



Дорогие товарищи, коллеги, друзья!

Уходит в историю еще один год нашей с вами работы. Мы немало сделали за этот период вместе и вправе сказать, что во многом благодаря нашим с вами усилиям профсоюз достойно выполнял свою роль по защите прав трудящихся в авиационной промышленности.

В 2008 году продолжалось совершенствование деятельности профсоюза по всем направлениям: организационному укреплению, охране труда и прав, информационному обеспечению и другим. Профсоюз принял активное участие в первомайской демонстрации, акциях протеста против роста цен на бензин, "За достойный труд". Велась настойчивая работа по практической реализации Федерального отраслевого соглашения на 2008–2010 годы, согласования действий профсоюза с учетом постоянно меняющейся структуры управленческих звеньев отрасли. В соответствии с намеченными планами велось обучение профсоюзного актива, как на уровне ЦК, так и в территориальных, первичных профсоюзных организациях. Проведены V и выездной, VI пленум ЦК в Казани.

Действовать всем нам приходилось в сложных условиях. К сожалению, государство пока не меняет своего отношения к профсоюзам, нередко пытаясь ограничить их деятельность или ввести ее в некие рамки. Не всегда удается наладить конструктивный диалог с руководителями предприятий, организаций. На общей ситуации в стране, на отношении к профсоюзам отразился финансовый кризис, последствия которого уже начинают ощущаться на ряде предприятий.

Нет оснований полагать, что нам будет легче в новом, 2009 году. Но видеть трудности – не означает пасовать перед ними. Вместе – мы сила, с которой вынуждены считаться работодатели, и она всегда останется у нас.

От имени президиума Профавиа поздравляю вас, дорогие коллеги и друзья, всех членов профсоюза с наступающим Новым годом. Крепкого здоровья, удачи в начинаниях, семейного благополучия, выдержки и стойкости всем вам! ■

*Председатель Российского профсоюза
трудящихся авиационной
промышленности
Н. К. Соловьев*

Содержание

2 Официальной строкой

- | | | |
|------------------|----|--|
| МНЕНИЕ | 2 | Встреча в Корпорации «ТРВ» |
| АНАЛИТИКА | 4 | Заемный труд – теория и практика |
| | 6 | В постоянной информационной готовности |
| | 9 | Зачем нужна профсоюзная техническая инспекция труда? |
| | 13 | Вот и кончилось лето |
| СОБЫТИЕ | 18 | Профсоюз по-французски |

22 В профсоюзном поле

- | | | |
|-----------------------|----|---|
| ТЕРРИТОРИЯ | 22 | Крепок профсоюз организованностью |
| | 24 | Непростые пути ФОС |
| | 26 | Коллективный договор как основа социального партнерства |
| ПЕРВИЧКА | 27 | Информированность – путь повышения доверия к профсоюзу |
| | 30 | Информационная деятельность – отдельной строкой в бюджете |
| | 31 | Сверхурочным вход воспрещен |
| | 32 | Охрана труда и право – неотделимы |
| ПОКОЛЕНИЕ NEXT | 34 | Молодежные советы – в действии |

36 За проходной

- | | | |
|--|-------------|--|
| ОПЫТ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ | 36 | Акция прошла. Что дальше? |
| СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО | 38 | Гарант социальной стабильности |
| ПРОФОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАЦИИ ВСМПО-АВИСМА – 75 ЛЕТ! | 41 | ВСМПО вчера и сегодня |
| | 42 | Неразделимы с коллективом |
| | 44 | Праздник «первички» |
| СПОРТПЛОЩАДКА | 46 | Осенний марафон |
| | 47 | XI отраслевой турнир по мини-футболу |
| ЮБИЛЕИ АВИАЦИИ | 48 | «Летать – самая большая радость в мире!» |
| ГОРОСКОП НА ГОД | 3 стр. обл. | Что год грядущий нам готовит... |



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.

Допечатная подготовка: ООО «Группа "Море"». При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения авторов публикуемых материалов может не совпадать с позицией редакции. Авторы несут ответственность за точность приведенных фактов, а также за использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ООО «Группа "Море"». Тираж 999 экз. Зак № 403.

Встреча в Корпорации «ТРВ»

27 октября состоялась встреча председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н. К. Соловьева с генеральным директором ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» Б. В. Обносовым. Во встрече участвовал председатель первичной профсоюзной организации КТРВ В. Н. Бадекин.

Стороны договорились о совместных действиях по ряду направлений, в том числе о выработке соглашения о сотрудничестве и взаимодействии.



Борис Обносов:

«Необходима государственная программа поддержки ОПК»

Б. В. Обносов – генеральный директор ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение». Доктор технических наук, председатель Совета директоров предприятий оборонно-промышленного комплекса Московской области

– **Борис Викторович, что вы можете рассказать о себе?**

– Родился я в Москве. Отец был военнослужащим, и семье пришлось путешествовать по стране. Мама – врач, эта профессия нужна везде. Окончил в Ульяновске школу №1 имени В.И. Ленина, чем откровенно горжусь, затем поступил в МАИ, на факультет «Летательные аппараты», был Ленинским стипендиатом. Защитил кандидатскую диссертацию. Работая на кафедре, параллельно учился на мехмате МГУ, получил вторую специальность – инженер-математик. С начала 90-х годов привлекался на междуна-

родные переговоры в качестве эксперта. Работал в постоянном представительстве при ООН.

В 1997 году был назначен заместителем генерального директора ФГУП «Российские технологии», а после его объединения с ФГУПами «Росвооружение» и «Промэкспорт» возглавил Департамент оборонных технологий и космоса в «Рособоронэкспорте». Эта работа требовала постоянного самообучения, расширения кругозора в области космоса, авиации и обычных вооружений. Когда была образована Корпорация «ТРВ», был назначен её генеральным директором.

– Что повлияло на Ваш выбор профессии?

– В то время на слуху были имена великих учёных, эпохальные свершения науки и техники – первые спутники, полёт Гагарина, выход человека в открытый космос, создание паритета с США... Молодые люди стремились стать инженерами, а не финансистами. Мы осознавали, что страна развивается и завоёвывает авторитет в мире именно благодаря тому, что создаёт конкретные вещи – новейшее оружие и современную технику.

– Какие изменения произошли на головном предприятии Корпорации за время вашего руководства?

– За неполные шесть лет проведена существенная реструктуризация. Мы значительно обновили основные фонды, провели капитальный ремонт зданий и практически всех коммуникаций, отремонтировали почти 90% крыш. Сделали капитальный ремонт сборочного цеха, восстановили опытное производство. Сейчас заканчиваем капитальный ремонт механического цеха. Полностью обновили административное здание. На протяжении 3–4 лет мы ежедневно вывозили с территории по 15–20 тонн металлолома.

Сейчас те, кто давно не бывал у нас, не узнают новый облик предприятия. Не хочу упрекать прежнее руководство – 90-е годы для нашей промышленности были «экспериментом на выживание». Сейчас всё-таки немного легче.

– Наверное, проблемы те же, что у большинства оборонных предприятий?

– Да, всё те же – где найти заказы, квалифицированных работников... Катастрофически не хватает технологов, конструкторов, тяжёлая ситуация с основными рабочими специальностями – буквально по каждой специализации. Потому что по уровням зарплаты предприятия ОПК не могут конкурировать с добывающими отраслями и банковской сферой, где в силу конъюнктуры непропорциональные заработки, зарплата в 2–3 раза выше, чем в нашей отрасли. Естественно, что в этой конкурентной борьбе за специалистов мы проигрываем.

– Но эти проблемы как-то решаются?

– На одном предприятии решить их на долговременной основе невозможно. Необходима комплексная целевая программа государства по поддержке ОПК.

– В чём, по вашему мнению, должна выразиться такая программа?

– Во-первых, чтобы заказы по вооружению были не единичными, а серийными. Во-вторых, необходимо жилищное строительство для работников отрасли. В-третьих, возрождение профессионального обучения – профтехобразования. Далее – необходимо вернуть систему чёткого распределения выпускников вузов, с обязательной отработкой стажа молодого специалиста от 3 до 5 лет.

– Судя по успехам предприятия, кадровая проблема вами как-то решается.

– Мы платим адаптационные надбавки молодым специалистам. Иногородние получают дополнительные средства на поднаём жилья. Получают надбавки и наставники, обучающие молодых. Восстановлен Совет молодых специалистов. Из жителей города сформирована группа студентов, которая уже не один год учится в МАИ по целевым направлениям. Мы тесно сотрудничаем с двумя школами города, с техническим лицеем, отдаем туда оборудование, направляем наставников. Это приносит плоды: в прошлом году, когда был очень трудный план, к нам на полгода пришли 60 учащихся лица, и благодаря их помощи план мы вытянули.

– С социальной сферой у вас лучше, чем у многих других...

– У соседа всегда кажется лучше, чем в своём дворе... Если и лучше, то трудно сказать, насколько. По крайней мере, путёвками в детские лагеря мы обеспечиваем всех желающих, благо есть такие возможности в рамках корпорации. За эти годы нам удалось оживить спортивную жизнь на головном предприятии и во всей корпорации. Строится новая двухэтажная столовая, чтобы все желающие имели возможность нормально обедать, а не перекусывать на рабочих местах. Работает профилакторий. И хотя его возможности невелики – всего 60 мест,

мы стараемся обеспечить путёвками в первую очередь наших высококлассных специалистов и ветеранов. Поддерживаем наших ветеранов ВОВ. Впервые сдаём дом, совместный с основным инвестором. 40 квартир по себестоимости выделяем нашим особо нуждающимся специалистам.

– Жилищное строительство – самый больной вопрос?

– Да, и хотелось бы решать его в больших масштабах, но трудно договариваться с городом. Здесь много коммерческого жилья, но муниципального и под нужды предприятий недостаточно. Я считаю, что город должен изыскивать реальные возможности, если он заинтересован в увеличении налогов с предприятий ОПК. А на сегодня Корпорация «ТРВ» – ведущее предприятие по отчислению налогов. Действующее законодательство не позволяет просто давать площади под застройку – они должны проходить аукцион. Но выставление площадей на аукцион приводит только к последующему удорожанию квадратного метра жилья. Этот закон требует поправок. Под градообразующие предприятия необходимо разработать и внедрить программу муниципального жилья и общежитий для молодых специалистов. Об этом я неоднократно писал и губернатору, но пока вопрос не решается.

– Насколько востребована продукция Корпорации «ТРВ»?

– Мы разрабатываем и производим высокоточное авиационное оружие – практически все те ракеты, которыми вооружена фронтовая авиация. На нашей королёвской площадке сосредоточено производство оружия «воздух-поверхность» и «корабль-корабль». Помимо этого, мы монополисты в производстве ракет «воздух-воздух» и береговых ракетных комплексов. К сожалению, внутренний заказ существенно меньше экспортного. Однако я думаю, что последние события показали необходимость перелома ситуации, и надеюсь, что текущий и последующий годы станут в этом отношении показательными. ■

*Публикация подготовлена с помощью профкома
ОАО «Корпорация
«Тактическое ракетное вооружение»*

Заемный труд – теория и практика

В современных условиях усиления конкурентной борьбы предприятия испытывают недостаток собственных ресурсов и вынуждены искать пути снижения издержек производства.

В этой связи нередкими стали предложения некоторых кадровых агентств снизить расходы организации на содержание работников, в том числе расходы, связанные с формированием фонда оплаты труда, с выплатой налогов или других отчислений за счет средств работодателя, путем перевода работников в категорию лиц заемного труда.

При этом немаловажным считается и то, что кадровые службы предприятия освобождаются от проблем, связанных с подбором, расстановкой, использованием и увольнением работников, занятых таким трудом.

Законодательство России не содержит достаточной правовой регламентации и определения таких понятий, как «заемный труд», «лизинг персонала», «аутсорсинг», «аутстаффинг».

Тем не менее, нельзя не считаться с тем, что применение трудовых отношений трехстороннего характера («заемный труд») в отрасли расширяется, например, входит составной частью в программу развития ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», которая намерена использовать «рациональный аутсорсинг».

Следует отметить, что корпоративное управление стремится повысить конкурентоспособность продукции, в том числе за счет реконструкции и оптимизации производства, реструктуризации предприятий, сосредоточения их деятельности главным образом на «профильном» направлении. Это, в частности, предусматривает отказ от штатных работников, занятых уборкой территории и помещений, организацией питания, транспортными услугами, ремонтом, охраной, разгрузкой-погрузкой и другими работами непрофильного характера.

В перспективе сокращение численности персонала в связи с этим по отрасли может достичь 10 – 15%.



В. В. Курепин, заведующий отделом социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

Несмотря на то, что в законодательстве официальное понятие аутсорсинга не закреплено, в открытых источниках имеется описание этого термина.

1. Аутсорсинг (outsourcing – внешний источник) – форма заемного труда, при которой организация передает своих сотрудников другой компании для выполнения определенной работы (оказания определенных услуг), предусмотренной договором гражданско-правового подряда (ст.702 ГК РФ), договором возмездного оказания услуг (ст.779 ГК РФ).

2. Передача стороннему подрядчику некоторых частей бизнес-процесса предприятия с целью повысить производительность труда и снизить себестоимость продукции преимущественно за счет более дешевой рабочей силы у подрядчика.

В целом, это передача процессов, не приносящих прибыли, но без которых невозможна работа предприятия, в управление внешним подрядчиком или аутсорсинговым компаниям, т.е. второстепенные функции передаются специалистам в данной области. При этом подразумевается, что компания-подрядчик, специализирующаяся на определенном виде деятельности, на основе имеющегося опыта лучше справится с задачами развития и оптимизацией переданных ей непрофильных активов.

По мнению некоторых работодателей, аутсорсинг – это способ решения задач, а не решения проблем с персоналом. Такая точка зрения представляется несколько неискренней и не в полной мере соответствует действительности.

В ОАО «Климов» на систему аутсорсинга переведены столовая, частично подразделение охраны, уборка территории и помещений – всего более 120 человек. Аналогичный подход предполагается осуществить в транспортном цехе.

Профсоюзный комитет включил в коллективный договор обязанность работодателя «согласовывать с первичной профсоюзной организацией вопросы увольнения членов профсоюза путем перевода их к другому работодателю в связи с изменением организационно-технических условий и структуры при применении аутсорсинга и внешней кооперации».

Такие действия профсоюзного комитета вполне обоснованны, но недостаточны. Так, Всеобщая конфедерация профсоюзов рекомендует профсоюзным организациям до передачи в аутсорсинг какого-либо подразделения добиваться от работодателя обеспечить сохранение в силе всех соглашений по социальной защите, действующих в отношении работников, выполняющих функции, передаваемые субподрядчику, или, если перенос действия функций невозможен, подписание субподрядчиком равнозначных соглашений для обеспечения их преемственности.

Переводимый персонал не должен пострадать от материальных потерь в плане размера заработной платы, условий труда, прав на пенсионное обеспечение, обучения и программ подготовки, исчисления стажа и любых других льгот, на которые он имел право, либо получил бы права, в случае, если бы изменения, связанные с аутсорсингом, не были введены.

В ОАО «Климов» при введении аутсорсинга было подготовлено управленческое и финансовое обоснование. В целом работодатель не ставил задачу достичь та-

ким путем определенной финансовой выгоды, ослабить представительство работников профсоюзами или обойти коллективный договор. Внимание концентрировалось на исключении из производственного процесса непрофильных видов деятельности и, в какой-то мере, передаче управленческих рисков по ним аутсорсерам.

Нельзя не отметить тот факт, что передача столовой в аутсорсинг позволила акционерному обществу избежать компенсирования убытков, которые достигали 7 млн. руб. в год. При этом цены остались теми же, претерпев изменения лишь на уровне инфляционных процессов.

При увольнении работников из организации, заказывающей услугу, в организацию, ее предоставляющую, соблюдалось действующее законодательство, выплачивались компенсации. В договоре об оплате услуг, например, уборщиц предусматривается перечисление средств два раза в месяц, стоимость услуг определяется на год, фактически эта стоимость ежегодно индексируется, ежемесячно составляется акт сдачи-приемки услуг.

Профсоюзная организация ОАО «Климов» высказывает серьезную озабоченность снижением численности членов профсоюза в связи с применением заемного труда. Однако ни работодатель, ни профсоюзная организация не ставят задачу

обеспечения каких-либо социальных гарантий для работников, переведенных в систему аутсорсинга, не ставится задача использования организационного потенциала этих работников и вовлечения их в профсоюз, создания там первичной профсоюзной организации, хотя вступление в профсоюз сторонних работников предусмотрено Уставом.

Одним из сдерживающих факторов целенаправленной деятельности в этом направлении является то, что расширение спектра услуг, предоставляемых системой аутсорсинга, на этом предприятии предполагается ограничивать.

По мнению И.А. Костяна (канд. юрид. наук, профессора кафедры трудового права АТиСО), заемный труд, получивший широкое применение на современном этапе, равно как и отношения, возникающие в результате его применения, находятся вне правовой сферы, и поведение участников таких отношений, по меньшей мере, следует считать не формальным (не правовым). Из такого мнения можно сделать вывод о неизбежности возникновения тех или иных правовых коллизий в процессе труда заемных работников.

Несмотря на это, работодатели считают, что применение аутсорсинга (например, по найму квалифицированных кадров без юридического оформления) удобно и выгодно, способствует успешному развитию предприятий и отрасли,

является объективной экономической реальностью, противодействовать которой со стороны профсоюза пока нет серьезных поводов и оснований.

Но и оставаться в стороне профсоюзные организации, как первичные, так и территориальные, не должны, так как в первую очередь это сопряжено с потерей численности членов профсоюза.

Следует максимально регулировать действия работодателей в этом направлении через коллективные договоры или отраслевые региональные соглашения, а впоследствии через Федеральное отраслевое соглашение. Также необходимо учитывать, что определенное влияние на работников будут оказывать те, кто трудится рядом, но уже в организации-подрядчике.

Складывается противоречивая ситуация, когда рабочими местами, предоставленными по схеме заемного труда, пользуются несколько миллионов американцев, и этот бизнес динамично развивается, а общественные организации на Западе активно выступают против. Из этого напрашивается вывод, что данная тенденция имеет не только положительные стороны.

Заемный труд стал использоваться в отрасли относительно недавно, однако его применение нарастает, и в обозримом будущем он выйдет из разряда нетипичных, нестандартных технологий. ■



В постоянной информационной готовности



И. Н. Киселев, заведующий отделом информационной работы ЦК Профавиа

В современном мире информация, будучи изначально средством общения, источником фактов, все больше превращается в информационное оружие, в средство, с помощью которого материализуется мысль людей, меняя, таким образом, наше общество, и не обязательно в лучшую сторону.

Проигрыш в этом противостоянии не всегда бескровен. В нашем случае, если профсоюзная организация информационно уязвима, она как минимум подпадет под влияние администрации предприятия или группы предприятий, потеряет самостоятельность в решениях и действиях, а как максимум — в конечном итоге прекратит свое существование, утратив доверие работников. Потери от этого могут выражаться в резком ухудшении условий труда и жизни сотен и тысяч людей, и никто еще не изобрел единую количественную или качественную оценку таких потерь.

Не случайно сегодняшние корпорации вкладывают немалые суммы в создание и развертывание пресс-служб, в PR-деятельность, ибо без этих составляющих они будут не конкурентоспособны. Не говорю уже о государстве с его мощным пропагандистским аппаратом, созданным в последние годы и настроенном, мягко говоря, не слишком дружелюбно по отношению к профсоюзам.

Однако это не означает, что в информационном поле профсоюзы

«Тот, кто владеет информацией – владеет миром»... Эта давно известная мысль сегодня приобретает все большую актуальность в условиях бума информационных технологий, стремительного изменения форм и методов влияния на умы людей, формирования их мышления в направлениях, нужных тем или иным социальным группам.

обречены на хроническое отставание и забвение, чего так хотели бы иные работодатели. В арсенале профсоюзов есть главное оружие: массовость, взаимодействие со многими людьми с опорой на их организационное и идейное единство. И это то, что они с успехом могут противопоставить мощному информационному давлению, подпитываемому соответствующим финансированием.

Но массовость достижима лишь тогда, когда профсоюзные лидеры в состоянии донести свои идеи, намерения, результаты своей деятельности до возможно большего количества членов профсоюза — и сделать это в доходчивой, убедительной форме, оперативно, а еще лучше — профессионально.

Прошедший недавно в нашем профсоюзе смотр информационной деятельности убедительно показал, что и малыми силами можно сделать многое. Тем более что многие формы информационной работы известны не один год, важно лишь привести их в систему, создать работающий механизм.

Многотиражная и стенная печать, заводское радио, стенды наглядной агитации, профсоюзные собрания, учеба — это далеко не полный арсенал информационных средств, который давно испытан и доказал свою эффективность. Сведение этого арсенала в единую, стабильно действующую систему, основанную на гибком использовании ее возможностей — одна из первых организационных задач каждого профсоюзного комитета.

Сегодня к этому арсеналу добавляются электронные средства информации — телевидение и Интернет.

Профсоюз трудящихся авиационной промышленности должен быть по определению интеллектуален, поскольку и сама отрасль — высокотехнологична. Именно этот идеологический посыл должен стать определяющим в организации информационной работы в нашем профсоюзе. Мы должны быть на острие прогресса в информационных технологиях, и тогда наша деятельность станет интересной не только для тех, кто ее организует, но и для всех членов профсоюза, в том числе молодежи.

О том, что сама жизнь подталкивает территориальные, первичные профорганизации к освоению новых методов информационной деятельности и переосмыслению старых, свидетельствуют итоги проведенного смотра. Если говорить о стенной печати, то для издания стенных газет в ряде случаев используют современные компьютерные технологии, принтеры и плоттеры, а цифровая фотосъемка — давно уже необходимый элемент работы. Это яркий пример вторжения новых технологий в нашу жизнь. Ведь оперативно сделать красочную листовку и распечатать десяток экземпляров на цветном струйном принтере стоит отнюдь не сумасшедших денег, а выглядит это на порядок эффективнее и доходчивее, чем неумело выполненный рисунок фломастером.

Радует и та тенденция, что профсоюзные организации занялись созданием своих сайтов, у них появилась электронная почта, свои печатные издания, и этот процесс имеет тенденцию к нарастанию. В сметах многих профкомов отныне есть строка расходов на информационную работу, в штаты введены ответственные за этот участок деятельности.

Но все это — лишь предпосылки для создания системы. То, какой она будет, зависит от грамотных, продуманных и целеустремленных действий профкома.

Таким подходом отличается информационная деятельность профкома ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА». Для информирования коллектива о профсоюзной жизни здесь активно используют возможности еженедельной заводской газеты «Новатор», выходящей тиражом почти 8 тысяч экземпляров, заводского кабельного телевидения, местного радиовещания. В профсоюзном комитете работает сотрудник, отвечающий за информационную деятельность, что пока еще редкость в профсоюзных организациях. Поэтому не удивительно, что смотр информации здесь проводится не только на уровне первички, но и в цеховых профорганизациях.

Конечно, сразу же могут возникнуть возражения: предприятие крупное, стабильное, профбюджет позволяет идти на такие расходы... Не спорю, финансирование играет определенную роль в обеспечении информационной деятельности. Но, на мой взгляд, далеко не такую, как ее пытаются представить, если к делу подойти творчески, а не формально.

В качестве примера сошлюсь на опыт еще одной первичной профорганизации — ОАО «ВАСО». В «Вестнике Профавиа»

мы уже рассказывали о ней, поэтому остановлюсь лишь на паре эпизодов.

