

Поэтому для граждан, которые на 1 января 2003 года проработали в особых условиях труда менее половины требуемого срока, впредь до установления надлежащего правового регулирования профессиональных пенсий соответствующие периоды работы должны засчитываться в стаж профессиональной деятельности, определенный в п.п. 1 п. 1 ст. 27 Закона, т.е. независимо от того, в какой период — до или после 1 января 2003 года — выполнялась работа с особыми условиями труда.

В результате данного обращения Пенсионный Фонд пересмотрел ранее вынесенное решение в отношении работницы ОАО «Вперед».

Другой пример. В первой и кассационной инстанциях судом было вынесено положительное решение по вопросу назначения досрочной пенсии по старости работнику ОАО «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», который обратился в МГО Профавиа в связи с отказом Пенсионного Фонда в назначении досрочной пенсии по старости. Принимая это решение, вышестоящая комиссия сослалась на то, что у работника отсутствует требуемый специализированный стаж работы. Совместно с профкомом и администрацией МГО Профавиа были подготовлены необходимые документы, которые в дальнейшем были представлены суду.

Также значительно возросло количество обращений по вопросу присвоения звания «Ветеран труда» (ФГУП РСК «МиГ», ФГУП «ГосНИИАС»). Имея нагрудный знак «Победитель социалистического соревнования» (выданный после 1976 года), работники московских предприятий отрасли, обращаясь в районные управления социальной защиты населения по г. Москве, получали письменные отказы в присвоении звания «Ветеран труда» в связи с тем, что документы о награждении подписаны не Министерством авиационной промышленности, а администрацией и профкомом предприятия, что не соответствует установленным постановлением правительства Москвы от 27 июня 2006 г. N 443-ПП «О присвоении звания «Ветеран труда» порядку и условиям присвоения вышеуказанного звания в г. Мо-

ске. МГО Профавиа обратилась в Мосгордуму по данному вопросу. Также были составлены исковые заявления в районные суды. По одному из таких дел Савеловским районным судом г. Москвы вынесено положительное решение в отношении работника ФГУП «ГосНИИАС».

Также в данный момент в суде рассматривается дело о нарушении работодателем вопросов оплаты труда. В частности, установленная работодателем заработная плата не соответствует требованиям п. 2.1. Московского трехстороннего соглашения на 2007 г. в части касающейся установления городского минимума оплаты труда, а также работодателем не была проведена индексация заработной платы в соответствии с п.5 обязательств работодателя в разделе «Оплата труда» Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2005-2007 г.г.

В процессе обеспечения работников необходимой правовой информацией к отчетно-выборной конференции МГО Профавиа был подготовлен сборник материалов с методическими материалами об отчетах и выборах, об организации трудовых отношений и о работе с документами в первичных профсоюзных организациях.

В 2007 году МГО Профавиа был подготовлен макет коллективного договора для использования его в работе первичными профсоюзными организациями, также к 30-летию МГО Профавиа был подготовлен информационный материал, включивший в себя материалы VI съезда Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), материалы XV съезда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Профавиа), материалы 4-й (XXII) конференции Московской федерации профсоюзов (МФП) и материалы XI конференции Московской городской организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Кроме того МГО Профавиа были даны предложения в проект Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2008-2010 гг. и в проект Московского трехстороннего соглашения на 2008 г.

В 2007 году правовым отделом МГО Профавиа проверено четыре коллективных договора организаций отрасли на предмет их соответствия законодательству. ■

*Ю.И. Кононов,  
правовой инспектор МГО Профавиа*



На заседании президиума ЦК Профавиа 20 февраля 2008 г. подведены итоги отраслевого смотра информационного обеспечения деятельности организаций профсоюза, проходившего в течение прошлого года. В смотре участвовали первичные и территориальные организации профсоюза, представившие материалы для рассмотрения жюри.

В постановлении президиума отмечено, что в ходе смотра повысилось качество содержания информационных и агитационных материалов, оперативность их доведения до членов профсоюза, улучшилась обеспеченность электронной информационной базой, эффективнее стала использоваться система социального партнерства в этих целях, больше средств из профсоюзного бюджета стало выделяться на финансирование информационной работы.

Победителями смотра в номинации «Первичная профсоюзная организация» с вручением Диплома ЦК профсоюза стали ППО ОАО «Моторостроитель» (г. Самара) – первое место, ППО ОАО «КтААПО» (г. Комсомольск-на-Амуре) – второе место, ППО ОАО «ВСМПО» (г. Верхняя Салда) – третье место.

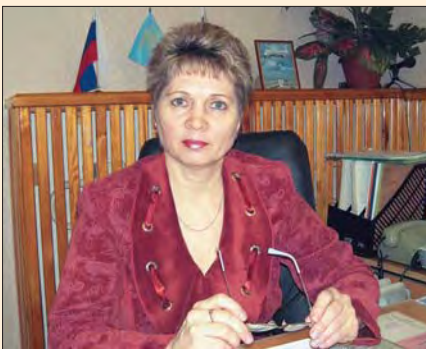
Среди территориальных профсоюзных организаций первое место завоевала Татарская республиканская организаций профсоюза, второе место – у Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа», третье – у Нижегородской областной организации профсоюза.

Все награжденные удостоены Дипломов ЦК профсоюза и денежных премий.

