ряда профессий, учитывая специфику производства, климат и другие особенности.

Но основная масса отраслевых норм, отраженных в действующих сегодня «Правилах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (далее СИЗ), утвержденных постановлением



Н.Д. Горшкова,
технический инспектор труда
ЦК Профавиа

Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18.12.98 г., № 51, основана на Типовых отраслевых нормах обеспечения СИЗ «прошлого века». Эти Нормы никак не отвечают требованиям сегодняшнего дня, а являются документами, характерными для прежней распределительной системы снабжения средствами индивидуальной защиты.

Один из недостатков Норм — ориентация на перечень профессий и должностей, взятый из общероссийского Классификатора. На самом деле, далеко не все работодатели, принимая кого-либо на работу, строго ориентируются на упомянутый Классификатор. Кроме того, зачастую круг обязанностей работника не укладывается в рамки профессии или должности, имеющей в Классификаторе. Это особенно характерно для нынешнего времени, когда на работника «навешивают» дополнительные, не характерные для его профессии обязанности, мотивируя это тем, что «на твое место за воротами очередь стоит». Весьма важно еще и то, что ориентация на перечень профессий или должностей не в состоянии учесть особенности производственной среды, в которой находится конкретный работник.

Приведу в качестве примера весьма распространенную профессию «маляра строительного», фигурирующую в Типовых отраслевых нормах. Согласно

этому документу, работник должен получать комбинезон хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные, ботинки кожаные, респиратор и очки защитные. Наименование профессии «маляр строительный» совершенно не говорит о том, краски какого состава и с какими растворителями будут использованы в работе, каким способом они будут наноситься (кистью, пульверизатором). Как следствие, совершенно неясно, какие вредные вещества будут находиться в воздухе рабочей зоны и какими будут их концентрации. Возникает вопрос — от чего и какими средствами индивидуальной защиты его защищать?

Почему-то Нормы не предусматривают выдачу защитного головного убора, хотя бы в виде козырька женщинам и берета мужчинам, совершенно необходимых при малярных работах.

В зимний период Нормы предполагают дополнительно к базовым нормам выдачу курток и брюк на утепленной прокладке, а также валенок. Однако эти теплые вещи, согласно нормам, могут быть выданы только при наружных работах. Между тем, работы могут вестись и внутри строящегося здания в холодный период года, когда отопление еще не смонтировано или пока не действует. Температура воздуха внутри помещения в таких условиях может мало отличаться от наружной.

Таким образом, Типовые отраслевые нормы предусматривают выдачу не всегда полного комплекта СИЗ и, главное, без указа-



ния на защитные свойства изделий. При том, что сегодня ведущие производители СИЗ предлагают новые современные модели СИЗ.

Еще одним существенным недостатком, по моему мнению, является указание на количество единиц или комплектов СИЗ, выдаваемых на год. Это опять-таки серьезная проблема. Даже сертифицированные СИЗ часто выходят из строя ранее определенного срока эксплуатации. А если учесть еще и тот факт, что сегодня предприятия стараются закупать средства индивидуальной защиты подешевле, то, как правило, такие СИЗ низкого качества, выходят из строя через пару месяцев максимум «живут» полгода и зачастую не защищают работника от вредных воздействий факторов производственной среды.

Работодатель по закону обязан обеспечивать работников новыми СИЗ (если они пришли в негодность), независимо от их срока действия, но, к сожалению, на практике этого происходит не всегда.

Например, поступают многочисленные жалобы и претензии на нормы выдачи защитных костюмов и рукавиц электросварщика, кузнеца, литейщика. Это специфические профессии с особыми условиями труда, для которых необходим особый подход в части обеспечения СИЗ.

Очень большие трудности создает требование Норм использовать некоторые виды СИЗ до износа. На самом деле совершенно неясно, что подразумевается под износом: разрушение или, может быть, небольшое отверстие в лицевой части, лишаящее изделие его защитных свойств.

Таким образом, анализ Норм свидетельствует об их несоответствии современным представлениям о правилах выбора СИЗ. На сегодняшний день нормы выдачи и сроки носки СИЗ по многим профессиям представляются неуместными и должны быть пересмотрены. Это мнение и работников, и специалистов.

Исправить положение можно путем разработки принципиально иного документа — разработки группы нормативных документов, каждый из которых охватывал бы класс СИЗ:

средства защиты органов дыхания, слуха, зрения, спецодежду, спецобувь, и т.д. А основой для выбора СИЗ должны служить сведения о характере и состоянии производственной среды, в которой работает человек данной профессии.



Тем не менее, даже при положительном решении данного вопроса (разработки новых правил и норм СИЗ) на решение проблемы нормативного обеспечения СИЗ потребуется немалое время. Нужны будут специалисты, оказывающие методическую помощь предприятиям. Необходимо будет обучать сотрудников служб охраны труда до уровня, при котором они смогли бы ориентироваться в новых правилах. Придется также изменить (сломать) сложившуюся традицию, при которой исключительную роль в выборе поставщика СИЗ и в их заказе играет заводская служба снабжения, а специалисты по охране труда фактически устранены от этого.

В то же время профсоюзам законодательно предоставлены широкие права в области осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда. Эти права позволяют активно влиять на работодателей, непосредственно осуществляющих мероприятия по охране труда и здоровья работающих, в том числе по обеспечению СИЗ. Задача профсоюзов — научиться эти права реализовывать и максимально возможно защищать человека труда. ■

ФОС - в Башкортостане



А.И. Мельников, председатель Башкирской республиканской организации профсоюза

Коллективно-договорная форма регулирования социально-трудовых отношений широко применяется профсоюзными организациями Республики Башкортостан для защиты интересов работников. Общий охват работников коллективными договорами составляет 100%.

Специалисты республиканского комитета профсоюза оказывают методическую помощь первичным организациям уже на стадии подготовки к переговорной кампании, участвуют в работе комиссий по коллективным переговорам.

Все проекты коллективных договоров проходят экспертизу у специалистов рескома на соответствие положениям Республиканского, Федерального отраслевого соглашения, Трудового кодекса РФ. По результатам экспертизы в адрес руководителей организаций и председателей ППО направляются письменные предложения по приведению отдельных положений в соответствие с требованиями норматив-

ных документов. Как правило, по нашим замечаниям в тексты коллективных договоров вносятся изменения и дополнения.

Большое значение с точки зрения мотивации профсоюзного членства, на наш взгляд, имеет механизм распространения коллективного договора на работников организации. В Федеральном соглашении прописаны конкретные условия, на которых социальные льготы и гарантии распространяются на работников, не являющихся членами профсоюза. Наряду с этим большинство коллективных договоров наших организаций включает положение о распространении их действия на всех работников независимо от членства в профсоюзе. Это, безусловно, приводит к падению мотивации пребывания или вступления в профсоюз.

При обсуждении вопроса о распространении действия КД большинство работодателей и профсоюзных работников трактуют нормы ст. 43 ТК РФ устанавливающей, что «действие КД распространяется на всех работников данной организации» как «автоматическое» распространение его действия на всех работников. Только профорганизации ФГУП «УППО», ФГУП «УАПО», ФГУП УНПП «Молния» и ОАО НИИТ использовали нормы ст. 30 ТК РФ и установили конкретные условия на представление в социальном партнерстве интересов работников, не являющихся членами профсоюза.

В 2008 году в процессе коллективных переговоров профсоюзной стороне в большинстве организаций удалось реализовать положения Федерального отраслевого соглашения по вопросам оплаты труда, охраны труда, повысить защищенность работников в вопросах занятости, добиться дополнительных социальных гарантий для работников.

В 100% коллективных договоров реализованы положения ФОС по срокам выплаты заработной платы и по ее минимальному размеру, по созданию необходимых условий для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, по социальному и пенсионному страхованию, социальной защите молодежи, по охране труда и др.

По сравнению с 2007 годом с 50 до 87,5% увеличилось количество договоров, содержащих положения по индексации тарифных ставок и окладов.

По итогам совместной работы в 2008 году можно отметить — профсоюзная сторона и сторона работодателей в основном проводили скоординированную политику по защите социально-экономических интересов трудящихся, строили свои взаимоотношения на основе принципов доверия и делового сотрудничества, целенаправленно работали по реализации обязательств коллективных договоров.

Обязательства сторон коллективного договора «добиваться положительных результатов хозяйственной деятельности организаций» в 2008 году в целом выполнены. Большинство организаций по итогам года имели положительные технико-экономические показатели, обеспечили рост объемов производства и заработной платы работников, выполнили большинство обязательств по коллективному договору.

Несомненно, главным объектом договорного регулирования в рыночных условиях является заработная плата. Добиваться увеличения заработной платы — основное мотивационное направление деятельности республиканской профсоюзной организации. Сделать это можно только через коллективный договор, через конкретизацию обязательств сторон.

В ходе коллективных переговоров в отдельных организациях, а именно: на ФГУП «УППО», ФГУП «УАПО», ФГУП УАП «Гидравлика» и ФГУП УНПП «Молния» — профсоюзной стороне удалось добиться включения в КД обяза-

тельства по поддержанию средней заработной платы в 2008 — 2009 годах на уровне от 3,5 до 4,0 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе. Однако в связи со сложившейся экономической ситуацией, вызванной мировым финансовым кризисом, обязательство выполнено только на «Молнии».

Вызывает сожаление тот факт, что в организациях ОАО «УМПО», ФГУП НПП «Мотор», где фактически средняя заработная плата превышает установленный ФОС уровень, профсоюзная сторона не добилась закрепления этого достижения в коллективном договоре.



В сложившейся системе оплаты труда размер тарифной части в структуре зарплаты имеет существенное значение. От тарифа идет отсчет всех компенсационных и гарантированных выплат (за простой, за сверхурочную работу, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.)

В ФОС по авиационной промышленности принят умеренный показатель доли тарифа — не менее 50% в 2008 году с повышением до 60% с 2009 года. Однако ни в одном коллективном договоре не предусмотрено это повышение. Фактически доля тарифной части в составе заработной платы в большинстве организаций выше 50%, за исключением ФГУП

«УАПО» и ФГУП УНПП «Молния», где по итогам 2008 года не выполнено обязательство по коллективному договору.

На нынешнем этапе развития экономики России актуальной для сторон социального партнерства является задача установления в коллективном договоре четкого механизма индексации тарифных ставок и окладов, включая периодичность и степень компенсации удорожания стоимости жизни, без ссылок на учет финансовых возможностей организации.

По Федеральному соглашению индексация тарифных ставок и окладов должна проводиться од-

новременно для всех категорий работников 1 раз в год на основе официально установленного в регионе индекса роста потребительских цен. По Республиканскому соглашению индексация проводится ежеквартально опережающими рост цен темпами.

Недостатком большинства колдоговоров наших организаций, на мой взгляд, является отсутствие четко прописанных сроков проведения и размеров индексации.

В качестве положительного примера можно привести ОАО «Кум АПП», где индексация тарифных ставок и окладов проводится ежеквартально и ФГУП «УППО», где по коллективному

договору в 2008 году индексация 1 раз в полугодие на 15% для всех категорий работников.

Несмотря на имеющиеся обязательства по коллективному договору, в 2008 году на ФГУП «УАПО», ФГУП УАП «Гидравлика», ОАО НИИТ индексация не проводилась.

В большинстве организаций выдерживается коэффициент фондов (соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой) на уровне не более чем 1:6. Однако динамика указанного коэффициента в отдельных организациях показывает, что это соотношение изменяется в сторону высокооплачиваемого персонала.

Оплата нерабочих праздничных дней, в которые работники не привлекались к работе (ст.112 ТК РФ), рекомендованная ФОС в размере не менее тарифа, не проводится на ОАО «УМПО», ФГУП «УАПО», ФГУП НПП «Мотор» и ОАО НИИТ. Профсоюзная сторона не проявляет настойчивости в данном вопросе.

Во всех организациях применяются компенсационные выплаты, которые включают в себя доплаты и надбавки за работу во вредных и опасных условиях, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К стимулирующим выплатам относятся премии и иные поощрительные выплаты, отражающие позитивные результаты деятельности организации, подразделения или работника. Применяются и иные поощрительные выплаты. Например, вознаграждение за выслугу лет в ОАО «Кум АПП», ОАО «УМПО» и ФГУП НПП «Мотор».

Вознаграждение по итогам работы организации за год предусмотрено в коллективных договорах ФГУП УНПП «Молния» и ФГУП «УППО». Доплаты к тарифной ставке (окладу) работникам, имеющим заслуженные зва-

ния РФ и РБ, производятся на ОАО «УМПО», ОАО «Кум АПП», ФГУП «УППО».

Доплаты наставникам и ученикам производятся на ФГУП НПП «Мотор», ФГУП УНПП «Молния», ФГУП «УППО» и ОАО «Кум АПП».

Размер доплат работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда составляет от 4 до 36% тарифной ставки.

В организациях ФГУП «УППО», ОАО «Кум АПП», ФГУП НПП «Мотор», ФГУП УНПП «Молния» работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном по сравнению с законодательством размере — двойная часовая тарифная ставка с первого часа работы.

Однако до сих пор не решается задача о доплатах за сверхурочную работу в процентном отношении не к тарифу, а среднечасовой зарплате, как это предусмотрено п.62 ФОС по авиационной промышленности.

Одной из ключевых договоренностей в Федеральном соглашении является то, что системы оплаты труда должны устанавливаться в коллективных договорах или локальных нормативных актах по согласованию с первичными профсоюзными организациями. Именно в этих документах, на мой взгляд, должны быть сформулированы подходы к организации оплаты труда.

Процедура согласования с профсоюзом принимаемых в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, закреплена в колдоговорах ФГУП «УАПО», ОАО «Кум АПП», ФГУП УАП «Гидравлика» и ФГУП УНПП «Молнии». В остальных организациях работодатель учитывает мнение профсоюза.

Система повышения квалификации и переподготовки работников предусмотрена во всех организациях. Ежегодно утверждается план с составлением сметы затрат на эти цели. Проводится обучение рабочих вторым смежным специальностям под потребности производства. Оплата труда рабочих-учеников производится в течение 6 мес. в повышенном размере.

В ОАО «УМПО», ФГУП «УППО», ФГУП УНПП «Молния», ФГУП УАП «Гидравлика» проводится целенаправленная подготовка на договорной основе молодых специалистов в Уфимском авиационно-техническом университете с последующим трудоустройством в организации.