Предприятие при активном участии профсоюзного комитета провело рок-фестиваль, ставший известным как минимум во всем Воронеже, в нем приняли участие российские рок-группы. При этом использовались средства не только профсоюзные и предприятия, но и привлеченные, в том числе одного из коммерческих банков, с помощью умелого PR-менеджмента. Точно так же была проведена выставка «граффити» — настенной живописи. Во всем этом принимал активное участие профсоюзный комитет, и людям становилось понятно, что он живет, действует, организует... Это яркий пример того, как можно нестандартно обеспечивать эффективность профсоюзной работы.

Жизнь показывает, что там, где дело вершат люди неравнодушные, ищущие, оно движется, развивается. В свою очередь, если во главу угла поставлено формальное отношение к работе, прикрываемое бумажным валом отчетов, планов мероприятий, докладных и прочей канцелярщины, дело рано или поздно однозначно будет провалено, хотя бы потому, что на настоящую работу не останется времени.

Никто не спорит: информационная деятельность сложна и трудна. Так ведь и в целом профсоюзная работа — не прогулка по

пляжу. Мы работаем с людьми, и без искренней заинтересованности, постоянного горения этим делом лучше не заниматься, потому что люди сразу чувствуют фальшь, равнодушие, формализм.

Интересные мысли по этому поводу высказали участники «круглого стола», который состоялся в ходе семинара ответственных за информационное обеспечение, проведенного в текущем году в Санкт-Петербурге. К примеру, о том, что, когда профсоюзный комитет доверяет вести информационную деятельность с вновь поступающими на работу отделу кадров, это нередко означает формальное отношение к этому важному делу. В Московской области на отдельных предприятиях — в частности, в Корпорации «Тактическое ракетное вооружение» — пошли по другому пути: добиваются, чтобы при приеме на работу или увольнении работник в обязательном порядке приходил в профком (это посещение предусмотрено в обходных листах), где с ним беседует председатель профорганизации. Да, времени это занимает много, но эффект больше, чем если бы порекомендовать такое важное дело кому-то. А в ОАО «Респиратор» всех работников, принятых на завод в течение месяца, собирают на встречу с председателем профкома, который рассказывает о предприятии, выпускаемой продукции, коллективном договоре — и директор завода идет на это, разрешая такие встречи в рабочее время, потому что видит пользу от них.

Особый вопрос — о том, как довести информацию до уровня цехов, и разговор об этом на заседании за «круглым столом» был достаточно острым. Вот тут, как мне кажется, и должна работать та самая система информационного обеспечения, все составляющие которой имеют свои цели, задачи, а в ряде случаев — и свою аудиторию.

Традиционным средством в этой работе являются профсоюзные стенды в цехах. К сожалению, далеко не редкость, когда на стендах размещена информация о составе цехкома, в лучшем случае — о путевках в санаторий, и на этом — все. Иногда идут по другому пути: делают большой, красочный стенд, на котором размещают и профсоюзную, и производственную информацию —



АНАЛИТИКА

и оставляют его неизменным на два-три года, с гордостью являя проверяющим. Таким образом, теряется главное в информации — ее оперативность.

Из выступлений на заседании за «круглым столом» выявилась любопытная тенденция: в профсоюзных организациях все больше внимания уделяют листовкам как средству донесения информации до возможно большего числа членов профорганизации. В Рескоме Башкортостана, к примеру, раз в две недели готовят информационные тематические листки, которые выпускаются тиражом 70 экземпляров, и они очень недороги в производстве. Как считают в Рескоме, эта малоформатная печатная продукция «стреляет» более метко, чем стенды, но при условии достаточно большого (до 40 тысяч экземпляров) тиража. Активно используют информационные бюллетени в виде листовок по правовым вопросам и в первичной профорганизации ОАО «Пермские моторы».

Напрочь отметить профсоюзные стенды как способ информирования членов профсоюза, очевидно, не нужно: вопрос в том, как именно эти стенды использовать. Если с выдумкой, творчески — они будут работать. И пригодятся еще не раз.

В этой связи хотелось бы напомнить одну историю из бурных 90-х годов, происшедшую, правда, в другом профсоюзе. На одном из предприятий коллективный трудовой спор стал перерастать в забастовку, острый

конфликт между администрацией, с одной стороны, профорганизацией — с другой затянулся на месяцы. Профком был отрезан от всех способов связи с коллективом: была прекращена публикация его материалов в многотиражной газете и на сайте предприятия, закрыт доступ к заводскому радио, актов зал, находившийся на территории промплощадки, был срочно закрыт на капитальный ремонт, чтобы не допустить проведения в нем собраний. Администрацией были приняты и другие меры: организована серия соответствующих публикаций в СМИ города и области, активизирована деятельность «альтернативного» профсоюза, организован массовый, в приказном порядке выход из профорганизации ИТР и служащих, периодически прекращалось перечисление профорганизации профсоюзных взносов под разными предлогами.

В условиях информационной блокады профком действовал достаточно грамотно. Вот тогда-то «заработали» листовки, оперативно издаваемые по различным информационным поводам и вывешиваемые на стендах в цехах. И хотя листовки срывали, они появлялись вновь, расходились по рукам.

Поскольку Интернет уже тогда не был в новинку, профактив получал оперативную информацию по электронной почте на домашние адреса, что позволяло быстро договариваться о тех или иных действиях, рассылать документы для обсуждения.

Чего греха таить, в качестве средства контпропаганды активно использовалось и «сарафанное» радио — а именно слухи, оружие, как выяснилось, очень эффективное. Профком сумел изыскать средства и издать несколько номеров собственной газеты, в которой изложил программу действий и опубликовал ряд дискуссионных материалов. Публикации, отражающие его позицию, появились в городских и областных газетах, к информационному освещению пикетов и митингов удалось привлечь региональное телевидение. А профсоюзные собрания проводили вне производственной территории, арендовав для этой цели зал в одном из клубов. Профзносы же в определенный период собирались непосредственно в профкоме.

Таким образом, первичная профорганизация сумела противостоять информационному и административному давлению в критической ситуации, в значительной мере не только отстояла свои позиции, но и сыграла роль в том, что предприятие избежало развала. Она не смогла бы этого сделать, если бы ранее не существовала система информационной деятельности, а точнее, ее актив, который в жестких условиях смог использовать как испытанные, так и новые формы работы.

Этот пример приведен не случайно, если иметь в виду нарастающий как в мире, так и в России экономический кризис, предсказываемые экспертами предстоящие массовые увольнения — следовательно, возрастание социальной напряженности. Естественно, что при этом будут пущены в действие мощные информационные ресурсы с тем, чтобы избежать социальных потрясений, подавить попытки трудящихся защитить свои права.

В ежегодном рейтинге свободы прессы, публикуемом организацией «Репортеры без границ», Россия заняла 141-е место из 173. Ее соседями стали Мексика и Эфиопия. Пример показательный.

Грядущая ситуация станет проверкой на прочность для каждой профсоюзной организации, и подтягивать «резервы», в том числе информационные, нам надо уже сегодня, сейчас, используя все то, что было сделано, и создавая новое — с тем, чтобы быть в постоянной готовности. ■



Зачем нужна профсоюзная техническая инспекция труда?

В истории инспекции труда можно отметить несколько основных этапов развития. В дореволюционный период особенностью трудовых отношений было полное пренебрежение работодателей к условиям труда наемных работников. Длительный рабочий день, ночные смены, широкое использование детского труда, запыленность и слабая освещенность рабочих мест, плохие производственный быт и жилищные условия при отсутствии какой-либо законодательной базы регулирования трудовых отношений вызывали у рабочих сначала стихийное недовольство, бунты, а потом и стачки, переросшие в забастовочное движение. В результате царское правительство вынуждено было принять ряд правовых актов. Одним из первых правовых актов был Закон о запрещении детского труда, принятый 1 июля 1882 года.

Одновременно для контроля исполнения Закона была образована фабричная инспекция, полномочия которой были закреплены 26 февраля 1885 г. в циркулярах «Инструкции чинам фабричной инспекции» и «Правила для фабрикантов».

После установления советской власти в числе первых законов о труде 18 мая 1918 года был принят Декрет об учреждении инспекции труда, который в том же 1918 году был положен в основу первого Кодекса законов РСФСР о труде.

23 июня 1933 года правительством было принято решение о слиянии Наркомтруда с ВЦСПС и их органов на местах. Этим решением профсоюзам была передана техническая инспекция труда, наделенная правами государственного надзора и контроля.

Социально-политические преобразования 90-х годов коренным образом изменили характер трудовых отношений в России. Произошла новая расстановка акцентов в отношениях государства, партий и профсоюзов.

Резкое снижение доходов работников привело к сокращению бюджета профсоюзов. К на-

чалу девяностых годов в отраслевых профсоюзах был сокращен каждый пятый технический инспектор труда, а в региональных межсоюзных профорганах — каждый четвертый. В этих условиях профсоюзы были лишены возможности эффективно выполнять задачи по государственному надзору и контролю охраны труда.

В мае 1994 года была создана государственная инспекция труда.

В этот период экономические трудности, переживаемые большинством предприятий, отрицательно сказались на обеспечении работников средствами контроля, спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты. Кризисный характер состояния охраны и условий труда поставил под угрозу благополучие работника и его здоровье. В сфере труда в России ежегодно получали травмы свыше 400 тыс. человек, из них со смертельным исходом — около 8 тыс. По причине болезней, связанных с производственными травмами и плохими условиями труда, ежегодно не выходили на работу около 600 тыс. человек.

В авиационной промышленности, так же как и по стране, резко ухудшились условия труда и безопасность работников. С 1990 по 2000 годы при снижении численности работающих количество несчастных случаев выросло на 28,5%, количество работников, имеющих профессиональные заболевания — на 13,2%.

В начальный период организации государственной инспекции труда многие специалисты в области трудовых отношений, в том числе и профсоюзные работники, надеялись, что она на лучшей качественной основе заменит техническую инспекцию труда профсоюзов. Почти все технические инспекторы профсоюзов перешли работать в государственную инспекцию. Многие из них и сегодня продолжают там работать.

Однако надежды на использование профсоюзного опыта инспекторской работы на принципах социального партнерства



Ю. К. Елисеев, главный технический инспектор труда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности

трудовых коллективов с работодателями в государственной инспекции не оправдались. Государственная инспекция труда с уходом старых профсоюзных кадров на пенсию постепенно превратилась в карающий надзорный орган. К тому же регулярные сокращения кадров инспекции привели ее численный состав к той величине, когда каждый инспектор физически успевает уделять время только расследованию несчастных случаев и разбору поступающих писем и заявлений граждан и организаций. Профилактические мероприятия фактически только продекларированы в совместных с другими органами планах. Основным же показателем работы инспектора является количество штрафов и других карательных и запрещающих мер.

Однако эти меры никакого влияния на реальное улучшение условий и охраны труда не оказывают. По данным статистики в России продолжается рост травматизма, профессиональной заболеваемости. Растет число работников, работающих в неудовлетворительных условиях труда. Ежегодно в стране 190 тысяч человек умирают от воздействия вредных и опасных производств, 15 тысяч — в результате полученных производственных травм. Досрочно по причинам травматизма и профзаболеваний выходят на пенсию 180 тысяч человек.

АНАЛИТИКА

Все это негативно сказывается на трудовом потенциале страны, так как более 30% умерших россиян — люди трудоспособного возраста, этот показатель в 4,5 раза выше, чем в странах Евросоюза. Ежегодные экономические потери, обусловленные условиями труда, оцениваются для России более чем в 400 млрд. руб., а это около 2% ВВП. Смертность от профессиональных заболеваний в стране не регистрируется, так как причиной смерти в медицинских заключениях указываются обычные заболевания.

Учитывая непростые экономические и политические условия, сложившиеся в стране, профсоюзы не могли отказаться от такого важного инструмента влияния на состояние охраны труда на предприятии, как техническая инспекция труда.

В июне 1994 г. состоялось заседание исполкома Генерального Совета ФНПР, на рассмотрение которого был вынесен вопрос «Об организации и осуществлении профсоюзами контроля за соблюдением законодательства по охране труда и окружающей среды». Постановлением исполкома Генсовета ФНПР от 16 июля 1994 г. № 5 – 5 было утверждено новое Положение о техниче-

ской инспекции труда ФНПР, в котором было определено организационное строение технической инспекции труда, названы основные направления ее деятельности. Было утверждено Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице профсоюзного комитета по охране труда, «Рекомендации по организации и осуществлению профсоюзами контроля за соблюдением законодательства по охране труда и окружающей среды на предприятии».

Таким образом, в новых условиях был создан фундамент системы контрольной деятельности профсоюзов по вопросам охраны труда, защиты права работников на здоровые и безопасные условия труда. Усилиями профсоюзной стороны в Трудовой Кодекс РФ были включены вопросы формирования и деятельности технической инспекции труда профсоюзов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

С этого момента начался новый исторический этап в деятельности профсоюзной технической инспекции труда.

Сегодняшнее законодательство и принятые правительством

РФ нормативные правовые акты в области охраны труда создали ситуацию, когда нет должного уровня ответственности и заинтересованности работодателей в том, чтобы создавать здоровые и безопасные условия на рабочих местах.

Неудовлетворительное состояние государственной политики и законотворчества в области охраны труда разрушают основы социальных прав и гарантий трудящихся. Без достаточных оснований снижаются социальные гарантии и компенсации за вредные и опасные условия труда. Правительство, осуществляющее согласно статье 216 Трудового Кодекса государственное управление охраной труда, перекладывает свои функции на другие ведомства.

Искажение истинной картины производственного травматизма, его мнимое снижение до малых значений стало причиной принижения значимости охраны труда в целом по принципу «Нет травматизма, нет и проблемы». Сокращаются или упраздняются штаты и функции работников по охране труда в аппарате центральных ведомств.

В этих условиях техническая инспекция труда профсоюзов яв-

Техническая инспекция труда в разные годы



1982 г.



1985 г.



1986 г.



1989 г.

ляется противовесом разрушения основ социальной политики охраны труда.

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности на протяжении своей почти 75-летней истории особое место отводил организации деятельности инспекции. Это была элита профсоюзного актива, наиболее грамотные и квалифицированные специалисты профсоюзного движения в области условий и охраны труда, производственных отношений.

Сегодня, используя предоставленные профсоюзу статьей 370 ТК РФ права, решениями съездов и пленумов Профавиа была сформирована система профсоюзного контроля в авиационной промышленности.

Все лучшее, что было накоплено профсоюзом в социальном партнерстве с работодателями предприятий и трудовыми коллективами по вопросам охраны труда, сегодня используется и приумножается.

Вопрос, зачем в профсоюзе создана, а правильнее сказать, сохранена техническая инспекция труда, отпадает, когда знакомишься с результатами ее деятельности. Но вначале о системе профсоюзного контроля по охране труда.

Ее первичным и важным звеном является институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В первичных организациях профсоюза избраны и выполняют свои общественные функции более 5000 уполномоченных. Вся эта «армия» общественных дозорных охраны труда, используя свои права, через профсоюзные комитеты, непосредственно на рабочих местах добивается от руководителей, а частенько и от самих работников исполнения требований безопасности и производственной санитарии.

Конечно, чтобы увидеть нарушения, нужно многое знать. Да и не всякий член профсоюза справится с такой общественной нагрузкой. Поэтому ЦК профсоюза обращает особое внимание первичных организаций на серьезное отношение к подбору и обучению уполномоченных. Практика показала, что в тех организациях, где этим вопросам уделяется второстепенное место, высока сменяемость уполномоченных, низка эффективность их работы.

В системе профсоюзного контроля охраны труда центральное место занимает техническая инспекция труда. Эта ответственная контрольно-организационная функция поручается наиболее опытным профсоюзным организаторам и одновременно специалистам по вопросам охраны труда. Вот почему все инспекторы утверждаются президиумом ЦК профсоюза, а их деятельность зафиксирована в Уставе профсоюза и в Положении. Поскольку большая часть профсоюзной деятельности в Профавиа выполняется в порядке общественных функций, а не на профессиональной основе, постольку большая часть инспекторского состава выполняет эти функции на общественных началах, совмещая с основной выборной и руководящей профсоюзной должностью.

Если основные задачи организации системы профсоюзного контроля охраны труда решены, то в отношении эффективности ее функционирования пока много проблем, на которые указал XV съезд профсоюза. В связи с этим была принята специальная программа мер до 2011 года, призванная решить большинство имеющихся вопросов.

Основным рычагом повышения эффективности работы профсоюзного актива по охране труда являются проводимые с 2000 года ежегодные смотры общественного контроля по охране труда на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа» и «Лучший технический инспектор труда Профавиа».

Большое значение в этой работе имеют и семинары профсоюзного актива, региональные, проводимые совместно со службами охраны труда совещания. Намечено распространить опыт Башкирской республиканской, Кировской и Нижегородской областных организаций профсоюза по организации и проведению совместных совещаний и соревнования между предприятиями или подразделениями предприятия на звание лучшего по охране труда.

Хочется подчеркнуть одну очень интересную и важную мысль, высказанную на одном из заседаний комиссии ЦК профсоюза по охране труда и экологии ее председателем Александром Мельниковым, о том, что выстроенная на принципах централизма

профсоюзная система должна в системе социального партнерства заполнить вакуум, образовавшийся в системе отраслевого административного контроля из-за отсутствия верхнего звена управления охраной труда в федеральном отраслевом органе управления. Сегодня это достигается через проведение совместных со службами охраны труда совещаний, на которых вырабатывается единый стиль и методы социального партнерства по контролю состояния охраны труда на рабочих местах, определяются сроки проведения совместных обследований. Это дает поразительные результаты: профсоюзные активисты и специалисты служб охраны труда из соперников становятся игроками одной команды.

Отмечая 90 лет со дня образования инспекции труда в России, необходимо сказать об организаторах и активных ее работниках, которые вели и ведут большую повседневную работу по защите законных прав и трудовых интересов работающих.

В инспекции труда Профавиа сложились старые и добрые традиции добросовестного и принципиального отношения технических инспекторов труда к своим обязанностям.



И. М. Сухарев

Более 20 лет возглавлял отдел охраны труда ЦК профсоюза и был главным техническим инспектором Сухарев Игорь Михайлович.

Много лет работы отдали этому делу Корольков Л.П., Глюзицкий Л.Д., Бурьгин А. и другие. Многие из них награждены грамотами ВЦСПС и ФНПР и знаками за активную работу в профсоюзах.

Дьяченко Владимир Яковлевич проработал в инспекции более

АНАЛИТИКА



В. С. Калинин

12 лет, последние 5 лет из которых руководил инспекцией труда ЦК профсоюза.

Королев Б.К., Кадыков Н.Г., Тимаков В.А., Самохин А.А., Бондарев А.И., Бондарь М.Г. отдали более 15 лет делу охраны труда, и мы сегодня с благодарностью пользуемся их опытом и методами работы.

Нельзя не сказать теплые слова в адрес Трунякова А.П., Данильченко В.С., Стрельцова Р.А. и Горчакова В.Н., которые и сегодня защищают безопасность и здоровье работников.

Огромное им спасибо за то, что они помогли сохранить жизнь и здоровье не одной сотне спасенных от смерти и увечья работников, за помощь семьям пострадавших на производстве.

Многие из технических инспекторов и сегодня продолжают работать в государственной инспекции труда.

Все мы надеемся, что славные традиции технической инспекции нашего профсоюза, которому в октябре 2009 года исполнится 75 лет, будут продолжены сегодняшними инспекторами труда с еще большей энергией и усердием.

Меняются методы и стиль работы инспекторов. Многие из сегодняшних инспекторов успешно их освоили. В первую очередь хочется отметить Калинин В.С. и Нечитайлова В.Г., умело использующие инструменты социального партнерства. По итогам смотра на звание «Лучший технический инспектор Профавиа 2007» лучшими были признаны Козлов Н.М., Шевелев В.Л., Власов В.М., Тимофеев В.Д., Поляков С.М., Музыка С.Г. и Ефимова Н.П.



В. Г. Нечитайлов

Особенно хочется отметить инспекторов, которые являются также заместителями председателей областных и первичных организаций профсоюза. Это Шургин В.В., Медведева В.М., Разоренова Е.Н., Гришова Е.А., Дидыченко В.Г.

Примером возможностей социального партнерства являются

наши инспекторы труда, выполняющие эту общественную работу наряду с основной деятельностью в качестве инженеров в отделах охраны труда. Результаты их ответственной и профессиональной работы показывают правильность такого подхода к сотрудничеству. Сегодня у нас уже 6 таких инспекторов.

Сегодня техническая инспекция труда Профавиа имеет хороший профессиональный потенциал профсоюзных защитников интересов работников в этой сфере. На очереди задача организации технической инспекции в первичных профорганизациях прямого подчинения ЦК.

Осталось немногим более года до славного юбилея профсоюза. Надеемся, что техническая инспекция ознаменует это событие новыми успехами в деле защиты прав работников в области безопасных и здоровых условий труда. ■



Вот и кончилось лето

Отдых, оздоровление и занятость детей, подростков и молодежи – это неотъемлемая составляющая всей жизнедеятельности, где гармонично сочетаются духовно-эстетические, рационально-познавательные, идейно-нравственные начала. В оздоровительной работе летний период занимает особое место и рассматривается как один из важнейших этапов оздоровления детей в течение года. Летние школьные каникулы позволяют охватить системой оздоровительных мероприятий наибольшее количество детей.

Одной из задач профсоюза есть и остается совершенствование контроля и координации организаций, учреждений и предприятий по полному охвату и увеличению количества детей и подростков, охваченных различными организованными формами отдыха, оздоровления и занятости, развитие новых форм малозатратного отдыха, привлечение разных источников финансирования оздоровительной кампании.

Эффективность мероприятий по организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи в предыдущие периоды, в том числе и в 2008 году, оценивалась по ряду показателей:

- увеличение охвата детей, задействованных организованными формами отдыха;
- разнообразие проектов и форм отдыха;
- повышение качества предоставляемых услуг;
- привлечение дополнительных средств для финансирования оздоровительной кампании.

Как и в предыдущие годы, территориальными и первичными профсоюзными организациями перед началом летней оздоровительной кампании предусматривались мероприятия, направленные на:

- создание условий для эффективного развития системы учреждений детского отдыха и оздоровления;
- совершенствование информационного, кадрового, научного и материально-технического обеспечения;
- развитие приоритетных направлений и новых форм организации отдыха, оздоровления и занятости.

Своевременная подготовка и принятие соответствующих нормативных документов, организационно-методических материалов во многом способствовали



Е. А. Шуляренко, заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа, кандидат исторических наук

успешной организации оздоровительной кампании на протяжении последних 5 лет.

Приоритетная цель летней кампании 2008 года – совершенствование системы организации летнего отдыха.

В текущем году детский отдых был организован в рамках отмечаемого в России «Года семьи» и объявленного ЦК профсоюза девиза «Наш выбор – профсоюз!».

Территориальными и первичными профсоюзными организациями была проведена большая работа по реализации на практике мероприятий и обязательств, предусмотренных коллективными договорами, в части оздоровления детей работников, выделения путевок малообеспеченным семьям, по подготовке, содержанию и использованию имеющейся в наличии оздоровительной базы.

Хороших результатов в организации детского отдыха добились профсоюзные организации, действующие в Башкортостане, г. Во-

ронже, г. Москве, Свердловской области (г. Верхняя Салда).