Почетными грамотами ЦК профсоюза и поощрительной премией награждены ППО ОАО «НАЗ «Сокол» (г. Нижний Новгород), ППО ВАСО (г. Воронеж) и ППО ЗАО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск).

Ряду председателей первичных профсоюзных организаций выражена Благодарность ЦК профсоюза за хорошую работу профкомов по улучшению информированности членов профсоюза о деятельности Профавиа.

Однако интересный опыт информационной деятельности профорганизаций не ограничивается только числом победителей смотра, что свидетельствует о растущей заинтересованности профактива в том, чтобы о его деятельности знали как можно больше трудящихся. И публикуемые сегодня в «Вестнике Профавиа» материалы – яркое тому подтверждение.



**Н.М. Ерахтина,**  
председатель ППО ЗАО  
«Авиастар-СП», г. Ульяновск

Сегодня акционерное общество «Авиастар-СП» является самым молодым самолетостроительным предприятием в России, хотя уже разменяло четвертый десяток с того памятного дня, когда 10 июня 1976 года после геологической разметки был вбит первый колышек в фундамент строительства будущего авиационного гиганта.

Этот небольшой экскурс в историю завода не случаен. Коллектив, средний возраст которого в начале 80-х годов прошлого столетия не превышал 27 лет, сегодня, естественно, «повзрослел». А в 90-е годы еще и существенно уменьшился количественно. Так что к моменту возрождения предприятия, начавшегося в 2001 году и особенно активизировавшегося со времени вступления «Авиастара» в Объединенную авиастроительную корпорацию,

## Защита и информация – лучшая мотивация

причем в качестве основной сборочной площадки отечественных гражданских самолетов, проблема дефицита кадров оказалась очень и очень острой. И для заводского профсоюзного актива ее решение стало одной из первоочередных задач.

Острых вопросов в работе профкома возникает множество, и здесь необходимы не только грамотный подход, юридически подготовленное принятие решений, но и постоянная работа в трудовых коллективах, по-человечески доброе отношение к судьбе каждого человека. На заводе организован массовый приток молодых специалистов, рабочих, учеников. И очень важно, чтобы была обеспечена преемственность в трудовых коллективах, особенно в передаче опыта ветеранов и сохранении нормального морально-психологического климата. А это, в свою очередь, непременно способствует стабильному росту рядов первичной профсоюзной организации.

С удовлетворением можно отметить, что эта тенденция на «Авиастаре» стала устойчивой. Если в 2006 году в профсоюз вступили 866 человек, то за 11

месяцев 2007 года это число возросло до 1528 человек, подавляющее большинство из них, 944 работника, это люди до 30-летнего возраста.

Естественно, что вопросы формирования коллектива о профсоюзной деятельности стоят в плане работы нашего профкома на первом месте, как, впрочем, и у администрации предприятия.

Коллектив «Авиастара» – это, в основном, образованные люди, с высоким гражданским сознанием, ответственные и искренне преданные делу самолетостроения. А также те, кто к этому стремится. Поэтому нет необходимости готовить отдельную профсоюзную информацию для каждой категории работающих.

Во всех цехах оборудованы красочные информационные стенды, где систематически размещаются сведения по производственной и профсоюзной тематике. Своеобразный, постоянно обновляющийся «сайт» для всех рабочих! Информация о деятельности профкома завода, профсоюзных групп в цехах и отделах, а более масштабная – о деятельности Профавиа представлена в основных информационных блоках этих

стендов. Так что при проведении профсоюзных собраний в цехах практически не возникает ситуаций, когда люди не имеют представления о каких-либо моментах производственной или общественной работы. А это дает, в свою очередь, возможность при проведении собраний и встреч с профактивом больше внимания уделять детальному обсуждению назревших проблем, не отвлекаясь на пространное информирование.

В течение последних лет профкомом ЗАО «Авиастар-СП» проводилась работа по созданию своеобразного канала обратной связи с коллективом. И сейчас можно сказать, что он у нас имеется. Так, произошло в цехе событие, причем любое — чествовали ветерана, подошел к юбилею член профсоюза, коллектив выполнил план, наставник подготовил очередного ученика — вся эта информация поступает в профсоюзный комитет. Потом, обобщенная, она обязательно будет доведена до всего коллектива завода посредством регулярно, большим тиражом выходящего «Информационного профсоюзного вестника», многотиражной заводской газеты и радиовещания. А значит, положительный опыт обязательно будет подхвачен. Стремление других цехов и отделов добиться лучших результатов, мол, «мы тоже не хуже!» играет здесь положительную роль и, не будем скрывать, профкомом используется в полной мере.

Основные источники и проводники информации в цехах, конечно же, председатели цехкомов, а сейчас еще и молодые активисты. К счастью, я могу уже сообщить, что у нас подготовлена довольно солидная армия молодых общественных «корреспондентов», которые позвонят и в профком, и в редакцию заводской газеты, и на заводское радио!

Сказать, что мы этим не занимались, что все это произошло само по себе, будет неверно. Во время учебы профактива мы стараемся прививать членам профсоюза вкус и интерес к заводской жизни, поощряем информационную активность в своих коллективах. Для этого не нужны особые методические материалы, достаточно обычного разговора о том, что каждый член профсоюза имеет право на информацию, в

том числе о деятельности общественной организации, в которой он состоит и куда платит взносы, чтобы об этом знали не только в коллективе цеха или отдела, но и на заводе.

