



А. С. Савинов, инженер-конструктор, член молодежного совета Ростовской территориальной организации, ответственный за информационное обеспечение в МО ТАНТК

Молодежь идет к интерактиву



С момента основания молодежной организации на ОАО «ТАНТК им. Г. М. Бериева» возникла потребность в своевременном обеспечении информацией молодежи предприятия. Первоначально это были объявления о проведении какого-либо мероприятия на досках объявлений. Со временем потребовалось привлекать больше внимания к работе молодежного совета. Для отчета о проведенных мероприятиях и для привлечения тех, кто в них не участвовал, совет принял решение делать большие красочные плакаты с фотографиями по соответствующим темам (например, «Новогодний огонек», «День молодежи», «Лучший клепальщик» и т.п.). Позже был разработан логотип молодежной организации, стилизованный под логотип предприятия, который стал «лицом» молодежной организации предприятия. Вся информация стала сопровождаться этим логотипом, тем самым была достигнута задача узнаваемости нашей информации в среде других объявлений.

Для информирования молодых специалистов, приходящих на предприятие, и их быстрой адаптации на новом рабочем месте нами были разработаны «Путеводитель молодого специалиста» и буклет. В путеводителе рассказывается об истории и структуре предприятия, о работе молодежного совета и профсоюза, а буклет носит агитационный характер и призван заинтересовать

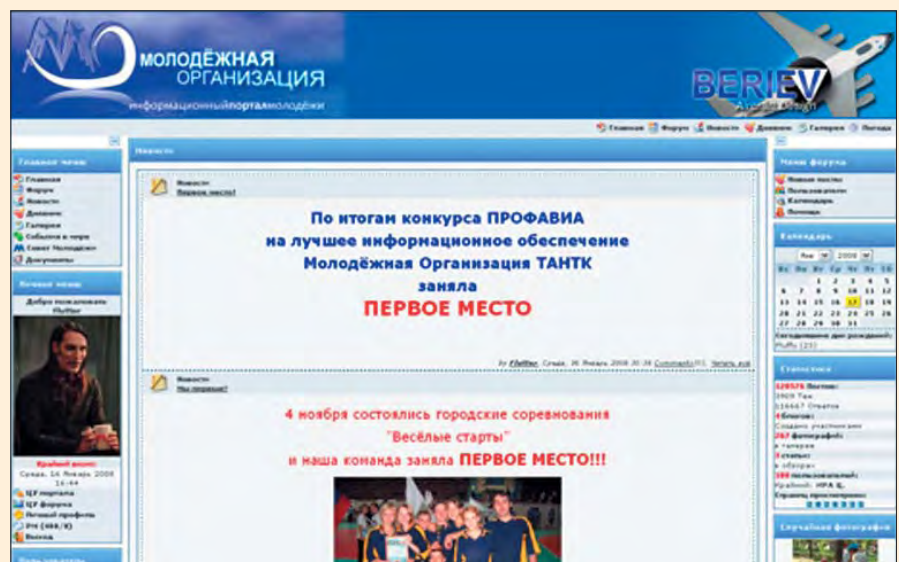
молодого работника общественной жизнью.

В 2005 году молодежная организация решила начать выпуск заводской газеты. Были подобраны хорошие материалы, вышел первый номер, который был одобрен в коллективе. Но издавать периодическую газету в свободное от работы время оказалось достаточно тяжелым делом. К тому же газета должна иметь постоянных редакторов, издателей и т. д. Это привело нас к пониманию необходимости создания нового информационного объекта, которым стал сайт молодежной организации.

Сайт позиционируется как средство свободного общения молодежи, обсуждения совместных проблем, своевременного информирования о проходящих мероприятиях. Для него выделено место на сервере, который находится в локальной сети предприятия. Сайтом управляет администратор, ответственный за информационное обеспечение в молодежном совете, ему также помогают три модератора, наблюдающие за корректностью контента. На главной странице отображаются последние новости из жизни молодежной организации, которые можно тут же обсудить. Каждый посетитель сайта имеет свою учетную запись для общения на форуме. На сайте зарегистриро-

вано около 200 человек, 80-100 из них заходят на сайт каждый день. Также здесь можно просмотреть прогноз погоды и ленты новостных порталов интернета. Фото- и видеоматериалы с мероприятий доступны в разделе «Галерея». На форуме можно обсуждать любые интересные темы, такие, как жизнь молодежи на предприятии, политика, спорт, досуг и другие. На сайте ежегодно проходят фотоконкурсы «Мистер и Мисс ТАНТК».