Для повышения квалификации специалистов и подготовки кадрового состава использовалась форма проведения семинаров и курсов для специалистов, работающих в учреждениях отдыха и оздоровления, медицинских работников по вопросам медицинского обслуживания в учреждениях летнего оздоровительного отдыха.

В течение летнего периода территориальными и первичными профсоюзными организациями постоянно на своих заседаниях обсуждались вопросы по организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи, качественного проведения оздоровительной кампании.

Была продолжена практика проведения выездных заседаний с посещением оздоровительных лагерей, обобщением и распространением положительного опыта работы, анализом дополнительных возможностей при организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи. По результатам выездных заседаний принимались конкретные решения.

Усилена информационная деятельность среди членов профсоюза по вопросам организации отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи. Для пропаганды организованного отдыха детей практиковались выступления на собраниях коллективов, в прессе публиковались обзорные статьи, заметки, распространялись красочные буклеты, листовки, предоставляющие родителям альтернативу форм организации отдыха или занятости ребенка.

Финансовое обеспечение

Для организации и проведения детской оздоровительной кампа-



нии было израсходовано свыше 450 млн. рублей, в том числе за счет средств предприятий — 235 млн. рублей, Фонда социального страхования — 68 млн. рублей, средств региональных органов исполнительной власти — 26 млн. рублей. Из бюджетов профсоюзных организаций на эти цели было выделено более 31 млн. рублей.

Основными источниками финансирования детской оздоровительной кампании в 2008 году являлись предприятия, бюджеты региональных образований, ФСС, профсоюзные организации, спонсорские средства, родителей, внебюджетных фондов.

При увеличении фактических затрат на проведение оздоровительной кампании зафиксирована устойчивая тенденция к снижению доли расходов федерального бюджета в общих расходах на организацию оздоровления детей и подростков.

Увеличились по сравнению с предыдущим годом финансовые вложения предприятий авиационной промышленности в организацию оздоровления детей и подростков, составляющие 235341,4 тыс. руб. (2007 год — 199 896,9 тыс. руб.).

Доля родительских средств на проведение детской оздоровительной кампании возросла на 11% (2008 год — 66 695,5 тыс. руб., 2007 год — 37 985,9 тыс. руб.).

На оздоровление каждого ребенка, задействованного организованными формами отдыха, из средств бюджета всех уровней (без учета спонсорских и родительских средств) затрачено в 2008 году 26131, 3 тыс. руб. (2007

год — 33 851, 2 тыс. руб.). Снижение суммы затрат на оздоровление каждого ребенка, охваченного организованными формами отдыха, связано с активным применением малозатратных форм отдыха, в финансировании которых в большей степени задействованы спонсорские средства, средства родителей, предприятий.

Надо отметить, что входят в практику удешевление путевок в детские оздоровительные лагеря для сотрудников предприятий авиационной промышленности.

В ОАО «Алкоа Металлург Рус» (БКМПО) родительский взнос компенсирован первичной профсоюзной организацией. В ОАО «КМПО» (г. Казань), ОАО ГосМКБ «Радуга» (г. Дубна), ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» (г. Королев), ОАО «Камов» (Московская обл.) профкомами оказывалась финансовая поддержка членам профсоюза в оздоровлении детей. В ОАО «Моторостроитель» (г. Самара) всем детям работников предприятия путевки в ДОЛ выдавались бесплатно, профкомом ОАО Сарapulьского ЭГЗ приняло специальное Положение на удешевление путевок в детские лагеря.

Итоги организации отдыха, оздоровления, занятости детей и подростков в 2008 году

В 2008 году реализовано 75 проектов в сфере организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи, что на 36 больше по сравнению с 2007 годом. Целью проектов является реализация программ,

обеспечивающих развитие разносторонних способностей и интересов, укрепление здоровья, сокращение количества правонарушений среди несовершеннолетних в каникулярный период.

В детских оздоровительных лагерях, санаториях, пансионатах отдохнуло 41795 детей и подростков (на 4095 больше, чем в 2007 году), в том числе 27927 детей отдыхали в 38 детских оздоровительных лагерях всех типов, принадлежащих предприятиям. Численность отдохнувших детей работников предприятий составила 70,3%, что позволило практически полностью удовлетворить отраслевую потребность в организованном отдыхе.

Рациональное применение возможностей лечебных, оздоровительных баз повысило эффективность летней оздоровительной кампании.

Организация летней оздоровительной кампании в 2008 году включала в себя использование:

- многопрофильных и профильных лагерей (г. Верхняя Салда, Ростов-на-Дону, Самара, Уфа);
- стационарных оздоровительных учреждений, баз круглогодичного действия (г. Казань, г. Киров, г. Москва, Московская область, г. Саратов);
- стационарных оздоровительно-образовательных учреждений (г. Воронеж, г. Курск, г. Каменск-Уральск, г. Пермь, г. Ульяновск);
- лагерей общественных организаций и объединений (г. Уфа);

При проведении оздоровительной кампании использовались различные формы организации отдыха и оздоровления с учетом интересов, возрастных и психологических особенностей детей и подростков, состояния их здоровья.

С учетом того, что этот год был объявлен Годом семьи, многие мероприятия в оздоровительных лагерях проходили под специальными девизами. Так, в ДОЛ «Парус» ОАО «ММП им. В.В. Чернышева» (г. Москва) девизами были «Моя страна. Вокруг света за 21 день», «Город детства», «Моя семья», «Я. Мои интересы», «Навстречу Сочи-2014», «Наша память в наших сердцах». Во время мероприятий проводились праздничные концерты, конкурсы национальных костюмов, театрализованные представления сказок, общелагерные фольклорные праздники с участием родителей, ин-

термеди, спортивные соревнования и военно-спортивные игры. В ДОЛ «Морской» ОАО «Моторостроитель» (г. Самара) были проведены конкурсные программы «Папа, мама, я – дружная семья», «За семью морями». Не оставлены были без внимания памятные даты: так, ко дню начала Великой Отечественной войны в лагере были проведены мероприятия «Мы этой памяти верны».

Не менее интересно провели летние каникулы дети работников ЗАО «АВИАСТАР-СП» (г. Ульяновск). Несмотря на то, что путевки в лагерь приобретали у другого ведомства, в ДОЛ имени Деева, для детей были созданы все условия, обеспечивающие полноценный отдых. Каждая смена в лагере была тематической: 1-я – сказочная «В некотором царстве-государстве»; 2-я – профориентационная, сочетавшая в себе ролевую игру с реальной жизнью в лагере; 3-я смена – видеосмена, итогами которой стало вручение кинопремии «Золотой лист»; и, наконец, 4-я смена –валеологическая, основным направлением в ней было оздоровление. Дети приобрели основные навыки заботы о своем здоровье.

В период летних школьных каникул 2008 года на предприятиях отрасли организована деятельность 45 (2007 год – 41) детских оздоровительных лагерей.

Профильный отдых отличался насыщенностью программ смен и высоким уровнем подготовки педагогических отрядов, состоящих из числа студентов высших

профессиональных учебных заведений.

С целью повышения качества кадрового обеспечения и организации интересного отдыха с использованием новых, экономически эффективных форм отдыха, проведен конкурс педагогических отрядов профильных смен и конкурс вариативных программ в сфере организации летнего отдыха и занятости. Лучшие программы были реализованы в течение летних смен.

В загородных детских оздоровительных лагерях «Тирус» и «Им. З. Космодемьянской», военно-спортивном оздоровительном лагере «Олимп» ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (г. Верхняя Салда) воспитательная работа проходила в соответствии с программами «Давай, Земля, покружимся», «Тысяча и одна ночь», сюжетно-ролевая игра «Город мастеров».

Пермский педагогический университет представил для детишек детского оздоровительного лагеря «Орленок» Пермского ОАО «ПАО «Инкар» программу под названием «Путешествие «Орленка» на воздушном шаре». Ребенок находился в качестве путешественника и познавал мир, он брал для себя лучшее в «багаж» для дальнейшего бытия, создания семьи нового типа (миролюбие, уважение, терпение, любовь и т.д.). На протяжении всех смен в лагере работал институт личной безопасности ребенка, по окончании каждому выдавался диплом с оценками по

дисциплинам: воздухоплавание, туризм, автовождение.

Воспитательная работа с детьми проводилась в детских оздоровительных лагерях Башкортостана. В ДОЛ «Речные зори» ОАО «УМПО» первая смена проводилась по программе «В кругу семьи», посвященной социальной защите семьи, в ДООЦ «Алые паруса» ФГУП УАП «Гидравлика» проводился фестиваль «Семья», в ДК «Березка» ОАО ФГУП «УППО» одна из смен проводилась по программе «Я – гражданин Отечества». Проведенные смотры и тематические мероприятия были направлены на пропаганду здорового образа жизни, безопасной жизнедеятельности и на патриотическое воспитание детей. В ДОЛ «им. Н. Гастелло» ППО ОАО «УМПО» и «Речные зори» ОАО «УМПО» в течение всего сезона работал детский психолог.

В детском оздоровительном лагере «Лесная полянка» ОАО «СЭЗ Серго Орджоникидзе» (г. Саратов) каждая смена имела свою тематику. «Индейцы» 1-й смены проводили дни сильных, метких и быстрых. 2-я смена прошла под знаком «ШИК» (шутки и конкурсы). Особенно запомнились такие мероприятия, как «Цирк с поляновцами», КВН, «ШИКарный концерт». Не осталось без внимания такое событие мирового масштаба, как Олимпиада-2008 в Пекине, с началом которой совпала 3-я смена. Именно поэтому лейтмотивом смены стал спорт, и прошла она под Олимпийским флагом. В «Лесной полянке» были открыты Олимпийские игры, символом которых стал спортивный ежик Полян Полянич.

За летний сезон 2008 года сотрудниками детских оздоровительных лагерей подготовлено и проведено свыше 1 тысячи мероприятий, в которых приняли участие более 27 тыс. детей (2007 год – проведено свыше 780 мероприятий с числом посещений около 23 тыс. детей).

Наряду с традиционными практически во всех лагерях предприятий авиационной промышленности внедряются новые формы работы: летние творческие мастерские, киноплощадки, школы танца, поисковые отряды и другие.

В детском ОК «Зеленый бор» ОАО «МПО «им. И. Румянцева» (г. Москва) на протяжении многих лет работает живой уголок или мини-зоопарк, который вызывает



АНАЛИТИКА

большой интерес у ребят. Дети не только ухаживают за зверюшками, но и изучают их повадки.

Среди мероприятий, посвященных Году семьи, в ДОЛ «Салют» ОАО «ВАСО» (г. Воронеж): «Добро пожаловать в наш общий дом», «Семья в куче — не страшна туча», «Вот такие пироги», «Наши потешки в семейной кафешке» — игровая программа для именинников, каждая смена познакомилась с Воронежским зоосадам, который представлял выставку животных и аттракционы.

В загородном стационарном лагере ОАО «Электромашиностроительный завод «Лепсе» (г. Киров) вся культурно-массовая работа проводилась под девизом «Я, ты, он, она — вместе дружная семья». Проведены конкурсы «Папа может все, что угодно», «Хочу быть похожей на маму», «Дом моего будущего», «Лагерь — наша большая семья».

Активное участие в проведении и организации летнего досуга детей и подростков принимали библиотеки. Ими разработаны и успешно реализованы программы летнего чтения для детей «Летняя академия «Знайка», «Без знаний никуда», «В мире интересного», «Там, на неведомых дорожках». Всего проведено 225 мероприятий.

Музейные учреждения также активно включаются в организацию летнего отдыха, используя различные формы организации. Это обзорные и тематические экскурсии, игровые мероприятия на музейной и примузейной территории, праздники, а также ставшие уже традиционными летние творческие площадки.

В большинстве ДОЛ в программе проведения акции «Спасти и сохранить» в течение летнего периода проводились тематические сеансы на темы «Кино против наркотиков», «По борьбе со СПИ-

Дом», «Пожарная безопасность», «Военно-патриотическое воспитание», «Правила дорожного движения» с приглашением специалистов соответствующих служб.

Медицинские аспекты

Существующую на данный момент систему организации летнего отдыха и оздоровления детей и подростков можно рассматривать как средство реализации оздоровительной программы. Основные принципы оздоровительной работы с детьми и подростками — этапность, преемственность, комплексность.

Положительной тенденцией 2008 года стало усиление межведомственной координации, благодаря чему система организации детского оздоровления и лечения получила дальнейшее развитие.

Все учреждения летнего оздоровительного отдыха были укомплектованы медицинским персоналом. В период летней оздоровительной кампании было задействовано 114 медицинских работников, врачей — 38.

Проведен тщательный анализ ситуации, сложившейся в предыдущие годы по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия при перевозке детей во время оздоровительной кампании. В летний период 2008 года при проведении проверок грубых нарушений не выявлено.

Мероприятия для детей 1–2 группы здоровья (здоровые дети и дети с функциональными нарушениями органов и систем) осуществлялись в учреждениях летнего оздоровительного отдыха на базе общеобразовательных учреждений под патронажем медицинских работников и включали в себя организацию дневного сна, режимные мероприятия, закаливание, фитотерапию, витаминотерапию, иммунопрофилакти-

тику, санацию ротовой полости, по показаниям физиотерапевтическое лечение на базе лечебно-профилактических учреждений.

Детям 3–4 группы здоровья (с хроническими заболеваниями) лечебно-реабилитационные мероприятия проводились на базе ведомственных лечебно-профилактических, реабилитационных учреждений, профилакториев для лечения детей и подростков. Оздоровлено более 13 тыс. детей диспансерной группы.

В комплекс медикаментозных мероприятий, получаемых в дневных стационарах, входили: массаж, физиолечение, кислородные коктейли, сауны, бассейны, фитотерапия. На базе санатория-профилактория оказывалось необходимое лечение с организацией диетического питания.

Так, в ДЗЛ «Весна» и ДОЛ «Зорька» ОАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону) имеются свои традиции, которые направлены на укрепление здоровья подрастающего поколения. В ДОЛ «Зорька» работу ведут квалифицированные врачи: педиатры, эндокринологи, кардиолог. Согласно показаниям проводилось лечение детей по заболеваниям: органов дыхания, органов движения, периферической нервной системы, функциональные расстройства сердечнососудистой и центральной нервной систем.

Санаторно-курортное лечение

Организация санаторно-курортного лечения детей и подростков диспансерной группы осуществляется в рамках целевых программ. В летний период 2008 года наряду с путевками «Мать и дитя» организовывались групповые поездки детей с хронической патологией в профильные санатории.

На базе санаториев-профилакториев было организовано 5-разо-



вое питание, в том числе диетическое, витаминотерапия. Все дети получили комплексное лечение в зависимости от заболевания в санаториях-профилакториях ОАО «РПЗ» (Московская обл.), ОАО «СЭГЗ» (г. Саранул, ОАО «Корпорация ВСМПО АВИСМА» (г. Верхняя Салда), ОАО «УМПО» (г. Уфа) и др.

В процессе подготовки и проведения оздоровительной кампании большое внимание уделялось вопросу добровольного медицинского страхования и страхования от несчастного случая детей и подростков на период организованного отдыха. В течение проведения оздоровительной кампании серьезных несчастных случаев не было.

Санитарно-эпидемиологическое благополучие оздоровительной кампании

Специалистами центров Госсанэпиднадзора был подготовлен и направлен в ДОЛ план мероприятий по организации оздоровления, отдыха детей и подростков с информацией о требованиях по санитарно-эпидемиологическому сопровождению оздоровительной кампании.

Руководителям предприятий, организаций и учреждений выдано 20 планов-предложений, направленных на улучшение материально-технической базы летних оздоровительных учреждений, качества питьевой воды, подготовку пищеблоков к работе в летний период, выполнено 85% планов-заданий.

Наибольший процент выполнения планов-предложений отмечен в загородных оздоровительных лагерях.

Совместно с представителями контролирующих органов принято участие в 112 рейдовых проверках (в 2007 г. — 156).

В течение летнего периода санитарная служба осуществляла постоянный надзор за соответствием мест купания санитарным требованиям. В летний сезон 2008 года были подготовлены (очищено дно, благоустроена территория пляжа) и открыты по согласованию с учреждениями Госсанэпиднадзора 24 водоема, используемых для купания. Кроме того, для обучения детей плаванию использовались бассейны.

Одним из важнейших показателей санитарно — эпидемиологического благополучия летних оздоровительных учреждений явля-

ется организация полноценного сбалансированного питания.

Питание детей в оздоровительных учреждениях было организовано исходя из местных расценок на продукты питания. В загородных лагерях при 5—6 разовом питании средняя сумма затрат на одного ребенка составляет 150 руб. (103 руб. в г. Ульяновске — 351 руб. в г. Самаре) в день.

В 2008 году уже в период начала работы 1-й смены наблюдалось улучшение обеспечения качест-

дениями специалистами территориальных центров Госсанэпиднадзора проводился лабораторный контроль за санитарным состоянием летних оздоровительных учреждений, условиями хранения и сроков реализации скоропортящихся продуктов и технологией приготовления блюд.

Во время проведения летней оздоровительной кампании 2008 года в лагерях предприятий отрасли случаев острых кишечных инфекций, пищевых отравлений



венными продуктами питания в летних оздоровительных учреждениях. Во всех учреждениях предусматривалось обязательное включение в меню салатов из свежих овощей, фруктов, молочных продуктов, рыбных блюд.

В целях профилактики йододефицитных состояний использовалась йодированная соль, дважды в неделю включались в меню блюда из морской рыбы, морской капусты, хлебобулочные изделия с добавлением ламинарий, йода. Для обеспечения питьевого режима использовалась минеральная вода, обогащенная йодом.

Для профилактики витаминной недостаточности у детей в оздоровительных учреждениях проводилась «С»-витаминизация, использовались витаминизированные напитки «Золотой шар», применялись поливитаминные препараты «Ревит», «Гексавит»; в реабилитационных центрах в состав меню вводились фиточай, бифидобактерин, дрожжи с кальцием, кислородные коктейли.

В процессе текущего санитарного надзора за летними учреж-

дениями детей, подростков и обслуживающего персонала не зарегистрировано.

Проблемы

Анализируя эффективность мероприятий по организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков и молодежи в 2008 году, необходимо отметить ряд проблем:

- несоответствие детских оздоровительных учреждений требованиям, предъявляемым Управлением государственной противопожарной службы МЧС России и Центром государственного санитарно-эпидемиологического надзора;
- некачественный подбор кадров для сопровождения групп детей к месту отдыха и обратно;
- формирование неполного пакета документов на детей, выезжающих в составе организованных групп в оздоровительные учреждения;
- нехватка финансовых средств ФСС;
- отсутствие льгот на водоснабжение и энергоснабжение ДОЛ, налог на землю.

Профсоюз по-французски

Учиться, учиться и еще раз учиться! Вот девиз участников проекта по подготовке профсоюзных преподавателей, организованного Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, Международной Федерацией Металлистов и профсоюзом металлистов Франции «Форс Увриер». Проект заканчивается, но его участники полны оптимизма, воодушевления и... желания работать!!!

*Наталья Гиндулина,
специалист
по организационной работе
Рескома РОБ «Роспрофавиа»*

Мы долго шли к этому дню. Слушали лекции, участвовали в практикумах и выполняли домашнее задание, как заправские студенты. Мы верили и не верили в рассказы, что, будучи вне политики, профсоюзы Франции могут менять строй государства: от левых — к правым и обратно.

И вот встретились в Шереметьево, светясь от радости, от возможности видеть друг друга и от предстоящего счастья — увидеть ЕГО: Город городов, Столицу Моды и гламура, богатую часть истории и культуры Европы.

Четыре часа в небе — и мы на французской земле.

Обучение, встречи, общение с заводчанами, богатые на информационные плакаты профсоюзные комитеты... Узкие парижские улочки с темно-неопределенно-цветными домами, фонтанчики, клумбы.

Дни пролетели, как сон. Осмысление приходит лишь сегодня.

Меня спрашивают:

— Понравилось в Париже?

Размышляю: шикарная архитектура надоедает глазу (я — поклонница лесов, полей и огородов). В конце концов, город начинает казаться сумрачным. Если бы я путешествовала по туристической путевке, не так-то уж и понравилось бы, но нам повезло: мы общались с людьми.

Французы очень общительны. Даже находясь в автомобильной пробке, они не хмурят сумрачно брови, как, например, москвичи. Французы начинают осматриваться: с кем можно пообщаться?

Ле Бурже, где проходят знаменитые авиасалоны, Гонесс, где находится предприятие по ремонту авиационных двигателей «EADS SECA», а также Курнев,

где расположен завод по производству вертолетных лопастей «Eurocopter», не имеют подавляющих своим великолепием соборов и многовековых исторических зданий. Тут и улицы пошире, и растительности побольше.

Очутившись за проходной завода «Eurocopter», мы увидели не только производство лопастей, но и подтверждение старой русской поговорки: «Чисто не там, где убирают, а там, где не мусорят!». Мы ходили по цехам в разгар рабочего дня, но нас не покидало ощущение комфорта: нет ни привычной для нас суеты, беготни, ни мусора, ни даже паутины под высоченными цеховыми потолками. Зато средства индивидуальной защиты выдаются по мере необходимости, и процесс этот компьютеризирован: имея свой ящик с номером, каждый рабочий может через сеть заказать необходимые ему средства, и на следующее утро все он найдет в своем персональном ящике.

Безусловно, труд заводчан максимально механизирован. Однако самую высокую зарплату на заводе получают несколько мастеров — «золотые руки», которые вытачивают особо сложные детали вручную.

Еще одна особенность заграничного производства — в заводских цехах представительницы прекрасного пола не работают, увидеть их можно только в заводоуправлении. Цеховое начальство трудится на одном уровне (этаже) с рабочими за стеклянной стеной: взаимный контроль обеспечен. Тут даже чаю не попьешь во внеурочное время. Зато его можно вдоволь напиться во время двухчасового обеденного перерыва. Такой длительный обед — одно из достижений профсоюза. И это далеко не единственная из профсоюзных побед.

Сопровождающих нас профлидеров Force Ouvriere рабочие в

цехах встречали улыбками, уважительно жали руки.

Профсоюзы добились не только 2-х часового обеденного перерыва, но и 35-часовой рабочей недели. А профсоюз Force Ouvriere, членами которого являются многие работники корпорации авиакосмических предприятий Франции, добился более высокой средней зарплаты (на 300 евро) для работников этих предприятий, чем средняя по Франции. «А иначе, — говорят профлидеры, — если мы схалтурим, за наш профсоюз не проголосуют на следующих выборах».

«Путешествуя» по цехам, мы заметили, что на предприятиях нет культа профсоюзных стендов. Выяснилось, что много времени профактивисты уделяют личным беседам с заводчанами, как с членами профсоюза, так и не состоящими в нем. Кроме того, вся информация о деятельности профсоюза и первички печатается в листовках, которые раздаются активистами на проходных и размещаются на информационных стендах на территории завода.

Приятно нас порадовали встречи с генеральными директорами «Eurocopter» и EADS SECA — гостеприимные хозяева и простые в общении люди. Они с удовольствием рассказали участникам проекта о своих предприятиях, о тесном взаимодействии с профсоюзом. Я не удержалась и спросила руководителя «Eurocopter»: «Зачем вам профсоюз?». Ответ последовал довольно интересный и для меня неожиданный: «Мои менеджеры могут не совсем верно передать картину психологического климата в коллективе. Профсоюз же меня не боится, поэтому доводит до меня мнение работников, их реакцию на определенные наши действия, реформы, доводит конструктивные

предложения, как по производству, так и по другим вопросам».