Поэтому на предприятии не возникает проблем, к примеру, при подготовке, составлении, обсуждении и принятии коллективного договора. Сказать, что он очень привлекателен для администрации, нельзя — острых углов, которые необходимо разрешить, да еще с использованием больших финансовых затрат, в нем имеется немало. Но, учитывая, что к подготовке в колдоговор предложений принимало участие такое большое количество заводчан, администрация вынуждена идти на компромисс. Итоги выполнения колдоговора подводятся ежеквартально и доводятся до сведения не только всего коллектива «Авиастара-СП» (информационные стенды, газета «Старт», радиостудия «Прогресс»), но и размещаются во всех средствах массовой информации Ульяновской области (радио, телевидение, пресса).

Несмотря на такое обилие каналов доведения информации до заводчан, основная роль отводится корпоративной многотиражной газете «Старт», которая в апреле 2008 года будет отмечать свое тридцатилетие (всего на два года «моложе» самого завода). Профсоюзная тематика присутствует в каждом номере многотиражки. Причем не только в рубрике «Профсоюзная жизнь», но и в других: «Наши юбиляры», «Досуг заводчан», «Молодые на заводе»... В общем, фактически в любом материале обязательно есть хоть строчка о профсоюзной жизни. Редактор газеты Любовь Грузинцева является членом профкома завода, и уже одно это снимает многие вопросы по поиску и доведению информации до трудового коллектива. Тираж газеты — 2000 экземпляров, половина его распространяется через заводскую канцелярию во всех подразделениях предприятия, еще 1000 экземпляров — через профактив. И мы считаем, это оправданно, так как интерес к газете большой, на всех читателей тиража попросту не хватает, а с учетом такого распространения все же есть возможность познакомиться с публикациями большее число заводчан.

На отдел СМИ и связей с общественностью (его возглавляет редактор газеты) возложена и обязанность распространения пресс-релизов в средствах массовой информации, в том числе электронных, на профессиональных сайтах AviaPort.ru, Avia.gi и других постоянно публикуется статистика роста профсоюзного членства на «Авиастаре-СП», информация о многочисленных мероприятиях, проводимых с участием профкома.

На «Авиастаре-СП» создана обстановка, когда в заводских цехах корреспондентов газеты не воспринимают чужими людьми. О том, когда и где будет проводиться профсоюзное собрание, они узнают не только от профкома, у них есть также своя сеть информаторов. Я даже не хочу брать это слово в кавычки, это действительно настоящие помощники редакции газеты. Конечно, можно побывать на собрании и раскритиковать что-нибудь или кого-нибудь — проблем везде хватает! Но это, если ты человек со стороны. А если чувствуешь себя человеком, причастным к жизни коллектива? Я считаю, что в лице работников редакции мы как раз и обрели таких людей. Иногда, читая материал о передовике производства, не подозреваешь, что поводом для его написания была конфликтная ситуация в коллективе. Для того, чтобы ее разрядить, не потребовалось больших хлопот и капложений, необходимо было доброе слово о человеке, его коллегах. Взгляд изнутри, с этой «стороны» бывает так необходим!

Мы часто беседуем с работниками редакции о том, как поднять эффективность информационной работы по линии профсоюзов. И приходим всегда к одному и тому же выводу — при рассмотрении этой темы сегодня необходим очень внимательный и выверенный подход к людям. На заводе идет смена поколений. Люди, которые строили завод, поднимали первые «Русланы» и Ту-204, которые пережили трудности 90-х годов, сейчас уже или пенсионеры или приближаются к этому возрасту. И в их памяти профсоюз сохраняется, что уж скрывать, как орган по распределению дефицита. Молодежь, которая приходит сейчас, об этом практически не знает. У

них другие, более амбициозные планы, связанные с карьерой, ростом зарплаты, и многие ребята и девушки рассчитывают их реализовать, в частности, с помощью членства в профсоюзе, это уже реальность. Тут важно, чтобы старший товарищ, наставник не бросил упрек в адрес профсоюзного органа, мол, какой от профсоюза толк, вот раньше было... И в подтверждение последует рассказ о пресловутых талонах на дефицит. Вроде бы и не было его участия в решении проблем заводчан, вплоть до коллективной акции профсоюза в ходе экстремального перекрытия моста через Волгу в девяностых годах, проведения митингов и пикетов. Того главного, ради чего и создаются профсоюзы — для защиты прав каждого члена профсоюза.

И сейчас наш профсоюз ведет ту же работу, только в других условиях. На завод пошли заказы, есть реальная перспектива выхода в ближайшее время на режим серийного производства, постоянно растет заработная плата, увеличиваются возможности для организации досуга и санаторно-курортного лечения заводчан. Проблемы не исчезли, но во многом решать их надо не на заводе, а в общероссийском масштабе. Они не закамуфлиро-

ваны, мы их знаем, и есть надежда, что они будут решены. Профсоюз держит здесь, как говорится, руку на пульсе. И стараются оперативно информировать, чтобы об этом знал весь коллектив. В этом мнения профкома и редакции многотиражной газеты сходятся.