Резюмируя сказанное, можно из нашего опыта посоветовать при создании подобных сайтов следующее: необходимо вовремя подавать полную и достоверную информацию, стараться, чтобы она доходила до тех, кому она адресована, и в свете новых технологий иметь возможность ее интерактивного обсуждения. Это поможет молодежным советам адекватно оценивать ситуацию в организациях и быстро принимать решения по наиболее важным вопросам или мероприятиям. ■





Профсоюз как форма самоуправления

О. А. Кудрина, председатель первичной профсоюзной организации студентов Уфимского авиационного техникума

Точкой отсчета в информационной работе нашей профсоюзной организации со студентами ГОУ СПО «Уфимский авиационный техникум» можно ежегодно считать дату 1 сентября — начало учебного года. На проходящем в этот день торжественном собрании, посвященном Дню знаний, звучит странное для первокурсников словосочетание: профсоюзная организация. Приглашаются на сцену ребята — активисты, которым вручают именные сертификаты на профсоюзную стипендию. И тут у новичков зарождается интерес: если хорошо учишься — получаешь академическую стипендию, а принимаешь участие в общественной жизни техникума, республиканской организации, уз-

наешь так много нового — за это дополнительная стипендия. Внушительного размера, между прочим.

По плану воспитательной работы в течение первых двух месяцев учебы члены профкома с целью быстрой адаптации студентов проводят в каждой учебной группе ролевые информационно-ориентирующие иг-



ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ



Спрашивайте – отвечаем



Какие документы необходимо предъявлять при заключении трудового договора?

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

В приказе указываются: фамилия, имя, отчество работника, наименование профессии, специальности или должности, квалификация (разряд, класс), в соответствии с которыми будут исполняться трудовые обязанности, а также условия оплаты труда.

Если при заключении трудового договора стороны оговорили конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, то в приказе о приеме на работу указывается это структурное подразделение или конкретное рабочее место. При заключении трудового договора с условием об испытании приказ также должен содержать это условие. Условие

об испытании должно быть указано в трудовом договоре, иначе считается, что работник принят без испытания. Если в трудовом договоре нет условия об испытательном сроке, то включение условия об испытательном сроке в приказ о приеме на работу неправомерно.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Работодатель обязан ознакомить работника со всеми действующими в организации положениями и правилами, которым он в соответствии с его трудовой функцией обязан подчиняться или которые на него распро-

ры, что позволяет учащимся поближе познакомиться с активом профкома. Далее на первых классных часах первокурсникам много рассказывают о предстоящих мероприятиях: познавательных, спортивных, досуговых. Особо подчеркивается, что все мероприятия готовит профком студентов. Кстати, совершенно не случайно актив профкома состоит в основном из ярких личностей, которые не остаются незамеченными уже в первые дни учебы.

Знакомиться с новостями, с необходимой информацией по социальной защите можно не только обратившись в студенческий профком, который, кстати, имеет отдельный кабинет, что есть не в каждом ССУЗе, а также на отдельном информационном стенде.

Ребята с удовольствием принимают участие во всех проводимых республиканской организацией Профавиа мероприятиях с трудящейся молодежью, занимают призовые места, получают премии и с гордостью вывешивают завоеванные грамоты, дипломы и благодарственные письма и на «стене почета» в кабинете профкома и на стенде техникума. Поделиться своими победами, на-



болеевыми проблемами студентам также можно в газете «Студенчество», которая была создана силами не только администрации техникума, но и первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация студентов Уфимского авиационного техникума —

эта та форма самоуправления, которая учит студентов не просто реагировать на происходящее в учебном заведении, но и активно влиять на его жизнь, добиваясь такого решения вопросов, которое приемлемо и для преподавателя, и для студента. ■

страняются. Среди таких документов следует назвать, во-первых, локальные нормативные акты, содержащие правила поведения для данной организации, которым работник обязан подчиняться, а также условия исполнения работниками трудовых обязанностей, должностную инструкцию, разработанную и утвержденную работодателем по должности, имеющейся в штатном расписании организации. Среди локальных нормативных актов можно отметить, в частности, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение (Устав) о дисциплине, Положение о персонале работников, Положение о системе оплаты труда, Положение о времени отдыха, инструкция по охране труда, инструкция по технике безопасности, Правилами техники безопасности, Правилами по безопасному ведению работ, Положением о защите персональных данных работника, различными технологическими инструкциями.