Обязательства по разделу «Охрана труда и здоровья» в целом выполнены. Затраты на охрану труда в 2008 году в среднем составили 9100 рублей на одного работающего, что на 3500 рублей больше, чем в 2007 году. Во всех организациях разработана и действует система управления охраной труда (СУОТ), административно-общественный контроль состояния охраны труда (трехступенчатый метод контроля); созданы совместные комитеты по охране труда (администрации и представителей профсоюза). Показатели частоты и тяжести производственного травматизма остались на уровне 2007 года.

В соответствии с колдоговорами все работники были обеспечены спецодеждой и СИЗ, работающие во вредных и опасных условиях труда обеспечивались молоком, им производилась доплата по условиям труда, предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска.

Обязательства профсоюзной стороны по разделу «Охрана труда и здоровья» реализованы: внедрена система профсоюзного контроля, техническая инспекция труда и уполномоченные основное внимание уделяют реализации мероприятий по улучшению условий труда и безопасности работников, в том числе совместно со службами охраны труда.

Избраны, обучены и аттестованы 640 уполномоченных профсоюза по охране труда, в том числе 35 человек обучены в 2008 году. Все обеспечены нормативно-технической литературой. Для исполнения обязанностей уполномоченным предоставлялось не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка. В ОАО «УМПО», ФГУП УАП «Гидравлика», ФГУП «УАПО», ФГУП «УППО»

проводится собственный смотр-конкурс по охране труда.

Раздел «Социальные гарантии, льготы и компенсации» включен в 100% коллективных договоров и его выполнение напрямую зависит от финансовых возможностей организаций и взаимной договоренности работодателей и первичных профсоюзных организаций.

Работодатели выделяют первичным профсоюзным организациям средства на ведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с трудящимися.

Возможности добровольного медицинского страхования для лечения своих работников используются только 31% организаций.

100% коллективных договоров предприятий закрепляют обязанность работодателя в полном объеме и своевременно уплачивать страховые взносы во внебюджетные фонды и предусматривают осуществление контрольных функций за уплатой страховых взносов.

Вместе с тем 2 организации имели задолженность по взносам в Пенсионный фонд на начало года.

Раздел «Социальная защита молодежи» включен во все коллективные договоры, в соответствии с которыми проводилось квотирование рабочих мест для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов и демобилизованных из рядов ВС РФ, создавались условия для стимулирования труда работающей молодежи, проводилась профессиональная подготовка, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

Председателям молодежных комиссий (советов) ОАО «УМПО», ФГУП «УППО», ФГУП «УАПО», ФГУП УАП «Гидравлика», ФГУП НПП «Мотор» предоставлялось время для выполнения общественных обязанностей (не менее 3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

Молодым семьям ОАО «УМПО», ФГУП УАП «Гидравлика» и ФГУП НПП «Мотор» выделялись беспроцентные ссуды и материальная помощь.

Лицам, поступающим на работу в организации после срочной службы в ВС РФ, выплачивались единовременные пособия, досрочно предоставлялись очередные отпуска, а отработавшим без нарушений не менее года — единовременные пособия в размере среднемесячной заработной платы.

В большинстве организаций для молодежи на льготных условиях предоставлялись места в общежитии и в детских садах, выделялись средства для проведения молодежных мероприятий.

Решение вопросов по молодежным проблемам производилось с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью. В порядке реализации Концепции молодежной политики молодые работники в возрасте до 35 лет включены в состав комиссий по ведению коллективных переговоров.

В коллективных договорах содержатся дополнительные по сравнению с законодательством социальные льготы и гарантии для работников, членов их семей и неработающих ветеранов труда. В 2008 году обязательства коллективных договоров выполнены.

В соответствии с обязательствами по коллективному договору для детей в возрасте до 14 лет было приобретено 12355 новогодних подарков на общую сумму 2037,18 тысяч рублей, из них 1307,6 тыс. рублей — расходы работодателей. Подарки в большинстве организаций выдавались бесплатно.

За счет средств работодателя предоставляются льготы для ветеранов труда и пенсионеров. При достижении пенсионного возраста работники большинства организаций получали единовременные выплаты в размере от 1 до 3 средних месячных заработных плат.

Работодателем в полном объеме были выполнены обязательства по финансированию содержания объектов социальной сферы. Сегодня в организациях на правах собственности, хозяйственного ведения, аренды имеются спортивно-оздоровительные и социальные объекты, в

том числе пять детских оздоровительных учреждений на 1420 мест, три санатория-профилактория на 400 мест и 8 баз отдыха на 1340 мест. В 2008 году оздоровлено свыше 16 тысяч работников предприятий и более 3407 детей. В июне 2009 года все ДОЛ начали работу.

Оздоровлением трудящихся занимаются 22 объекта медицины, из них 16 здравпунктов, 3 медпункта, 2 поликлиники, стационар.

На большинстве предприятий сохранена система общественного питания, функционируют 56 объектов, в том числе 17 столовых на 5460 мест, 5 буфетов, 32 комнаты приема пищи.

Работники ОАО УМПО, ФГУП УАП «Гидравлика» и ОАО «Кум АПП» получали денежную дотацию на питание.

В отдельных организациях имеется свой жилой фонд: 24 общежития на 7806 мест, 3 гостиницы. В организациях имеются 12 детских дошкольных учреждений на 1555 мест.

Работники ОАО «УМПО» и ФГУП «УАПО» в 2006—2008 году имели возможность улучшить жилищные условия через участие в долевом строительстве жилых домов на льготных условиях.

Как видно из приведенных примеров, не все положения ФОС удается закрепить в коллективных договорах организаций. Отдельные работодатели, перестраховываясь, отказываются от внесения в колдоговор обязательств, связанных со значительными материальными затратами, хотя фактически их выполняют. Это во многом продиктовано нестабильностью экономики, невыполнением программ развития авиационной промышленности. Намечалась тенденция неприсоединения к ФОС в целом либо по отдельным его положениям. Отсюда вывод на будущее — формировать ФОС как документ, определяющий принципиальные подходы к организации социального партнерства в отрасли, а конкретные обязательства по оплате труда и другим направлениям вносить в корпоративные соглашения, что будет намного легче осуществить. ■

А нужен ли социальный пакет?

Наверное, вряд ли кто-то из работников предприятий авиационной промышленности сегодня будет возражать против нужности и значимости социального пакета. Не случайно на июльском президиуме ЦК профсоюза был рассмотрен вопрос «О работе ППО предприятий Московской области по формированию социального пакета», и свое выступление на заседании президиума председатель Московской областной организации профсоюза В.А. Персиков начал именно с определения термина «социальный пакет». В соответствии с этим определением формы реализации социального пакета могут быть представлены различными выражениями: денежными выплатами, услугами и т.п.

Мотивационная функция социального пакета весьма акту-

альна, поскольку помогает решать целый ряд задач: контроль текучести кадров, повышение мотивации работников, увеличение показателя производительности труда, привлечение высококвалифицированных работников, обеспечение благоприятного социально-психологического климата в коллективе, создание положительного имиджа предприятия, его конкурентоспособность и многое другое.

В конце июля на сайте ЦК Профавиа, в разделе «Новости» отдел социальных гарантий, учитывая актуальность этого вопроса и тот факт, что он затрагивает каждого работающего сегодня в отрасли, пригласил всех желающих принять участие в обсуждении этой темы, высказать свои пожелания и предложения, а



Е. А. Шуляренко,
заведующая отделом
социальных гарантий
ЦК Профавиа

также поделиться имеющимся опытом.

Сегодня мы имеем возможность узнать о том, как формируется социальный пакет в ОАО «Центральное конструкторское бюро автоматики», г. Омск. Надеемся, что найдутся еще желающие поделиться своими наработками по данной теме.

Золотой фонд ЦКБА

Социальная сфера — одна из составляющих корпоративной культуры Центрального конструкторского бюро автоматики. Без решения вопросов по улучшению условий социально-бытовой жизни и отдыха работников невозможна максимальная эффективная отдача на производстве и социальное благополучие коллектива предприятия.

В 2007 г. предприятие стало лауреатом Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Награда эта заслужена по праву — администрация предприятия и профсоюзный комитет неустанно работают над созданием благоприятных условий труда и отдыха своих сотрудников, ведь успех любого предприятия определяют люди.

Администрация и профсоюзный комитет на протяжении многих лет успешно сотрудни-

чают в решении вопросов в социальной сфере. Ежегодное планирование расходов на социальную сферу позволяет формировать серьезный социальный пакет, предусмотренный в коллективном договоре предприятия.

В структуру социального пакета входят:

- обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников предприятия;
- негосударственное пенсионное обеспечение работников предприятия;



- страхование работников предприятия от несчастных случаев во время исполнения ими трудовых обязанностей, а также по пути на работу и с работы;
- заключение договоров со страховыми компаниями по добровольному медицинскому страхованию по программам: поликлиника, стационар, восстановительно-реабилитационное лечение;
- содержание базы отдыха, здравпункта;
- дотации на удешевление питания в столовой предприятия;
- расходы по проведению спортивных мероприятий, организация праздников, вечеров отдыха;

- детское оздоровление;
- материальная помощь (рождение ребёнка, похороны, тяжёлое материальное положение);
- частичная компенсация за аренду жилья;
- частичная компенсация (50%) на приобретение бытового топлива;
- аренда бассейна;
- выделение льготных займов на приобретение жилья, обучение работников предприятия и их детей, свадьба и т.д.;
- еженедельный коллективный просмотр кинофильмов в кинотеатре (с 50% скидкой от стоимости билета);
- предоставление краткосроч-

Практически 10% работников предприятия ежегодно оздоравливаются в санаториях Омской области и России, в том числе по путёвкам «Мать и дитя».

Дети работников предприятия оздоравливаются в детских санаториях круглогодичного действия, в том числе на побережье Чёрного моря и в загородных лагерях. Путёвками обеспечиваются все желающие.

На предприятии создан и ведёт работу спорткомитет КФК «Старт». Организовано проведение производственной гимнастики, лечебной физкультуры и занятий по фитнесу. По плану физкультурно-оздоровительной работы предприятия ежемесячно проводятся 2-3 мероприятия.

Команда ЦКБА активно принимает участие в спортивных соревнованиях района, города, области, в Сибирском Международном марафоне.

Среди добрых традиций ЦКБА — туристические слёты, которых с нетерпением ждут не только взрослые, но и дети.



- выплата единовременных материальных вознаграждений работникам предприятия, достигших пенсионного возраста, уходящих на заслуженный отдых, юбиляров — в связи с 50-летием со дня рождения, работников, проработавших на предприятии 20 лет и более.

Дополнительные социальные льготы и гарантии для членов профсоюза:

- приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение работников предприятия и их детей;

бочих дня;

- собственная свадьба и свадьба своих детей — 3 дня;
- рождение ребёнка — 3 дня;
- переезд на новое место жительства — 1 день;
- первое сентября (для родителей учащихся первого класса).

Одним из основных направлений социальной работы является забота о здоровье работников предприятия. С 2001 г. предприятие сотрудничает со страховыми компаниями по программам ДМС.

ных оплачиваемых отпусков:

- для организации похорон близких родственников — 3 ра-

Профсоюзный комитет ежегодно проводит смотр «Лучший спортсмен года», конкурс фотографий «Родные просторы». Победители награждаются денежными премиями, грамотами и спортивным инвентарём.

Время подтверждает правильность выбранного ориентира по системному и комплексному решению социальных вопросов.

Там, где создаётся сложная техника, должны трудиться здоровые, профессионально подготовленные, увлечённые своим делом люди.

И в ЦКБА делается очень многое в этом направлении. ■

*Л.Р. Суставова,
председатель профкома*

Альфа и омега соцпартнерства

Как показывает мировая практика, развитие рынка немыслимо без эффективной реализации интересов всех участников трудовых отношений. Основой такой реализации является социальное партнерство или система взаимодействия между работниками, работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сегодня мы ведем беседу об этих проблемах с председателем первичной профсоюзной организации ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод» Е.К. Попадюк.

– Елена Константиновна, как на вашем предприятии соблюдаются основные принципы социального партнерства?

– На сегодняшний день подписан новый коллективный договор, в который по обоюдному решению администрации и профсоюзного комитета внесены новые пункты, направленные на улучшение качества жизни работников предприятия, а также, что немаловажно, внесен раздел по работе с молодежью, который также, надеюсь, поможет закрепиться молодым кадрам, позволит им быстрее адаптироваться на предприятии. Новый коллективный договор является результатом конструктивного диалога всех сторон социального партнерства.

– Социальное партнерство предполагает не только отношения между администрацией предприятия и профкомом, но и с другими общественными организациями различных уровней?

– Да, безусловно. Построение эффективной модели развития социальной сферы на предприятии невозможно без участия в ней разных общественных организаций. Так, к примеру, профсоюзный комитет всегда активно и вплотную сотрудничает с женсоветом завода, советом ветеранов, администрацией поселка, различными детскими спортивными клубами. Мы прекрасно понимаем, что развитие таких отношений позволит улучшить качество жизни не только работников предприятия, но и их детей, и позволит восстановить тот фунда-



мент, который, к сожалению, был потерян в перестроечные годы.

Профсоюзный комитет всегда был и остается надежной опорой для общественных организаций нашего поселка. Мы всегда стараемся оказать посильную помощь, и не только материальную. К примеру, действующее на базе профсоюзного комитета молодежное объединение самостоятельно нарабатывает отношения с различными общественными и иными организациями города и республики. Так, в 2007 г. МО «Взлёт» взяла «под крыло» детский дом «Малышок». Ежегодно ребята вкладывают свой труд в развитие детского дома: строительство клумб для цветов, организация площадки для отдыха де-

тей, строительство спортивной площадки, и многое другое.

Также вплотную МО сотрудничает с республиканским центром по профилактике и борьбе с ВИЧ/СПИДОМ, понимая, что риск заражения венерическими заболеваниями среди молодежи очень высок. Несколько раз в год они устраивают встречи с представителями центра, для того чтобы наша молодежь была информационно «подкованной», что безусловно снизит риск заражения опасными заболеваниями. Стремление молодежного объединения в наработке таких отношений не может не радовать, тем более что они являются равноправными участниками развития социального партнерства.

– Хотелось бы узнать, как проходят встречи с представителями администрации предприятия и какие вопросы рассматриваются на этих встречах?