Таким образом, после знакомства (пусть даже поверхностного) с работой профсоюза в целом и деятельностью первичных профсоюзных организаций на предприятиях Франции, стало понятно, что мы:

- 1) слишком заорганизованы,
- 2) много времени уделяем бумаготворчеству,
- 3) не придаем особого значения и уделяем мало времени персональному общению с членами профсоюза,
- 4) безумно мало времени и средств тратим на обучение профактива,
- 5) практически не работаем с потенциальными членами профсоюза,
- 6) очень мало информируем работников о наших достижениях,
- 7) обладаем богатейшим потенциалом и широчайшим фронтом работ по увеличению профсоюзного членства.

И еще. Чтобы быть востребованным и ярким профсоюзным преподавателем, надо не только иметь богатую практику, но и широкий кругозор, постоянно повышать квалификацию. Чтобы группа обученных профсоюзных преподавателей не канула в Лету вместе с вложенными в нас финансами, чтобы мы нормально функционировали в дальнейшем, наши знания необходимо периодически «освежать»!

*Елена Гудкова,
председатель комиссии
профсоюзного комитета
ОАО «Моторостроитель»*

*Наталья Крапивко,
председатель молодежного
совета Самарской областной
организации профсоюза*

Этот проект — первый, в котором мы участвуем. Не ожидали, что это будет так интересно и познавательно.

Конечно, мы были слышаны о работе зарубежных профсоюзов, но узнать все из первых уст от людей, непосредственно занимающихся профсоюзной деятельностью... дорогого стоит.

Наши семинары скорее были похожи не на обучение как таковое, а на обмен опытом. Мы слушали информацию о работе французского профсоюза и сравнивали ее с работой нашего профсоюза на мес-

тах, делали определенные выводы. Мы «играли» то в работодателей, то в председателей первичек, обучаясь процессу ведения переговоров. Потом становились «художниками» и «дизайнерами», придумывая листовки и плакаты. Побывали в роли агитаторов и агитируемых, ораторов и слушателей, таким образом, приобретая новые знания и умения.

Во время проекта мы побывали в разных городах России, где



имели возможность не только обучаться, но и знакомиться с практикой работы первичных профсоюзных организаций и деятельностью авиационных предприятий. Но, конечно же, самый запоминающийся и богатый на впечатления семинар был во Франции. Мы посетили два предприятия авиационной промышленности в пригороде Парижа и не без удовольствия заметили, что наша работа мало чем отличается от «заграничной»: похожие информационные стенды в цехах, с похожей информацией (только наше оснащение оргтехникой оставляет желать лучшего). На предприятиях мы общались с активистами профсоюзных организаций. Им было очень интересно узнать о профсоюзном движении в России, о деятельности нашего профсоюза. Нам было задано много вопросов, и мы старались ответить на все.

Очень жаль, что проект заканчивается. Мы получили определенные знания и навыки, приобрели некоторый опыт проведения семинаров, обучения профсоюзных активистов. Не хотелось бы останавливаться на достигнутом. Для того чтобы все участники этого проекта стали полноценными

квалифицированными преподавателями, нам необходимо постоянно повышать уровень знаний, получать информацию о новых методах преподавания.

Хотелось бы выразить признательность первичной профсоюзной организации ОАО «Моторостроитель» и Самарскому областному комитету профсоюза за предоставленную возможность реализовать на практике то, чему мы учились

все эти два с половиной года. А учились мы не зря. За прошедший период мы успели поделиться знаниями со многими профсоюзными активистами предприятий авиационной промышленности. А скоро при Федерации профсоюзов Самарской области откроется «Школа молодого лидера», где мы в полной мере сможем показать, что обучение прошло не зря.

*Анатолий Кочуров,
председатель Совета молодых
специалистов
ОАО «ЭМСЗ «Lence»*

Когда мне предложили участвовать в проекте по подготовке профсоюзных преподавателей, я долго думал, прежде чем согласился, и не пожалел.

Впечатления от проекта самые радужные.

Участие в данном проекте позволило получить знания о деятельности профсоюзов Франции и методах их работы. Мы имели уникальную возможность общаться с профсоюзными активистами Force Ouvriere, задавать им любые интересующие нас вопросы. Кроме того, как это ни парадоксально звучит, российские

участники проекта смогли наладить активный обмен информацией. В ходе семинаров были приобретены практические навыки работы с профсоюзным активом, администрацией предприятий, с помощью моделирования конкретных ситуаций рассмотрены способы вовлечения новых членов в ряды профсоюза, в чем не последнюю роль играет информационное обеспечение профсоюзной деятельности.

Мы учились не только во время семинаров, но и в периоды между ними. У каждого было «домашнее задание» — провести несколько семинаров у себя в регионах и в первичках. По мнению наших преподавателей, которые каждый раз «проверяли» то, как «ученики» справились с заданием, все участники с честью выдержали экзамены.

Конечно, жаль, что проект заканчивается. Но мы приобрели неоценимый практический опыт, новые знания, которые непременно помогут в нашей дальнейшей профсоюзной жизни. А еще все мы стали сплоченной командой, готовой на любые подвиги во имя укрепления и развития профсоюза.

*Максим Щербаков,
заместитель председателя
профсоюза, председатель
первичной профсоюзной
организации ГосМКБ «Радуга»*

Обучение преподавателей в рамках совместного проекта Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и профсоюза металлистов «Форс Увриер» (Франция) — это особенная страница для всех его участников. Много важного мы почерпнули по вопросам трудовых прав и роли профсоюзов во Франции, информационной поддержки и коммуникации, педагогических средств обучения взрослых, коллективных переговоров и системы профсоюзного обучения «Форс Увриер». Удивительно грамотная работа наших французских коллег позволила нам перенять методики преподавания. Ограниченное количество дней прошедших семинарских занятий компенсировалось интенсивностью восприятия информации.

Не прошло даром и время, прошедшее между семинарами. По сути, на практике отработывалось все то, чему нас учили французские коллеги, и «шишки» мы соответственно набивали себе сами,



если что-то не получалось. Важным оказался этап обучения непосредственно во Франции — причем, важен он был не только возможностью полюбоваться исторической красотой Парижа, а скорее, возможностью пообщаться со сверстниками, профсоюзными активистами на предприятиях. Никакая университетская лекция не заменит прямого общения и непосредственного обсуждения проблем в деле защиты трудовых прав работников, которые похожи и России, и во Франции.

Открытием лично для меня стала именно система профсоюзного обучения в «Форс Увриере». Команда преподавателей рассредоточена по всей территории Франции (около 20 человек), но при этом работа выстраивается, с одной стороны, с учетом запросов, потребностей обучаемой группы (заказчика), а с другой — четко по разработанному в федеральном центре методикам. Гибкость и в то же время одновременная централизация системы обучения впечатляет! Кроме этого не забудем, что для 90% преподавателей проведение обучающих семинаров является общественной нагрузкой. Приятным фактом оказалось и то, что преподавателей не только «загружают» работой, но и финансово помогают в процессе обучения. К примеру, все переезды преподавателей по стране, связанные с обучением, оплачиваются федеральным центром. Существуют и различные уровни обучения, различные квалификации общественных преподавателей. Процесс подготовки самих преподавателей не останавливается, так как

жизненные обстоятельства диктуют определённую «текучесть» кадров. В общем, есть чему поучиться и что перенять у коллег-активистов из «Форс Увриера».

Тревоги свои теперь связываю только с тем, чтобы вновь обученные профсоюзные преподаватели Профавиа были услышаны в своих инициативах на местах и смогли сохранить свою мобильность как команды, если необходима будет помощь с их стороны. Но позвольте заметить, для этого должны быть созданы условия. Какие? Давайте подумаем вместе!

*Андрей Ермолаев,
член профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации
ОАО «ГосМКБ «Вымпел»
им. И.И. Торопова»*

Проект подготовки профсоюзных преподавателей оставляет самые позитивные впечатления.

Уникальный преподавательский состав, многообразие методик и непринужденная дружеская атмосфера — вот что вспоминается. Но главное все же результат: полученный опыт преподавания, тактика ведения коллективных переговоров, подготовка публичных выступлений.

Информационная насыщенность проекта в сочетании с неформальным общением сформировала ту основу, на которой реализованы и проводятся совместные с коллегами проекты.

Огромное спасибо организаторам за безупречную работу и возможность расширения профессиональных горизонтов.

*Геннадий Кузьмин,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «НТП «Авиатест»*

Историю двигают личности, а их надо воспитывать. Полноценно и многогранно.

Как можно учить других, многое не зная самому? По интуиции или все же по науке?

Для того чтобы обучение активистов происходило на более профессиональном уровне, в 2006 году была создана программа подготовки профсоюзных преподавателей, сформирована группа из молодых профсоюзных активистов — работников предприятий отрасли от Смоленска до Комсомольска-на-Амуре. Так как Профавиа входит в Международную Федерацию Металлистов, в качестве преподавателей выступили наши французские коллеги из профсоюза «Форс Увриер», где такая подготовка преподавателей и активистов действует давно.

За время обучения нас принимали Москва и Смоленск. Достойным завершением проекта стала поездка во Францию. Мы посетили такие предприятия, как «Еврокоптер» (г. Курнев) и «СеКа» (г. Гонесс), пообщались с активистами и руководителями профсоюза «Форс Увриер», побывали в знаменитом Ле Бурже и штаб-квартире «Форс Увриер» в Париже.

На французских предприятиях может быть несколько профсоюзных организаций, но профсоюз «Форс Увриер» занимает лидирующие позиции по членству. Приятно было видеть, что представители администрации, в том числе директора предприятий и даже мэр Ле Бурже с удовольствием принимали участие во встречах с активистами «Форс Увриер» и нашей делегацией.

В общем, «Увидеть Париж — и умереть» — это не для нас! Вернемся на свои предприятия и будем работать! Впереди еще столько нерешенных вопросов.

Так что же все-таки дал проект? *Лично для меня.*

Обучая других, мы учимся сами. Но участие в таком проекте — это лишь толчок и указатель пути к дальнейшему самосовершенствованию. Еще многое предстоит узнать. Для себя я наметил в качестве целей более углубленное изучение социоло-

гии, педагогики, журналистики, юриспруденции и других важных дисциплин.

Также проект дал колоссальный опыт общения, в том числе с иностранными коллегами.

Для моего предприятия и первичной профсоюзной организации.

Всегда интересно узнать, «как у них там», сравнить. У себя на предприятии я проводил заседания профкома, на которых рассказывал о новостях «из первых рук» и опыте работы российских активистов и наших французских коллег.

Для областной профсоюзной организации.

За время обучения по программе подготовки профсоюзных преподавателей было организовано и проведено четыре семинара для молодых активистов.

В марте 2007 года в Ростове прошел семинар для представителей молодых работников предприятий областной организации Профавиа, который стал катализатором создания молодежных советов в ППО и области.

Сейчас Ростовская областная организация Профавиа занимает лидирующие позиции в молодежном Совете Федерации профсоюзов Ростовской области. Достаточно сказать, что представители Профавиа на втором Молодежном форуме Южного федерального округа и первом Молодежном форуме Ростовской области проявили себя как самые многочисленные, слаженные и дружные команды, которые активно участвовали во всех мероприятиях форумов.

Происходит достаточно тесное сближение и обмен опытом с представителями других профсоюзов на межличностном уровне, что немаловажно, так как проблемы молодежи в разных профсоюзах одни и те же.

Для Профавиа в целом.

Профавиа приобретает авторитет организации, которая не на словах, а на деле планомерно проводит кадровую политику и подготовку актива. Обучая сейчас молодых работников, через 10 лет мы получим достойные кадры не только для профсоюза, но и для авиационной промышленности в виде грамотных, уважающих свой и чужой труд руководителей.

Хочется выразить слова признательности тем людям, благодаря которым проект состоялся:

руководству Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Международной Федерации Металлистов — за организацию; преподавателям «Форс Увриер» — за приобретенные знания, опыт и очень теплый прием; председателю РОО Профавиа В. В. Овчинникову — за возможность моего участия в проекте и горячую поддержку молодежной политики; а также всем вам — членам нашего профсоюза.

*Ольга Яшина,
председатель комиссии профкома
ОАО ПКО «Теплообменник»*

Проект продолжался два с половиной года. Мы «прошли» все семинары, каждый из которых был посвящен определенной теме. На первом мы познакомились со структурой профсоюзов Франции, сравнили с нашей системой, определили плюсы и минусы каждой. Последующие семинары уже были более практическими. Нас учили основным приемам и правилам создания плакатов и листовок. Мы попробовали свои силы в ораторском искусстве. Один из семинаров проходил в форме ролевой игры и был посвящен коллективным переговорам. Участники смогли оценить свои способности, побывав в роли администрации предприятия и профсоюзной стороны переговорного процесса. Оказалось, не так просто сесть за стол переговоров, доказать свою точку зрения и найти приемлемое решение для обеих сторон.

Конечно же, самым ярким впечатлением была поездка в Париж, где мы воочию увидели все то, о чем рассказывали французские коллеги-преподаватели, «на ощупь» познакомились с работой французских профсоюзов на конкретных авиационных предприятиях.

Проект дал нам возможность совершенствоваться не только в профессиональном плане, как профсоюзным работникам и активистам, но и дал толчок к дальнейшему развитию наших личностей, позволил расширить кругозор, познать новое.

Спасибо Центральному Комитету профсоюза за предоставленную возможность приобрести ценные знания и пообщаться с интересными людьми. ■

Крепок профсоюз организованностью

В Ростовской областной организации профсоюза в соответствии с «Программой действий Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на период до 2011 года» постоянно проводится работа по организационному и кадровому укреплению организации.

Организационное укрепление областной организации началось с преобразования Совета председателей (в который входило семь председателей ППО) в коллегиальный орган — областной комитет профсоюза, в состав которого избрано 29 человек. Это — председатели первичных профсоюзных организаций и профсоюзный актив предприятий. Также был избран президиум обкома профсоюза в составе 14 человек. Создание обкома профсоюза позволило привлечь к принятию решений и их выполнению более широкий круг профсоюзного актива, достичь более достоверной и быстрой информированности членов профсоюза и соответственно повышения ответственности исполнителей.

Организационному укреплению способствовало переизбрание председателей ППО ОАО «НТП «АВИАТЕСТ» и ППО ОАО «ТАВИА». Данные кадровые замены позволили на ОАО «НТП «АВИАТЕСТ» после почти десятилетнего периода заключить коллективный договор — причина была в бездействии председателя профкома, а на ОАО «ТАВИА» в тяжелых финансово-экономических условиях решить вопросы выплаты заработной платы и обеспечить социальную стабильность в коллективе.

Обновление состава председателей ППО способствовало единству действий первичных профсоюзных организаций, улучшению взаимодействия между ними, повышению эффективности выполнения принятых решений областным комитетом профсоюза.

Значительную роль в организационном укреплении играет укомплектованность штата аппа-



В. В. Овчинников,
председатель Ростовского
обкома профсоюза

рата областной организации профсоюза. В соответствии с рекомендациями ЦК профсоюза в областном комитете была создана инспекция труда, работающая по следующим направлениям:

- техническая инспекция, возглавляемая главным техническим инспектором профсоюза в Ростовской области;
- правовая инспекция, возглавляемая правовым инспектором труда профсоюза в Ростовской области, которого подготавливали в Краснодарском филиале АТИСО ФНПР, направив на обучение председателя ППО, т.е. товарища, знающего специфику профсоюзной работы. По данному направлению работы необходимо отметить, что роль правовой защиты членов профсоюза велика, как в мотивации профсоюзного членства, так и в укреплении единства и сплоченности профсоюзных рядов.

Кадровый резерв — это сложная, но необходимая задача, решение которой заключено в привлечении к повседневной работе активной профсоюзной молодежи.

В свете концепции молодежной политики Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности одной из важнейших задач является обучение молодежи и привлечение ее к ак-

тивной работе в составе молодежных советов и на рабочих местах. С этой целью Ростовским областным комитетом профсоюза разрабатываются программы обучения молодежи, семинары, проводятся турниры. Существенную роль в этой работе играют знание и опыт, полученные нашими представителями, прошедшими обучение по совместному обучающему проекту Профавиа, Конфедерации металлостроителей «Форс Уврийер» Франции и Международной Федерации Металлистов по подготовке кадров.

Для решения этой задачи в 2005 году был создан молодежный совет обкома профсоюза и молодежные советы первичных профсоюзных организаций. Молодежный совет обкома профсоюза по представительству и активности занимает одно из лидирующих мест в МС Федерации профсоюзов Ростовской области.

Значительную роль в создании, организации и работе молодежного совета областной организации профсоюза играет молодежный совет ППО ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева». Профсоюзный комитет вместе с администрацией этого предприятия максимально содействовал образованию молодежного совета, создал необходимые условия для его полноценной работы.

Молодежная организация «ТАНТК им. Г.М. Бериева» стала первой из организованных на промышленных предприятиях г. Таганрога, сегодня она имеет своего представителя в молодежном совете при городской Думе.

С 2004 года на ТАНТК действует Положение о системе работы с молодежью, благодаря которому определены конкретные формы

и методы закрепления молодежи на предприятии. Важным фактором закрепления молодых кадров является выполнение намеченных планов по подготовке, повышению квалификации и профессионального мастерства молодых работников, настойчивое проведение молодежной политики.

Ростовский областной комитет профсоюза в целях повышения мотивации профсоюзного членства, правильного восприятия роли и места профессионального союза в общественной жизни проводит работу в учебном заведении ГОУ СПО «ТАВИАК им. В.М. Петлякова», закладывая в умы молодого поколения важность и значимость профсоюза в их дальнейшей жизни.

В целях стимулирования хорошей учебы и активного участия в общественной и профсоюзной жизни учебного заведения областной комитет профсоюза учредил профсоюзную стипендию для студентов Таганрогского авиационного колледжа.

В результате студенческая профсоюзная организация активно участвует в культурно-массовой, воспитательной и спортивной работе колледжа и областной организации профсоюза, является помощником в решении многих задач, стоящих перед учебным заведением по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза и студентов колледжа. Студенческая профсоюзная организация сегодня работает под девизами «Наш выбор – профсоюз» и «Молодежь – активный участник профсоюзного движения!».

Информационная работа в областной организации профсоюза

на современном этапе служит мощным организационным фактором, скрепляет всю профсоюзную структуру снизу доверху, является каналом распространения имеющегося коллективного опыта в целях его использования в практической работе по защите прав и интересов трудящихся. Именно поэтому областной комитет профсоюза уделяет особое внимание информационной политике. В 2007 году создана структура ответственных за информационную работу в ППО, на уровне областной организации избран и работает уполномочен-



ный по информационной работе, член молодежного совета ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева».

В заключение необходимо сказать о том фронте работ, которые нам предстоит выполнить, о тех проблемах, которые необходимо еще решать, чтобы сделать территориальную организацию и первичные профсоюзные организации, в нее входящие, еще более сильными.

Прежде всего, это повышение исполнительской дисциплины со стороны руководителей организаций профсоюза. Нам необходимо выработать четкую систему контроля выполнения решений выборных коллегиальных органов всех уровней и «поручений» тех, чьи интересы мы призваны защищать – простых членов профсоюза, работников наших предприятий. Только в этом случае мы сможем решить еще две наиболее важных проблемы, стоящие сегодня перед областной организацией и ее первичками: доведение включаемых в коллективный договор договоренностей с работодателями до уровня закрепленных в Федеральном отраслевом соглашении и формирование у членов профсоюза чувства ответственности и активной позиции по защите своих законных прав и требований. ■



Непростые пути ФОС

Принятие и регистрация 6 марта 2008 года нового Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2008–2010 годы явилось новым этапом в развитии социального партнерства.

О социальном партнерстве, как о механизме достижения оптимального баланса интересов работников, работодателей и общества в целом, заговорили в России не более 10 лет назад. Вначале многие рассматривали социальное партнерство как заигрывание профсоюзов с работодателем, но жизнь доказала, что общество, в котором реализуются только интересы предпринимателя, не имеет никаких перспектив экономического развития. А подъем производства может быть только тогда, когда есть разумный баланс между интересами работника и интересами предпринимателя. Установление этого баланса — это и есть та функция, которую выполняют профсоюзы, единственная на сегодняшний день организация, представляющая интересы работников на переговорах всех уровней.

Одной из основных форм работы в направлении социального партнерства стали договоры и соглашения. Областной комитет профсоюза принимает непосредственное участие в формировании Федерального отраслевого соглашения и Московского областного трехстороннего соглашения. Что мы рассчитываем получить от этой работы? Прежде всего, хотели бы иметь определенные обязательства по выполнению основных норм Отраслевого и регионального соглашений, гарантии решения на областном уровне проблем, затрагивающих общие интересы работников отрасли. Также мы уверены при этом, что конкретные вопросы выполнения или не выполнения ФОС будут находиться под нашим пристальным вниманием.

Основным механизмом влияния профсоюза остаются коллективные договоры. Многие профсоюзные комитеты добились значительных успехов в защите работников по различным направле-

ям социально-трудовых отношений. Проводимый обкомом анализ показывает, что все чаще изменяется сам подход к формированию коллективных договоров. Они стали отличаться более высокой степенью социально-экономической защиты. Это подтверждают и итоги ежегодного областного смотроконкурса на лучший коллективный договор, в котором активно участвуют наши предприятия. В 2008 году победителями и лауреатами стали Солнечногорский механический завод, Корпорация «ТРВ» и МКБ «Радуга».

Задача обеспечения достойного уровня оплаты труда членов профсоюза остается приоритетной, и сегодняшние результаты ее решения не могут нас удовлетворять. Не решена полностью задача приближения минимальной оплаты труда к прожиточному минимуму. Хотя в подавляющем большинстве организаций (70%) минимальный размер оплаты труда равен или превышает установленную величину прожиточного минимума в Московской области (за III кв. — 5744 руб.), обеспечение работодателями средней заработной платы работников на уровне не менее трех с половиной прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе (норма, закрепленная в Федеральном отраслевом соглашении) достигнут лишь в 30% организаций. Средняя заработная плата на предприятиях Московской области, первичные профорганизации которых входят в сферу ответственности обкома, возросла на 26% и составила более 18 тысяч рублей.

Вопросы организации оплаты труда остаются острейшими для абсолютного большинства работающих на предприятиях Московской области. Людей не успокаивает статистический рост средней заработной платы. Мы все хорошо понимаем, что означает «средняя», — во-первых, численная с подоходным налогом, во-вторых, у большей части работающих такой заработной платы просто нет.

Размер заработной платы напрямую зависит от экономичес-



В. А. Персиков,
председатель Московской
областной организации
профсоюза

кого состояния и эффективности работы предприятий. Работодатель, заинтересованный в максимальном повышении производительности труда и в конечном итоге — в достижении максимальной прибыли, создает дополнительные, стимулирующие формы оплаты труда. Следует отметить, что на предприятиях и в организациях области в основном решен вопрос о согласовании с профсоюзными комитетами применяемых систем оплаты и стимулирования труда, порядка применения компенсационных и других выплат работникам. Вместе с тем, не всегда на предприятиях осуществляются предусмотренные системами стимулирования труда вознаграждения работников за выслугу лет и по итогам работы за год при условии имеющейся прибыли. В некоторых случаях профсоюзными комитетами вопрос о повышении компенсационных выплат сверх установленных норм в соответствии с Соглашением даже не ставится в связи с трудным экономическим положением предприятий.

Значительные сложности вызывает реализация предложенной в Соглашении индексации тарифных ставок и окладов. В схемах должностных окладов и месячных тарифных ставок в отдельных организациях имеется большой диапазон между нижней и верхней границей оплаты труда, коэффициент фондов превышает уровень, рекомендованный соглашением.