Помимо локальных нормативных актов и документов, указанных выше, работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором, соглашением, действующим в организации, независимо от того, является он членом профсоюза или нет. Работодатель обязан ознакомить работника с

указанными актами до подписания трудового договора, что дает возможность поступающему на работу заранее сориентироваться с условиями будущей трудовой деятельности.

Ознакомление работника с отмеченными выше документами осуществляется непосредственно под роспись работника.

? Какой существует порядок оформления приема на работу?

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных

знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. ■

И общепит, и медицина

В феврале ЦК Профавиа провел семинар на тему «Решение социально-бытовых вопросов на предприятиях отрасли и участие в этом профсоюзных комитетов».

В семинаре приняли участие председатели первичных и территориальных организаций профсоюза, а также заместители руководителей предприятий по социально-бытовым вопросам из Арзамаса, Башкортостана, Воронежа, Верхней Салды, Кирова, Москвы, Московской области, Нижнего Новгорода, Павлова, Ростова-на-Дону, Рыбинска, Сарпула, Тамбова, Ульяновска.

Участники посетили социально-бытовые объекты на предприятиях ФГУП «РСК «МиГ» в Москве и ОАО «Раменский приборостроительный завод», где ознакомились с работой работодателей и профсоюзных комитетов этих предприятий по вопросам темы семинара. Были обсуждены вопросы организации общественного питания, медицинского обслуживания, отдыха работников и членов их семей, продемонстрированы видеоматериалы о том, как решаются социальные вопросы в ЗАО «Авиастар-СП», ОАО «Утес», ОАО «Лепсе», ОАО «РПЗ». В выступлениях участников семинара освещались также вопросы культурно-массовой и спортивной работы, пенсионного обеспечения и медицинского социального страхования, налогообложения предприятий.





В ПРОФСОЮЗНОМ ПОЛЕ

К организации питания – со всей ответственностью

Анализ существующей системы организации питания трудящихся на предприятиях, проведенный Институтом экономики и управления в промышленности, и выборочный социологический опрос среди сотрудников и представителей администраций предприятий по разным регионам страны показал, что около 51 процента работающих пользуются столовыми на предприятиях, остальные основной причиной отказа от пользования столовыми на предприятиях называли дороговизну обедов и высказывали недовольство качеством приготовления пищи, среди них 26 процентов работающих предпочитают приносить еду с собой, 18 процентов имеют возможность обедать дома, 5 процентов обедают на предприятиях общественного питания за пределами места работы. Также, на предприятиях применяются различные формы дотаций на питание, такие как надбавка к заработной плате – 15 процентов предприятий, частичная или полная оплата питания за счет предприятия – 23 процента предприятий, скрытые дотации за счет внесения соответствующих расходов в себестоимость основной продукции – 22 процента предприятий, содержание убыточных столовых – 22 процента предприятий.

Выход из создавшейся ситуации может быть в унификации системы питания на предприятиях и создание прозрачности в финансовой сфере. При сегодняшнем положении, когда выплата налогов по дотациям на питание чередуется с выплатой в одном регионе подоходного налога, в другом - единого социального налога, в третьем – оба налога, а в четвертом – еще и некие дополнительные местные налоги, необходимы соответствующие меры законодательного характера, иначе подобная ситуация однозначно будет сохраняться и в дальнейшем. В целом же без привлечения дополнительных инвестиций как за счет высвобождения внутренних ресурсов предприятий и привлечения их к модернизации столовых, так и за счет внешних инвесторов исправить положение с критическим устареванием основных фондов столовых на предприятиях не представляется возможным.

Для привлечения инвестиций от крупных отечественных продовольственных компаний и зарубежных инвесторов, имеющих большой опыт в организации системы улучшения питания на предприятиях необходимо введение определенных налоговых льгот, без которых трудно ожидать быстрого развития системы и получения от нее от-

Из материалов семинара

Исходя из оценки состояния организации питания в современных условиях и возможности развития сектора общественного питания следует отметить, что на многих предприятиях России недостаточное внимание уделяется вопросу правильной организации питания работников в течение рабочего дня, в то время как от этого зависит здоровье и работоспособность сотрудников, а значит и результаты их деятельности.

дачи как в плане расширения налогооблагаемой базы, так и решения социально-экономических задач. Иначе по-прежнему, сохранится и получит развитие система надбавок на питание в денежной форме, что способно лишь усилить тенденции предприятий к уходу в теневой сектор экономики и способствовать росту безработицы и ухудшению социально-экономической ситуации в стране.