В 2007 году за консультативной и материальной помощью в профком обратились 380 человек. В решении их вопросов по просьбе профкома принимали участие не только заводские специалисты, но и профессиональные юристы. Объявления о том, что в профкоме можно получить юридическую консультацию, на «Авиастаре-СП» систематически появляются.

Практически не проходит ни одного заводского мероприятия, в котором не участвует профком. Ежемесячные встречи с вновь принятой на завод молодежью (а это по 70-100 человек в месяц), ежеквартальные торжественные посвящения в рабочие (до двухсот человек), проводы в армию, всевозможные конкурсы — от профессиональных (на звание лучшего молодого токаря, фрезеровщика, сборщика-клепальщика, инженера-конструктора, инженера-технолога) до «Мисс «Авиастар». Это также организация

художественной самодеятельности, проведение туристических слетов, спортивных мероприятий, в числе которых турниры по шашкам, шахматам, легкой атлетике, футболу, волейболу, лыжным гонкам. Причем, как на заводском, так и на районном, городском, областном и общероссийском уровне. Всего не перечислить.

Но, несмотря на хорошую организацию этих мероприятий, в масштабах многотысячного коллектива в сознании людей они останутся локальными эпизодами, если не организовать их информационное обеспечение. Здесь вновь на помощь приходит печать. Но теперь уже цеховая стенная. Потому что интернет еще не дошел до каждого дома. Если еще несколько лет назад стенные газеты традиционно выпускались лишь к Новому году, 8 Марта, Дню воздушного флота, причем лишь в некоторых подразделениях, то теперь они появляются на стендах по инициативе работников, и их счет идет уже на сотни. И было бы непростительно профкому не поддержать такие инициативы и не воспользоваться этим фактором для укрепления взаимодействия трудового коллектива и профсоюзных органов. Теперь у нас систематически проводятся конкурсы стенгазет не только к упомянутым праздникам, но и ко всем общероссийским, ко Дню матери, Дню отца (есть такой праздник в Ульяновске), Дню физкультурника... И оказалось, что наши «дацзыбао» иногда оказываются намного действеннее любого очень хорошо подготовленного доклада на собрании. Ну, как тут скажешь, что нет на заводе молодежной жизни? Вот же она, запечатлена в стенгазетах на сотнях фотографий!

Нельзя сказать, что все проблемы с информационным обеспечением коллектива на заводе решены, это не так. Нам нужен свой профсоюзный сайт, на котором мы могли бы размещать свои материалы в режиме реального времени, участвовать в форуме, вести диалоги с коллегами, оперативно обмениваться новостями. Такую работу мы ведем. Надеюсь, что скоро это станет реальностью.

А потом будем решать новые задачи. ■





**А.П. Зуев, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорация «ИРКУТ»**

**Справка:** Иркутский авиационный завод – филиал ОАО «Корпорация «ИРКУТ», предприятие, выпускающее самолеты с 1934 года. Производственные мощности предприятия загружены полностью. Заключительные контракты обеспечивают загрузку на несколько лет вперед. Средний возраст работающих на предприятии около 40 лет. Текучесть кадров довольно высокая, 14,9%, в основном, уходят те, кто отработал меньше года после трудоустройства.

## Информационная работа как слагаемое взаимного доверия

Информационная работа на предприятии многогранна, складывается из различных тематических направлений – таких, как производственная, профсоюзная, молодежная, и как всякий сложный процесс, ее можно рассматривать с различных точек зрения. Если рассматривать цели информационной работы работодателя и профсоюзной организации, несомненно, в них найдется много общего, но и, что естественно, имеются различия, иногда серьезные. Работодатель заинтересован в показе позитивной информации, работающей на имидж предприятия, представляющей работу администрации с положительной стороны. Профсоюзы в силу своих уставных задач зачастую указывают администрации и коллективу на существующие недостатки и упущения, используют информационную работу с целью давления на работодателя. Это приводит к конфликтным ситуациям, явным, а зачастую скрытым напряженным отношениям между работодателем и профсоюзами. Таким образом, мы видим и понимаем, что роль и цена информационной работы на предприятии очень значимы. Отсутствие взаимопонимания и позитивного сотрудничества может привести к серьезному социальному напряжению в коллективе.

За прошедшие годы на заводе сложилась определенная система взаимоотношений и ценно-

стей, которые поддерживаются администрацией и профсоюзной организацией. Традиционно высок уровень социальной поддержки работников. Администрация завода, несмотря на сложную экономическую ситуацию, продолжает проводить социально ориентированную политику, и это позволяет поддерживать высокий уровень социального партнерства на предприятии, что особенно важно в условиях существования в интегрированной структуре.

Несмотря на трудности, обусловленные периодом экономических реформ, предприятие сохранило свои социальные объекты. Это Дворец культуры, спортивно-оздоровительный центр, в состав которого входят плавательный бассейн, спортивный зал, стадион и ряд других спортивных объектов. Продолжают работать два детских оздоровительных лагеря, способные принять 470 детей в смену, санаторий-профилакторий, пансионат на курорте «Нилова Пустынь», база отдыха на 200 мест на озере Байкал.

Завод обеспечивает содержание и работу детско-юношеской спортивной школы, в которой занимаются более тысячи детей, детских творческих коллективов в ДК им. Гагарина, в которых занимается более 400 детей, а также клуба юных техников, который посещают около ста детей.