На предприятиях, профсоюзные организации которых входят

в Мособлпрофавиа, практически отсутствуют случаи задержки выплаты зарплаты, обеспечивается рекомендованная Соглашением доля тарифа гарантированной части в структуре заработной платы. В случае низкой доли тарифа в структуре заработной платы предприятиям при заключении коллективных договоров следует рассмотреть возможность применения доплат за сверхурочную работу в процентах не от тарифа, а от среднечасового заработка, увеличить доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Профсоюзные комитеты в своем большинстве добились принятия работодателями решения о сохранении среднего дневного заработка или в размере не менее тарифа за нерабочие и праздничные дни.

Рядом предприятий просчитывается возможность реализации и включения в колдоговор таких положений Соглашения, как увеличение компенсационных выплат в связи с возможными задержками зарплаты до 1/200 ставки рефинансирования ЦБ РФ. Работодатели стали активнее использовать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового договора, и закреплять их в коллективных договорах. Это касается и обязательств Федерального отраслевого соглашения, в которых в равной степени заинтересованы и профсоюзные комитеты, и работодатели.

Все чаще на предприятиях поднимается вопрос распространения коллективного договора в части дополнительных льгот и гарантий только на членов профсоюза. В Трудовом кодексе явно не определен механизм этого распространения. Но этот вопрос отражен в Отраслевом соглашении. Используя эту норму Соглашения, профком ФКП Гк НИПАС внес в колдоговор: «Социальные льготы и гарантии, предусмотренные договором, распространяются на членов профсоюза, а также на тех не членов профсоюза, которые уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют на счет профсоюзной организации денежные взносы в раз-

мере 1% от заработной платы ежемесячно». Эта же норма закреплена и в колдоговорах Раменского приборостроительного конструкторского бюро и Жуковского Лётно-исследовательского института.

Важной составной частью социального партнерства является участие представителей работников, то есть представителей профсоюза, в заседаниях коллегиальных органов руководства предприятиями. Ведь профком, который не накапливает и не анализирует информацию об имеющихся финансовых возможностях и резервах предприятия, не может аргументировано сформулировать на переговорах с работодателем свою позицию по выдвигаемым требованиям, особенно экономическим. Важная норма представительства работников закреплена и в Федеральном отраслевом соглашении и успешно применяется, например, на Солнечногорском механическом заводе, где председатель профсоюзной организации входит в состав Совета директоров.

К сожалению, в нашей работе еще много подводных камней, которые имеются на пути профсоюзных организаций не только из-за возможности разного толкования законодательства, но также из-за отсутствия четкого профсоюзного законодательного

ем, и еще не факт, что он будет выполнен. Вопрос о привлечении к ответственности работодателя за не включение основных положений ФОС в локальные нормативные акты часто повисает в воздухе. Так, руководство ОАО «Камов» направило мотивированный отказ о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению, но документ этот пришел в Министерство здравоохранения и социального развития РФ на два дня позже срока, установленного законодательством, из-за медленной работы почты. И как вы думаете, будут ли эти руководители его выполнять? Как их заставить это сделать добровольно? Или подать на них в суд?

Или еще пример. В январе этого года, в соответствии с директивой Федерального агентства по управлению федеральным имуществом, представители интересов РФ в советах директоров ОАО должны были инициировать рассмотрение некоторых вопросов, в том числе о ходе и итогах выполнения коллективного договора и Федерального отраслевого соглашения. Директивой было предписано в ходе рассмотрения вопросов в обязательном порядке привлекать представителей профсоюзных организаций. Хороший документ, позволяющий еще раз обратить внимание руководителей предприятий на

приемлемость коллективного договора и Отраслевого соглашения. К сожалению, на наших предприятиях эта инициатива так и осталась на бумаге.

Вместе с тем, нельзя не сказать о трудностях, ждущих нас в будущем в связи с финансовым кризисом в стране. Порочная практика финансирования оборонного заказа в конце года заставляет большинство наших предприятий брать кредиты. И возникает логичный вопрос: какой процент кредита они будут отдавать, да и вообще — можно ли будет кредит получить?

То, какими будут ответы на эти вопросы, в известной степени определит все результаты работы предприятий, ход выполнения Федерального отраслевого соглашения по росту заработной платы, занятости, социальным гарантиям. ■



поля. В правовых рамках руководители всех наших предприятий присоединились к Федеральному отраслевому соглашению. Но практика ведения переговоров и заключения колдоговоров в 2008 году показала, что каждый пункт проекта колдоговора дается с бо-

Коллективный договор как основа социального партнерства

Понятие «социального партнерства», данное в статье 23 Трудового Кодекса РФ, как системы взаимоотношений между работниками и работодателями, направленной на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений, является основой деятельности профсоюзных организаций по защите прав членов профсоюза. На уровне предприятий, являющемся локальным уровнем социального партнерства, где устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда, безусловно, наиболее значимой формой партнерства является ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и контроль их выполнения.

В настоящее время из 68860 работников предприятий и организаций, профсоюзные организации которых входят в МГО Профавиа, под защитой коллективных договоров находятся 90% работников, 92% членов профсоюза. Динамика заключения колдоговоров по годам такова: 2005 г. — 15; 2006 г. — 13, 2007 г. — 21; 2008 г. — 7.

Необходимым условием для успешного проведения колдоговорной кампании является знание и применение основных принципов социального партнерства, определенных в ст. 24 ТК РФ. Практически на всех наших предприятиях единственными полномочными представителями работников работодатели признают первичные организации нашего профсоюза, что зафиксировано в действующих колдоговорах. Этот факт подтверждает заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях и проведении единой конструктивной политики по развитию предприятий с учетом интересов и прав работников.

Принцип равноправия и полноты сторон реализуется при формировании и работе комиссий по ведению коллективных переговоров. Равное количество членов комиссий от каждой из сторон и принятие решения о включении в колдоговор какого-либо пункта только при согласовании обеих сторон являются обязательными. Порядок форми-

рования проектов колдоговоров бывает разным. Часто первоначальный вариант проекта колдоговора разрабатывается профкомом предприятия на основе единого макета, подготовленного аппаратом МГО Профавиа для помощи первичным организациям в проведении переговоров.

На ряде предприятий на рассмотрение комиссии предлагались 2 проекта, подготовленные каждой из сторон (ОАО «ВИЛС», ОАО «ГипроНИИавиапром», ОАО «МЗ «Маяк», ФГУП «НИИСУ» и др.).

При формировании согласованного текста коллективного договора первоначальные проекты терпевают значительные изменения, т.к. такие принципы социального партнерства, как «свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда», «добровольность принятия на себя обязательств» и «реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами» обязывают стороны находить приемлемый для участников переговоров компромиссный вариант договоренностей.

Грамотному разрешению спорных моментов способствует практика проведения экспертизы проектов колдоговоров специалистами аппарата МГО Профавиа, в результате которой председателю ППО предприятия официально направляются замечания и предложения по проекту колдоговора для его приведения в соответствие с действующими нормативными актами по труду.

К примеру, в ОАО «Туполев» после внесения изменений в ТК РФ, включивших в понятие минимальной заработной платы компенсационные, стимулирующие и др. выплаты, был выпущен приказ об установлении минимальной одинаковой тарифной ставки в размере МРОТ (2300 руб.) для половины категорий персонала — от уборщицы до ведущих инженеров. Профкомом были инициированы переговоры с руководством (с участием представителей МГО Профавиа), в результате которых профсоюзная сторона квалифицированно доказала неправоту дей-

ствий руководства, приказ был отменен, тарифные ставки и оклады установлены в соответствии со ст. 132 ТК РФ в зависимости от квалификации работников.

В соответствии с основными принципами социального партнерства осуществляются взаимоотношения между представителями работников и работодателей и на других уровнях социального партнерства, например, отраслевым. Так, основываясь на принципе реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, и добровольности их принятия, ОАО «МПО им. И. Румянцева», ОАО «АК им. С.В. Ильюшина», соблюдая требования ст. 48 ТК РФ, отказались от присоединения в целом к «Федеральному отраслевому соглашению по авиационной промышленности РФ на 2008-2010 годы». Вместе с тем, к соглашению присоединились не полностью ОАО «ОКБ им. А.С. Яковлева» и ОАО «Туполев».

На территориальном уровне на наши предприятия распространяются два соглашения: «Московское трехстороннее соглашение между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей)» и «Соглашение о минимальной заработной плате в г. Москве на 2008 год между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей)».

Развитие взаимоотношений между работниками и работодателями через механизмы социального партнерства открывает большие возможности для профсоюзов по защите прав своих членов на основе законодательных норм. Однако реализовать эти возможности можно только при условии постоянного правового обучения и повышения профессионального уровня членов профсоюза и их представителей. ■

*О. Е. Мариничева,
заведующая отделом экономики,
занятости и социального партнерства
МГО Профавиа*



О. В. Кальнобрицкий,
председатель ППО ОАО «СЭПО»

Профсоюзная организация ОАО «СЭПО» основана в 1941 году, когда на строящийся завод г. Саратова в начале Великой Отечественной войны стали прибывать коллективы заводов, эвакуированных из Ржева, Москвы, Подольска, Ленинграда, Полтавы. Ее история неотделима от истории предприятия, которое пережило различные этапы: становления, развития, расцвета, падения объёмов в период экономической нестабильности.

Так, в сложные 90-е годы, когда были задержки выплаты зарплаты, сокращение госзаказа в условиях реструктуризации и дробления объединения на мелкие дочерние предприятия, профсоюзная организация ОАО «СЭПО», ее профсоюзный комитет приняли действенные меры против развала единой профсоюзной организации, в результате чего удалось сохранить целостность первичной организации, а значит, проводить единую политику, направлять финансовые средства на решение важнейших задач профсоюза — охрану труда, зарплату, сохранение социальных гарантий, правозащитную работу, развитие социального партнерства. Заводская профсоюзная организация не только не растеряла своих членов, а наоборот, сплотила и объединила свои ряды. Выполнение этих задач стало возможным только при четком взаимодействии профсоюзного актива, профсоюзных лидеров, всех звеньев профсоюзной структуры.

В первичной профсоюзной организации ОАО «СЭПО» состоят

Информированность – путь повышения доверия к профсоюзу

на учёте более 4100 человек, в том числе активисты ветеранской организации объединения, профсоюзное членство составляет 73%.

Одним из важнейших направлений внутрисоюзной работы профкома ОАО «СЭПО» является информированность членов профсоюза. Для этого мы используем различные формы. Один из методов — информация через цехкомы и профгруппы.

В структуру первичной профсоюзной организации входят 60 цеховых комитетов. Информационным обеспечением занимаются все цехкомы. Но не везде удаётся организовать работу так, чтобы довести информацию до каждого члена профсоюза — а именно такую задачу профсоюзный комитет ставит перед председателями цехкомов и профбюро.

Ведь важно, чтобы каждый член профсоюза имел информацию о деятельности общественной организации, в которой он состоит и куда платит взносы. Чтобы рядовые члены профсоюза знали о направлениях работы профсоюза, его влиянии на решение наиболее важных для трудящихся проблем, с целью сохранения преемственности в трудовых коллективах, передачи опыта ветеранов и создания здорового

морально-психологического климата. Всё это, в свою очередь, непременно способствует стабилизации рядов первичной профсоюзной организации, повышению статуса членов профсоюза.

Так как на предприятии пока не завершено создание современной единой электронной информационной сети, то в большинстве случаев в подразделениях применяют традиционную схему информирования коллектива.

В частности, на еженедельных совещаниях профсоюзного актива профсоюзный комитет информирует председателей цеховых комитетов и профбюро о решениях вышестоящих профсоюзных организаций, постановлении заводского профсоюзного комитета, итогах работы коллективов, о социально значимых событиях, происшедших в области, городе, на предприятии.

Председатели цеховых комитетов и профбюро доводят полученную информацию до профгруппоргов, которые, в свою очередь, информируют коллективы своих групп.

Эти совещания профсоюзного актива профком использует также для изучения и обмена опытом работы председателей цехкомов и профбюро. Для изучения состояния дел в цеховых и отде-



ПЕРВИЧКА

ловских профорганизациях — будь то вопросы работы уполномоченных по охране труда, подготовки подразделений к работе в осенне-зимний период, работа с молодёжью, деятельность цехов по созданию безопасных условий труда и бытовому обеспечению работников и т.п. — создаются комиссии, которые возглавляют члены профкома.

Перекрестное изучение состояния дел в цеховых профсоюзных организациях с последующим обсуждением на расширенных совещаниях профсоюзного актива с участием главных специалистов предприятия позволяет привлечь внимание к злободневным вопросам и проблемам, волнующим членов профсоюза, и обобщить опыт работы цеховых профсоюзных организаций.

В первичной профсоюзной организации ОАО «СЭПО» стало традицией проведение совместных информационных совещаний с представителями работодателя.

На этих совещаниях председатели цеховых комитетов и профбюро могут из «первых уст» получать сведения об итогах работы предприятия, о производственных и финансовых показателях, движении кадров, социальных программах. Ежегодно в этих встречах принимает участие генеральный директор ОАО «СЭПО» Е.П. Резник.

Особое внимание профсоюзный комитет уделяет оборудованию во всех подразделениях информационных стендов и обязательному наличию на них раздела «Профсоюзная жизнь». Здесь размещается информация длительного пользования: структура отраслевого профсоюза, сведения о профсоюзном активе с фамили-

ями и телефонами. Также на стендах размещается информация, которая периодически обновляется: решения, принятые цеховым комитетом, итоги соревнования коллективов, информация о предстоящих и уже прошедших мероприятиях, знаменательных событиях в коллективе — о чествовании



юбиляра, ветерана, выполнении коллективом плана, победе в смотре-конкурсе. Вся эта информация интересует членов профсоюзной организации.

Со временем в цеховых организациях качество стендов по содержанию и художественному оформлению становится лучше. Многие цехкомы используют печатную продукцию, подготовленную профсоюзным комитетом — это информационные листки, информационные вестники и сборники.

В 2008 году профсоюзным комитетом утверждено положение и объявлен смотр-конкурс на «Лучший профсоюзный стенд» в цеховых профсоюзных организациях в честь 75-летия профсо-

юза. Победители смотра будут награждены денежными премиями, которые могут быть потрачены на развитие информационной базы профсоюзной организации.

Значительную помощь в информационной работе профсоюзному комитету оказывает многотиражная газета «Авангард». Профсоюзная тематика присутствует практически в каждом номере многотиражки. Редактор газеты В.Н. Быков всегда присутствует на мероприятиях профсоюзного комитета и объективно их освещает в рубрике «Будни профсоюзного

комитета». На базе «Авангарда» издаётся приложение к газете «Вести Профавиа» Саратовской региональной организации российского профсоюза авиационной промышленности.

Тираж газеты «Авангард» — 1200 экземпляров. Она распространяется через заводскую канцелярию во все подразделения предприятия, а приложение «Вести Профавиа» рассылается на все предприятия авиационной промышленности Саратовской области. Из него члены профсоюза Саратовских предприятий узнают о мероприятиях и новостных событиях, проходящих в нашем регионе и на предприятиях отрасли.

К сожалению, не получает пока развитие выпуск стенных газет в подразделениях. На заводе идёт смена поколений. Молодёжь, которая приходит сейчас, о стендовках практически ничего не знает. У нее другие источники информации и более амбициозные планы. Стенные газеты традиционно выпускаются лишь к Новому году, 8 Марта, дню рождения завода и появляются на цеховых стендах по инициативе старых кадровых работников.

Придавая большое значение информированию членов профсоюза о работе профсоюзных организаций других предприятий, мы выписываем во все крупные





цеховые организации (40 экз.) центральную профсоюзную газету «Солидарность». Самую высокую оценку, как по оформлению, так и по содержанию заслуживает журнал ЦК профсоюза «Вестник Профавиа» в полноцветном исполнении. С ним знакомятся председатели цеховых комитетов, и один экземпляр передаётся для ознакомления генеральному директору.

В 2008 году профсоюзный комитет ОАО «СЭПО» частично обновил компьютерную технику. Это было сделано с целью расширения возможностей работы профкома по получению и обработке информации. Компьютер председателя профкома подключен к Интернету и имеет доступ к электронной почте, что, бесспорно, обеспечивает оперативный информационный обмен. Обновление оргтехники необходимо потому, что без использования современных средств массовой информации — печатных и мультимедийных — сегодня вести эффективно информационную работу в профсоюзе невозможно.

Для своевременного получения юридической информации профсоюзный комитет решает с администрацией предприятия вопрос о подключении компьютерной техники профкома с помощью локальной сети к сборнику юридической документации «Консультант», а также к заводской сети.

Вместе с тем новые возможности, открываемые современными информационными технологиями, по ряду причин не могут заменить традиционные источники.

Профсоюзный комитет большое внимание уделяет проведению различных смотров-конкурсов среди цеховых профорганизаций. Основным из них является ежегодный смотр-конкурс на «Лучшую цеховую профсоюзную организацию». Ход смотра анализируется в течение года комиссией профкома. При подведении итогов

учитывается работа цеховой профсоюзной организации и коллектива по следующим критериям:

- улучшение условий труда;
- обеспечение работы без травм и аварий;
- процент профсоюзного членства;
- состояние информационной работы;
- вовлечение молодежи в члены профсоюза;
- участие членов профсоюза в массовых акциях, проводимых профсоюзом;
- участие в заводской спартакиаде и ряд других.

Итоги смотра подводятся на расширенном собрании профсоюзного актива по итогам работы за год, где каждая цеховая организация может сравнить и оценить свою работу на фоне других профорганизаций, увидеть свои недостатки в работе, понять их причины, перенять опыт лучших.

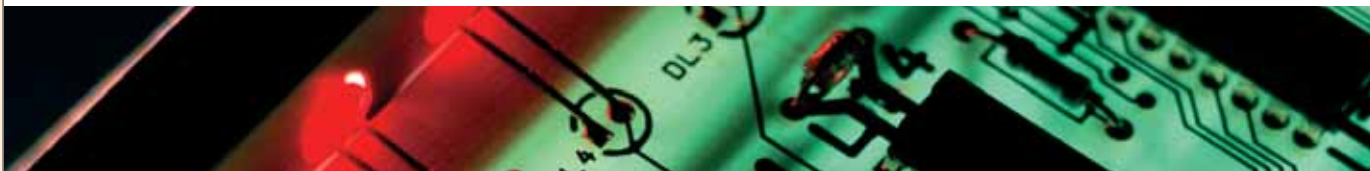
Всё это даёт положительный результат в информационной работе.

К сожалению, по-прежнему многие работники ждут от членства в профсоюзе только каких-то материальных льгот и выгод и не осознают большую защищенность в отстаивании своих прав по отношению к другим работникам, не являющимся членами профсоюза.

Профсоюзный комитет ОАО «СЭПО» понимает важность и необходимость совершенствования системы информационного обеспечения членов профсоюза как одного из ключевых звеньев в цепи защиты их прав и свобод. Через улучшение информационной работы мы рассчитываем повысить доверие трудового коллектива к профсоюзу, привлечь внимание трудящихся к проблемам, решения которых добивается профсоюз. ■



Информационная деятельность – отдельной строкой в бюджете



Как показала практика, информационного обеспечения требуют все направления деятельности первичной профсоюзной организации, в их числе:

- Защита социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.
- Защита прав членов профсоюза на безопасные условия труда, сохранение и укрепление своего здоровья.
- Правовая защита в сфере труда.
- Организационно-уставная деятельность,
- Работа с профкадрами и профактивом.
- Обучение профсоюзных кадров и актива.
- Работа с молодежью.
- Финансовая деятельность.

Информационная работа в нашей организации направлена как на повышение эффективности работы профильных комиссий профсоюзного комитета и цеховых организаций, так и на доведение информации до рядового члена профсоюза и до руководителей предприятия всех уровней.

В целях координации работы по информационному обеспечению была образована комиссия профсоюзного комитета по информационной работе. С учетом важности этого направления деятельности, в ежегодно утверждаемом бюджете первичной профсоюзной организаций предусматривается выделение средств на совершенствование информационного обеспечения.

Можно выделить несколько основных составляющих затрат на информационную работу в нашей организации:

- приобретение новой и модернизация существующей оргтехники (компьютеры, множительная техника, фотоаппаратура, средства связи);
- приобретение программного обеспечения и расходных материалов для оргтехники;
- обучение работников профсоюзного аппарата и актива пользо-

ванию современной техникой и программным обеспечением;

- подписка на периодические печатные издания и приобретение специальной литературы;
- создание и наполнение информационных стендов в профсоюзном комитете и в цеховых организациях предприятия;
- выпуск агитационных и информационных изданий (памятка для члена профсоюза, бланки объявлений, агитационные листки и т.д.);
- материальное стимулирование актива, рядовых членов профсоюза и работников профильных подразделений предприятия, непосредственно занятых или оказывающих содействие в обеспечении информационной работы профсоюзной организации предприятия.

Профсоюзный комитет оснащен тремя персональными компьютерами со всеми необходимыми периферийными устройствами и лицензионным офисным и бухгалтерским программным обеспечением, двумя аппаратами множительной техники, современными средствами связи. Наложена информационная связь с вычислительным центром предприятия, что позволяет получать оперативную информацию об изменениях в количественном и качественном состоянии профсоюзного членства в цеховых организациях предприятия и использовать ресурсы специальной техники вычислительного центра предприятия (плоттер, ЦПУ). В 2008 году на эти цели предусмотрено 25100 рублей.

Все работники аппарата имеют опыт работы на оргтехнике на уровне пользователей, а для системного обеспечения на договорных началах привлекаются штатные работники вычислительного центра предприятия.

Производится подписка на периодические издания СМИ для информационного обеспечения как профаппарата, так и цеховых

организаций. На эти цели в бюджете профорганизации заложено на 2008 год 120000 руб.

В сметах затрат каждой из 13 комиссий профкома для текущей информационной работы предусмотрены финансовые средства. В 2008 году будет израсходовано 55100 рублей профбюджета.

На издание информационных материалов предусмотрено 20000 рублей.

В 2008 году для повышения материального стимулирования деятельности цеховых организаций было разработано и внедрено положение о квартальном премировании профактива. Одним из основных показателей при определении величины премирования было предусмотрено участие каждого активиста в информационной работе. Отдельной строкой в смете затрат выделены расходы на деятельность информационной комиссии профсоюзного комитета, в состав которой на общественных началах включены штатные сотрудники многотиражной газеты предприятия «Моторостроитель», что позволяет конструктивно работать в части подачи информации о деятельности профсоюза в заводской многотиражке.

Эксперимент по созданию собственной многотиражной газеты при профсоюзной организации параллельно с заводской газетой, проведенный в 2006-2007 годах, себя не оправдал. На издание собственной газеты приходилось расходовать до 600000 рублей профбюджета при том, что зачастую происходило дублирование заводских и профсоюзных материалов в виду ограниченного информационного пространства, так как ни одно значимое мероприятие или событие, происходящее на предприятии, нельзя рассматривать в отрыве от профсоюзной деятельности. ■

*С. Г. Рыбалко,
председатель ППО
ОАО «Моторостроитель»,
г. Самара*

Сверхурочным вход воспрещен

В газете «Крылья Советов» (КНААПО) было напечатано письмо работников цеха 21 ОАО «КНААПО». Отдел информационной работы ЦК профсоюза обратился за разъяснением в отдел охраны труда. Читателям предлагается само письмо и комментарий отдела.