Для развития системы организации питания на предприятиях необходимо на федеральном уровне законодательным путем принять в комплексе решения о вве-

дении льгот по уплате единого социального налога касательно средств, расходуемых работодателем на питание работников в пределах определенного ценового потолка, о введении льгот по уплате подоходного налога при получении работником чеков на питание с частичным или полным освобождением работника от уплаты 13 процентов от суммы средств, расходуемых в системе. Возможно принятие специального Закона (или иного законодательного акта) об организации питания рабочих и служащих, а также принятие подзаконных актов на уровне федеральных министерств и ведомств.

Внедрение системы организации питания на предприятиях способно содействовать выживанию уже существующих предприятий общественного питания, позволит модернизировать сохранившиеся объекты общепита и вывести их на качественно новый, общеевропейский уровень за счет прибыли, получаемой от роста числа клиентов. Внедрение системы, также, позволит получить экономию средств за счет возможности планирования объема производства и инвестиционной деятельности на базе долгосрочных контрактов с операторами организации-эмитента, стимулировать создание новых предприятий общепита и новых рабочих мест, а это, в свою очередь, влечет за собой строительство объектов, их переоборудование, заключение договоров с сельхозпроизводителями о поставке продукции растениеводства, животноводства и связанных с ними производств, что в целом приведет к наполнению бюджета за счет налоговых поступлений от (сопутствующих производств) смежных секторов и отраслей экономики.

Международным бюро труда в 2005 году было проведено исследование, которое показало, что плохое питание на работе ведет к потере приблизительно 20 процентов от общей производительности труда. Как показывают выводы исследова-

ния, впервые рассматривающего режим питания на рабочем месте благодаря улучшению питания на рабочем месте можно добиться повышения национального уровня производительности труда, а программы организации питания на рабочем месте уже при минимальном объеме инвестиций оправдают себя в финансовом плане благодаря уменьшению количества дней отсутствия на работе и числа несчастных случаев на производстве и позволят предотвратить дефицит микроэлементов в организме и возникновение хронических заболеваний.

Слишком часто вопросы питания на рабочем месте рассматриваются в последнюю очередь или же воспринимаются работодателями лишь как досадная помеха и зачастую являются «упущенной возможностью» для повышения производительности труда. Столовые, там, где они существуют, предлагают, как правило, нездоровый и не допускающий изменений выбор блюд, торговые автоматы регулярно заправляются нездоровым товаром, а местные рестораны, кафе могут быть слишком дороги или же не иметь достаточных мощностей для принятия работников соседствующих предприятий. По данным проведенного исследования низкий уровень заработной платы, дефицит здорового питания, низкая производительность труда — звенья одной цепи, связанные с большими потерями в результате распространения хронических заболеваний, и организация здорового питания на рабочем месте является наилучшим способом обеспечения работников возможностью получения здорового питания, по меньшей мере, один раз в день. Наладив партнерские отношения между работодателями и местными предприятиями общественного питания, введение ваучерной системы питания во многих странах мира демонстрируют эффективность «пищевых решений» и способствуют организации здорового питания, а также, предотвращению небезопасного и нездорового режима и рациона питания, которые не менее важны, чем обеспечение защиты на рабочем месте от воздействия химических веществ или шума.

Организация питания на рабочем месте неразрывно связана с основными положениями программы МОТ «Достойный труд». Это — незаменимая основа организации продуктивной трудовой деятельности работников, обязательный элемент социальной защиты трудящихся и важна тема в процессе социального диалога между работодателями и работниками.

Рекомендациями Международной конфедерации труда по организации бытовых учреждений, в рамках которых были определены руководящие принципы организации столовых, кафетериев, буфетов и других учреждений общественного питания, подтверждено понимание того, что рабочее место, где работники проводят третью часть дня, или же половину времени бодрствования, является логически оправданным местом для принятия мер в области здравоохранения.

По состоянию на 01.01.2007 г. на предприятиях отрасли функционирует около 200 столовых и других пунктов общественного питания на более 50 тысяч посадочных мест.

Система традиционного и диетического питания на предприятиях отрасли не была потеряна в

2007 г. и имеет тенденцию к увеличению. Ряд предприятий не только сохранили точки общественного питания, но и увеличили их количество, а также подошли к организации питания с научной точки зрения. Руководителями предприятий и профсоюзными комитетами отводится огромное внимание, по изменению ситуации по организации лечебно-профилактического питания, состоящего из меню с биологически активными веществами, что позволяет снизить последствия влияния вредных веществ на организм человека. Сегодня практически каждый руководитель понимает, что успешная деятельность промышленных предприятий, повышение эффективности производства напрямую зависят от работоспособности их персонала, а правильно организованное питание рабочих и служащих на промышленных предприятиях способствует сокращению потерь рабочего времени, повышению производительности труда, сохранению здоровья работников. Сегодня есть предприятия, которые начинают рассматривать новые технологии приготовления блюд, вводить новое оборудование и технологии переработки продуктов.