На заводе работает свой негосударственный пенсионный фонд, на счета участников ко-

торого администрация ежемесячно перечисляет определенную сумму средств.

Реализуется программа «Здоровье», в рамках которой работники застрахованы по программе добровольного медицинского страхования. Ежегодно работникам предоставляется более 1200 путевок на санаторно-курортное лечение за 10% стоимости.

Осуществляется материальная поддержка пенсионеров – бывших работников завода. Действует еще ряд социальных льгот и гарантий, в том числе для молодых работников и для тех, кто проживает в общежитии. Завод продолжает строить жилье, в том числе и дома для молодых семей, реализует квартиры с рассрочкой на длительный период под низкий банковский процент.

Информация о ходе реализации социальных программ постоянно публикуется на страницах многотиражной газеты, размещается в заводской информационной сети. Как правило, эти материалы пользуются вниманием заводчан и работают на авторитет как профсоюза, так и администрации.

Конечно, не все происходит так просто и безоблачно, как может показаться. И здесь хорошую помощь в ходе колдоговорной кампании нам оказывает информационная работа.

Коллективный договор ежегодно формируется в результате сложных переговоров. Такова специфика этой работы в акцио-

нерном обществе. Руководство корпорации проводит политику жесткого контроля расходования финансовых средств и сокращения непроизводственных затрат. Усугубляет ситуацию и то, что завод находится на бюджетном финансировании и, естественно, ограничен в своих финансовых возможностях. До принятия бюджета руководство обязывается подписываться под обязательствами колдоговора, а принятие бюджета нередко затягивается до мая. Работников завода не удовлетворяет уровень заработной платы, что сегодня является основным разногласием при заключении колдоговора. Переговорный процесс ежегодно усложняется, так, колдоговор на 2007 год был подписан только в сентябре 2007 года. Хотя необходимо отметить, что на реализации социальных гарантий работникам это никак не отразилось.

Отраслевое соглашение для профсоюзной организации является хорошим помощником на стадии формирования проекта колдоговора, но вызывает негативную реакцию у работодателя, особенно это касается тех пунктов соглашения, которые улучшают положение работников по сравнению с ТК РФ. Отсюда и нежелание работодателя реализовывать Отраслевое соглашение. Особенно это касается норм согласования с профсоюзом ряда документов, которые в соответствии с ТК РФ принимаются с учетом мнения профсоюза. Не желает работодатель признавать доплату за работу в вечернее время и принимать обязательства по выплате единовременного пособия в связи со смертью кормильца. Имеются проблемы с оплатой сверхурочных ИТР.

Раз в полугодие на заседании профкома ход выполнения колдоговора рассматривается с обязательным участием генерального директора завода. На конференциях по заключению коллективного договора с информацией о выполнении мероприятий колдоговора всегда выступает и отчетывается генеральный директор завода.

Процесс переговоров проводится в соответствии с ТК РФ. Кроме этого, для того, чтобы учесть внутренние особенности и сложившийся порядок, по предложению профкома разработан стандарт предприятия о

порядке заключения колдоговора, в котором определен порядок работы рабочей и паритетной комиссии, опубликования проекта колдоговора и обсуждения его в коллективах, подготовки и проведения конференции по заключению колдоговора. Ход переговоров, а также вопросы работы профсоюзной организации освещаются на страницах заводской многотиражной газеты «Иркутский авиастроитель». Как правило, это статьи членов профкома, председателей цеховых комитетов, информации о проведенных мероприятиях, заседаниях профкома и комиссий. К конференциям обычно выпускаем тематические профсоюзные материалы, вкладыши в газету. Эти материалы по просьбе профкома готовит редакция газеты.

Подготовка информации сопряжена с определенными трудностями, так как приходится сначала готовить информацию, потом печатать ее, размещать в заводской информационной сети, что требует много времени. Все шире в передаче информации в цеховые организации используется внутривзаводская электронная почта, а для передачи в редакцию областной газеты, в ЦК профсоюза — и Интернет.

Никаких ограничений на тематику публикаций для профкома со стороны работодателя нет. Текущую информацию размещаем на страницах заводского (внутреннего) Интернета. Выпускаем методические материалы, а также ежегодно готовим красочный отчет о работе профкома и вручаем его каждому члену профсоюзной организации. Профсоюзное членство удается удерживать на уровне 72%. Поэтому мы придаем большое значение информированию членов профсоюза о работе своей первичной, а также других профсоюзных организаций, пишем в каждую цеховую организацию (их у нас 115) центральную профсоюзную газету «Солидарность», газету облсовпрофа «Единство профсоюзов». Самое благоприятное впечатление производит журнал ЦК профсоюза «Вестник Профавиа» в цветном исполнении. Считаем, что и он должен быть в каждой цеховой организации. Интересен журнал и для руководителей предприятия, которые в условиях нынешней обособленности могут прочитать в нем о делах других

предприятий авиапрома, о путях решения проблем отрасли.