СНЯТЬ ЗАПРЕТ НА СВЕРХУРОЧНЫЕ

Хотелось бы сразу заверить вас в том, что мы, вынужденно работая сверхурочно, не совершаем преступление, а решаем общую с вами задачу по выполнению контрактных обязательств перед заказчиком.

В тексте коллективного договора, пункт 1.12 раздела «Охрана труда и социальное страхование», содержится запрет на привлечение к сверхурочным работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда.

В 21-м цехе к такой категории относится та часть специалистов летно-испытательной станции, которые по роду своей работы имеют отношение к различным радиолокационным и радиопередающим устройствам наземной и авиационной техники. В условиях сложившегося кадрового дефицита специалистов радиотехнического профиля и сжатых сроков выполнения производственных заданий существующий запрет на привлечение к сверхурочным работам этой категории в ряде случаев делает невозможным выполнение сменных заданий.

Кроме этого, имеются технологические процессы, которые невозможно прервать по окончании смены либо перенести на следующий день. Так, например, в соответствии с требованиями Федеральных авиационных правил, при проведении предполетной подготовки передача незаконченных операций по смене запрещена. Также, учитывая жесткие графики выполнения контрактных обязательств, нередко случаи выполнения работ по устранению неисправностей бортового и наземного оборудования, возникающих в процессе летных испытаний и требующих устранения к следующему летному дню.

Решение таких задач требует значительного времени на обработку данных объективного контроля, работу по дефектам на технике, демонтажно-монтажные работы и окончательной проверки систем. Для выполнения особо сложных работ при запуске в производство новых опытных самолетов привлечение ведущих специалистов КИС просто необходимо. Применение такого запрета ставит в тупик и экономистов цеха при оплате за уже выполненную работу.

Как инструмент для разрешения таких ситуаций на производстве в практике трудовых отношений существует понятие «сверхурочная работа», применение которой оговорено статьей 99 Трудового кодекса. Эта статья не выделяет названных работников в отдельную категорию и не предусматривает прямого запрета на привлечение к сверхурочной работе.

В этой ситуации работниками 21-го цеха были проведены консультации с юристами, а также отправлен запрос в правовое управление о правомерности установленного запрета. По инициативе наших юристов аналогичный запрос был также направлен в федеральную службу по труду и занятости.

Анализ полученных ответов и действующих нормативных документов позволяет сделать следующие выводы.

Первое. До настоящего времени не существует законодательных актов, запрещающих выполнение сверхурочных работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Второе. Запрет на привлечение к сверхурочным названной категории работников обусловлен только требованиями коллективного договора ОАО «КНААПО».

Учитывая вышеизложенное и исходя из реальных условий работы за последние несколько лет, работниками цеха № 21 было внесено предложение о снятии необоснованного запрета на привлечение данной категории работников к сверхурочным работам. К сожалению, оно не нашло отражения в тексте нового коллективного договора на 2008–2010 годы.

Коллектив 21-го цеха настаивает на изменении формулировки пункта 1.12 третьего раздела коллективного договора, в части снятия запрета на привлечение к сверхурочной работе этой категории работников.

Комментарий отдела охраны труда ЦК Профавиа

Запрет на привлечение к сверхурочным работам работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда, содержащийся в пункте 1,12 раздела «Охрана труда и социальное страхование» коллективного договора ОАО «КНААПО», является правомочным по следующим обстоятельствам.

1. Статьей 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени в 40 часов в неделю. Нормальная — это значит: физиологически не вредная для здоровья человека.

2. Статьей 97 предусмотрена возможность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Привлечение к таким работам ограничено по времени и должно выполняться в строгом соответствии с Трудовым кодексом для данного работника.

3. В статье 99 не допускается привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочно) беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

К определению «другие категории работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами» относятся те работники, кому статьей 92 прямо и конкретно установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В том числе для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Порядок ограничения продолжительности работы установлен «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, ра-

ПЕРВИЧКА

бота в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденный постановлением Госкомтрудом и ВЦСПС от 01 ноября 1977 года №369/П-16.

Таким образом, перечисленными статьями наложен запрет на привлечение к работе за пределами как недельной (ст. 92) продолжительности рабочего времени, так и ежедневной (Список) про-

должительности рабочего времени работников, работающих во вредных условиях труда.

Категорически запрещается применять и интерпретировать требования закона избирательно в угоду пусть даже самым срочным и важным производственным обстоятельствам (кроме оговоренных ТК РФ отдельно), как об этом написано в письме. Все производственные обстоятель-

ва, перечисленные в письме, являются следствием плохой организации производства, как по технологическим процессам, так и по финансированию. Ведь никому в голову не приходит, например, привлекать к сверхурочным работам беременных женщин, хотя требование закона одинаково и для них, и для работников с вредными условиями труда. ■

Охрана труда и право – неотделимы

У НАПО им. В.П. Чкалова богатейшая история, которая начинается еще в прошлом веке.

Первый камень в фундамент завода горного оборудования заложили в июле 1931 года. Спустя пять лет предприятие по решению правительства было перефилировано в самолетостроительный завод. И к концу 30-х годов завод становится основателем истребительной авиации.

В годы Великой Отечественной войны, как и все оборонные предприятия, НАПО сделал большой вклад в победу над фашистами.

Послевоенные годы стали для предприятия судьбоносными. Начиная с 1947 года, «чкаловцами» был осуществлен запуск в серийное производство реактивных самолетов-истребителей со стреловидным крылом МиГ-15, а позднее МиГ-17. В те годы коллектив завода решил ряд важнейших задач в области механизации и автоматизации технологических процессов, повышения общей и технической культуры цехов и участков, улучшения условий труда работающих.

Значительной вехой в истории предприятия стало время сотрудничества с ОКБ П.О. Сухого, которое началось еще в конце 50-х годов и продолжается до настоящего времени.

В 1988 году, с началом реформ на предприятии была осуществлена перестройка, которая позволила в сложных экономических условиях осуществить запуск в производство двух принципиально новых программ: военного самолета Су-34 и гражданского самолета многоцелево-

го назначения Ан-38. В 1995 году на авиасалоне в Ля-Бурже, где демонстрировался новый российский самолет, зарубежные специалисты окрестили его «русским чудом», «самолетом 21 века». Су-34 должен был прийти на смену трудяге Су-24.

В 2004 году коллектив приступил к работе по освоению серийного выпуска гражданского самолета RRG. Для осуществления этого проекта в рамках кооперации развивается сотрудничество с американской корпорацией Boeing и рядом западноевропейских фирм, поставщиками силового установивки, авионики.

19 мая 2008 года в Комсомольске-на-Амуре поднялся в воздух первый региональный самолет «Сухой суперджет-100», созданный в кооперации с ЗАО ГСС Комсомольское-на-Амуре и НАПО им. В.П. Чкалова.

Сегодня основным направлением деятельности предприятия является производство самолетов военного и гражданского назначения, ремонт и модернизация фронтового бомбардировщика Су-24 и послепродажное обслуживание военной техники.

В связи с этим, одной из главных задач коллектива завода является не только сохранение высокого интеллектуального и технического уровня своей продукции, но и постоянное его совершенствование. На динамично развивающемся предприятии устанавливается новое оборудование ведущих фирм Америки, Европы и Японии. Многие работники за счет средств работодателя проходят обучение и стажировку в Америке и Герма-

нии, после чего реализуют полученный опыт и навыки в работе на родном предприятии.

ОАО «НАПО им. В.Л. Чкалова» – это предприятие, на котором сегодня трудятся работники более 180 профессий, люди самого различного возраста с различным производственным стажем.

Так уж сложилось, что технология не может обойтись без литейного, гальванического, сварочного производств, без покрытия и обезжиривания дюралевых сплавов и, конечно же, без клепки. Несмотря на совершенствование технологических процессов, приобретение современного высокотехнологичного оборудования и современных инструментов, самыми распространенными профессиональными заболеваниями остаются: нейросенсорная тугоухость (от воздействия шума), вегетосенсорная полинейропатия (от воздействия вибрации), ХОБЛ (от воздействия промаэрозолей), цервикобрахиолгия, радикулопатия и другие профессиональные заболевания.

Силами отдела охраны труда и промышленной безопасности, а также работниками отдела труда и заработной платы составлен список вредных и опасных профессий, который является приложением к коллективному договору.

Однако, следует критически признать, что ситуация в области охраны труда в НАПО, несмотря на положительную динамику, все еще остается сложной. Имеется еще ряд нерешенных проблем, к которым я бы отнес следующие.

Несмотря на то, что в дополнении к коллективному договору на

2008–2010 гг. оформлено и утверждено «Соглашение на проведение мероприятий по охране труда в 2008 году», на начало октября 2008 года освоение средств на выполнение этих мероприятий составляет только лишь 62%. Самой острой проблемой на сегодняшний день является недостаточное финансирование на приобретение спецодежды и СИЗ. Остаются нерешенными и вопросы, связанные с ремонтом и реконструкцией санитарно-бытовых помещений, поскольку те расположены в производственных корпусах старой постройки. Нерешенные проблемы являются следствием недостаточного контроля выполнения коллективного договора.

Есть и другие проблемные вопросы, которые мешают нормальной работе предприятия. Это, к примеру, несвоевременное финансирование и закупка моющих средств, защитных и питательных кремов. Не решен вопрос с приобретением ламп для освещения производственных помещений и т.д.

В 2005 году в НАПО был закончен этап 100%-ной аттестации рабочих мест. Финансирование этой масштабной работы проводилось как из средств работодателя, так и с использованием 20% отчислений в ФСС.

Организацией проведения аттестации на предприятии занимается главный специалист по проведению аттестации рабочих мест, заместитель начальника отдела охраны труда, и, кстати сказать, технический инспектор труда ЦК профсоюза Г.Т. Ильин. Он проводит занятия с руководителями структурных подразделений, ответственными за проведение аттестации рабочих мест, и добивается 100%-ной аттестации. На все рабочие места оформлены аттестационные карты.

Сегодня работа по проведению аттестации не закончена, она все еще продолжается, так как за прошлый период количество рабочих мест на предприятии увеличилось с 6137 до 7200. И, начиная с 1 сентября, проводится аттестация на вновь созданных рабочих местах.

По результатам проведенной аттестации более трех тысяч рабочих мест условно аттестовано. Для приведения их в соответствие с нормами составлен план мероприятий. Профком совмест-

но с уполномоченными по охране труда контролируют ход выполнения этих мероприятий, и на сегодняшний день процент реализации составляет 82%. Причины невыполнения мероприятий – отсутствие приводных агрегатов в вентиляционных системах цехов № 18 и 34.

Следует отметить, что со второй половины 2007 года условия труда на предприятии заметно улучшились. Приобретается новое оборудование. Организованы новые рабочие места для технологов и мастеров, теперь они защищены от воздействия шума. Новые рабочие места технологов и мастеров оборудованы самыми современными техническими средствами. Вся технологическая документация на участках переведена на электронные носители и в случае необходимости она всегда доступна.

В подразделениях установлены кондиционеры, которые поддерживают микроклимат в помещениях. Организован питьевой режим – в подразделениях установлены кулеры и автоматы для раздачи дополнительного питания.

Специалисты службы охраны труда, члены совместной комиссии и уполномоченные по охране труда регулярно проводят проверки соблюдения требований охраны труда.

Сегодня в объединении работают 71 уполномоченный и 11 членов совместной комиссии по ОТ, два технических инспектора труда ЦК Профсоюза – Г.Г. Ильин и В.М. Михайлов. Каждый последний четверг месяца на предприятии у главного инженера проводится день охраны труда и совещание совместной комиссии по охране труда.

На совещания и заседания комиссии приглашаются руководители подразделений, допустившие нарушения требований ОТ, проводится детальный разбор, выдаются рекомендации по устранению недостатков. Так, в сентябре выдано 2 представления начальникам цехов № 1 и 3 в связи с плохой освещенностью рабочего места на механическом участке (цех № 1) и отсутствием спецодежды у рабочего, занимающегося зачисткой панелей на слесарном участке (цех № 3).

Председатель профкома ежеквартально проводит совещания с уполномоченными, на которых рассматриваются проблемные

вопросы охраны труда. По итогам совещаний оформляется протокол, в котором отмечаются лучшие уполномоченные. Готовится распоряжение о премировании лучших.

Для активизации деятельности профактива один раз в полугодие проводится смотр-конкурс с определением победителей среди уполномоченных, а также оформляется итоговый приказ по НАПО. Так, победителями в 2007 году стали: В.М. Михайлов, Г.В. Казакова, Н.В. Кизь, Г.В. Селеванова, С.П. Сединкина, А.А. Тюрин. Все они получили от работодателя и профкома премии и благодарности.

Так или иначе, вопросы охраны труда – это непрерывный процесс, требующий постоянного и большого внимания со стороны работодателя и профсоюзной организации, и кроме того, требующий немалых финансовых затрат.

Первичная профсоюзная организация в этих условиях продолжает настойчиво требовать улучшения условий труда, замены устаревшего оборудования и технологий, снижения воздействия вредных производственных факторов на работающих за счет улучшения и более широкого применения индивидуальных и коллективных средств защиты от влияния этих факторов.

Силами технической инспекции, уполномоченных по охране труда и профсоюзного актива проводится изучение состояния условий труда на рабочих местах, вскрываются технические и организационные нарушения техники безопасности, на основании чего предлагаются меры по лучшей организации работ, разработке четких регламентов ведения технологических процессов, исключая возникновение ситуаций, опасных для здоровья и жизни работающих.

И все же этого еще мало. Роль первичной профсоюзной организации в нынешних условиях должна быть большей. Наша задача – научиться в полной мере реализовывать предоставленные законодательством права осуществления общественного контроля состояния охраны труда и максимально возможно защищать человека труда. ■

*В. Л. Райм,
председатель первичной
профсоюзной организации
НАПО им. В.П. Чкалова*

Молодежные советы – в действии

Молодежный совет Московской областной организации профсоюза в апреле 2008 года отметил свой 5-летний юбилей, так как был создан в 2003 году в свете решений IV съезда ФНПР и VII пленума ЦК профсоюза в области молодежной политики.

Среди основных задач, которые поставили перед собой члены Молодежного совета Мособлпрофавиа: координация деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав молодежи, выработка рекомендаций по вовлечению молодежи в члены профсоюза и в ряды профсоюзного актива, изучение и распространение опыта работы с молодежью среди первичных профсоюзных организаций, содействие созданию молодежных советов, обучение молодых профактивистов.

Свою работу Молодежный совет совместно с областным комитетом профсоюза начал с создания молодежных советов (комиссий) при профсоюзных комитетах первичных профсоюзных организаций. С этой целью на одном из первых заседаний был заслушан обзор материалов первого отраслевого семинара «Молодежь и профсоюзы», который состоялся в г. Уфе. Ряд материалов этого семинара молодежный совет распространил в первички для использования в работе с молодежью.

В мае 2004 года обком профсоюза провел совместный семинар председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в Мособлпрофавиа, и председателей молодежных советов (комиссий) этих ППО в г. Дубне. Семинар способствовал дальнейшему развитию и организационному становлению молодежных советов. На сегодняшний день молодежные советы (комиссии) созданы и активно работают в подавляющем большинстве профсоюзных организаций.

Сегодня Молодежный совет проводит большую работу по защите социально-экономических и трудовых прав молодежи. В част-

ности на одном из заседаний Совета, состоявшемся в период подготовки нового отраслевого соглашения, были рассмотрены предложения в Федеральное отраслевое соглашение на 2008 – 2010 гг. в раздел «Работа с молодежью» и поставлена задача перед молодежными советами первичек разработать предложения в коллективные договоры своих предприятий в части формирования «молодежного» раздела. Для более эффективного обмена информацией Молодежный совет стал инициатором создания блока коллективных договоров предприятий, которые были записаны на электронных носителях и распространены в первичных профорганизациях. Большинство председателей молодежных советов являлись членами комиссий по заключению коллективных договоров.

Благодаря целенаправленной работе содержание молодежного раздела коллективных договоров постоянно совершенствуется. Практически все колдоговоры предусматривают:

- выплату доплат к заработной плате молодым специалистам и работникам основных профессий;
- предоставление регистрации, частичную оплату жилья по найму или коммунальных услуг общежития для иногородних работников;
- выплату материальной помощи на свадьбу и при рождении ребенка.

В коллективных договорах также заложены мероприятия по повышению уровня профессиональной подготовки, созданию условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, проведение различных конкурсов с присвоением званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист».

Нередко администрация предприятий обязуется выделять средства поддержки деятельности молодежных комиссий. Так, в ОАО МКБ «Факел» на деятельность молодежной комиссии профсоюзного комитета админи-



И. Г. Змитренко,
заведующая
организационным отделом
Московского областного
комитета профсоюза

страция выделяет до 5% от фонда заработной платы. Эта цифра закреплена в коллективном договоре предприятия. Здесь же имеется пункт «Обеспечение прав комиссии по работе с молодежью и гарантии ее деятельности».

Как правило, вопросы, связанные с защитой трудовых и социально-экономических прав и интересов молодежи, их закрепления в локальных нормативных актах обсуждаются на различных семинарах и слетах. Например, при проведении слета молодых работников ОАО «ГосМКБ «Радуга» были рассмотрены вопросы: «Коллективный договор – новый век, новые стандарты», «Раздел коллективного договора «Работа с молодежью».

Молодежный совет областной организации вообще уделяет большое внимание вопросам обучения своего профактива, постоянно ищет новые формы этой работы.

В 2007 году был проведен трехдневный семинар председателей первичных профсоюзных организаций, председателей молодежных советов Мособлпрофавиа и профсоюзного актива ОАО «ГосМКБ «Радуга» по теме «Современные ресурсы профсоюза и эффективность их использования». В мероприятии приняло участие около 100 человек. Большую помощь в его проведении оказали молодые профсоюзные активисты – участники совместного российско-французского проекта по подготовке профсоюзных преподавателей. Они смогли провести этот семинар

нестандартно и очень интересно для молодежи.

Члены Молодежного совета принимали участие в отраслевых молодежных форумах, в молодежной профсоюзной научно-практической конференции области «Молодежный выбор — 2007». Председатели молодежных комиссий первичных профсоюзных организаций ОАО ПКП «Респиратор» и ОАО МКБ «Факел» прошли годовое обучение в рамках «Молодежный профсоюзный резерв». В ряде первичных профсоюзных организаций стало традицией приглашение представителей молодежного профактива из других первичек на свои семинары, слеты. Ежегодно проводятся совместные молодежные слеты ОАО «РПЗ» и ОАО «РПКБ» на базах отдыха этих предприятий. В прошлом году прошел совместный семинар молодежи первичных профорганизаций ОАО «Камов», ОАО НПП «Звезда» и налоговой инспекции г. Люберцы.

Молодежные советы (комиссии) принимают активное участие в проведении новогодних молодежных вечеров, спортивных мероприятий, субботников, молодежных экскурсий. Так, в ОАО МКБ «Факел» традиционно проводятся товарищеские встречи по футболу между командами молодежи и администрации предприятия. В этом году молодежная команда предприятия принимала участие в Кубке «Единой России» по волейболу, заняла призовые места в комплексных соревнованиях ЦК профсоюза в г. Дубна. Молодежные советы активно сотрудничают с комитетами по молодежной политике своего района или города.

Ежегодно Молодежный совет Мособлпрофавиа рассматривает вопросы участия молодежи в различных смотрах и конкурсах, проводимых вышестоящими организациями. Молодежная команда Подмосковья принимала участие в отраслевом конкурсе профессионального мастерства, где заняла призовые места. Три молодых подмосковных профлидера выдвигались на соискание звания лауреата премии им. А.Ф. Бреусова. И первым лауреатом этой премии стал М.Н. Щербаков, председатель ППО ОАО «ГосМКБ «Радуга» и возглавлявший в то время Молодежный совет областной организации профсоюза. Не-

обходимо отметить, что ОАО «ГосМКБ «Радуга» стало победителем во Всероссийском смотре «Предприятие высокой эффективности» в номинации «Подготовка кадров».

Активная позиция большинства молодежных комиссий не смогла не сказаться на представительстве молодежи в выборных профорганах. Председатели пяти молодежных советов являются членами областного комитета профсоюза. Вдвое увеличилось представительство молодежи в профсоюзных комитетах, более чем в два раза возросла численность молодежи в составах комиссий профкомов. Больше молодежи было избрано председателями цехов профсоюзных организаций.

Для четкого осмысления молодежных проблем на предприятиях, многие комиссии проводят социологические опросы, анкетирование молодежи. В профсоюзном комитете ОАО «РПЗ» проводятся беседы с молодыми работниками, которые пришли на завод, о трудовом договоре, колдоговоре, об охране труда, социальных льготах и гарантиях, которые предоставляет завод. На предприятиях ОАО «Раменский приборостроительный завод», ОАО «Раменское приборостроительное конструкторское бюро» и ОАО «Солнечногорский механический завод» все молодые работники являются членами профсоюза. На предприятиях ФКП «ВГКАЗ», ФКП Гк НИПАС, ОАО «СМПП», ОАО «Камов» и других членство среди молодежи выше, чем процент

охвата профчленством всех работников, и выше среднего показателя профчленства среди молодежи в отрасли.

За этими показателями стоит большой труд, как первичных профорганизаций, так и молодежных советов, потому что имеются довольно существенные объективные трудности. Это, в первую очередь, большая текучесть молодежи на предприятиях Подмосковья. Данный вопрос неоднократно поднимался на различных семинарах и в дискуссиях. Но на сегодняшний день территориальная близость Москвы с ее высокими предложениями по заработной плате является одной из основных причин увольнения с предприятия. К другой причине можно отнести и отсутствие жилищного строительства на большинстве предприятий, как по причине финансовых возможностей, так и из-за не предоставления местными властями земельных участков под застройку.

Конечно, мы понимаем, что объяснение того, что в наших организациях только 60% молодых работников состоят в профсоюзе, искать лишь в объективных причинах не получается. Поиск новых форм работы с молодежью, активность молодежного профактива в 2008 году, деятельность которого проходит под девизом «Наш выбор — профсоюз!», а также проведение мероприятий по подготовке к 75-летию Профавиа, план которых утвердил президиум областного комитета профсоюза, позволит нам увеличить численность молодых членов профессионального союза. ■



Акция прошла. Что дальше?

Республиканская организация Башкортостана «Роспрофавиа» начала подготовку к Всемирному дню действий «За достойный труд» задолго до его начала.

10 сентября 2008 года было принято постановление президиума Рескома об участии в акции профсоюзов «За достойный труд!» и своевременно направлено в первичные профсоюзные организации, ФП РБ и ЦК профсоюза. Во всех ППО прошли совещания с профактивом и собрания в цеховых организациях. Были разработаны и отпечатаны 10 тысяч листовок, в которых на одной стороне дана информация об итогах первомайской акции профсоюзов «Росту цен — опережающий рост зарплаты!», а на другой — призыв к товарищам по профсоюзу принять участие в акции «За достойный труд!» Листовки распространялись не только через профсоюзные комите-

ты, но и через добровольных помощников, которые раздавали листовки около проходных предприятий. Главная задача, которую мы поставили перед собой, была в том, чтобы не только пригласить трудящихся на митинг, но и проинформировать о результатах предыдущих акций, раскрыть суть предстоящей акции, подчеркнув тем самым, что лозунг «Только вместе — мы сила!» работает на все 100%.