При составлении меню учитываются профессия, тяжесть труда, вредные факторы производства. На работах связанных с интенсивным трудом калорийность обедов более высокая, с большим содержанием белковых и овощных блюд.

На работах с вредными условиями труда организована бесплатная выдача молока, кефира, сока, лечебно-профилактическое питание.

Для рабочих занятых на работах с увеличенной продолжительностью рабочего времени организована выдача сухих пайков, за счет средств предприятия. Столовые и буфеты оборудованы всем необходимым торгово-технологическим оборудованием.

Главное направление — большой охват рабочих и служащих предприятия своевременным горячим питанием с учетом всех требований сбалансированного и рационального питания и специфики производства, повышение качества и эффективности питания, широкое использование новых видов продуктов, расширение ассортимента блюд, организация диетического питания.

В коллективном договоре организация питания отражена в отдельной главе.

Работа столовых и буфетов находит отражения в публикациях заводской газеты «Старт», проводится выступления по радио, в том числе с ответами на вопросы трудящихся.

Таким образом, организация питания на многих предприятиях отрасли стала делом первостепенной важности, хотя и является сама по себе достаточно сложной и затратной. Профсоюзные организации сумели доказать работодателям, что здоровье работников — категория экономическая и в не малой мере зависящая от того, как работник питается. При этом такой подход зачастую не зависит от того, крупным или средним является конкретное предприятие. Все дело, как всегда — в отношении к человеку. И в определяющей мере — в активности позиции профорганизации. ■

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



А.Д. Куликов,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «Концерн КЭМЗ»

За долгие годы развития на предприятии освоено много разных изделий, от контакторов, кипятильников до выполненных с использованием современных технологий сложных комплексов эксплуатационного контроля, которые успешно эксплуатируются не только в нашей стране, но и за рубежом.

Сегодня в концерне трудятся около двух тысяч человек в две смены. Завод в числе других является флагманом машиностроения Республики Дагестан, из года в год добивается позитивных результатов. На предприятии есть все условия, чтобы труженикам работалось спокойно и с уверенностью в завтрашнем дне.

В числе таких условий — заводская столовая, зал которой вмещает 240 человек. Количество обслуживаемых рабочих в ней — более 500 человек в день. Питание в основном проводится в одну смену, но организовано оно и для второй смены. Комплексный обед из трех блюд обходится в 15 рублей — остальное дотирует администрация завода. Ежед-

ОАО «Концерн КЭМЗ» (Кизлярский электромеханический завод) основан в 1962 году. Его генеральным директором является Ибрагим Магомедович Ахматов – уважаемый в Республике Дагестан и в целом в России человек.

Как покушаешь, так и поработаешь

невно коллектив столовой кормит вкусно, сытно и быстро одну треть общего числа работающих на заводе. В последние два-три года, помимо комплексных обедов, повара предоставляют рабочим горячую выпечку. Количество обедающих в последнее время удвоилось.

Руководство концерна во главе с генеральным директором И.М. Ахматовым находятся в постоянном поиске форм и методов привлечения молодежи на производство. Молодые люди приходят и уже знают, что на КЭМЗ для тружеников созданы и продолжают создаваться все условия. Администрация завода и работники столовой делают все возможное в плане питания с тем, чтобы заинтересовать работающих остаться на предприятии. В цехах есть оборудованные комнаты приема пищи. А созданная из рабочих комиссия по контролю качества и своевременности питания вместе с профкомом не позволяет ни на шаг отклоняться от запланированного режима.

Повара столовой при составлении меню учитывают профессии работников, тяжесть их труда, вредные факторы производства. На КЭМЗ имеется свое подсобное хозяйство, круглый год обес-

печивающее столовую и мясом, и овощами, и собственной переработанной молочной продукцией. Уже много лет подряд труженики получают свежее молоко на вредных производствах.

Несколько слов о самом здании столовой. Это огромное, построенное в современном стиле трехэтажное сооружение, в котором установлено необходимое технологическое и холодильное оборудование. Последний ремонт, проведенный в 2006-2007 годах, еще более преобразил внутренний и внешний дизайн, поэтому в столовой проводится немало торжественных мероприятий. Хорошо смотрится и ее дворовая территория, на которой расположены красивые клумбы, аккуратно подстриженные кустарники и фонтан, освежающий в летнюю жару.