Периодически ставится вопрос о целесообразности введения председателя профсоюзной организации в состав совета директоров. Нужно профкому добиваться этого или нет? Непростой вопрос. С одной стороны, профсоюзная организация должна быть информирована о работе совета, в том числе о позиции по социальным вопросам, о ходе обсуждения и принятых решениях. Вместе с тем, на заседаниях совета директоров могут рассматриваться деликатные вопросы, в том числе о тактике переговоров с профсоюзом, которые с точки зрения работодателя некорректно обсуждать в присутствии председателя профсоюзной организации. В случае включения представителя коллектива в состав совета директоров председатель профкома должен делить с работодателем ответственность за отдельные непопулярные решения. Поэтому для себя мы решили, что не стоит этого делать, потому что председателю профкома проще давать объективную оценку работе администрации и организовывать профсоюзные акции, направленные против ее неправомерных действий, если он не связан своим участием в работе совета директоров, и организовывать «давление» на администрацию, будучи не связанным участием в принятии непопулярных решений.

На заводе председатель профсоюзной организации принимает участие в еженедельном оперативном совещании у генерального директора, поэтому владеет полностью ситуацией на заводе. Один экземпляр приказов по заводу обязательно приходит в профком. Информация профкома, подготовленная для цеховых организаций, профсоюзные газеты доставляются в цеха и отделы через заводскую систему доставки информации в подразделения в тот же день, когда тираж выдается для распространения. В подразделениях информация размещается на профсоюзных стендах, которые имеются в каждой цеховой профсоюзной организации. Они хорошо заметны и выгодно выделяются, поскольку выполнены в едином стиле, имеют профсоюзную символику и размещены на видных местах. Наполнение и обновление стендов материалами играют важную роль в информационной работе.



Заводской комитет профсоюза обеспечен всей необходимой современной оргтехникой. Часть ее приобретена на средства профбюджета, часть представлена предприятием. Компьютерами обеспечены все штатные рабочие места профкома. Ремонт и обслуживание оргтехники производятся специалистами предприятия. Колдоговором вопросы приобретения и обслуживания оргтехники не оговорены, тем не менее, проблем здесь не возникает.

Большое значение мы придаем информированию профактива. Мы считаем, что профсоюз должен быть постоянно обучающей организацией с тем, чтобы вести на равных диалог с работодателем. С председателями цеховых комитетов, культорганами, физорганами, уполномоченными по охране труда проводятся инструктивные совещания. Для этих целей в профкоме имеется конференц-зал на сто мест. Там же проводятся расширенные заседания профсоюзного комитета, учеба профактива. Для выполнения общественных обязанностей, учебы профактиву предоставляется оплачиваемое время. Учебу проводим также на базе областных профсоюзных курсов.

Ежегодно в работе заводской профсоюзной конференции при-

нимают участие генеральный директор и его заместители. Как правило, руководители подразделений участвуют в работе профсоюзных собраний, тем более что абсолютное большинство из них — члены нашего профсоюза.

Оценивая информационную работу администрации, профком считает, что администрация слабо использует такую форму, как производственное собрание цеха, отдела. Если заводская газета, радио работают в основном на имидж предприятия, решают проблемы закрепляемости кадров, то производственное общее собрание в подразделении позволяет снимать напряжение в коллективе, развивать чувство сопричастности к большой работе по изготовлению самолетов, повышает ответственность за свой участок работы в рамках задач, стоящих перед коллективом. Это вдвойне важно в условиях производства, когда некомпетентность или халатность одного может перечеркнуть итог работы тысячи человек. Поэтому в нынешней ситуации считаю важным делом создание и сохранение на предприятии «японской» модели корпоративного духа, который был всегда присущ нашим предприятиям раньше, особенно градообразующим, когда работник чувствует ответ-

ственность за общие результаты работы предприятия, а предприятие ответственно за судьбу работника и членов его семьи.

Это целое направление в деятельности предприятия в работе с персоналом. Оно включает в себя и целенаправленную информационную работу, и организацию грамотной социальной политики, предполагает подчеркнутое уважение к личности каждого работника, соучастие в решении его проблем. Дело хлопотное, но в условиях «кадрового голода» в настоящее время и на ближайшие годы, думаю, нужное и оправданное. При этом значение информированности каждого работника, каждого члена профсоюза о перспективах предприятия, о ходе выполнения заданий будет только возрастать.

Зная ситуацию на нашем предприятии, уверен, что очень многие, связавшие свою судьбу с заводом, готовы к долгосрочному с ним сотрудничеству. Важно, чтобы при организации этой работы был соблюден баланс интересов работников и работодателя. Информационная работа в этом случае должна соответствовать главной медицинской заповеди — «не навреди». А это может быть только результатом совместных усилий, взаимного уважения и поддержки. ■

**З**начение информационной открытости и доступности чрезвычайно важно в любой деятельности. От этого во многом зависит эффективность усилий, направленных на достижение поставленных целей. Уверен, что профсоюзная работа не только не является исключением, но, как никакая другая, она зависит от того, насколько широко и четко налажена информированность рядовых членов профсоюза (да и всего коллектива) о том, что делается в профсоюзной организации предприятия, отраслевом профсоюзе, на уровне республики и страны в целом.

Как известно, только системная работа дает положительные результаты. Вот почему мы постарались создать такую систему в области информирования работников ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» о профсоюзной жизни предприятия.