– Всегда главным вопросом был и остается вопрос заработной платы. Безусловно, в условиях финансового кризиса говорить об этой проблеме очень тяжело, так как наше предприятие, как и любое другое, испытывает финансовые затруднения. Но, тем не менее, профсоюзный комитет недавно согласовал приказ о выплате повышенной «тринадцатой» зарплаты на 147%. Думается, что данный приказ позволит поддерживать уровень средней заработной платы, который на сегодняшний день составляет 18 тысяч рублей.

– Вы затронули вопрос финансового кризиса. Расскажите, как коллектив завода справляется с этим?

– Наше предприятие имеет полный пакет заказов на 2009 год, включающий 64 вертолета. На сегодняшний день заказчиком отгружено 34 вертолета. Сложнее с ближайшей перспективой, так как пакет заказов на 2010 год не сформирован. Но, несмотря на это, предприятие не перешло на сокращенный рабочий день, не снизило заработную плату и не прибегло к крайним мерам – сокращению рабочих. Мы – одно из немногих предприятий республики, которое, несмотря на кризис, поддерживает социальную сферу на действующем уровне. Единственная мера, к которой предприятие вынуждено было прибегнуть – это приостановить прием кадров на общие специальности (токари, фрезеровщики, слесари и т.д.). Это в основном связано с тем, что востребованность рабочих мест по данным специальностям – 100%. Вообще, сохранение кадров и уровня средней заработной платы на предприятии в условиях финансового кризиса – это приоритетные направления социального партнерства администрации и профкома.

– Что вы можете сказать о том, как соблюдаются принципы социальной справедливости на предприятии?

– Сначала хотелось бы сказать, что по данным официальной статистики сегодня за чер-

той бедности в нашей стране находится около 30% граждан, но всем понятно, что на самом деле их гораздо больше. На мой взгляд, эта проблема должна решаться не путем выдачи пособий нуждающимся, тем самым поощряя иждивенчество, а путем реализации программ, призванных расширять занятость, содействовать в трудоустройстве, предоставлять гарантии равенства возможностей (это в основном касается молодежи), оптимизировать подоходное налогообложение, поддерживать общественные фонды, развивать и расширять систему бесплатного здравоохранения и образования и т.п.

Конечно, в рамках одного предприятия решать данные проблемы трудно, здесь нужен комплексный подход со стороны государства. Разработка различных программ социального развития позволит сократить число малообеспеченных людей. В этом плане наше предприятие является одним из немногих, на которых чтят и соблюдают традиции социального равенства и справедливости, заложенные еще в советские годы, когда предприятие являлось государственным. В условиях развития рыночных отношений появились частные предприятия, руководители которых даже не задумываются о соблюдении этих принципов, ставя во главу интересов получение прибыли любым путем. ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод» – социально-ответственное предприятие. И этот статус оно постоянно подтверждает, реализуя на позициях социального партнерства для своих работников совместно с профкомом целый комплекс программ, направленных на создание благоприятных условий для труда и отдыха.

– Можно поподробнее рассказать об этих программах?

– В рамках социальной программы «Медицина» руководство предприятия и профсоюзный комитет финансируют содержание профилактория «Здоровье», что является очередным звеном в их социальной партнерской деятельности. Содержание, ремонт и реконструкция турбазы на озере «Котокель», оплата лечебных путевок членам трудового коллектива, организация летней оздоровитель-

ной компании для детей сотрудников – ключевые задачи данной программы. Кроме того, «У-УАЗ» в лице руководства и профкома оказывает поддержку сотрудникам и их семьям, выплачивая ссуды, приобретая новогодние подарки для детей, оказывая материальную помощь людям, оказавшимся в трудных жизненных обстоятельствах. В сфере организации досуга большое внимание администрация и профком уделяют созданию благоприятных условий для развития физкультуры и спорта, а также для развития самодельных коллективов завода. Индивидуальный подход к личности, забота о здоровье человека становятся одними из приоритетных направлений в ходе развития социального партнерства на предприятии.

– Елена Константиновна по вашим словам можно понять, что партнерские отношения администрации и профкома всегда направлены на сотрудничество?

– Конечно, хотелось бы так думать. Но не стоит забывать, что цели, которые ставят перед собой стороны, не всегда совпадают. Как известно, основная цель профсоюза – защита прав трудящихся, а администрации – развитие бизнеса. Согласно коллективному договору, у каждой из сторон есть права и обязательства. Как и в любой другой организации возникают проблемные ситуации. Но путем переговоров, встреч мы всегда находим компромисс в решениях острых вопросов. Администрация и профком в своих отношениях всегда стремятся к конструктивному диалогу, понимая, что это поможет вместе решать множество проблем, возникающих на предприятии.

Хотелось бы отметить, что особое значение в социальном партнерстве имеют переговорные аспекты. Умение эффективно находить уровень согласия с договаривающейся стороной – альфа и омега этой работы.

А отступая от темы беседы и пользуясь случаем, хотелось бы поздравить ЦК Профавиа, весь наш профсоюз с 75-летним юбилеем, а также наше родное ОАО «У-УАЗ» с 70-летним юбилеем. Хочется пожелать всем процветания и чистого неба. Ведь наша с вами работа – быть на высоте! ■

В режиме безопасности

История существования Сарапульского электрогенераторного завода началась в 1942 году. Это единственное предприятие в Удмуртской республике, выпускающее системы электроснабжения, светотехническое и многое другое оборудование для современных самолетов и вертолетов.

Вопросы по созданию для работников безопасных, комфортных условий труда и отдыха, сохранения здоровья и исключения несчастных случаев всегда рассматриваются как наиболее важные и при принятии решений подлежат внедрению на производстве.

Для обеспечения безопасных условий и охраны труда на нашем предприятии разработаны и действуют стандарты: «Система управления охраной труда», «Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников», «Порядок проведения профилактической работы по охране труда и промышленной безопасности». Создан и полностью укомплектован специалистами отдел промышленной и экологической безопасности и охраны труда.

В отделе работают молодые специалисты, имеющие высшее образование по специальности «Безопасность технологических процессов и производств». Отдел оснащен компьютерной техникой, обеспечен необходимой методической и нормативной документацией, имеется лаборатория, оснащенная приборами для замеров вредных производственных факторов. На предприятии вопросами условий и охраны труда занимаются созданные на паритетной основе комитет по охране труда, комиссия по контролю за выполнением коллективного договора, комиссия по индивидуальным трудовым спорам, комиссия по чистоте и культуре производства. Работа комитета и комиссий ведется по соответствующим положениям и графику, утвержденному генеральным директором.

В должностных инструкциях главных специалистов, руководителей подразделений и их заместителей прописаны обязанности по обеспечению безопас-

ных условий и охраны труда в подразделениях.

По инициативе председателя профкома С.В. Короткова в «График регламентных совещаний предприятия» было включено ежемесячное совещание с уполномоченными по охране труда профкома, проводить которое поручено мне. На совещании доводится информация о текущих делах по охране труда. В редакции коллективного договора, заключенного на 2008–2010 годы, введен новый пункт, обязывающий работодателя предоставлять уполномоченным по охране труда время (8 часов в течение месяца) для выполнения возложенных на них функций с сохранением средней заработной платы за счет средств предприятия.

В 2007–2008 годах проведена очередная аттестация всех 4019 рабочих мест. В результате выполнения мероприятий по улучшению условий труда в 2008 году из условно аттестованных рабочих мест в аттестованные переведено 165 рабочих мест. В состав аттестационных комиссий подразделений включались уполномоченные профсоюзного комитета или члены цехкомов, а в составе центральной аттестационной комиссии участвовали председатель профкома или его заместитель.

Ежемесячно на заседании хозяйственной комиссии при подведении итогов экономического соревнования среди цехов и дочерних обществ рассматриваются показатели по травматизму, несчастным случаям, чистоте и культуре производства. За наличие несчастных случаев руководителям и заместителям подразделений снижается размер премии и к ним применяются дисциплинарные взыскания. В составе хозяйственной комиссии работают председатель профкома или его заместитель.

В соответствии с приказом по предприятию в каждом цехе созданы комиссии по охране труда из 3–4 человек, один из которых является уполномоченным профкома по охране труда. Эти комиссии занимаются расследованием



Е.В. Косолапов, заместитель председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод»

всех случаев травмирования, в том числе несчастных случаев легкой и средней тяжести, разработкой мероприятий по подготовке цехов к работе в осенне-зимний период, подготовкой предложений в коллективный договор и в «Соглашение по улучшению условий труда».

В 2001 году по инициативе профкома на предприятии был создан институт уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, утверждено «Положение об уполномоченном по охране труда». На сегодня уполномоченными избрано 45 человек. Большинство из них имеют среднее техническое или высшее образование. Работа уполномоченных по контролю за условиями и охраной труда ведется в соответствии со стандартами предприятия, «Положением об уполномоченном по охране труда» и планом работы на год.

Уполномоченные дважды обучались специалистами г. Ижевска за счет средств фонда социального страхования, принимают участие в совещаниях и семина-

рах по вопросам охраны труда, проводимых в г. Сарапуле и г. Ижевске, обеспечиваются необходимыми документами и методическими материалами.

Наиболее активные уполномоченные подразделений, где нет несчастных случаев, поощряются из средств предприятия и профкома.

Каждый уполномоченный имеет соответствующее удостоверение и нагрудный знак ЦК Профавиа «Уполномоченный по охране труда».

В соответствии с «Положением о комиссии по коллективному договору» ежеквартально проводятся заседания этой двухсторонней комиссии, на которых проверяется выполнение принятых обязательств по охране труда и здоровья работников, мероприятий «Соглашения по улучшению условий труда».

С руководителями подразделений ежемесячно проводятся совещания у главного инженера по вопросам охраны труда, промышленной безопасности, реконструкции промышленных и санитарно-бытовых помещений. В совещаниях принимает участие заместитель председателя профкома, затем соответствующая информация доводится до уполномоченных.

Существенную роль по защите прав работников играет комиссия по индивидуальным трудовым спорам, в которой я работаю заместителем председателя уже более 10 лет. За это время лишь в 2009 году в комиссию впервые поступило заявление работницы о незаконном ее наказании за нарушение требований охраны труда. Комиссия с решением руководителя подразделения не согласилась, работница была признана невиновной, и решение о наказании было отменено.

Мы со старшим уполномоченным А.М. Ехлаковым очень часто ходим по подразделениям и при встрече с работниками выясняем, какие проблемы у них есть по условиям труда, обеспечению СИЗ, молоком и т.п. Ни одно обращение работников по нарушению прав не остается без проверки и ликвидации нарушения.

Говоря об охране труда и здоровья работников, особо хочется отметить работу заводского профлактория «Озон». В тяжелый 2000 г. стоял вопрос о передаче его в муниципальную собствен-

ность или о продаже. Профком категорически был против таких решений, и профлакторий удалось сохранить.

Сейчас в профлактории один раз в год имеет возможность лечиться и отдохнуть любой желающий работник. Работающие во вредных условиях труда ежегодно проходят оздоровление, получая грязе- и физиолечение (20 видов), водные вихревые ванны, душ Шарко, циркулярный и восходящий душ, процедуры цветотерапии, сеансы психологической разгрузки. В профлактории имеются стоматологический и ингаляционный кабинеты, фитобар, спортивный и тренажерный залы, кабинеты ручного, подводного и аппаратного массажа.

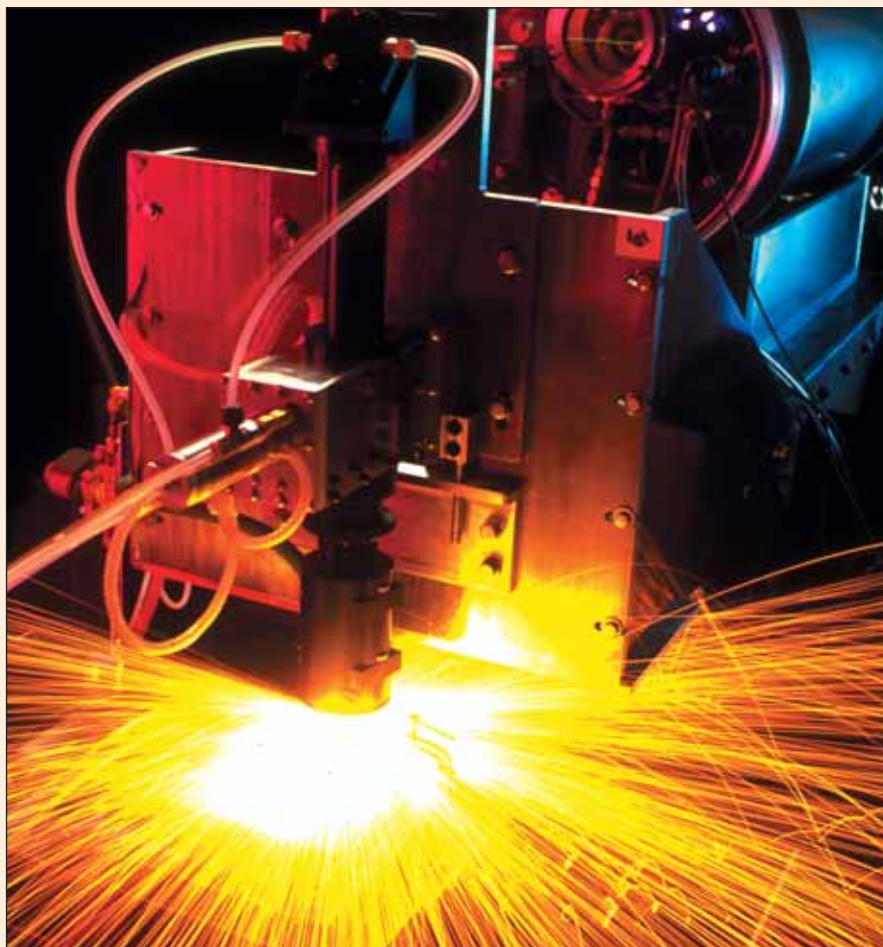
Стоимость путевки в профлакторий составляет 16000 рублей. Однако по условиям коллективного договора работник оплачивает путевку в размере 10% от указанной стоимости. По решению профкома членам профсоюза за стоимость путевки компенсируется дополнительно, в зависимости от профсоюзного стажа. В летний период в профлактории

отдыхают и проходят лечение дети работников.

По случаю Всемирного дня охраны труда (28 апреля) было проведено торжественное собрание с участием руководителей профкома, уполномоченных по охране труда, руководителей и специалистов отдела охраны труда, руководителей и предцехкомов подразделений. С докладами о состоянии дел по условиям и охране труда на нашем предприятии и предприятиях авиационной промышленности перед собравшимися выступили начальник отдела охраны труда Ю.Г. Бажин и технический инспектор ЦК Профавиа Н.Д. Горшкова.