Заведует столовой прекрасный человек — Татьяна Афанасьевна Самсонова. Вокруг себя она сплотила замечательный коллектив из женщин, профессиональных поваров, которые имеют стаж более 25-30 лет — это С.П. Водопьянова, Н.А. Сиротенко и другие. Наравне с опытными поварами трудятся и молодые специалисты.

Главное направление в работе столовой — как можно лучше об-



служить тружеников предприятия. Это стремление отражено и в коллективном договоре. На заседаниях профсоюзного комитета тема питания поднимается постоянно. Забота при этом одна: как еще более улучшить обслуживание трудящихся, не останавливаясь на достигнутом. Например, по решению администрации и профкома проводится

постоянное обучение работников общепита.

Отзывы членов профсоюза о работе столовой самые положительные. Об этом не раз рассказывала читателям издаваемая в концерне КЭМЗ газета «Кэмзовец». И действительно, наша столовая — лучшая в городе.

Концерн КЭМЗ неоднократно награждался почетными грамо-

тами правительства РФ, ему присвоено почетное звание «Коллектив высокой культуры производства». Он является также победителем различных конкурсов и соревнований среди отраслевых предприятий России. Мы гордимся своим предприятием, и это не просто слова. Человеку работать на КЭМЗ действительно в радость. ■





М. В. Бакулин, председатель
ППО ОАО «ОКБ Сухого»

Ветеранам – достойные условия жизни

В ОАО «ОКБ Сухого» бережно и с уважением относятся к людям, которые отработали на предприятии не один десяток лет и теперь находятся на заслуженном отдыхе. Как правило, это люди, руками которых создавались лучшие образцы авиационной техники, люди, внесшие свой вклад в укрепление обороноспособности страны, люди, которые являлись первопроходцами по многим направлениям работы авиационной промышленности. Эти люди своим трудом заработали право, чтобы, находясь на заслуженном отдыхе, вести достойный образ жизни, учитывая, что размеры их пенсии оставляют желать много лучшего.

Руководство и профсоюзная организация предприятия уже десять лет назад поняли, что своим ветеранам надо помогать для того, чтобы люди не чувствовали себя ущемленными, могли достойно жить.

На предприятии принято «Положение о выплате доплат предприятия к государственным пенсиям неработающим пенсионерам». Этим «Положением» устанавливаются порядок и размеры доплат пенсионерам предприятия. Необходимыми условиями для назначения доплат являются:

уход на заслуженный отдых непосредственно с предприятия; непрерывный стаж работы на предприятии не менее 20 лет для женщин и не менее 25 лет для мужчин.

Размер ежемесячной доплаты каждому конкретному пенсионеру дифференцируется в зависимости от стажа работы на предприятии и установленного в ОКБ на данный момент размера минимальной заработной платы. Если человек проработал более 20 и 25 лет, то соответственно и доплаты для него устанавливаются выше.

Отдельной статьей в «Положении» прописано о доплатах к государственным пенсиям неработающим пенсионерам, внесшим выдающийся вклад в развитие предприятия. Это люди, прорабо-

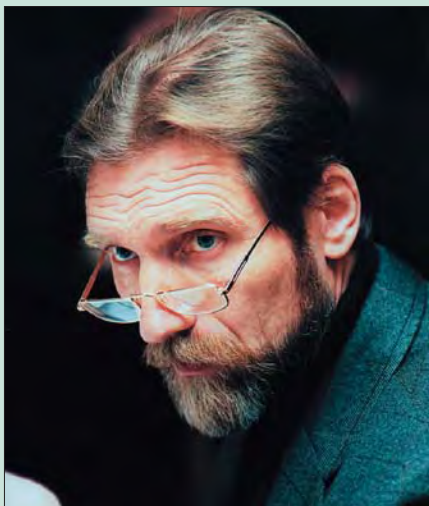
тавшие на предприятии более 35 лет и которые либо являются лауреатами Государственных премий, либо награждены орденами и медалями, либо имеют почетные звания, как государственные, так и отраслевые.

Для этих людей устанавливаются четыре уровня доплат, которые связаны с уровнем средней заработной платы на предприятии.

Эти доплаты устанавливаются строго индивидуально, в процентах к средней заработной плате решением правления – ИТС совместно с профсоюзным комитетом. При этом учитывается фактический стаж работы, количество и виды правительственных наград.

Все эти льготы неработающим пенсионерам направлены на то, чтобы бывшие работники предприятия чувствовали заботу о себе со стороны работодателя и профсоюзной организации, были уверены, что на предприятии помнят их заслуги, трудовые успехи и всегда поддержат в трудную минуту. А это немаловажно и для тех, кто трудится на предприятии сегодня.