Еще на этапе трудоустройства будущие заводчане в обязательном порядке проходят личное собеседование со штатными работниками профкома, во время которого они знакомятся с правилами внутреннего распорядка предприятия, условиями действующего коллективного договора, правами члена профсоюзной организации ОАО «СЭГЗ», ее сегодняшними делами и перспективами на будущее. Каждому новичку вручается памятка, в которой можно узнать об основных направлениях работы профсоюзной организации ОАО «СЭГЗ». Здесь же указаны контактные телефоны профкома, а также фамилия, имя, отчество председателя цехкома и уполномоченного по охране труда (их телефонные номера) того подразделения, куда устраивается новый работник. Таким образом, в любой ситуации он знает, к кому обратиться, как в своем подразделении, так и в заводском комитете профсоюза.

## Диалог должен быть постоянным и честным



О текущих делах профсоюзной организации, решениях профкома предприятия и вышестоящих профсоюзных организаций заводчане узнают из материалов, помещенных на профсоюзном стенде, который размещается на общезаводской доске объявлений. Редко кто пройдет мимо нее, не обратив внимания, поскольку здесь размещается не только официальная информация, но и частная (купля-продажа, обмен, анонсы мероприятий культурной жизни города и прочее). На стенде размещена информация о составе профкома с указанием подразделений и контактных телефонов, адрес интернет-сайта Профавиа, красочные «агитки», информация по охране труда, по мотивации профчленства, статьи из прессы, последние постановления профсоюзных органов, объявления о намеченных мероприятиях.

Однако мы решили, что этого не достаточно. Было разработано положение об организации конкурса профсоюзных стендов непосредственно в подразделениях. Промежуточные итоги конкурса подводятся ежеквартально, окончательные — в конце года. Основные критерии оценки — полнота и своевременность обновления информа-

ции. Председатели цехкомов — победители конкурса получают солидные денежные премии.

Так мы пытаемся дойти действительно до каждого члена профсоюзной организации. И для этой цели используем любое мероприятие. Дважды в год на предприятии проводится конкурс стенных газет, который пользуется большой популярностью среди заводчан. Наряду с производственной тематикой создатели СМИ местного значения учитывают и тематику профсоюзную.

Хочу заметить, что далеко не маловажную роль в информационной пропаганде профсоюзов играют средства, которые используются при проведении различных общественных акций: митингов, пикетов. Лозунги, афиши, транспаранты, листовки, обращения граждан с едиными требованиями, под которыми проводится массовый сбор подписей — все это позволяет профсоюзам заявить о себе в обществе, донести до каждого человека, будь то член профсоюза или нет, позицию профсоюзов по самым жизненно важным проблемам всего населения страны.

Так, в минувшем году в рамках Всероссийской акции протеста профсоюзов наша профсоюзная



организация участвовала в пикетировании здания Госсовета Удмуртской Республики, в митинге на заводской площади, в сборе подписей под едиными требованиями. Этим самым мы продемонстрировали не просто свою солидарность с позицией большинства трудящихся, но еще раз показали, что своим главным назначением профсоюзная организация ОАО «СЭГЗ» считала и считает защиту интересов трудящихся.

Для большей информированности своих членов наша профсоюзная организация широко использует заводское радио и многотиражку. Газета «Наша жизнь» выходит дважды в месяц, и в каждом ее номере публикуются материалы, отражающие профсоюзную жизнь коллектива завода. Зачастую они касаются решения простых житейских проблем, но именно поэтому находят живой отклик у читателей.

Успех в информационной работе во многом зависит от уровня информированности членов профсоюзного актива, поскольку именно они являются проводниками профсоюзных идей в подразделениях предприятия. Этому вопросу мы придаем огромное значение. Все низовые профсоюзные организации завода, будь то цехкомы, профбюро отделов, систематически на протяжении всего года получают главную городскую газету «Красное Прикамье», главную профсоюзную газету республики «Профсоюзы Удмуртии», по очереди читают «Солидарность» и «Вестник Профавиа». В библиотеке каждого подразделения имеются основные документы: Трудовой кодекс, Устав профсоюза, сборник решений VI съезда ФНПР, Федеральное отраслевое соглашение, трехстороннее республиканское и городское соглашения. Все эти и другие документы, необходимые в профсоюзной работе, либо приобретаются за счет средств предприятия, либо размножаются в нужном количестве в заводской типографии, с которой у нас налажены хорошие деловые контакты. При необходимости можно воспользоваться ксероксом, который профкому выделил завод. Есть у нас два компьютера (а скоро появится еще один) и принтер. В общем, техническая сторона вопроса удовлетворительная.

Однако никакая техника не заменит живого человеческого общения. Обсудить текущие дела, обменяться мнениями, решить неотложные вопросы и наметить планы — для этого председатели цехкомов собираются еженедельно, члены совета молодежи и уполномоченные по охране труда — ежемесячно. Эти собрания внесены профкомом в перечень регламентных совещаний предприятия, который утвержден генеральным директором. Но главное новшество, которое успешно реализуется в нашей организации — это практика систематических встреч профсоюзных лидеров с коллективными подразделениями, в ходе которых все работники получают информацию о том, что делается на предприятии, а также о его перспективах. Желающие задают вопросы и из первых уст получают ответы на них. Возможность таких встреч на предприятии также регламентирована приказом генерального директора, и после их проведения от людей слышишь: «Вот ведь молодые пришли, так профком и заработал». Однако с уверенностью можно сказать, что и наши предшественники тоже работали, только они допустили серьезную ошибку: не доводили информацию о результатах своей работы до коллектива, а отсюда — отрицательный эффект.