На этом собрании уполномоченным были вручены нагрудные знаки ЦК Профавиа «Уполномоченный по охране труда».

В заключение хочу сказать, что работа без травм, несчастных случаев и профессиональных заболеваний будет обеспечена тогда, когда каждый работник осознает, что это, прежде всего, зависит от него самого — а если потребуется, профком всегда придет на помощь. ■



Контроль в каждый цех



В.В. Перова, технический инспектор труда в г. Ульяновске, ведущий инженер по охране труда ППО ЗАО «Авиастар-СП»

Основным условием успешной работы является наличие на предприятии эффективно работающего механизма совместного административно-профсоюзного контроля охраны труда. Этот контроль обеспечивают непрерывный мониторинг безопасности, условий труда и высокий уровень ответственности руководителей производства за организацию охраны труда на рабочих местах.

Для контроля за выполнением коллективного договора, правил и норм по охране труда в ЗАО «Авиастар-СП» при профкоме создана комиссия по охране труда, ее председателем является ведущий инженер по охране труда, технический инспектор труда профсоюза в г. Ульяновске Перова Вера Васильевна.

Вопросы улучшения условий труда и состояния его охраны находятся под постоянным контролем профсоюзного комитета и комиссии по охране труда. Коллективный договор, инициатором подготовки которого был профсоюзный комитет, заключен на

2008–2010 годы. Для контроля состояния охраны труда избрано 100 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Обучены по специальной программе три члена совместного комитета по охране труда и 49 вновь избранных уполномоченных. Обучение проводилось специальной обучающей организацией по охране труда для членов совместного комитета и уполномоченных с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка по основной работе. После окончания учебы им были выданы удостоверения. Всем членам совместного комитета и уполномоченным для работы выдан комплект нормативной документации по охране труда.

Уполномоченные нашего предприятия участвуют в расследовании всех несчастных случаев, осуществляют постоянный контроль в рамках 4-х ступенчатого метода контроля. Ежегодно утверждаются графики обследования состояния охраны труда во всех структурных подразделениях

с участием главных специалистов (главного энергетика, главного механика, начальника отдела по экологии, начальника отдела охраны труда, пожарной части и представителя профсоюзной организации). По результатам обследования составляются акты и мероприятия по устранению выявленных нарушений. На каждом участке имеется журнал 1-й, 2-й ступеней контроля, в который вносят свои замечания мастер и уполномоченный, принимающие участие в проверке.

В 2008 году в рамках 4-х ступенчатого контроля совместный комитет, уполномоченные совместно с главными специалистами предприятия провели обследование в 20 структурных подразделениях. В ходе обследования выявлено 810 замечаний, из которых выполнено 795.

Уполномоченные отслеживают вопросы обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, их качества, стирки, ремонта. Оформляют акты преждевременного износа спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты. (фото Авиастар-СП) Они ведут постоянный контроль выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; посещения работниками гидропроцедурных кабинетов, состояния санитарно-бытовых помещений. Также постоянно обновляют информацию по охране труда на информационных стендах, которые оформлены в каждом подразделении.

Перенимая опыт других авиационных предприятий, совместный комитет в помощь уполномоченным выпустил памятку «Порядок расследования несчастных случаев на производстве», которую также разместили на стендах по охране труда в структурных подразделениях.

Кроме перечисленных направлений работы уполномоченные принимают участие в проведе-

нии дней охраны труда предприятия последнюю пятницу каждого месяца, в пересмотре инструкций по охране труда.

Совместный комитет вместе с уполномоченными в 2008 году провел целевые проверки обеспечения работающих во вредных условиях труда молочными продуктами в агрегатно-сборочных цехах; обеспечения работников заготовительно-штамповочного производства специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты; организации питьевого режима в летний период; организации общественного питания в столовых предприятиях. Составлены акты, внесены предложения.

Уполномоченные представляют отчеты о проделанной работе. За 2008 год ими выдано 104 представления и предложения, проведено в подразделениях 15 цеховых собраний по охране труда. В коллективном договоре ЗАО «Авиастар-СП» предусмотрены ежеквартальные доплаты уполномоченным по охране труда в размере 10% должностного оклада (тарифной ставки) при условии своевременной сдачи отчетов о проделанной работе и хорошем уровне работы.

Начиная с 2004 года, профсоюзный комитет регулярно проводит смотры-конкурсы на лучшую работу уполномоченных. В 2008 году их деятельность оценивалась по 12-ти показателям, в числе которых:

- количество проверок, проведенных единолично;
- количество проведенных совместных проверок;



- количество выданных представлений и требований по охране труда;

- коэффициент аттестации рабочих.

Итоги смотра-конкурса были подведены на заседании совместного комитета по охране труда и утверждены профсоюзным комитетом. По результатам конкурса победителями стали Благодарова Г.А. (цех 265), Ключева Н.В. (цех 354) — неоднократные призеры, Чернышова Л.В. (цех 283), Родионов Г.Д. (СМУ-745), Филичкин В.Н. (цех 235).

Всем победителям, занявшим призовые места, вручены почетные грамоты, объявлена благодарность и из бюджета профсоюзного комитета выделены денежные премии.

28 апреля 2008 г. на совещании, посвященном Всемирному дню охраны труда, в Федерации

профсоюзов Ульяновской области были награждены почетными грамотами и денежными премиями уполномоченные ЗАО «Авиастар-СП» от структурных подразделений: Зуев Александр Яковлевич — начальник бюро 045 СИТ; Ключева Нина Владимировна — испытатель агрегатов и приборов цеха 354 (фото Всемирный день охраны труда).

Реальные дела института уполномоченных в первичке и на производстве налицо. Совершенствуется работа технического инспектора труда профсоюза в г. Ульяновске путем обмена опытом при встречах на совместных совещаниях по охране труда, например, на открытых днях по охране труда, Всемирном дне охраны труда, Всемирном дне охраны окружающей среды и т.д.

В апреле 2009 года получил старт смотр-конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда ЗАО «Авиастар-СП»-2009 г.», посвященный 75-летию Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Надеемся, что наши победители займут достойные места и в отраслевом юбилейном смотре.

Планы у нас большие, и как говорится, есть над чем работать. Профком и совместный комитет по охране труда в своих планах не снижают требований к вопросам по улучшению условий труда, к снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников нашего предприятия, так как сохранение жизни и здоровья работников — наша главная задача. ■

Фото автора



Молодость укрепляет позиции

Немного найдётся предприятий, где ведущую роль в профсоюзном активе играют молодые люди. Именно таким предприятием является ОАО «Электромашиностроительный завод «ВЭЛКОНТ» (г. Кирово-Чепецк, Кировская область).

А началось всё в 2007 году, когда я, будучи молодым специалистом, побывала на молодёжном форуме Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в г. Казани. Именно там были получены базовые знания о работе Совета молодёжи, о профсоюзе, о проблемах этих организаций и способах их решения на других предприятиях. В течение недели активисты со всей страны плодотворно работали, обменивались опытом и собирали идеи для воплощения затем в своих организациях.



Вскоре после форума на заводе был организован Совет молодёжи, председателем которого избрали меня. И спустя короткое время стали видны результаты. Была развёрнута информационная кампания, благодаря которой наглядно было показано, чем должны заниматься активисты профсоюзного молодёжного движения и почему это важно и необходимо каждому работнику. В рамках этой кампании прошёл недельный семинар по теме «Организация работы Совета молодёжи в профсоюзе», на котором заводская молодёжь узнала о целях и задачах Совета, о взаимодействии с администрацией, необходимости поддержки профсоюза, путях и способах решения некоторых проблем, на первый взгляд казавшихся неразрешимыми.

Но не только рядовая молодёжь завода получала новую информацию — во время семинара выявились новые лидеры, раскрылись их новые качества и способности. Всё это помогло в дальнейшем занять им своё место среди молодых профактивистов завода. Не прошло и месяца после семинара, как профсоюзное членство среди молодёжи возросло на 80%, а ведь всего лишь надо было просто объяснить, зачем молодёжи нужен профсоюз!

В январе 2008 г. мне была оказана большая честь быть избранной неосвобожденным председателем первичной профсоюзной организации ОАО «ВЭЛКОНТ». Вот где пригодились те знания, которые я получила на молодёжном форуме, а также на семинарских занятиях по повышению квалификации резерва профсоюзных кадров при Кировском филиале Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов.



Круг вопросов, которые решает профсоюзный комитет совместно с Советом молодёжи, довольно широк — это, прежде всего, защита прав и интересов работников, адаптация молодых людей на предприятии, конкурсы профмастерства, повышение квалификации, поддержка здорового образа жизни. Администрация завода также не осталась в стороне. С ее участием проводились совместные «круглые столы», в ходе которых находились пути решения проблем. В результате такого тесного сотрудничества в коллективный договор введён раздел «Работа с молодёжью», в котором были закреплены права и льготы молодых работников. Также впервые на предприятии была назначена штатный специалист для работы с молодёжью. Под его руководством совместно с Советом молодёжи было составлено и введено в действие Положение «О молодых специалистах», целью которого стало закрепление молодых квалифицированных кадров на предприятии.

Администрация совместно с профсоюзным комитетом поддерживает молодёжь, помогает в реализации её программ и инициатив, есть своя утверждённая смета, проводятся спортивные и культурно-массовые мероприятия.

Возобновляются традиции. Подшефной школе оказана помощь в реставрации волейбольной площадки, спроектирован и изготовлен балетный станок для хореографического класса.

Молодые профактивисты не забывают ветеранов нашего завода — к празднику Победы они ходили с поздравлениями и подарками к ним домой.

Немало внимания уделяется также различным видам спорта. Уже прошло 2 турнира по волейболу среди подразделений завода. В конце 2009 года планируется проведение турнира по настольному теннису. Профактивисты участвуют в массовых спортивных мероприятиях, проводимых в городе — таких, как «Лыжня России», «Российский азимут», «Кросс нации».

Успешно показали себя молодые работники нашего предприятия и в областной молодёжной спартакиаде Профавиа.

Уже 3-й год подряд наши активисты выезжают на Всероссийский фестиваль бардовской песни «Гринландия».

Можно с уверенностью сказать, что молодёжи необходим профсоюз для полной реализации ее возможностей как в производственной деятельности, так и в организации отдыха. ■

*Н. В. Прокашева,
председатель ППО
ОАО «ВЭЛКОНТ»*

Правовая инспекция – в действии

Мы публикуем в качестве рекомендации этот материал, чтобы он, возможно, принес пользу тем, кто защищает юридические права членов нашего профсоюза, пригодился в их повседневной практике. Понятно, что с учетом специфики темы не обойтись без точности определений, точного названия документов, дат и прочего.

Звание ветерана отстояли

Реализуя постановление III пленума ЦК профсоюза от 12.04.07 №3-1, Московская городская организация профсоюза рекомендовала первичным профсоюзным организациям проводить работу по согласованию с работодателями письменных форм трудовых договоров, применяемых на предприятиях, с тем, чтобы права и обязанности работника были прописаны в договоре или прилагались к нему в качестве должностной инструкции. Такая работа была проведена на предприятиях ОАО «ММП им. Чернышева», ОАО «РСК МИГ», ОАО «ТМЗ», ОАО «ММЗ «Вперед», ОАО «МВЗ им. Миля», ОАО «Авангард», ФГУП «ВИАМ», ОАО «Темп им. Короткова», ОАО «ММЗ «Маяк», ОАО «Универсал», ОАО «НИТС», ОАО «Туполев». Ряду первичных профсоюзных организаций удалось добиться также того, чтобы разработанная форма трудового договора являлась приложением к коллективному договору: ФГУП «ВИАМ», ОАО «Темп им. Короткова», ОАО «ММЗ «Маяк», ОАО «Универсал».

Правовой инспектор Московской городской организации профсоюза Ю.И. Кононов отстаивал интересы работницы ОАО «Горизонт» в суде по вопросу индексации заработной платы и возмещения материального

ущерба за несвоевременную выплату заработной платы (иск на сумму 32 000 рублей).

Проблемным остается вопрос, связанный с присвоением звания «Ветеран труда» при наличии у работников – членов профсоюза ведомственных знаков «Победитель социалистического соревнования» и «Ударник пятилетки».

Например, по данному вопросу в Московскую городскую организацию профсоюза обратился работник ОАО «ММЗ «Вперед».

За досрочное выполнение годовых производственных заданий и социалистических обязательств работник был награжден нагрудным знаком «Победитель социалистического соревнования 1978 года», что подтверждалось записью в трудовой книжке, а также приказом по Московскому машиностроительному заводу «Вперед» от 05 марта 1978 года №174 о награждении знаком «Победитель социалистического соревнования 1978 года» от имени Министерства авиационной промышленности СССР и ЦК профсоюза.

Управлением социальной защиты населения работнику было отказано в присвоении указанного звания и разъяснено, что стаж, необходимый для присвоения звания ветерана труда, имеется, однако отсутствует «государственная награда».

При этом Управлением социальной защиты населения не были приняты во внимание: 1) Постановление Президиума ВЦСПС, протокол №5, п.12 от 8 апреля 1977 года «Об утверждении образцов единого общесоюзного знака «Победитель социалистического соревнования и положения о нем», которое устанавливало порядок награждения нагрудным знаком «Победитель социалистического соревнования»; 2) Письмо Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (являющегося правопреемником ЦК профсоюза авиационной промышленности СССР) от 27.08.2008 г. №693/09, подтверждающее порядок награждения, установленное действовавшим на тот момент законодательством.

Считая, что имеющиеся документы являются основанием для присвоения звания «Ветеран труда», районный суд принял решение признать неправомерными действия Управления социальной защиты населения и обязал ответчика выдать звание «Ветеран труда».

Также работница ГосНИИАС совместно с Московской городской организацией профсоюза отстаивала свои права на присвоение звания «Ветеран труда» в районном, а затем в Московском городском суде.

Пенсию – признали

Правовой отдел Московской городской организации профсоюза ведет активную работу по защите пенсионных прав членов профсоюза.

Так, работник ОАО «Московский машиностроительный завод «Знамя» (ОАО «ММЗ «Знамя») обратился за помощью в МГО Профавиа в связи с отка-

зом Пенсионного Фонда в назначении ему досрочной пенсии по старости.

В соответствии с записями в трудовой книжке обратившийся

работник, начиная с 03.05.1995 года, работал во вредных условиях труда по специальности «шлифовщик металлических изделий сухим способом в инструментальном цехе №60» (ПТС-18).