Ветераны ОАО «ОКБ Сухого» должны иметь надежную социальную защиту, и они ее получили. ■



А. М. Леонтьев,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «НАЗ «Сокол»

На «Соколе» пенсию считают загодя

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) работников ОАО «НАЗ «Сокол» действует на основании статьи 7.9 коллективного договора и Положения, согласованного с профсоюзным комитетом.

21 декабря 2006 года на заседании профсоюзного комитета была утверждена редакция статьи 7.9 коллективного договора о НПО работников, которая гласит: «Работодатель осуществляет негосударственное пенсионное обеспечение своих работников через Негосударственный пенсионный фонд «Промрегионсвязь» (Фонд) на основании Договора негосударственного пенсионного обеспечения, заключенного между Работодателем и Фондом, и Положения о негосударственном пенсионном обеспечении, определяющего условия участия работников в системе негосударственного пенсионного обеспечения, согласованного с профсоюзным комитетом организации». Профком предоставил право председателю первичной профсоюзной организации согласовать Положение о НПО.

Предложенное нами дополнение в коллективный договор работодателем было принято и в соответствии со статьей 11.2 Колдоговора вступило в силу уже на следующий день.

22 декабря 2006 года председателем ППО было согласовано Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «НАЗ «Сокол», которое разрабатывалось рабочей группой совместно с профсоюзным комитетом.

25 декабря 2006 года Положение было утверждено генеральным директором и с 27 декабря 2006 года оно вступило в силу.

Решение вопросов, связанных с организацией негосударственного пенсионного обеспечения, определение прав работника на получение негосударственной пенсии и прекращение такого права осуществляет постоянно действующая комиссия, в состав которой входит председатель профсоюзной организации.

Условия Положения о НПО

распространяются на работников, состоявших в трудовых отношениях с предприятием на дату введения его в действие.

Негосударственная пенсия назначается по решению комиссии работникам, достигшим пенсионных оснований, имеющим на момент назначения негосударственной пенсии не менее 10 лет непрерывного трудового стажа на предприятии и прекращающим трудовые отношения с предприятием не позднее 6 месяцев с момента наступления пенсионных оснований.

В случае увольнения с предприятия работника по собственному желанию или по инициативе работодателя, он лишается права на НПО.

Сроки выплаты негосударственной пенсии определяются продолжительностью трудового стажа на предприятии и составляют от 5 до 10 лет.

Определен минимальный и максимальный размер пенсии — от 500 до 1500 рублей. Минимальный размер решением комиссии может быть увеличен в зависимости от роста базовой части трудовой пенсии. С 1 октября 2007 г. минимальный размер увеличен до 550 рублей.

Размер негосударственной пенсии зависит от коэффициента не-

прерывного стажа, который принят от 1,3 до 2,5. Для работников, имеющих право на пенсию в связи с вредными условиями труда, действует дополнительный коэффициент, равный 1,2. Действует также коэффициент, учитывающий трудовые заслуги работника.

Выплата пенсии производится ежемесячно.

Изменения и дополнения к Положению оформляются протоколом комиссии, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются генеральным директором.

Внедрение НПО существенно пополнило действующий на предприятии так называемый социальный пакет.

Реальные выплаты, как и предусмотрено Положением, начались с 1 июля 2007 года.

Для оформления НПО на 1 сентября 2007 года подано 1177 заявлений. В том числе 780 человек заключили срочные трудовые договоры от 1 до 3 лет, которые позволяют перенести срок назначения НПО до окончания срочного договора. 302 человека уволилось с назначением им выплат по НПО.

Негосударственное пенсионное обеспечение в ОАО «НАЗ «Сокол» призвано решать двойную задачу: привлечения, закрепления кадров и ротации кадров, особенно среди руководящего состава. ■



Основа социального мира – забота о труженнике

ОАО «Климов»: опыт в цифрах

Сегодня работники ОАО «Климов» имеют довольно высокий уровень социальной защиты, который обеспечивается заработной платой, выплатой льгот и гарантий сверх установленных действующим законодательством. Это результат совместной работы администрации и профсоюзного комитета. В основе ее лежит понимание обеими сторонами того, что источником всех социальных благ является экономика, а уровень социальных стандартов находится в прямой зависимости от масштабов и успешной работы коллектива.

Все сферы социальной жизни коллектива предприятия постоянно находятся в поле зрения профсоюзного комитета и администрации. И одним из главных направлений является организация отдыха и лечения заводчан.