Интерес профактива к деятельности, не связанной непосредственно с производством, в последнее время возрастает, о чем свидетельствует пожелание наладить профсоюзную учебу, высказанное активистами во время анкетирования. Дважды в год к нам на предприятие выезжают представители учебного центра профсоюзов Удмуртской Республики и проводят семинары, «круглые столы» по наиболее злободневным вопросам. Администрация завода с пониманием относится к такого рода занятиям и выделяет средства на их организацию. Освобожденные работники профсоюзного комитета, а их шесть человек, регулярно участвуют в семинарах, каждый по своему направлению, проводимых ЦК профсоюза и Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики.

Большое значение и пользу мы видим в непосредственном обще-

нии с коллегами других предприятий нашей отрасли. Незабываемое впечатление осталось у нас от посещения «Екатеринбургского машиностроительного завода им. Калинина», «Воткинского завода», завода «Росвертол» г. Ростов-на-Дону, «Казанского авиационного производственного объединения», «Казанского вертолетного завода». В ходе дружеских встреч активисты профсоюзных и молодежных организаций предприятий обмениваются опытом работы, делятся мыслями о будущем. Мы стараемся, чтобы такие встречи были регулярными, ведь они служат развитию не только общественной жизни, но и производственной жизни всего коллектива завода. Такой позиции придерживается и генеральный директор нашего предприятия Сергей Васильевич Мусинов, который на выборах 2 декабря прошлого года при поддержке профактива был вновь избран депутатом Государственного Совета Удмуртской Республики. Это при его поддержке в бюджете завода (как и в бюджете профсоюзной организации) заложены средства на организацию обмена делегациями родственных предприятий.

В данное время в нашей ППО утвержден план мероприятий по сохранению и увеличению профчленства, в котором особое место принадлежит информационному обеспечению. В соответствии с этим планом информация размещается в городских и республиканских газетах, была подготовлена передача по нашей тематике по местному ТВ. Перед инструктором по работе с молодежью поставлена задача ввести в практику обмен информацией через локальную заводскую сеть.

Все проводимые мероприятия становятся достоянием гласности всего нашего коллектива и дают должный эффект. В то же время считаю, в деле освоения профсоюзной организацией ОАО «СЭГЗ» своего информационного поля есть еще много резервов, которые нам предстоит открыть и использовать. Начало положено, главное — не останавливаться. ■

*С. Коротков,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «Сарапульский  
электрогенераторный завод»*

В 2001 году в ОАО ПКО «Теплообменник» был создан совет молодых специалистов – та инициативная группа, которая и начала практически все с нуля. В 2005 году совет реорганизовался в комитет трудовой молодежи (далее КТМ), включив в свой состав рабочую молодежь.



**А.С. Уханова, председатель комитета трудовой молодежи ОАО ПКО «Теплообменник»**

влечения новых молодых специалистов в общественную работу мы создали электронную презентацию КТМ.

На нашем предприятии работает около 3000 работников, из них более 1000 – молодые специалисты и молодые рабочие, в связи с чем комитету трудно охватить всю молодежь и выслушать все пожелания. Поэтому на внутрисетевом заводском форуме был создан раздел, включающий в себя необходимую информацию КТМ о своей работе и проводимых мероприятиях, где молодые специалисты могут задать вопросы, а также получить на них ответы.

## Доступная информация – залог успеха!

КТМ поставил для себя следующие задачи:

- создание условий для формирования активной позиции работающей молодежи;
- привлечение молодых специалистов, работников основных профессий к работе по рационализации и изобретательству, освоению и внедрению новой техники;
- создание условий для развития и поддержки талантливой молодежи;
- содействие решению социально-экономических и жилищных проблем, защите прав материнства, детства и молодых семей.

Одним из основных направлений в 2007 году для КТМ было информационное сопровождение работы с молодежью, как на нашем предприятии, так и за его пределами.

На сайте предприятия мы разместили свою страницу, где можно найти несколько разделов: историю создания КТМ, положение о совете, план работы на год, последние события и новости нашего комитета.

В этом году мы выпустили свой буклет, рассказывающий о работе комитета. В нем наглядно представлены фотографии наших поездок, различных слетов, культурных мероприятий, текстовая информация. В данный момент буклет сдан в типографию для тиражирования, в дальнейшем он будет разослан по подразделениям нашего предприятия, а так же во все ВУЗы, технические учебные заведения и школы нашего города. Это будет способствовать привлечению молодых кадров на завод.

Для более полного ознакомления с нашей деятельностью и во-

В рамках девятого областного конкурса профессионального мастерства работающей молодежи «Золотые руки» прошла открытая защита стенда на тему «Работа с молодежью на предприятии». В данной номинации ОАО ПКО «Теплообменник» занял почетное призовое место. На стенде представлены основные направления нашей работы, иллюстрированные фотографиями. В настоящий момент этот стенд находится в отделе кадров и встречает всех вновь пришедших на наше предприятие работников.

Вся наша работа, проводимая по информационному обеспечению, направлена на привлечение и закрепление новых молодых специалистов на нашем предприятии и создание дружелюбной для них обстановки на местах.