Работа по специальности шлифовщика металлических изделий сухим способом в инструментальном цехе №60 (ПТС-18) предусмотрена Списком №2, утвержденным Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. №10 Раздел XIV подраздел 12а, код 2151200а — 1753а «Рабочие, занятые на обдирке, точке, резке, шлифовке металлических изделий и инструмента абразивными кругами сухим способом».

В соответствии с п.п.2 п.1 ст.27 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 г. №173-ФЗ трудовая пенсия по старости назначается досрочно мужчинам по достижении возраста 55 лет, если они проработали не менее 12 лет и 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж не менее 25 лет. В случае, если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного выше срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением возраста, установленного статьей 7 настоящего Федерального закона, на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы.

Работником были предоставлены документы в Пенсионный Фонд для назначения трудовой пенсии по старости, так как период работы во вредных условиях труда на момент обращения в Фонд соответствовал необходимым требованиям, предъявляемым п.п.2 п.1 ст.27 вышеуказанного Федерального Закона.

Решением Комиссии по рассмотрению вопросов реализации пенсионных прав граждан Государственного учреждения — Главного управления Пенсионного Фонда РФ №8 по г. Москве и Московской области от 05.06.2008 г. №20 ему было отказано в назначении досрочной трудовой пенсии в связи с отсутствием стажа на соответствующих видах работ.

Комиссией не были приняты в подсчет специального трудового стажа периоды работы:

— с 18.11.1995 г. по 31.12.1995 г., с 05.11.1996 г. по 31.12.1996 г. — *период сокращенной рабочей недели;*

— с 01.01.1997 г. по 31.12.2001 г. — *по документальному акту проверки в этот период был сокращен объем выпускаемой продукции, и загруженность шлифовщиков при работе с абразивными кругами составляла 65% льготной работы;*

— с 01.01.2002 г. по 31.12.2002 г. — *в выписке из лицевого счета застрахованного лица отсутствуют коды льготной работы;*

— с 08.01.2004 г. по 10.01.2004 г., с 02.03.2004 г. по 03.03.2004 г., 19.04.2004 г., с 05.05.2004 г. по 14.05.2004 г., с 15.06.2004 г. по 18.06.2004 г., с 05.10.2004 г. по 13.10.2004 г., 01.11.2004 г., с 06.05.2005 г. по 14.05.2005 г., с 06.06.2005 г. по 10.06.2005 г., с 04.08.2005 г. по 31.08.2005 г., с 02.11.2005 г. по 03.11.2005 г., с 10.01.2006 г. по 31.01.2006 г., с 10.05.2006 г. по 15.05.2006 г., с 07.11.2006 г. по 08.11.2006 г. — *отпуск без сохранения заработной платы.*

Данное решение было отражено в Представлении в Комиссию по рассмотрению вопросов реализации пенсионных прав граждан, составленном ГУ (Главным Управлением ПФР №8 по Москве и Московской области Управление №2 Пенсионный отдел «Бирюлево-Восточное»), со ссылкой

на то, что включение данных периодов работы в специальный трудовой стаж не предусмотрено Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии со ст. 27 — 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 г. №516.

Получив на руки ответ Комиссии, работник обратился в МГО Профавиа. Правовой инспектор труда МГО Профавиа оказал помощь в составлении искового заявления, подборе необходимых документов, а также представлял интересы работника в суде.

Считая, что данное решение нарушает права работника, в Пенсионный Фонд РФ, а также в суд были предоставлены: льготная справка от 01.02.2008 года №06/к о фактической отработке 1067 дней (4 года 1 месяц 13 дней), технологический процесс, лицевые счета, личные карточки Т-2 и приказы по заводу, индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование застрахованного лица за период с 01.01.2002 г. по 31.12.2002 г. с указанием кода льготной работы и другие необходимые документы. В исковом заявлении истец опротестовывал решение Комиссии, просил суд признать решение Комиссии незаконным и обязать ответчика назначить трудовую пенсию по старости в соответствии с п.п.2 п.1 ст. 27 Федерального закона РФ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и выплачивать ее с даты наступления права на досрочную пенсию.

Судом вынесено решение отменить решение Комиссии и обязать ответчика назначить досрочную пенсию и выплачивать ее с даты наступления права на данную пенсию.

И за вред заплатили

В настоящее время многие работодатели стремятся снизить расходы на содержание работников, однако способы, используемые ими в этих целях, не всегда законны. Например, некоторые работодатели вместо сокращения численности или штата ра-

ботников организации, предлагают работникам подать заявление об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон.

В феврале текущего года в профсоюзный комитет одного из ведущих предприятий авиацион-

ной промышленности поступило заявление от работницы — члена профсоюза о том, что ее принуждают подписать заявление о прекращении трудового договора по соглашению сторон. Работница просила профком защитить ее от принуждения к увольнению под

давлением администрации. Однако на следующий день работница подписала соглашение о прекращении трудового договора под угрозой быть уволенной за неисполнение своих служебных обязанностей.

Оспаривая законность увольнения, работница при участии правового инспектора труда профсоюза, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что добровольного волеизъявления на увольнение не имела. При этом работница подчеркнула, что основанием ее увольнения послужило заявление, которое она подписала под давлением со стороны работодателя.

В силу требования ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона судебного спора должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Обстоятельством, имеющим юридическое значение для разрешения указанного спора, судом был признан факт достижения соглашения на увольнение по соглашению сторон. Бремя доказывания принуждения со стороны работодателя было возложено на представителя работницы, правового инспектора труда Профавиа Б.Н. Сафонова, который должен был в обоснование заявленного требования представить соответствующие до-

казательства, подтверждающие факт принуждения работницы к подписанию соглашения о прекращении трудового договора по п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

В суд было представлено письменное заявление работницы в профком о защите от принуждения со стороны работодателя, подписанное накануне увольнения работницы.

Свидетелями в суде выступили председатель первичной профсоюзной организации Т.М. Чикалова и ее заместитель Л.В. Маркина.

Представляя интересы работницы, правовой инспектор профсоюза утверждал, что соглашение сторон должно отражать взаимное согласие на расторжение трудового договора и соответствовать интересам обеих сторон. Оно должно быть подписано сторонами добровольно, в отсутствие принуждения, в том числе морального, на волю лица, его подписавшего. Принцип добровольности заключения такого соглашения просматривается в позиции Верховного суда РФ (п.20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 года № 2).

Отсутствие добровольного волеизъявления работницы на заключение двухстороннего соглашения о прекращении трудового договора является основанием для признания увольнения работницы по основаниям, предусмотренным п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ, неза-

конным с последующим восстановлением ее на работе.

В судебном заседании представителям профсоюза удалось доказать факт издания приказа работодателя в отсутствие добровольного согласия работницы о прекращении трудового договора, что свидетельствует об инициативе со стороны работодателя на увольнение работницы. Удалось доказать, что соглашение сторон, которое фиксирует изъявление сторонами доброй воли как основание прекращения трудового договора, фактически отсутствовало. Поэтому издание работодателем приказа об увольнении работницы в рассматриваемой ситуации следует признать лишенным законного основания. Удалось доказать, что имела место инициатива работодателя как основание прекращения трудового договора, поскольку иной инициативы не было. Однако увольнение по инициативе работодателя допускается только в силу ТК РФ или иных федеральных законов.

29 апреля 2009 года суд вынес решение о восстановлении работницы на работе в связи с необоснованным увольнением, взыскании в ее пользу заработной платы за вынужденный прогул — 35000 рублей и возмещении морального вреда — 15000 рублей. ■

*Юридический отдел
ЦК профсоюза*



Спрашивайте – отвечаем



Распространяется ли Федеральное отраслевое соглашение на работодателей, представивших в Минздравсоцразвития РФ мотивированный отказ от присоединения?

Министр труда и социального развития РФ Т.Голикова 23 июня 2006 года обратилась с письмом № 272-ТГ (которое было опубликовано в «Российской газете») к работодателям, не участвовавшим в заключении Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2008–2010 годы, с предложением о присоединении к соглашению.

В соответствии с частью 8 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации и Предложением Минздравсоцразвития России от 23.06.2008 года № 272-ТГ мотивированный письменный отказ присоединиться к Федеральному отраслевому соглашению по авиационной промышленности РФ на 2008–2010 гг. работодатели должны были представить в Минздравсоцразвития России в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования Предложения, т.е. с 26 июня по 25 июля 2008 г., иначе соглашение будет считаться распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого Предложения.

Минздравсоцразвития России считает, что в течение установленных 30 дней работодатель вправе принять решение об отказе присоединиться к Федеральному отраслевому соглашению, изложить его в письменной форме и передать Минздравсоцразвития России документ любым известным ему способом связи, а Минздравсоцразвития России должно получить такой документ. Таким образом, под представлением отказа понимается не направление его в Минздравсоцразвития России по почте, а непосредственное получение отказа Министерством.

При применении статьи 48 ТК РФ следует исходить из буквального толкования терминов. Слово «представить» согласно толко-

вым словарям русского языка означает следующее: «доставить в какое-нибудь место, показать, предъявить» (Д.Н. Ушаков); «доставить, прислать исправно вещь, письмо» (В.И. Даль); «доставить, предъявить, сообщить» (С.И. Ожегов) Согласно Толковому словарю русского языка С.И. Ожегова «направить» – значит «послать, отправить, дать назначение».

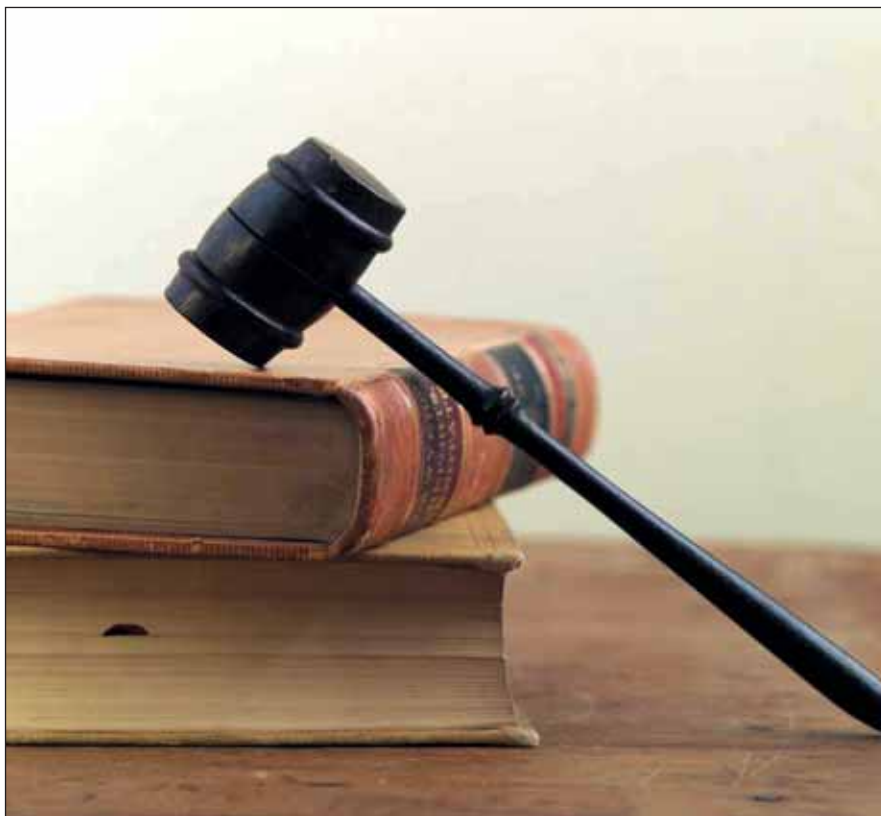
Учитывая изложенное, слово «представить» в отличие от слова «направить» означает законченное действие, в результате которого адресат владеет вещью или информацией.

Верное толкование слова имеет существенное значение для правильного применения нормы права.

ОАО НПО «Сатурн» обратилось в арбитражный суд г. Москвы с заявлением о признании незаконным решения Минздравсоцразвития России в части пропуска заявителем срока предоставления отказа от присоединения к Федеральному отраслевому соглашению по авиационной промышленности, изложенное в письме №7220-АС от 23.09.2008 года.

Девятый арбитражный апелляционный суд в своем постановлении от 26 мая 2009 года № 09 АП-7743/2009-АК установил, что из ч.8 ст.48 ТК РФ следует, что если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей, со дня официального опубликования этого предложения.

Таким образом, из текста данной нормы следует, что мотивированный письменный отказ от присоединения должен быть не направлен в 30-дневный срок, а представлен в федеральный орган исполнительной власти. Тем самым данной нормой законодатель возложил на работодателей обязанность обеспечения не только направления мотивированного отказа в указанный срок, но и фактическое его получение компетентным органом. ■



В мастерстве соперничала молодежь

В течение полутора месяцев, до 15 июля, в ЗАО «Авиастар-СП» проходил конкурс профессионального мастерства среди молодых специалистов в службах и молодых рабочих в производствах. По итогам конкурса 24 участника заняли призовые места и были награждены ценными подарками, из них восемь, занявших первые места, награждены дипломами и подарками в торжественной обстановке на празднествах в честь Дня Воздушного Флота.

Сегодняшний фоторепортаж о том, как проходил конкурс профессионального мастерства среди молодых рабочих цехов 245 и 255 механо-каркасного производства. ■

*Н.М. Ерахтина,
председатель профкома ЗАО «Авиастар-СП»*



Инструктаж перед началом конкурса проводят все члены комиссии: П.В. Зубов, Г.А. Макарова, Е.А. Митина, Г.А. Анисимова



Участник конкурса Руслан Ибрагимов (цеха 255) получает указания от члена комиссии С.А. Константиновой – инженера по ТБ отдела 066



Члены комиссии Г.А. Анисимова – начальник БТК цеха 245, Г.А. Макарова – инженер-технолог цеха 225 проверяют очередную деталь



Участник конкурса Василий Борисов (цеха 245), I место



Участник конкурса Роман Коноплёв, II место

Участник конкурса Виктор Шалаев (цеха 245) отвечает на вопросы, III место



ДОЛ отметил

Детский оздоровительный лагерь им. Н. Гастелло называют профсоюзным. Он был создан усилиями профсоюзного комитета ОАО «УМПО», и сегодня первичная профсоюзная организация моторостроительного объединения является учредителем НКОУ «ДОЛ им. Н. Гастелло».