А дальше было самое интересное. Великое желание собраться всем митингующим на главной площади города разбилось о множество «объективных» причин, которыми городские власти старательно прикрылись, только бы убрать с глаз долой нашу профсоюзную активность. Аргументы в пользу того, что акция всемирная, а требования чисто экономические и, самое главное, оправданные — что может быть ес-





тественнее желая достойно работать и достойно зарабатывать — целую неделю не приводили к ожидаемому профсоюзам результату. В итоге разрешение на проведение митинга все же было получено, но только непосредственно возле Дома профсоюзов. Как говорится, «с глаз долой, из сердца вон». Легко

представить, как «обрадовались» мы смене места дислокации. Ведь на 10 тысячах листовок уже стояло место проведения: пл.им. Ленина. Конечно, мы справились. Спасибо дружественным рескомам, которые поделились разрезывателями для бумаг, нашим детям, которые вписывали новое место проведения в каждую листовку. Иначе быть и не могло. Именно сегодня информационная работа в Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа» достигла того, что мы можем на высоком издательском и техническом уровне сделать классное информационное сопровождение любых профсоюзных мероприятий. Эта акция не стала исключением. Времени и сил на подготовку затрачено немало, но это стоило того. От Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа» в митинге приняло участие около 900 человек. Это результат целенаправленной агитационной работы, которую провел весь аппарат Рескома.

На митинге всем раздавались цветные наклейки с нашей символикой и с лозунгом «Я — за достойный труд!». Их с удовольствием наклеивали и митингующие из других профсоюзов, и пенсионеры, и студенты.

Всего в митинге приняло участие около 10 тысяч человек. В числе выступающих на митинге — инженер-технолог, заместитель председателя первичной профсоюзной организации ФГУП «Молния» Расулова Римма Шайхутдиновна.

На митинге была принята резолюция, в которой четко подытожено: «Оплата труда в России по сравнению с европейскими стандартами занижена по вкладу труда в создание внутреннего валового продукта как минимум вчетверо; государство, будучи главным работодателем, платит миллионам работников учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры гораздо меньше, чем их труд реально стоит; проводимые правительством антикризисные меры не всегда осуществляются в интересах человека труда».

Главное требование участников митинга — работающий человек не должен быть бедным.

Акция состоялась. Не знаю, как в других городах, а у нас в Уфе чисто профсоюзной акции пытались придать некоторый политический характер посредством лозунгов типа «Местная власть и профсоюзы неразделимы», развернутых внезапно и на короткое время, благодаря которым все местные средства массовой информации говорили о требованиях профсоюзов несколько с другой стороны. Отнесем все это к нашим «местечковым» особенностям.

Мы благодарим всех за участие в акции мирового масштаба, за понимание необходимости проведения подобных мероприятий, посредством которых мы можем высказать власти и работодателям свои проблемы и требования, доказать, что сила профсоюзов — в единстве!

О. В. Дронова,
специалист аппарата Рескома
РОБ «Профавиа»



В первой половине марта 2009 года ЦК профсоюза планирует на базе ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (г. Верхняя Салда) провести семинар «О решении социально-бытовых вопросов на предприятиях авиационной промышленности». В рамках семинара планируется ознакомиться с опытом работы по решению социально-бытовых вопросов на предприятии, затронуть интересующую сегодня каждого работника проблему социального пакета и выработать единый подход в решении социальных задач в отрасли.

Отдел социальных гарантий ЦК Профавиа

Гарант социальной стабильности

ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» — градообразующее, социально-ответственное предприятие, которое активно участвует в развитии социальной инфраструктуры города, эффективно реализует внутренние корпоративные социальные программы. Проводя активную социальную политику, предприятие стремится обеспечить устойчивый экономический рост, условием которого считает стабильность и привлекательность территории присутствия производства.

Целью социальной деятельности предприятия является последовательное повышение качества жизни сотрудников предприятия, членов их семей и неработающих пенсионеров.

Для достижения этой цели предприятие осуществляет инициативные действия практически по всем основным направлениям социальной политики:

- организацию лечения, оздоровления и отдыха;
- обеспечение жильём;
- выполнение дополнительных нормам действующего законодательства обязательств по защите семьи, материнства и детства;
- создание условий для занятий физической культурой и спортом;
- обеспечение возможностей для культурного досуга, реализации духовных и творческих потребностей.

В силу специфики производственного процесса в ВСМПО имеется значительное количество рабочих мест с тяжёлыми и вредными условиями труда. Поэтому проблема охраны здоровья работающих приобретает особую актуальность.

Сфера медицинского обслуживания ВСМПО создает все условия для сохранения и укрепления

здоровья сотрудников предприятия, восстановления их работоспособности, уменьшения потерь по болезни, позволяет непосредственно на месте получать высококвалифицированную медицинскую помощь, проводить профилактику и диагностику заболеваний, оказывать амбулаторную и стационарную помощь.

В сферу медицинского обслуживания сотрудников предприятия и неработающих пенсионеров входят следующие объекты медико-санитарной части «Тирус»: поликлиника на 600 посещений в смену, диагностический центр на 380 посещений в день, дневной стационар на базе отдыха «Тирус», Центр восстановительной медицины и реабилитации на 250 посещений в день, 2 межцеховых оздоровительных центра, 9 цеховых здравпунктов.

МЧС «Тирус» обслуживает 15,5 тысячи работников, около 7,5 тысячи пенсионеров.

В ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» широко используется система добровольного медицинского страхования работников и неработающих пенсионеров (ДМС), в экстренных случаях позволяющая предоставлять медицинскую помощь в учреждениях здравоохранения области.

На предприятии в течение многих лет действует программа «Оздоровительное питание», цель которой — обеспечить работников предприятия полноценным питанием. На сегодняшний день охват работников рациональным питанием составляет 88% от числа сотрудников предприятия. Каждый работник корпорации с 1 января 2008 года получает дотацию на питание в размере 40 рублей ежедневно. В столовых предприятия с 2006 года



В. А. Милованов,
заместитель директора по
социально-бытовым вопросам
ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»

внедряется прогрессивная безличная форма расчётов. Термины для безличных расчётов установлены в 8 столовых и 2 буфетах цеха питания. Использование такой системы позволяет в среднем на 2–3 % ежегодно увеличивать количество посещающих столовые ВСМПО.

Для восстановления здоровья и трудоспособности трудовых ресурсов в ВСМПО действует программа «Оздоровление и отдых». Работникам предприятия предоставляются льготные путёвки в санатории и дома отдыха, в том числе и на собственные базы отдыха «Тирус» и «Сосновка».

На протяжении нескольких лет в ВСМПО практикуется такая форма организации отдыха сотрудников, как бесплатные экскурсионные поездки в г. Екатеринбург, которыми поощряются коллективы цехов и отделов за высокие производственные показатели.

Позитивному настрою сотрудников на работу, их большей отдаче в трудовой деятельности способствует создание условий

для полноценного отдыха и занятости их детей в каникулярное время.

С этой целью предприятием организуется деятельность 2-х загородных детских оздоровительных лагерей, а также 2-х лагерей дневного пребывания, ежегодно проводится большая работа по расширению видов детского отдыха, организуются выезды детей работников предприятия в санаторий «Зеленый мыс» (г. Новоуральск), санаторный лагерь «Нива» (г. Геленджик), туристические поездки в города Москва и Санкт-Петербург.

В течение года каждый ребёнок сотрудника корпорации имеет возможность отдохнуть в оздоровительном лагере или побывать в туристической поездке.

Содействие укреплению семьи, воспитанию детей и пропаганда здорового образа жизни — основные направления деятельности ВСМПО в рамках реализации программы «Семья». В ВСМПО активно развиваются формы семейного отдыха, организуются семейные туры выходного дня.

В ОАО «Корпорация ВСМПО — АВИСМА» около 7500 ветеранов предприятия. Все они объединены в общественную организацию «Совет ветеранов». Все ветераны пользуются льготами, которые определены администрацией предприятия и закреплены в коллективном договоре.

Улучшение жилищных условий работников предприятия, развитие жилищного сектора всегда входило в число приоритетов социально-экономической политики объединения. С 2007 года в ВСМПО осуществляется учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Для решения проблемы дефицита жилья в 2007 году предприятием начато строительство жилого комплекса из 7-ми секций общей площадью 7046 м².

В целях обеспечения эффективности социальной политики предприятие с 2007 года использует такой её инструмент, как социальный заказ некоммерческим организациям: «Центр культуры и творчества ВСМПО» и «Физкультурно-спортивный клуб ВСМПО «Старт». Через социальный заказ предприятие делает доступными для сотрудников, их детей и неработающих пенсионеров качественные социальные услуги культурно-досуговой и

спортивно-оздоровительной направленности.

В 2007 году на территории Верхнесадинского округа продолжалась реализация программы «Мировое производство — современный город». Её цель — создание социальных стандартов европейского уровня в малом провинциальном городе, обеспечивающем мировое лидерство России в одном из наиболее технологичных секторов мировой экономики. Программа «Мировое производство — современный город» — это долгосрочная система мероприятий ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» и муниципальной власти по реализации эффективных социальных программ развития социальной инфраструктуры городского округа. Через программу «Мировое производство — современный город» предприятие активно участвует в реализации задач, поставленных приоритетными национальными проектами.

Программа «Мировое производство — современный город» включает в себя 5 целевых программ:

- «Развитие системы здравоохранения»;
- «Жилищное строительство»;
- «Будущий потенциал города, Урала, России»;
- «Физкультура и спорт в современном городе»;
- «Культурное пространство современного города».

Участвуя в 2-х программах — «Жилищное строительство» и «Развитие системы здравоохранения», корпорация направляет денежные средства на мероприятия, касающиеся повышения

обеспеченности жильём и качества медицинского обслуживания только сотрудников предприятия.

Программы развития системы образования, физкультуры и спорта, культурного пространства города нацелены на улучшение его социальной инфраструктуры. Участвуя в них, корпорация либо финансирует развитие и содержание собственных объектов социальной сферы, которые предоставляют социальные услуги всем жителям городского округа, либо софинансирует развитие объектов социальной сферы городского округа. Таким образом, участие ВСМПО в реализации данной программы является формой стратегической благотворительности предприятия.

Программа «Будущий потенциал города, Урала, России»

Для реализации планов перспективного экономического развития ВСМПО нуждается в подготовке достаточного количества компетентных специалистов. Для этого уже сегодня необходимы инвестиции в воспроизводство кадрового потенциала, существенные капиталовложения в образовательный уровень подрастающего поколения, в его социальное и физическое здоровье. В 2007 году продолжалась реализация совместных с учреждениями образования проектов ВСМПО: «Политехнические классы», «Межшкольные классы трудового обучения», «Межшкольный учебный комбинат», «Кадетская школа юных спасателей МЧС», «Кадетская школа-интернат «Мыс Доброй Надежды», «Повышение качества подготов-



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



ки электромонтёров в Верхнесалдинском авиаметаллургическом колледже», «Подготовка специалистов с высшим образованием для ВСМПО».

Актуальность проектов, направленных на развитие кадетского образования, заключается в том, что они нацелены на оказание помощи детям, находящимся в зоне социального риска, не имеющим зачастую возможности для получения услуг дополнительного образования и предпрофессиональной подготовки. Результатом участия в данной программе для ВСМПО является стабильный приём новых специалистов.

Программа «Физкультура и спорт в современном городе»

ВСМПО участвует в программе развития физической культуры и спорта на территории Верхнесалдинского городского округа посредством:

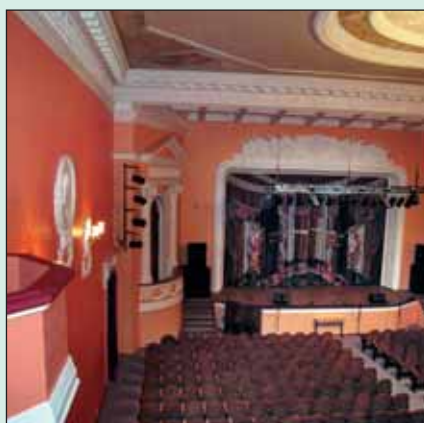
- финансирования деятельности физкультурно-спортивного клуба ВСМПО «Старт»
- реализации проектов «Наш стандарт — здоровое поколение», «Яхт-клуб «Романтика» и «Спортивные клубы и секции технической направленности».

Проекты в области физкультуры и спорта направлены на рост охвата учащейся молодёжи спортивно-оздоровительной деятельностью.

Программа «Культурное пространство современного города»

Мероприятия данной программы со стороны ВСМПО предполагают создание современной индустрии отдыха на территории городских парковых зон — парка имени Ю.А. Гагарина, парка аттракционов Дворца культуры имени Г.Д. Агаркова. В 2007 году в парке им. Ю.А. Гагарина оборудован мини-стадион для занятий экстремальными моло-

дёжными видами спорта. Здесь могут оттачивать своё мастерство маунтинбайкеры, скейтбордисты, роллеры. Преобразился и сам парк культуры: заасфальтированы дорожки, проведены благоустроительные работы, восстановлены волейбольная и баскетбольная площадки, теннисный корт. В парке появились новые аттракционы «Адреналин» и «Батут». Развитие спектра культурно-досуговых услуг на базе учреждения «Центр культуры и творчества ВСМПО» также является вкладом ВСМПО в реализацию программы «Культурное пространство современного



города». Большой популярностью пользуется гастрольная концертная и театральная деятельность на сцене Дворца Культуры им. Г.Д. Агаркова.

В решение проблем местного общества Корпорация ВСМПО-АВИСМА включена также через благотворительную деятельность, направленную на поддержку социально-значимых организаций, учреждений и проектов. Благотворительная деятельность является важной частью социальной политики ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

В целом, об эффективности социальной политики предприятия свидетельствуют её высокие оценки со стороны внешних экспертов.

В 2007 году Корпорация ВСМПО-АВИСМА заняла 1-е место в областном конкурсе предприятий высокой социальной ответственности горно-металлургического комплекса Свердловской области «Наследники Демидова». ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» признано лучшим в номинациях «Развитие персонала», «Работа с молодёжью по итогам 2006 го-

да». Служба по управлению персоналом ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» стала победителем третьего Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба-2007». Корпорацию наградили почетным дипломом за успешную деятельность по разработке и реализации эффективной кадровой политики в условиях перехода к рыночной экономике и дипломом победителя в номинации «Лидер социально-ответственного бизнеса-2007». Звание «Лучшая российская кадровая служба» Корпорация ВСМПО-АВИСМА получила в третий раз.

Президиумом Центрального комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности ежегодно проводится отраслевой смотр организации детского летнего отдыха. За успешное проведение детской летней оздоровительной кампании 2007 года Корпорация ВСМПО-АВИСМА отмечена дипломом ЦК профсоюза. Ежегодно ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» принимает участие во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». Участие Корпорации ВСМПО-АВИСМА в конкурсе в 2007 году по итогам 2006 года отмечено грамотой правительства Российской Федерации.



В последние годы социальная политика ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» приняла системный характер, что положительно отражается на производственно-экономических показателях предприятия. Наряду с текущими задачами экономического развития ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» успешно решает социальные вопросы и остается гарантом социальной стабильности в городе и округе. ■

ВСМПО вчера и сегодня

ОАО «Верхнесалдинское металлургическое производственное объединение им. В.И. Ленина» начинает свою историю с 1933 г., когда в поселке Сетунь Московской области был пущен первый в России завод авиационной металлургии, специализирующийся на выпуске алюминиевых и магниевых сплавов.

В течение ряда лет завод являлся единственным поставщиком изделий из легких сплавов для отечественной авиационной промышленности.

В 1941 году, с приближением к Москве военных действий, завод эвакуирован на Урал, в г. Верхняя Салда.

В годы Великой Отечественной войны (1941–1945 гг.) завод полностью обеспечивал своей продукцией потребности авиации.

С созданием реактивной авиации и появлением высокого спроса на изделия из титановых сплавов в 1956 году принято решение об организации на базе Верхнесалдинского металлургического завода крупномасштабного промышленного производства из титановых сплавов. В 1957 году на заводе изготовлен первый титановый слиток массой 4 кг диаметром 100 мм (сплав ВТ-1).

Становление титановой отрасли и развитие производства в первое время фактически осуществлялось за счет реконструкции и перепрофилирования действующего производства, а затем и путем строительства новых специализированных цехов:

1951 г. — цех по производству спецтруб для атомной промышленности;

1959 г. — цех по производству штампованных и пресованных изделий с уникальными гидравлическими прессами, в том числе крупнейшим в мире;

1968 г. — цех по выпуску листов из титана и нержавеющей стали;

1969 г. — цех по выплавке слитков из титановых сплавов;

1974 г. — кузнечно-прутковый цех;

1986 г. — цех по производству точных, круглых в плане штамповок из алюминиевых сплавов на базе механизированной линии гидропрессов.

На конец 80-х годов производственные мощности позволяли выпускать ежегодно более 100 тыс. т.

титановых слитков и до 45 тыс. т. полуфабрикатов из них; до 25 тыс. т. слитков алюминиевых сплавов и 13–15 тыс. т. полуфабрикатов из них; до 30–35 тыс. т. листов из нержавеющей стали; до 25 тыс. т. высокопроцентного ферротитана.

ВСМПО выпускало титановой продукции в 1,5 раза больше, чем весь титанопроизводящий мир.

В начале 90-х годов произошел полный обвал производства: в 30 раз уменьшились заказы по титану, в 6 раз по алюминию.

Для сохранения предприятия и его кадров в 1992 году была определена стратегия выживания, включающая два направления действий: выход с титановой продукцией на внешний рынок с целью обеспечения занятости высвобождающихся работников и создание на предприятии нетрадиционных производств: штампованных дисков автомобильных колес из алюминиевых сплавов, посуды из нержавеющей стали, строительного профиля и изделий из него, мебели, трикотажа и т.д.

Работа по выводу ВСМПО из тупиковой ситуации потребовала мобилизации всего технического и научного потенциала сотрудников объединения, активного продвижения титановой продукции на экспорт, решения вопросов, связанных с качеством и сертификацией продукции, снабжения ВСМПО сырьем, совершенствования кадровой политики и многих других.

Один из основных поставщиков сырья (титановой губки) для ВСМПО Березниковский титаномагнийевый комбинат АВИСМА) был приобретен банком Менатеп и большую часть губки реализовывал на внешних рынках, обеспечивая сырьем конкурентов ВСМПО. Учитывая остроту возникшей проблемы обеспечения объединения сырьем, ВСМПО приложило все усилия для приобретения контрольного пакета акций АВИСМЫ в свою собственность.

В 1998 году сложилась вертикально интегрированная корпорация ВСМПО-АВИСМА из двух заводов, связанных единой технологической цепочкой: от изготовления титановой губки до выпуска готовой продукции из титановых сплавов.

Созданная в объединении Система обеспечения качества (СОК) в августе 1993 г. была сертифицирована германской фирмой «ТЦУ-СЕКТ». Одновременно проводилась работа по сертификации самолето- и двигателестроительными фирмами Америки и Европы: Boeing, Airbus, General Electric, SNECMA, Rolls Roys, Pratt Whitney и многими другими.

В начале 2003 года на объединении разработана, внедрена и сертифицирована Система Менеджмента Качества (СМК), отвечающая требованиям международного стандарта ИСО 9001: 2000.

По состоянию на 01.01.2003 г. на ВСМПО действует 185 сертификатов на основные производства, в т.ч. 13 — на систему качества, 99 — на процессы, 73 — на виды продукции. По товарам народного потребления (нетрадиционное производство) 50 сертификатов, из них 39 — на продукцию, 11 — на производство.

Всего объединение отгружает продукцию более чем 1500 российским заказчикам и 260 зарубежным компаниям в 39 стран мира.

ВСМПО приобрело на мировом титановом рынке имидж надежного поставщика продукции высокого качества, сегодня ВСМПО является первым по объемам поставки титана для Airbus Industrie и вторым для компании Boeing.

В 1997–2001 гг. объемы экспортных поставок ВСМПО соизмеримы с экспортом всех компаний из США и Японии.

В 2002 году компании США отгрузили титановой продукции 9000, Японии — 7200, а ВСМПО — 10538 тонн.

Мировой титановый рынок в огромной степени зависит от объема выпуска самолетов. Снижение объема выпуска титана крупнейшими производителями в 2002 г. не могло не отразиться на экспортных поставках титана и на ВСМПО; произошло некоторое их снижение.

Сохранить же объемы производства на ВСМПО в 2002 году удалось благодаря традиционным связям с российскими предприятиями авиационного комплекса. Помимо активизации авиастроения и увеличения потребности в титане, начали расширяться поставки изделий из титана заводам энергетического и химического машиностроения. ■

Неразделимы с коллективом

История профсоюзной организации ВСМПО корнями уходит на станцию Сетунь Московской области, где в 1929 году было начато строительство первого в СССР специализированного завода по производству полуфабрикатов из алюминиевых и магниевых сплавов.

Первая обще заводская профсоюзная конференция рабочих, инженерно-технических работников и служащих прошла 8 февраля 1933 года. На ней было избрано 19 членов президиума завкома и 3 кандидата (из расчета на 100 работающих – 1 чел.).

В эти годы заводской комитет всю свою работу строил на мобилизации рабочих и служащих на выполнение и перевыполнение производственных планов, повышение производительности труда, на развертывании соревнования и стахановского движения, укреплении трудовой дисциплины и развитии творческой инициативы всех трудящихся, на улучшении культурно-материального и бытового благосостояния рабочих.

Заводской комитет профсоюза с первых дней своего существования организовывал кассу взаимопомощи для трудящихся завода, преимущественно оказывая помощь на приобретение обуви, одежды, на лечение, на питание, на похороны и т.д. В заводской кассе взаимопомощи в те годы выдавались и возвратные и безвозвратные ссуды.

С началом Великой Отечественной войны связан новый период истории завода №95. Завод был эвакуирован на Урал. Всеми работами по эвакуации, монтажу и налаживанию производства в Верхней Салде занималась администрация, и в первую очередь, директор завода И.С. Виштыницкий. Завком профсоюза организовывал эвакуацию и размещение работников завода, членов их семей на новом месте, участвовал в обустройстве рабочих мест, налаживал безопасные для работающих условия производства военной продукции, заботился о создании необходимых жилищно-бытовых условий, решал вопросы продовольственно-го снабжения и культурного об-

служивания, организовывал работу детских и школьных учреждений. Помогал рабочим и служащим в строительстве жилья.

С окончанием Великой Отечественной войны завод приступил к перестройке производства применительно к новым условиям. В это время, в связи с резким уменьшением заказов на оборонную технику, усилился процесс сокращения объемов производства, начавшийся еще в 1944 году. Завод начал производить товары широкого потребления: посуду из алюминия и т.п. В первый послевоенный год началась коренная перестройка технологического процесса и всей производственно-хозяйственной деятельности предприятий с учетом требований мирного времени.

Завком принимал активное участие как в производственной, так и в бытовой жизни трудящихся завода. В мае 1947 года подписан первый коллективный договор. В годы четвертой пятилетки производственно-массовая работа оставалась главной в деятельности профсоюзов, важной составной частью которой было социалистическое соревнование.

В 1950 завком состоял из 17 человек, работало 10 комиссий. Проводились заседания, собрания, конференции, для предцехкомов – семинары, инструктивные совещания, заслушивались отчеты отдельных предцехкомов. Всего было 33 цеховых комитета, число членов профсоюза составляло 91,87%.