В кризисные девяностые годы, когда закрылись многие оздоровительные лагеря, профсоюз сумел сберечь для детей этот удивительный уголок на берегу Павловского водохранилища. И сейчас наш лагерь наращивает материальную базу, повышает профессиональное мастерство своих сотрудников. Горяшин Александр Иванович — директор лагеря с 20-летним стажем, ставит перед собой все новые и новые задачи, а первичная профсоюзная организация ОАО «УМПО» под руководством Пузикова Петра Николаевича оказывает неизменное содействие в решении этих вопросов. Только за последние три года в лагере построен новый клуб с актовым залом на 150 посадочных мест, душевые и туалеты, склад для хозяйственного инвентаря, проведен капиталь-



ный ремонт столовой, оборудованы спортплощадки.

Большое внимание профком уделяет тому, чтобы стоимость путевок для работников объединения оставалась невысокой — не более 10% от полной ее стоимости. Проявляя заботу о детях авиапромовцев, целевой вклад в развитие лагеря делают республиканский и Центральный комитеты профсоюза. Лагерь неоднократно занимал призовые места в смотре-конкурсе работы ДОЛ, который проводится Федерацией профсоюзов РБ и Российским



профсоюзом трудящихся авиационной промышленности.

29 июля в лагере прошли мероприятия, посвященные 75-летию со дня образования Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Игра



юбилей профсоюза



«Павловское метро» позволила ребятам пополнить знания о роли профсоюза в современном мире. Почетные гости лагеря заместитель председателя республиканской профсоюзной организации «Роспрофавиа» Елена Сергеевна Коровина, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «УМПО» Петр Николаевич Пузиков и председатель комиссии профкома Наталья Николаевна Кобелева рассказали детям об истории и сегодняшних делах профсоюза. Гости приняли участие в концертной программе «Там люди летают, как птицы». Праздничная дискотека и искры ночного костра завершили день.

В этом году значительно был обновлен вожатский состав. Команда вожатых стала еще более сплоченной, талантливой, а главное, высоконравственной в своей заботе о детях. Каждый новый день делал их все более опытными не только в организации праздников для ребят, но и в решении педагогических ситуаций. Многие из них с первых дней смены общались по телефону с родителями. Это позволяло

лучше понять особенности каждого из ребят.

В поисках новых форм работы с подростками (возраст детей лагеря 10–15 лет), педагогическим коллективом были разработаны программы «Живая планета» и «Баллады Павлогорья», осуществляемые в форме ролевой игры. Ребята в течение смены пребывали в определенном игровом пространстве, погружались в исторические пласты разных стран, учились лучше понимать и принимать других людей, становились более открытыми в общении, учились отстаивать свою точку зрения и уважать мнение окружающих. Подросткам скоро придется решать вопросы взрослой жизни, поэтому приоритетной для педагогов является цель стимулирования социальной адаптации и формирования их



активной жизненной позиции. Программа «Начало эпохи героев» призывала ребят вспомнить подвиги земляков Салавата Юлаева, легендарной конницы 1812 года и героев Великой Отечественной войны.



Удивительная природа Павловского водохранилища помогает детям снять напряжение городской суеты, укрепить здоровье и просто окунуться в красоту родного края. Неиссякаемое творчество вожатых С. Брылякова, А. Шайхутдиновой, М. Тюриной, А. Николаевой, С. Дьячкова, А. Бодуновой и других в течение всей смены насыщали каждый день удивительными событиями, приключениями, открытиями.

Детское лето в ДОЛ им. Н.Гастелло закончилось. Но не за горами — лето новое, а значит, еще много интересных дел впереди. ■

*И. Горяшина,
заместитель директора ДОЛ
им. Н.Гастелло*



В первый класс – с профсоюзом и авиацией

В ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» 29 августа профсоюзный комитет объединения совместно с администрацией организовал для детей работников предприятия праздник «Первый раз – в первый класс», который уже несколько лет по традиции проводится на аэродроме объединения.

На праздник были приглашены от администрации завода директор по управлению персоналом А.А. Бабаев, руководитель аппарата генерального директора О.А. Тронина, а также журналисты российского и республи-



В ожидании праздника



канского телевидения, корреспонденты заводской газеты «Вперед».

Праздник открылся митингом, прошедшим перед зданием заводоуправления, с поздравлениями выступили А.А. Бабаев и заместитель председателя профкома А.С. Першин. Затем всех будущих первоклашек посадили в автобусы и повезли на обзорную экскурсию на аэродром объединения, где им были показаны воздушные суда, построенные руками их родителей. В салоне одного из воздушных судов дети отправились в виртуальный полет, в котором командир экипажа Н.Н. Синицын рассказал о том, как был построен самолет, о его летных

характеристиках. Потом состоялись праздничные конкурсы, викторины с награждением по-

бедителей. Стюардессы предложили детям прохладительные напитки и сладости. В завершение праздника всем первоклассникам были вручены наборы школьных принадлежностей, почетные грамоты и фотографии у трапа самолета.

Праздник удался на славу, несмотря на пасмурную погоду!

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. ■

*Профком
ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»*



Будущее Профавиа!



Профлидеру возраст не помеха

Свою трудовую деятельность в Казанском авиационном производственном объединении председатель ППО ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» Чудаков начал в 1956 г. Им пройден большой трудовой путь: от лекальщика до начальника отдела объединения. В 1986 г. он был избран председателем профсоюзной организации объединения, одной из наиболее крупных первичек нашего профсоюза, которую возглавляет и по настоящее время.

За время работы председателем профсоюзной организации предприятия Альберт Александрович проявил себя как умелый организатор, способный решать сложные задачи по защите трудовых и социально-экономических прав работников предприятия. Он хорошо знаком со всеми проблемами и нуждами работников, прикладывает немало сил и умения для их разрешения.

В трудные годы экономического спада и сокращения производства А.А. Чудаков сумел сохранить профсоюзную организацию, членство в которой на сегодня составляет 95%. Много сил приложил он и для сохранения заводского санатория-профилактория и базы отдыха.

А.А. Чудаков принимает актив-

ное участие в работе вышестоящих профсоюзных органов. Является членом Комитета солидарных действий ЦК профсоюза, членом исполкома Ассоциации профсоюзов оборонных отраслей промышленности Республики Татарстан, членом республиканского комитета профсоюза и его президиума. Неоднократно избирался делегатом профсоюзных съездов и республиканских конференций. Активно органи-

зовывает выполнение принятых решений в своей организации.

За активную работу в профсоюзе награжден почетными грамотами профсоюзов всех уровней, нагрудным знаком ФНПР «За активную работу в профсоюзах», почетным знаком республиканской Федерации профсоюзов «За заслуги перед профсоюзным движением Республики Татарстан», отраслевым знаком отличия «Почетный авиастроитель». Трудолюбие, высокая ответственность за порученное дело снискали ему заслуженный авторитет среди профсоюзного актива отрасли и республики.

29 мая 2009 г. Чудакову А.А. исполнилось 70 лет. Реском профсоюза искренне поздравил Альберта Александровича с юбилеем, поблагодарил за его многолетний, добросовестный труд, пожелал дальнейших успехов в решении задач профсоюзного движения, крепкого здоровья, счастья ему и его близким. И сегодня мы уверены, что профсоюзная организация КАПО находится в надежных руках человека, воспринимающего нужды, тревоги и заботы каждого члена профсоюза так близко к сердцу. ■

*Р.К. Фасхутдинов,
председатель рескома профсоюза
Республики Татарстан*

Человек большой души

Профсоюзный актив, который составляет ядро профсоюзной организации ОАО ГМЗ «Агат» — это всегда люди, добросовестно относящиеся к своему делу, в том числе и к общественным поручениям, неравнодушные к чужой беде, уважающие человека труда. Такое отношение к порученному делу помогает профсоюзному активу в его общественной работе.

В полной мере сказанное относится к председателю цехового комитета, сверловщику цеха № 17 Сечиной Ирине Борисовне. Для того, чтобы быть профсоюзным лидером большого коллектива, нужно обладать многими качествами, и прежде всего — любить людей. У Ирины Борисовны такие качества есть: волевая, инициативная, энергичная, настойчивая, успевающая везде и

всегда, очень контактная, умеющая добиваться поставленных задач.

Благодаря ее открытости, люди тянутся к ней. Наверное, поэтому у нее много друзей, знакомых, ее уважают в коллективе. Да и на работе Ирина Борисовна — высококлассный работник. Неоднократно завоевывала первые места в заводском соревновании, ее фото-портрет украшал заводскую Доску почета, ее имя внесено в Книгу почета. По результатам соревнования в честь 40-летия завода коллектив выдвинул ее на награждение почетным званием «Заслуженный машиностроитель». И 30 мая 2009 года указом президента России это звание было ей присвоено.

У Ирины Борисовны хорошая и дружная семья. Вместе с ней работает на заводе ее муж Сечин Н.А. — старший мастер цеха № 17, дочь Ан-



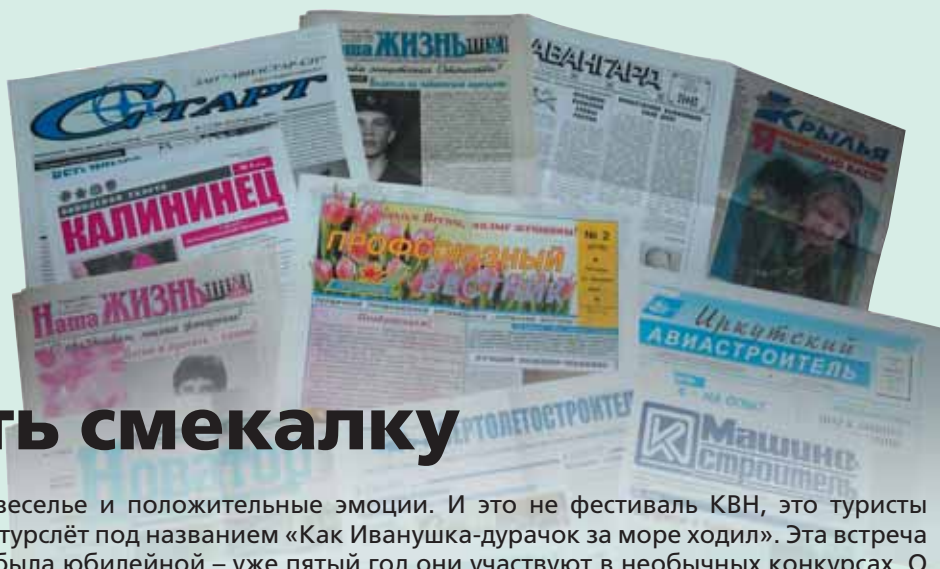
на — оформитель технической документации в отделе материально-технического снабжения; сын Александр в настоящее время проходит службу в Вооруженных силах РФ в Ракетных войсках стратегического назначения.

Все это и стало, очевидно, ее «вечным двигателем», двигающим только вперед и только к большим делам. ■

*Ю.М. Шалков, председатель
ППО ОАО ГМЗ «Агат»*

*На фото:
Ю.М. Шалков и И.Б. Сечина*

При себе иметь смекалку



Три дня только смех, шутки, веселье и положительные эмоции. И это не фестиваль КВН, это туристы собрались на юмористический турслёт под названием «Как Иванушка-дурачок за море ходил». Эта встреча весёлых находчивых туристов была юбилейной – уже пятый год они участвуют в необычных конкурсах. О том, как это было, нам рассказали Анна Ковязина (техник-технолог цеха 42), Евгения Широкова (техник по учёту цеха 50) и Иван Патрин (аудитор отдела 05).

Приехали всего четыре команды, их не испугали ни холод, ни дождь – «Брутальные мишки» и «Хомяки» (ОАО ВМП «АВИТЕК»), а также «Стерлядь» и «Африка» (ОАО «ЛЕПСЕ». В состав судейской коллегии входили: главный судья Евгения Жукова (инженер-конструктор отдела 10), заместитель Анна Ковязина, секретарь Елена Курагина (инженер-конструктор отдела 11), активно помогали Дмитрий Чудиновских (электромонтёр отдела 72) и Алексей Жолобов (инженер-проектировщик отдела 56).

Программа слёта была насыщенной – участникам предстояло не раз проявить смекалку, терпение и физиче-

скую подготовку. Правила и условия проведения конкурсов участники узнавали непосредственно перед стартом, или вообще, только добравшись до контрольного пункта.

В конкурсе «Метание кривулины и загогулины» туристам нужно было как можно дальше бросить бумеранг. А если учесть, что эта «загогулина» имеет свойство возвращаться, то сделать это нужно было так, чтобы она не вернулась.

Весело и необычно прошёл конкурс «Стратегия: «туристический биатлон». В нём принимали участие по четыре человека от команды. Из них трое (обжоры) должны стоять на пеньках и говорить только о еде, а четвёртому (завхоз)

необходимо добраться до них и накормить тем, что несёт с собой. Но не всё так просто, ведь это же юмористический турслёт. Организаторы поставили перед туристами следующую задачу – в роли завхоза должен выступить каждый участник и на каждом пеньке должно произойти по четыре приёма пищи. Команды боролись за победу изо всех сил. «ССтерлядь» для переноса твораго решили использовать кондитерский пакет с дозатором, однако он порвался. Ребятам пришлось вылавливать еду из воды, чтобы не было потери инвентаря, за что начислялись штрафные баллы.

– Бегать пришлось в кроссовках и по грязи, и по воде, а

у меня оказалась только одна пара обуви. Пришлось брать у юношей обувь 42 размера на мой 36, – делится впечатлениями капитан «Африки» Евгения Широкова. – Чтобы не выпасть, хорошенько обвязала ноги и вперёд.

Затем прошла «лохогонка». В эстафете участвовали по два представителя от команды, которым нужно было на обвязанном пластиковыми бутылками бревне-«драконе» проплыть по течению и против.

– Было очень мелко, и когда на бревно садились, оно практически касалось дна. Поэтому его приходилось поднимать и буквально тащить за собой, – вспоминает Иван Патрин, участник команды «ССтерлядь».

Уже традиционными стали конкурс по завязыванию узлов, бал дураков, рыцарский турнир, «шмякобол» и песни у костра.

Особенность каждого юмористического турслёта в отсутствии духа соперничества. Ребята отдыхают сплочённым и дружным коллективом. А когда слёт заканчивается, становится немного грустно, что всё позади. Но уже через год туристы вновь соберутся, чтобы смешить судей, веселить зрителей и получать массу позитивных эмоций.

Зоя Ермолаева,
фото Руслана Батраева,
газета «За темпы и
качество», ОАО «ЛЕПСЕ»



Жучара

— Пирожки, пирожки! — звонкий голос работницы пищеблока собирал любителей перекусить перед обедом.

Спешил и мой давний знакомый Семен Витальевич. Оказалось, зря: печеные пирожки с капустой уже разобрали! Чувствовалось, что мужчина расстроился... Это понятно, живет один, для него пирожок с чаем, возможно, и завтрак заменит...

Батя, — позвал молодой мужчина из конца цеха, — я тебе уже купил с капустой и с картошкой. Забирай!

Непонятно к кому обращался, а пошел к нему Семен Витальевич. Забрал пакет с пирожками, что — то сказал парню и направился к своему станку.

Ничего вроде примечательно и не случилось. Но почему «батя»? Я ведь точно знаю, что нет у него детей. Что живет один. Материал о нем собиралась написать. Только вот расшевелить его было трудно. И лишь когда беседа пошла о его непосредственной работе, немного воодушевился. А уж когда о хобби спросила, Семен Витальевич тогда разговорился. Десятки фамилий известных футболистов так и сыпались, не успевала записывать и радоваться, что удалось расшевелить молчуна. И вдруг на весь цех: «Жучара!». Смачно так «жю-ю-ч-я-я-ра!» Говорила женщина с ярко-каштановой копной волос. «Тебе, тебе, — повторила она, кивая моему собеседнику, — ангела из себя строишь? Вы у нас спросите про этого жука, таких жадоб еще поискать надо. Ни разу с нами в компании не был. Одну рубаху год носит! Кому деньги копить?»

Мои старания пошли прахом. Семен Витальевич включил станок, и лишь через полчаса, видя, что продолжаю сидеть в его закутке, жестко сказал: «Не пишите, увольось!». «Скатертью дорога» — рыжая бестия не отходило от нас далеко. Свою просьбу он повторил и позже, позвонив в редакцию.

Такое вот знакомство. Но из поля зрения его не выпус-

кала. Работник хороший. Нелюдимый. Многие женщины имели на него виды (рыжая-то не зря «на посту» была!) — только напрасно.

Не реагировал. И вот на тебе — «батя»! Сначала решила, что это ученик так наставника зовет. Подумала, о Семене Витальевиче материал не вышел, напишу про подопечного, а там, глядишь, и о нем словечко замолвлю. Проблем познакомиться с парнем не было. Разговор неожиданно получился долгим, «батя» присоединился.

... В восьмидесятые годы на «Авиастаре», тогда УАПК, проводилось множество субботников. Весной, это понятно — ленинский. А 12 сентября 1987 г. начался первый этап коммунистического, посвященного 70-летию Октября. Семен трудился от души. «Красная суббота» в этот раз выпала ему не у станка, а в новом городе. Деревенский парнишка с удовольствием навел порядок в скверике. Рядом был друг Павел. И разговор нескончаемый — друзья вместе ехали в Симферополь! У Павла там жил дядя. Хотя отпуск выпадал на октябрь, чарующие слова «бархатный сезон» обещали парням множество приятного. Когда же приехали в Симферополь, получили еще более радостную весть — дядька друга купил билеты на отборочный матч чемпионата Европы между СССР и Исландией. Они увидят Рината Дасаева, Олега Блохина, Вагиза Хидиятуллина... Вот же оно, чудо!

Стадион «Ломокомотив» был переполнен, друзья болели от души. И вот уже наши забывают второй гол, трибуны кричат, вопят, свистят... И вдруг удар по голове сзади. Резкий поворот: больно же! А в ответ полыхнула синева испуганных глаз... Болеельщица отрела Семена по голове зонтиком. Чудо продолжалось, оказалось, что девушка пришла с братом, а тот, как в кино, знакомый родственников Павла... Все дни и ночи до отъезда теперь были отданы Са-

нечке, впрочем, сердце тоже. Девушка, как и он, была приезжей, с пермской глубинки. Как же они поразились: сколько людей не смогли попасть на матч, а здесь приехали провинциальные парнишка с девчонкой, и, пожалуйста! Билеты, радовались они, Судьба распределяла! Он рассказывал Саше о своем городе, о том, что вот-вот получит однокомнатную квартиру в доме, где есть лифт и мусоропровод! Она — о работе на почте.

Приехав в Ульяновск, Семен места себе не находил. А когда пришла телеграмма, что приглашается на переговоры, минутки считал! Это сейчас, взял мобильник, и говори, хоть с Вашингтоном. А тогда надо было сделать вызов, ждать несколько дней, и выдержать томи тельные часы в почтовом отделении. Санечка была немногословна: я тебе не все сказала — у меня есть сын!

— Приезжай, приезжай с сыном, — кричал в трубку Семен. — Ни о чем не думай, приезжай!

И она приехала. С сынишкой. Только видно не радость и счастье встречал тогда Семен на вокзале. Большой и красивый город, после поселка, казался Санечке сказочным. А она хотела сказки. Только героем ее никак не мог быть худенький парнишка, вечно занятый на работе... Нашелся другой, потом третий. Вроде, наконец, остановилась, родила еще сына. А на дворе — девяностые, с их неразберихой, с талонами, с конфетами «дунькина радость», с водкой... Жила, тем не менее, не плохо, только старший сын стоял поперек горла. Чуть поскандальят, сразу же: «Почему это я должен Семкина сына кормить?», хотя и знал, что никак не мог парнишка быть сыном Семена. Сколько ни совала она ему свидетельство о рождении сына — держался своей «правды».

... Семен тогда только поужинал, когда в дверь постучали. На пороге стояли Александра с мужем и пацан: «Твой?! —

утвердительно спросил гость. — Вот и корми!». И втокнул мальчишку в дом. «Сынок, я завтра ебя заберу», — только и сказала мать.

Так и пошло с тех пор, жил мальчик в семье, а Семен его одевал. Трудно приходилось. Завод остановился, на его станке развешаны были кружева паутины... Подработки, любая работа, лишь бы денег дали. Парень рос, а чувств к нему практически никаких, ни на людях, ни когда оставались наедине, не было. Пойдет в магазин (денег Александре он принципиально не давал) купит что надо, и все тут. Разговаривал скупко, да Семен с тех пор ни с кем и не общался. Замкнулся.

А женщинам нравился. Знакомые не раз советовали, да брось ты, с ума сошел что ли? Женись, вон сколько женщин ласки хотят, любая откликнется. Павел, тот просто покая не давал, все пытался его семейным сделать.

После школы Сережа пришел на завод. В соседний цех. Потом была армия. И много писем «дяде Семену». Но было одно: «Батя! С Днем рождения!». Как на него ответил Семен Витальевич, неизвестно. Но когда Сережа приехал из армии, его первым на вокзале встречал Семен Витальевич. Так и пошло: батя, да батя.

— Какой он батя? — серьезно говорит Сережа, — он теперь «деда»!

Вот такой «жучара» работает в одном из цехов нашего завода. И такое у него счастье. Жалеет ли, что жизнь пошла по этой колее, кто его знает? Только вот столько лет прошло, а он мне не только весь состав нашей сборной фамилии исландских футболистов назвал! Он тот матч в октябре 1987 г. до сих пор помнит. И еще, ни разу ту, которая его тогда по голове зонтиком шваркнула, не назвал Александрой, только — Санечкой!

Любовь Грузинцева,
газета «Старт»
ЗАО «Авиастар-СП»

В предгрозовые предвоенные

1. В 1937 году – развитие профсоюзной демократии... и репрессии

В 1934 году произошло дальнейшее разукрупнение профсоюзов машиностроения. Было образовано три профсоюза: *профсоюз рабочих авиационной промышленности*, профсоюз рабочих автомобильной промышленности и профсоюз рабочих тракторной промышленности.

Разукрупнение отраслевых профсоюзов ликвидировало средние звенья: краевые и областные комитеты. Сокращались штаты платных профсоюзных работников (в среднем на 36%). Они заменялись выборными с привлечением большого актива на добровольных началах. Это позволяло сэкономить профсоюзные средства и направить их на удовлетворение культурных и материальных потребностей членов профсоюзов, на обучение актива и подготовку профсоюзных кадров.

В 30-е гг. на предприятиях авиапрома возникли новые формы и виды социалистического соревнования. Инициаторами стахановского движения в авиационной промышленности явились шлифовщица завода им. Фрунзе Гуревич, кузнеч-штамповщик завода им. Павлова Щербань, фрезеровщик завода №1 Андрианов и другие. На 1 января 1937 г. в авиационной промышленности на основных заводах было 23,5% стахановцев. Это средние цифры по всему профсоюзу. На отдельных заводах этот процент значительно выше. На заводе им. Орджоникидзе – 41,9%, на заводе Горбунова – 27,8% и т.д. В 1936 г. правительство наградило орденом Ленина заводы:

им. Павлова, им. Орджоникидзе и им. Сталина, более 200 стахановцев, инженеров, техников, конструкторов и руководителей авиационных заводов. Среди стахановцев-передовиков производства было большое количество профактивистов. Из общего числа членов цеховых комитетов на 1 января 1937 г. стахановцами стали 50,7%, из общего числа профгруппоргов – 60,3%.

В авиапромышленности зародилось движение за отличное качество продукции. В конце 1933 г. на заводе им. Менжинского была разработана новая система приема продукции. Коллектив завода начал борьбу за высокое качество продукции, за отличные машины. Появилось движение отличников, которое характеризовалось так: «Отличник – это новый тип ударника, который овладел техникой своего дела, выполняет и перевыполняет свой план и главное внимание уделяет качеству продукции» (Газета «Правда» от 22 апреля 1935 г.). Призыв работать на «отлично» быстро подхватили все рабочие завода им. Менжинского. На предприятии была разработана система оплаты труда, которая стимулировала работу «отличников».

Завод им. Горбунова накопил положительный опыт работы «борьбы за уплотнение рабочего дня». Таганрогский завод занял первое место в конкурсе, объявленном РАТАП «на лучшую организацию рабочего места».

В 1934 г. ВЦСПС и ЦК союза РАТАП объявили конкурс «Навстречу ХУП съезду ВКП(б)». За короткий период профсоюзы добились успехов по основным показателям конкурса. Охват

профчленством увеличился с 80–82% до 92%. Увеличились показатели по социалистическому соревнованию и ударничеству, соцтехэкзамену. В результате в конкурсе ВЦСПС союз РАТАП вышел в первые ряды соревнующихся. Первые места заняли завод им. Сталина, им. Горбунова, им. Павлова. ЦК союза премировал коллективы заводов им. Баранова, им. Енукидзе и Таганрогский завод.

В августе 1935 г. состоялся Первый всесоюзный слет ударников-отличников авиапромышленности. На слете обсуждались вопросы работы авиапромышленности и задачи стоящие перед отраслью, роль социалистического соревнования, развитие ударничества и движения отличников. Слет отметил успехи авиационной промышленности в деле укрепления обороноспособности страны, развитие новых форм социалистического соревнования на предприятиях авиапрома: «Борясь за высокий класс советской авиации, передовые рабочие Краснознаменного завода им. Менжинского выдвинули высшую форму соцсоревнования на данном этапе – работать на «отлично». Одновременно, слет отметил ослабление массово-производственной работы на ряде заводов, неэффективность производственных совещаний. Была поставлена задача по перестройке массово-производственной работы, увеличению числа ударников-отличников. Профсоюзным организациям поручалось более эффективно работать с производственными совещаниями, осуществлять контроль за реализацией решений производственных совещаний по улучшению качества продук-

ции и организации социалистического соревнования среди ударников-отличников.

В 1939 году широкое распространение получило движение многостаночников, начатое по инициативе Уральского завода тяжелого машиностроения. Сущность этого движения состояло в том, что передовые рабочие переходили на одновременное обслуживание нескольких станков при максимальном использовании производственных мощностей оборудования. В 1939–1940 годах движение многостаночников приняло широкое распространение на машиностроительных заводах страны. Одновременно с движением многостаночников развивалось движение за совмещение профессий.

Важное значение для улучшения деятельности профсоюзов имел У1 пленум ВЦСПС (1937). Всесторонне проанализировав деятельность профсоюзов, пленум вскрыл недостатки и наметил пути их устранения. В решении пленума подчеркивалось, что профсоюзы должны проводить в своих организациях сверху донизу начала подлинного демократизма. Пленум постановил ликвидировать практику кооптации в профсоюзных организациях и восстановить полностью выборность руководящих органов. Было решено провести в 1937 году выборы всех профсоюзных органов снизу доверху на основе широкого развертывания критики и самокритики, полного соблюдения профсоюзной демократии. Запрещалось голосование списком, вводилась система закрытого (тайного) голосования кандидатов.

Новая обстановка в стране предъявляла более высокие требования к профсоюзам. Деятельность профсоюзов данного периода имела серьезные недостатки. Прежде всего, они выражались в нарушениях профсоюзной демократии. Не была доведена до конца работа в связи с разукрупнением

профсоюзов в 1934 году. С октября 1934 г. президиум ЦК не отчитывался на рабочих собраниях. Из 21 члена президиума ЦК 13 были избраны еще в 1931 г. При разукрупнении союза РАТАП они механически вошли в новый состав ЦК союза авиационной промышленности. На последующих пленумах ЦК было кооптировано в члены ЦК 8 человек. Заводские комитеты не выбирались с 1933 г. На заводе им. Баранова и на заводе им. Орджоникидзе с 1933 по 1937 г.г. сменилось 7 председателей завкомов. Ни один из них не отчитывался перед рабочими.

Начавшаяся в 1935 году отчетно-выборная кампания в профсоюзах проходила неудовлетворительно. Поэтому выборы были временно приостановлены и не проводились до 1937 года. Нарушение сроков отчетов и выборов в первичных организациях привело к тому, что кооптация и назначенчество укоренилось в работе профсоюзных комитетов.

Не была выполнена задача по вовлечению в профсоюз трудящихся авиационной промышленности. На 1 января 1937 г. охват профчленством составлял 91,3%. На отдельных предприятиях охват профчленством составлял от 53% до 86,2%, основной причиной низкого охвата — отсутствие разъяснительной работы среди новых работников о преимуществах профсоюзного членства и волокита с оформлением в члены союза.

Подготовка, воспитание и выдвижение профсоюзных кадров — была одной из важнейших задач в деятельности профсоюза. Актив союза к апрелю 1937 года составлял 11%. За период с 1934 по 1936 год профшкола союза выпустила 142 человека, в Высшей школе профсоюзного движения ЦК союза подготовил только 23 человека.