50-е годы были годами подъема производства завода. В 50-е годы, благодаря его директору Г.Д. Агаркову, завод коренным образом изменил свое производственное амплуа, стала создаваться титановая Магнитка. В период с 1959 по 1985 год партия и профсоюзы продолжали использовать соревнование как мощное средство творческой инициативы масс. В начале 60-х годов заводской комитет профсоюза открыл новую страницу в организации социалистического соревнования: началось соревнование за коммунистическое отношение к труду.

В период 50 – 80-х гг. профсоюзная организация объединения проводила большую работу по

развитию профсоюзной демократии, совершенствованию качественного состава профсоюзных комитетов, чтобы эффективнее представлять и защищать насущные интересы и трудовые права своих членов профсоюзов. Профком всегда уделял большое внимание вопросам обучения и профессионального роста избираемых профсоюзных кадров, а также актива и членов профсоюза.

80 – 90-е годы – перестройка, затем рыночные отношения, новые формы собственности и социально-трудовых отношений.

Немало испытаний за 75 лет развития выдержало ВСМПО. Это и строительство завода, тотальная реконструкция и работа в годы войны, время обвальной конверсии в 90-е годы. Это хозрасчет, аренда, акционирование, переход в государственную компанию. Это развитие социальной сферы, так как ВСМПО – градообразующее предприятие. Во всех этих испытаниях профсоюзная организация шла в одной шеренге с объединением, делила с ним радости и горечи, неудачи и победы.

Сегодня в профсоюзной организации ВСМПО – профсоюзное членство составляет 95,5%, всего работников объединения 15 838 человек.

В структуре первичной профсоюзной организации 53 цеховые организации (из общего количества председателей цеховых организаций – 6 освобожденные) и 547 профгрупп.

Профком

Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации АО ВСМПО
Куканов Ю. В.



Трудовую деятельность Юрий Владимирович начал в 1970 году на Верхнесалдинском металлургическом заводе в должности электромонтера. Без отрыва от производства, после службы в Советской армии, закончи-

вает УГТУ-УПИ. Работает плавильщиком. В 1981 году коллектив цеха, в котором он работал, избирает его председателем профсоюзного комитета. В 1985 году за активность, за умение работать с людьми избирается в состав комитета первичной профсоюзной организации и утверждается в должности освобожденного заместителя председателя профсоюзной организации, где работает до 1994 года.

В 1994 году трудовой коллектив предприятия избирает его председателем первичной профсоюзной организации на срок полномочий до 2001 года. На отчетно-выборных конференциях 2001 и 2006 годов Юрий Владимирович вновь избирается председателем первичной профсоюзной организации. За многолетнюю активную работу по защите трудовых и социально-экономических прав трудящихся неоднократно награждался. Является членом Центрального Комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Постоянно действующие комиссии профсоюзного комитета:

- Организационно-массовая комиссия
- Комиссия по социально-экономическим вопросам
- Комиссия по охране труда и окружающей среды
- Комиссия по оздоровлению трудящихся и членов их семей
- Финансовая комиссия
- Совет ветеранов
- Женсовет
- Комиссия по контролю за питанием.

Структура профкома меняется в зависимости от решения существующих проблем, создаются новые комиссии: комиссия по формированию и исполнению колдоговора, комиссия по зарплате и нормированию труда, комиссия по информационному обеспечению, комиссия по взаимодействию с ФСК и работе СТК, комиссия по работе с молодежью, комиссия по пенсионным вопросам, культурно-массовая комиссия.

Профсоюзной организации ВСМПО, как и всем первичным профсоюзным организациям, сегодня приходится решать много проблем и задач. Для реализации их профсоюзный комитет ВСМПО использует все направления, соответствующие новым социально – экономическим и политическим условиям, новые и традиционные

формы, методы своей деятельности. Заботясь о завтрашнем дне, профсоюз строит свою работу на основе социального партнерства с администрацией Корпорации, добиваясь, чтобы интересы профсоюза в заботе о создании для трудящихся необходимых условий для эффективного труда и полноценного быта были услышаны и решены.

При профкоме работают:

- библиотека с книжным фондом 200 тысяч экземпляров;
- спортивно-технический клуб: парашотно-десантная секция, дельтаклуб «Пилот», мотосекция, клуб туризма, секция ушу, секция борьбы, секция по спортивному ориентированию.

Профсоюзный комитет имеет две базы отдыха: «Турист», «Ломовка».

Председатели завкома профсоюза завода № 45 – № 95 – п/я 3 – ВСМОЗ – ВСМПО

Панов В.А.	1929 – 1934 гг.
Райковский	1934 – 1935 гг.
Шишканов М.П.	1936 – 1937 гг.
Иванов С.К.	1937 – 1944 гг.
Мирошниченко С.Н.	1944 – 1946 гг.
Страхов Д.Т.	1946 – 1948 гг.
Новиков В.С.	1948 – 1949 гг.
Лунев Н.В.	1949 – 1951 гг.
Безруков К.А.	1951 – 1953 гг.
Лунев Н.В.	1953 – 1954 гг.
Жириков П.Н.	1954 г.
Анисимов И.А.	1955 – 1956 гг.
Миронов А.Н.	1956 – 1959 гг.
Спирidonов М.И.	1959 – 1963 гг.
Полянский А.В.	1963 – 1966 гг.
Зубарев Н.С.	1966 – 1974 гг.
Берстeneв Г.З.	1974 – 1981 гг.
Змазнов С.В.	1981 – 1986 гг.
Замураев Е.Н.	1986 – 1994 гг.
Куканов Ю.В.	1994 г. – по наст./время

История в награждениях

Развитие авиационной, ракетной техники и создание мощного отечественного подводного флота требовало применения новых материалов, с более широким спектром возможностей, соответствующих жестким требованиям эксплуатационных характеристик. Одним из таких материалов, никогда до той поры не применявшихся в промышленных масштабах, стал титан. Именно с этого момента начинается история новоплавильного цеха Верхнесалдинского металлургического производственного объединения –

так был назван будущий цех № 32, когда готовилась проектная документация на его строительство. Новый плавильный цех, создававшийся параллельно с реконструкцией старого, учитывал накопленный опыт и был ориентирован на выпуск крупногабаритных слитков. Каждый заводской коллектив имеет свой предмет особой профессиональной и гражданской гордости. Часто в сжатом виде это сводится к определениям – «самый первый», «самый большой», «самый современный»; реже можно услышать – «единственный»... Вот таким «единственным» и является цех №32 – «завод в заводе» называют его.

Таким образом, можно сказать, что на Урале в Верхней Салде, на базе плавильного цеха №32 Верхнесалдинского металлургического производственного объединения было создано мощное титановое производство, обеспечивающее потребности страны в высококачественных полуфабрикатах и изделиях. Достигнут высокий уровень развития производства крупногабаритных слитков и слитков титановых сплавов, что вызывает неизменный интерес к изделиям и научным разработкам авиакосмического комплекса на международных авиасалонах и проведении международных конференций по титану.

Несмотря на то, что новоплавильный цех №32 оснащен новейшим, уникальным оборудованием и производственные процессы в значительной степени механизированы и автоматизированы, основной успех все же зависит от людей – их мастерства, отношения к порученному делу, к производству.

18 января 1971 года завод награжден орденом Трудового Красного Знамени за успешное выполнение пятилетнего плана и организацию производства новой техники. Поставленная правительством задача по созданию в стране крупной базы по производству полуфабрикатов из титановых сплавов была в основном решена. За разработку и организацию опытно-промышленной технологии производства полуфабрикатов из титановых сплавов Г.Д. Агарков, В.В. Тетюхин, И.Н. Каганович, Х.Ш. Прошицкий в 1966 году были удостоены Ленинской премии. А директор завода Г.Д. Агарков в 1971 году отмечен золотой медалью «Серп и молот»

ПРОФОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАЦИИ ВСМПО-АВИСМА – 75 ЛЕТ!

и званием Герой Социалистического Труда.

4 июня 1971 года состоялось вручение наград Советского государства большой группе трудящихся завода, в том числе и передовикам тридцать второго цеха. Клавдии Петровне Бабкиной – машинисту электромостового крана вручили высшую награду Родины – орден Ленина. Труд Алексея Трофимовича Баранова – плавильщика был отмечен орденом Трудового Красного Знамени. Медалью «За трудовую доблесть» наградили Алексея Федоровича Миронова – начальника насосно-аккумуляторной станции, Владимира Александровича Рыжкова – слесаря ремонтника. Медалью «За трудовое отличие» – пресовщика Мартына Меркуловича Кузнецова, Василия Устиновича Паркачева – старшего плавильщика. Это были первые награды Родины коллективу цеха №32.



Первый секретарь Свердловского обкома КПСС Б.Н. Ельцин в цехе № 32 (в центре)

21 июля 1978 года первый секретарь Свердловского обкома КПСС Борис Николаевич Ельцин посетил цех №32 Верхнесалдинского

металлообрабатывающего завода. Работниками цеха ему был показан плазменный переплав титана в тигле на печи ВДЛ-4. ■

Праздник «ПЕРВИЧКИ»

Первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» – 75 лет! По поводу весьма солидной даты в Верхней Салде состоялось праздничное мероприятие. На торжество съехались гости из Москвы, Екатеринбурга, Березников (Пермский край)...

В этот день за многолетнюю активную работу наградили 130 профсоюзных активистов! Цифра говорит сама за себя: профсоюз всегда жил чаяниями людей и по мере сил и возможностей отстаивал их интересы.

Звучат торжественно фанфары. На сцене Дворца культуры – председатель первичной профсоюзной организации Юрий Куканов.

Из доклада Ю.В. Куканова о проделанной за последние пять лет работе:

– На более высокую ступень с точки зрения организации и полноты мероприятий поднялся наш главный документ по урегулированию трудовых отношений – коллективный договор. В его заключении теперь принимают

участие не только работодатель и профком, но и главные акционеры.

Изменилась структура профсоюзной организации, появились новые формы работы, созданы новые комиссии. У профкома теперь есть свой сайт в Интернете. Под нашим крылом – клубы туризма, борьбы, спортивно-технический.

На более высокий уровень поднялась работа женсовета: активно разрешаются проблемы, связанные с условиями труда и быта работниц, которых на предприятии более семи тысяч.

Пополняются ряды читателей библиотеки профкома. При культурно-массовой комиссии создан экскурсионный клуб.

За последние годы коллектив предприятия пополняется молодыми рабочими и специалистами, помолодел и состав профкома. С учетом того, что в дальнейшем молодёжь будет опреде-



Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ОАО «ВСМПО»



Памятный подарок вручает председатель Профавиа Н. К. Соловьёв



Е.В. Романов вручает профсоюзной организации ключи от автомобиля



Награждение продолжает «первичка». Всем профсоюзным активистам – по конверту с премией

лять будущее предприятия, при профкоме создана комиссия по работе с молодёжью.

И хотя сегодня страну потрясает экономический и финансовый кризис, профсоюзный комитет шёл и будет идти в одной шеренге с объединением, деля с ним неудачи и победы, при этом не забывая о своей главной задаче – защите социально-экономических и трудовых прав трудящихся ВСМПО.

Со значимым юбилеем профсоюзную организацию поздравил генеральный директор Корпорации Евгений Владимирович Романов, вручив ключи от грузопассажирской «Газели» и выразив уверенность, что и в дальнейшем профком будет продолжать оказывать социальную поддержку не только работникам предприятия, но и горожанам, к чему обязывает статус ВСМПО как «города-завода».

А далее последовала приятная церемония награждения. Нагрудные знаки, почётные грамоты, благодарности от Центрального Комитета профсоюза, Федерации профсоюзов Свердловской области, областного комитета и самой первичной организации вручались профсоюзным работникам за многолетнюю активную работу.

В своём выступлении председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Николай Кириллович Соловьёв отметил:

– Историю вашего объединения я хорошо знаю. Вспомню сегодня лишь два момента, но очень значимых. Когда в конце 30-х годов страной была поставлена задача: увеличить количество самолётов в полтора-два раза – она была выполнена благодаря вам – вы поставляли металл. Когда в 1943-м, переломном воен-

ном году Россия впервые выпустила больше самолётов, чем Германия – это был труд ваших людей! Низкий поклон тем, кто начинал то великое дело, которое продолжается и сегодня!

От имени Федерации профсоюзов Свердловской области профсоюзную организацию поздравил заместитель председателя Юрий Дмитриевич Гладильщиков, пожелавший благополучия и дальнейшего процветания первичке.

Председатель областной организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Олег Борисович Терентьев сказал:

– Вы – самый боевой отряд нашей областной профсоюзной организации. Из пяти «первичек» ваша – самая многочисленная. Хочется пожелать, чтобы и дальше в отношениях между профсоюзом и администрацией всё складывалось удачно!

Не забыли и о ветеранах профсоюзного движения. На сцену были приглашены председатели профкома Г.З. Берстенёв, С.В. Змазнов, заместители председателей профкома В.Н. Касьянов, Г.Г. Малышев, Герой Социалистического Труда, неоднократный участник съездов профсоюзов Б.С. Парфёнов и другие.

Зал был переполнен какой-то необычайной энергией. Молодость духа и задор передали в своём выступлении члены Совета ветеранов, самого большого по численности (7,5 тысячи человек) «подразделения» ВСМПО. Ветераны были оригинальны и свое поздравление спели:

*Мы сроднились с профсоюзом,
Вместе долгие года.
Для кого-то мы – обуза,
Профсоюзу – никогда!*

*Лечит нам сердца и души
Наш любимый профсоюз!*

Апофеозом праздника стало награждение победителей смотра-конкурса на лучшую цеховую профорганизацию. Традиционно председатели профкомов цехов выходили за наградами вместе с начальниками цехов, ибо только в результате партнёрства и работы в одном ключе можно стать победителем. А переходящие знамена, почётные грамоты и денежные премии победителям вручали генеральный директор Е.В. Романов, председатель профсоюзного комитета Ю.В. Куканов, заместители председателя Н.А. Зайцева, В.Н. Иванов.

Официальную часть праздника по случаю 75-летия первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» закрывает президент Корпорации Владислав Валентинович Тетюхин. В сложные годы перестройки, заступив на должность руководителя нашего предприятия, он подчеркнул важность профсоюзной активизации: «Если бы на предприятии не было профсоюза, я бы его создал сам!».

– Спасибо профсоюзу, что упорно, незаметно, но очень эффективно создаёт на заводе хорошую атмосферу. Спасибо от всех 16 тысяч работающих!, – сказал он.

Поздравления продолжились и на фуршете, который был организован для всех присутствующих гостей. По окончании торжественного вечера все получили подарки от именинника – первичной профсоюзной организации ВСМПО. ■

*Галина Берстенёва,
главный редактор газеты «Новатор»
и радиовещания ВСМПО*

Осенний марафон

Благодаря усилиям Совета молодежи ОАО «Моторостроитель» (г. Самара) день 11 октября превратился в настоящий праздник для молодых тружеников авиационной промышленности.

Утро 11 октября выдалось прохладным и ветреным. Но желание ребят встретиться друг с другом, пообщаться и принять участие в веселых эстафетах было настолько сильно, что никакие капризы погоды не могли их остановить. Несмотря ни на что собралось более 50 человек, большую часть которых составила молодежь ОАО «Моторостроитель», а кроме них — ребята с предприятий ОАО «Авиакор» и ОАО «Авиаагрегат».

Начался «Осенний марафон», как водится, с представления участников друг другу, которое проводилось в игровой форме. Каждый присутствовавший придумывал на первую букву своего имени прилагательное и передавал эстафету следующему, где тот, в свою очередь, должен был придумать себе «псевдоним», не забыв при этом предыдущего. Затем участники разбились на три команды: «Лимонад», «Осенний холод» и «Женский батальон».

Было немного страшно, но ощущения — непередаваемые!

Следующее испытание — прохождение по бревну. Каждый из игроков должен был перейти с одного конца бревна на другой, не касаясь при этом земли и не уронив ни одного товарища по команде.

ний, тем больше шансов разобрататься в карте и разыскать заветный клад. И вот к команде «Лимонад» приходит успех: клад найден!

Ликованию участников не было предела. Никто не спешил расходиться по домам. Ребята вошли в азарт, решив продолжить со-



Всех участников объединяло одно — стремление найти «клад», зарытый поблизости, по подсказкам, которые можно было получить лишь после прохождения испытаний.

Первое заключалось в том, чтобы переправиться с «берега» на «остров» с помощью «тарзанки».

Не менее увлекательным был и «веревочный курс» — пересечение «экватора», прохождение сквозь «паутинку», когда надо было с помощью друзей пролезть через узкую веревочную сетку...

Следующий экзамен — стрельба из ружья. Мишень — пластиковая бутылка: чем больше попада-

ревнования и еще раз пройти «веревочный курс». Но и этого оказалось недостаточно. Кроме всего прочего программа включала в себя и психологические задания на доверие, и спортивные соревнования, и просто веселые игры «для разогрева»... Хотя, пожалуй, в последнем не было необходимости, ведь в этот день мерзнуть не пришлось никому! ■

Алла Сираева

Совет молодежи ОАО «Моторостроитель» выражает благодарность председателю первичной профсоюзной организации ОАО «Моторостроитель» Самарского С.Г. Рыбалко и председателю областного комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности П.Г. Ожередову за выделение средств на организацию мероприятия.



XI отраслевой турнир по мини-футболу

2 – 4 октября 2008 года в Саратове состоялся XI отраслевой турнир по мини-футболу. В турнире приняли участие 10 команд предприятий: ОАО «КумАПП» (г. Кумертау), ООО «ЭПО «Сигнал» (г. Энгельс), ОАО «Пермские моторы», ЗАО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск), ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (г. Верхняя Салда), ООО «СЭПО-ЗЭМ» (г. Саратов), ОАО «АМНТК «Союз» (г. Москва), ОАО «СЭГЗ» (г. Сарапул) и две сборные команды предприятий авиапрома Казани и Кирова.

В финале встретились команды Саратова и Верхней Салды. Забив победный мяч на последних минутах встречи со счётом 3:2, победила команда Саратова. Не менее напряженным выдался и матч за третье место.

С минимальным преимуществом 4:3 команда Перми выиграла у Кумертау.

Переходящий Кубок Профавиа вручен команде ООО «СЭПО-ЗЭМ». Победитель и призёры получили также памятные кубки и де-



нежные премии от ЦК профсоюза. Призами ЦК профсоюза награждены Александр Емельянов, признанный лучшим вратарём (ООО «СЭПО-ЗЭМ»), и Ренат Васиков, признанный лучшим игроком турнира (команда «Титан» ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»).

Специальными призами ООО «СЭПО-ЗЭМ» награждены Павел Кузнецов (команда «Аврус» ОАО «Пермские моторы»), который участвовал в десяти из одиннадцати турниров, и Афган Рахманов (ООО «СЭПО-ЗЭМ»), как забивший наибольшее количество мячей. ■

Итоговая таблица XI отраслевого турнира по мини-футболу. Саратов, октябрь 2008 г.

Подгруппа номер	Команды	1	2	3	4	5	мячи	очки	место
A1	ОАО «КумАПП»		2 : 4	7 : 3	4 : 1	6 : 2	$\frac{19 - 10}{+ 9}$	9	1
A2	ООО «ЭПО «Сигнал»	4 : 2		1 : 5	3 : 2	6 : 3	$\frac{14 - 12}{+ 2}$	9	3
A3	ОАО «Пермские моторы»	3 : 7	5 : 1		8 : 1	2 : 0	$\frac{18 - 9}{+ 9}$	9	2
A4	ЗАО «Авиастар – СП»	1 : 4	2 : 3	1 : 8		2 : 3	$\frac{6 - 18}{- 12}$	0	5
A5	Сборная г. Кирова	2 : 6	3 : 6	0 : 2	3 : 2		$\frac{8 - 16}{- 8}$	3	4
B1	ОАО «ВСМПО»		3 : 2	6 : 2	11 : 0	3 : 3	$\frac{23 - 7}{+ 16}$	10	1
B2	ОАО «СЭПО»	2 : 3		11 : 0	11 : 2	6 : 4	$\frac{30 - 9}{+ 21}$	9	2
B3	ОАО «МНПК «Союз»	2 : 6	0 : 4		4 : 1	2 : 3	$\frac{8 - 14}{- 6}$	3	4
B4	ОАО «СЭГЗ»	0 : 11	2 : 11	1 : 4		3 : 2	$\frac{6 - 28}{- 22}$	3	5
B5	Сборная г. Казани	3 : 3	4 : 6	3 : 2	2 : 3		$\frac{12 - 14}{- 2}$	4	3

«Летать – самая большая радость в мире!»

В этот вечер музей на Красной Пресне в Москве распахнул свои двери для людей, пришедших почтить память великого человека, Андрея Николаевича Туполева. 10 ноября ему исполнилось бы 120 лет. В зале для конференций собрались известные в авиации люди: летчики И.П. Волк, А.Н. Скоков, М.Л. Попович, В.И. Макаров и многие другие: друзья, коллеги и ученики.

Встречу проводил Марк Викторович Гинзбург, уже знакомый нашим читателям по прошлому выпуску журнала. В оформлении зала участвовали портреты летчиков и конструкторов, выполненные Марком Викторовичем, а также графические и скульптурные портреты Олега Георгиевича Закоморного, в том числе и прекрасно выполненный бюст А.Н. Туполева.

Атмосфера в зале музея была дружески теплой, здесь собрались единомышленники, давно знающие друг друга, искренне переживающие за судьбу отече-

ственной авиации и надеющиеся увидеть ее возрождение. Выступая, они рассказали много интересных подробностей о жизни А.Н. Туполева, поделились личными впечатлениями от встреч с ним и, конечно же, поговорили о самолетах. Летчики много дискутировали о разных типах «Тушек», об их возможностях, посетовали на то, что сняли с производства Ту-144, на котором некоторые летали, и охотно делились ощущениями.

Очень живо и интересно рассказала о своих полетах Герой Социалистического Труда и обаятельная женщина Марина Лаврентьевна Попович. Она летала на 40 типах самолетов, в том числе и на тяжелом «Антее» (Ан-22), на котором она завоевала 10 мировых рекордов в качестве командира. О Туполеве она вспоминает как о провидце, о человеке, значительно опередившем свое время. И передает очень точно характеризующее Андрея Николаевича высказывание: «Первый взлет самолета – это 90 ответов на 100 вопросов. А на остальные ответы даются в течение 10 лет его полетов».

В одном все летчики были единодушны: «Летать – это самая большая радость в мире!» Игорь Петрович Волк, заслуженный летчик-испытатель, не скрывал огорчения, что в авиационной промышленности наблюдается нехватка кадров, молодежь не

привлекает профессия пилота, бывшая когда-то золотой мечтой всех мальчишек, да и девчонок. Когда же его спросили, что он чувствовал, когда полетел в космос, сказал: «Как на курорте, был в санатории». Кстати, путевками летчиков и их детей исправно снабжали профсоюзы, что у многих летчиков вызвало ностальгические воспоминания – сейчас отправить детей в дом отдыха или в санаторий по путевке уже не получается.

Скоков Алексей Николаевич, летчик-испытатель, налетавший 18000 часов, говорит о полетах как о счастье, в небе ему хочется петь и даже прекращается на сморк. У всей семьи Алексея Николаевича «крылатая» судьба: жена была бортпроводницей, сын стал летчиком.

Летчики поздравили работников авиапрома с наступающим Новым годом и пожелали им здоровья и много заказов.

– Нам всем хочется, – сказал Скоков Алексей Николаевич, – чтобы отрасль не исчезла, чтобы она процветала, чтобы человек, занятый в авиационной сфере, гордился своей профессией и жил достойно. ■

Елена Гиро



А.Н. Скоков и И.П. Волк