Период 1937 характерен крупными процессами и делами по вредительству. Многие руководители профсоюзов и рядовые члены профсоюзов

были незаслуженно осуждены и репрессированы. Эти вопросы нашли отражение в Отчете ЦК профсоюза рабочих авиационной промышленности за 1937 год: «Враги народа проникли на наши заводы и вредили там потому, что у Центрального комитета союза во главе с его президиумом и у большинства низовых профсоюзных звеньев была ослаблена бдительность, притуплено политическое чутье».

В 1939 г. прошел второй съезд профсоюза рабочих авиапромышленности. Съезд признал работу ЦК союза удовлетворительной. Съезд признал: «за истекшие два года на основе развития профсоюзной демократии, достигнут значительный подъем в профсоюзной работе, укрепилась связь профорганов с широкими массами членов союза».

Среди достижений деятельности ЦК союза отмечалось: «Профсоюзами проделана большая работа по воспитанию и культурно-бытовому обслуживанию рабочих и служащих, по организации социалистического соревнования и развертыванию стахановского движения на предприятиях авиапромышленности, по упорядочению зарплаты, улучшению состояния охраны труда и дела социального страхования». Наряду с этим съезд отметил недостатки в работе ЦК союза: «неполный охват профсоюзным членством, не выполнение плана сбора членских профсоюзных взносов, недостаточно развернута сеть курсов для профактива как при ЦК союза так и на местах».

2. Профсоюз возглавил сокультбыт

За годы первых пятилеток в больших масштабах развернулось жилищное и социально-культурное строительство. Вырос материальный и культурный уровень жизни трудящихся. Было введено всеобщее на-

НАВСТРЕЧУ 75-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА. ГРАНИ ИСТОРИИ

чальное обучение, получило развитие общее среднее, специальное среднее и высшее образование, продолжалось осуществление культурной революции. В 1934 году 40% принятых в вузы составляли выпускники рабфаков. Значительно увеличилась сеть театров, кино, клубов и библиотек. Выросло число санаториев и домов отдыха.

Государство и профсоюзы расходовали огромные средства на оздоровление, просвещение, жилищное строительство, что улучшало материальные и культурные условия жизни членов профсоюзов и их семей.

Особая забота и внимание уделялась культурно-бытовому обслуживанию рабочих, инженеров, техников и служащих конкретных предприятий.

Профсоюз рабочих авиационной промышленности тратил немалые средства на обслуживание рабочих, о чем можно судить по отдельным статьям страхового бюджета. Бюджет соцстраха профсоюза рабочих авиапромышленности с 1933 по 1936 гг. увеличился более чем в два раза. На основе указаний V пленума ВЦСПС в 11 основных отраслях промышленности социальное страхование было перестроено по отраслевому принципу, были созданы отраслевые страхкассы и средства этих касс перешли в союзы. Бюджет кассы (ВЦОКСС РАТАП) на 1933 г. составлял 60.251 тысячу рублей. Из этой суммы около 43 млн. рублей были израсходованы союзом, остальные 17,5 млн. рублей использовались на централизованные мероприятия. По отдельным статьям деньги расходовались на пособия по болезни, по беременности и родам, на пенсии и профилактические мероприятия. Например, на организацию рабочего отдыха тратилось около 2 млн. рублей, санаторно-курортное лечение — 677 тыс. рублей, обслуживание детей — 167,6 тыс. рублей. В 1933 г. через дома отдыха, санатории и

курорты союза РАТАП прошло свыше 36,5 тыс. рабочих, служащих и подростков.

По сравнению с 1933 г. общее число заводских поликлиник увеличилось вдвое, вновь создано 40 здравпунктов. На лечебное питание в 1936 г. израсходовано 1 млн. 600 тысяч рублей. К 1939 г. медицинская сеть союза состояла из 750 больничных и родильных коек.

Профсоюз рабочих авиационной промышленности располагал большой сетью культурно-просветительных и спортивных сооружений. На культурную работу профорганизации союза в 1935 г. потратили 11 млн. 800 тыс. рублей, в 1936 — 14 млн. 900 тыс. рублей. Одной из основных задач, стоящих перед профсоюзом в 30-е гг., была ликвидация неграмотности и малограмотности. На 1 января 1937 г. неграмотность среди работающих составляла 2,9%, малограмотных — 6,0%.

Большое место в политико-воспитательной работе союза занимали библиотеки. На 1 января 1935 г. союз имел 22 библиотеки с книжными фондами в 278 тыс. томов, на 1 января 1937 г. число библиотек увеличилось до 32, с фондом книг до 450 тыс. Читателями библиотек являлось 49,6% всех работающих в промышленности. К 1939 г. число профсоюзных библиотек увеличилось на 20%, книжный фонд вырос в 2 раза и составлял 800 тыс. томов.

Досуговую и культурно-массовую работу осуществляли клубы, которых в отрасли в 1936 г. было 19, а также 6 парков культуры и отдыха. В 1937 году во всех культучреждениях союза работали 224 кружка, объединявших 5537 участников. Кружковая работа велась по многим направлениям, в том числе: техническом, политическом, общеобразовательном, музыкальном, хоровом, военном и т.д. На заводах проводились олимпиады художественной самодельности. К 1939 г. коли-

чество клубов и дворцов культуры увеличилось на 52%.

Важное внимание профсоюзы авиапрома уделяли физкультуре и спорту. Ежегодно проводились общезаводские спартакиады. 15 тысяч физкультурников-членов союза РАТАП принимали участие в московском параде физкультурников в июне 1933 г. Через свои спортивные общества и физкультурные организации профсоюзы готовили своих членов к сдаче норм «Готов к труду и обороне СССР (ГТО), «Готов к санитарной обороне» (ГСО). Для широкого привлечения к занятиям физкультурой и спортом профсоюзы организовывали массовые физкультурные мероприятия — спартакиады и кроссы. Особое внимание было обращено на вовлечение в ряды добровольного общества Осоавиахим, готовивших без отрыва от производства стрелков, летчиков, радистов.

На предприятиях были организованы ячейки Осоавиахима, которые широко использовали в своей работе решения VI пленума ЦК РАТАП о помощи авиазаводам по передаче им опыта автотракторной промышленности по овладению техникой. Профсоюз на 1 января 1937 г. имел 15 стадионов и физкультурных площадок, 13 лыжных баз, 2 водные станции. В параде физкультурников на Красной площади в 1937 г. принимало участие 1200 активных физкультурников-значкистов и спортсменов общества «Крылья советов». В розыгрыше кубка СССР по футболу 1937 г. команда одержала три победы, войдя в число лучших футбольных команд СССР.

В октябре 1933 г. был открыт единственный в то время в СССР по своей конструкции Дворец физкультуры завода им. Авиахима. Для спортсменов были закуплены тысячи пар лыж карельской березы. При Дворце были организованы мастерские по ремонту спортивного инвентаря.



Тов. Шверник в президиуме IX пленума ЦК союза РАТАП

В ЦК СОЮЗОВ

НЕДАВНО прошел IX пленум ЦК союза РАТАП, на котором намечались конкретные пути перестройки профорганизации. ЦК союза

Председателем ЦК автопромышленности избран т. Здобнов. Члены президиума — тт. Ойцев, Горегляд, Романов. Председателем ЦК союза

строительство шести корпусов главного хирургического, патолого-анатомического, дезинфекционно-банно-прачечного и трех инфекционных. В больничном городке будет своя теплоцентраль. На территории городка

В 1939 г. 2 съезд профсоюза рабочих авиационной промышленности поручил заводским комитетам оказать содействие советам физкультурколлективов в деле комплектования и подготовки кадров штатных и общественных физкультурных работников, обеспечить развитие оборонных видов спорта на базе подготовки к сдаче комплекса значка ГТО I и II ступени.

3. Взлет авиапромышленности

К концу 30-х годов трудящиеся страны, профсоюзы добились значительных успехов в развитии народного хозяйства, повышении материального и культурного уровня, укреплении мощи государства. Продукция социалистической промышленности в 1940 году увеличилась по сравнению с 1939 годом на 11%. Улучшилась работа угольной, металлургической и машиностроительной промышленности. Валовая продукция всей промышленности страны в 1940 году увеличилась по сравнению с 1913 годом в 8,5 раза, а производство средств производства — в 15,6 раза.

В период с 1934 по 1941 гг. было проведено 2 съезда профсоюза рабочих авиационной

промышленности в 1937 и 1939 гг., за этот же период было проведено 6 пленумов, на которых обсуждались вопросы: развертывания социалистического соревнования и задачах авиационной промышленности, жилищного и культурно-бытового строительства, состояние работы по ликвидации неграмотности и малограмотности среди членов профсоюза и другие.

В годы первых пятилеток было введено в действие 6000 новых крупных государственных промышленных предприятий. Доля машиностроения в объеме всей промышленности СССР в 1940 году достигла 36,3%, заняв первое место среди других отраслей промышленности, по объему машиностроительной промышленности Советский Союз занимал второе место в мире.

К началу Великой Отечественной войны работа авиационной промышленности была существенно перестроена. В 1939 г. ЦК ВКП(б) и Советское правительство приняли экстренные меры по укреплению авиационной промышленности с целью перевода ее на производство более совершенной авиационной военной техники. В 1939 — начале 1941 г. были по-

строены, испытаны и приняты на вооружение и запущены в серийное производство новые образцы боевых самолетов — истребители ЛаГГ-3, МиГ-3, Як-1, штурмовик Ил-2. Число заводов отрасли по сравнению с 1937 г. увеличилось в 1,7 раза, производственные мощности к лету 1941 г. значительно превысили производственные мощности авиационных заводов Германии. Всего за 1940 г. и первое полугодие 1941 г. авиационная промышленность СССР выпустила 249 штурмовиков Ил-2, 322 истребителя ЛаГГ-3, 399 Як-1, 111 МиГ-1, 1289 МиГ-3, 459 пикирующих бомбардировщиков Пе-2.

В первые дни войны перед авиационной промышленностью была поставлена задача, добиться увеличения выпуска боевых машин, особенно новых типов. Для этих целей авиационной промышленности были переданы многие машиностроительные и станкостроительные заводы, а также предприятия, выпускающие электротехническое оборудование. Началось строительство новых авиационных заводов и эвакуация старых. ■

А.А. Ефименко, заместитель председателя профсоюза

Второе, но почетное

В начале сентября на стадионе им.Н. Гастелло состоялась летняя Спартакиада отраслевых профсоюзов Республики Башкортостан.

Организаторы праздника – Спортивное общество профсоюзов РБ и Федерация профсоюзов республики.

Следует отметить, что традиция проведения профсоюзами летних спортивных праздников существует уже много лет. Среди основных задач соревнований – приобщение к здоровому образу жизни, популяризация оздоровительной физкультуры и массового спорта среди трудящихся и членов их семей.

Республиканская организация «Роспрофавиа» не осталась в стороне от этого мероприятия. Сборная команда РОБ «Роспрофавиа» приняла участие во всех видах соревнований (легкая атлетика, гладкий бег и шведская эстафета, настольный теннис, гире-



вой спорт, армспорт, перетягивание каната и мини-футбол) и заняла почетное 2 место по общей сумме баллов. ■

*О.В. Дронова,
специалист аппарата Рескома
РОБ «Роспрофавиа»*



Борьба красивая, впечатление двойное

В период с 9 по 12 сентября в Казани состоялся XII отраслевой турнир по мини-футболу. В соревнованиях за переходящий Кубок Профавиа по мини-футболу, которые проходят уже двенадцатый год подряд, на сей раз боролись 13 команд.

В финале турнира «отношения» выясняли команды ОАО «Казанское авиационное производственное объединение им. С.П. Горбунова» и Казанского филиала ОАО «Туполев» — Конструкторское Бюро. Третье место разыгрывали команда первичной профсоюзной организации



финансовым положением предприятий. Надо отметить, что погода в дни соревнований стояла солнечная и теплая. Турнир проводился в новом спортивном комплексе КАИ «Олимп» г. Казани. Для участников соревнований были созданы нормальные условия.

Футболисты, как могли, сдерживали свои эмоции перед матчами. Каждой команде хотелось выйти в финал. Зрители (работники предприятий авиационной промышленности г. Казани) заняли места поближе к полю, судьи объяснили регламент турнира — состязание началось. Передать словами то, что происходило на поле, сложно. Такое надо ви-

ОАО «ВСМПО» (г. Верхняя Салда) и команда ОАО «Росвертол» (Ростов-на-Дону).

В нынешнем турнире играли не только «старожилы», но и новые участники, представлявшие ОАО «КВЗ», Казанский филиал ОАО «Туполев» — Конструкторское Бюро и ФГУП «Омское моторостроительное объединение им.П.И. Баранова». Причем впервые принимавшая участие команда из Омска показала неплохую игру, и лишь случайно пропущенный пенальти не позволил ей выйти в полуфинал.

Предварительно о своем участии в турнире заявили более 18 команд. Однако многие команды не приехали в связи с тяжелым



СПОРТПЛОЩАДКА

деть. Особенно жарко было на поле, где играли команды ОАО «КумАПП» (г. Кумертау) и ОАО «ВСМПО» (Верхняя Салда). С криками, запинаясь и падая, игроки пытались добраться, дотянуться до мяча и загнать его в ворота соперников... Два гола, забитые Сергеем Бугаенко, позволили команде ОАО «ВСМПО» выйти в полуфинал турнира со счетом 4:2.

Так как команд было 13, организаторы соревнований решили провести между ними серию игр по четырем подгруппам.

В финале турнира зрители ждали увлекательную, бескомпромиссную борьбу. И их ожидания оправдались. Красивых, ярких, запоминающихся моментов футболисты создали немало. Соперники были достойны друг друга. «Туполевцы» упорно противостояли «каповцам», но все же уступили со счетом 4:9. На церемонии награждения председатель Татарского рескома профсоюза Равиль Карамович Фасхутдинов отметил, что команда «КАПО» к победе шла долго, упорно и по праву завоевала золотые медали.

Турнир оставил двоякое впечатление. С одной стороны, команд приехало больше, чем обычно, при этом ульяновцы и пермяки вели себя обособленно, уровень подготовки команд оказался разным: были «начинающие» ко-



манды — из ОАО «СЭГЗ» (г. Сарапул), ОАО «КВЗ» (г. Казань), а были и более опытные. Это дает

повод задуматься организаторам турнира о разделении участников на новичков и «ветеранов».