Организуется лечение и отдых работников предприятия в санаториях, домах отдыха и пансионатах. В 2007 году лечение в санаториях прошел 101 человек, на эти цели было израсходовано 2036732 рубля. Большой популярностью у заводчан в последнее время пользуются путевки выходного дня на базе отдыха, где создано все необходимое для занятий физкультурой и спортом. В минувшем году здесь отдохнул 181 работник (израсходовано 946 460 рублей).

Каждое лето дети работников предприятия в возрасте от 7 до 14 лет отдыхают в детском оздоровительном лагере (в прошлом году такой отдых получил 71 ребенок, израсходовано на эти цели 941 852 рубля).

Большую роль в организации лечения работников предприятия играет проводимая работа по предоставлению медицинских услуг, отвечающим всем требованиям современной индустрии здоровья.

На предприятии проводится работа по организации лечения и профилактики заболеваний. Сохранена система учета работников, нуждающихся в санаторном лечении.

В связи с ликвидацией в начале 90-х годов прошлого сто-

летия собственной медико-санитарной части был сделан выбор в направлении заключения договоров с городскими предприятиями здравоохранения по амбулаторно-поликлиническому обслуживанию коллектива завода.

Для улучшения качественных показателей лечебно-профилактической работы на предприятии было принято решение о развитии добровольного медицинского страхования. ДМС в ОАО «Климов» существует с 2000 года. У нас страхуются все работники, прошедшие испытательный срок и не имеющие дисциплинарных взысканий. Второй год предприятие обслуживает страховая компания «Спасские ворота». По действующему договору ДМС застраховано 2187 человек, в том числе 40 из них – ветераны предприятия, находящиеся на пенсии, которым в период работы было присвоено почетное звание «Заслуженный работник предприятия».

В медицинский план ДМС включены такие услуги, как круглосуточная врачебно-диспетчерская служба, дежурство медицинского персонала на предприятии (врач-терапевт и медсестра), скорая медицинская помощь (8 компаний), амбулаторно-поликлиническая помощь (прием специалистов, диагностика, в том числе компьютерная томография и МРТ, физиотерапия, в т.ч. массаж, более 50 ЛПУ), экстренная и платная стационарная помощь в маломестных палатах повы-

шенной комфортности (ведущие лечебные учреждения, в том числе военно-медицинская академия, МСЧ-122, клиники МАЛО, РАН, ГМУ им. Павлова, клиническая областная больница, больницы №№ 2,3,1, дорожная клиническая больница и другие).

По итогам первого года работы со страховой компанией «Спасские ворота» был проведен опрос работников об удовлетворенности работой страховой компанией. Около 80% опрошенных высказались за продолжение сотрудничества со «Спасскими воротами».

Добровольное медицинское страхование предусмотрено действующим коллективным договором, который участвовал в отраслевом конкурсе и был отмечен дипломом первой степени. Финансирование ДМС предусматривает 10 млн. рублей в год. Ежегодно правила выдачи полисов ДМС утверждаются совместно администрацией и профкомом. При увольнении работника полис аннулируется (исключение сделано для заслуженных работников предприятия).

Сотрудникам предприятия проводят функциональные диагностические исследования с применением современных методов рефлексодиагностики, ультразвуковой диагностики органов брюшной полости и малого таза, щитовидной железы, компьютерной диагностики, эндоскопические исследования в ведущих лечебных учреждениях Санкт-Петербурга.

Восьмилетний опыт ДМС на нашем предприятии подтвердил его необходимость и важную роль как одного из важных и эффективных элементов мотивации персонала. Кроме того, ценность получения полиса за счет предприятия усиливается на фоне недостатков ОМС (обязательного медицинского страхования).

Ежегодно на заводе проводится обследование работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам, в том числе занятых во вредных условиях труда. Так, по итогам 2007 года такой осмотр прошли 718 человек. При этом не было выявлено случаев с подозрением на профессиональные заболевания, а также работников, отнесенных к группе риска по возникнове-

нию профессиональных заболеваний. 270 заводчанам были рекомендованы лечебно-профилактические мероприятия и санаторно-курортное лечение, а 25 — направлены на дополнительное обследование. В обследовании участвовали терапевт, невролог, отоларинголог, хирург, гинеколог, дерматолог, врач функциональной диагностики.

О том, насколько высока социальная составляющая коллективного договора между администрацией и профкомом в части укрепления здоровья работников предприятия, красноречиво говорят цифры. Вот некоторые из них. В 2007 году было выделено 297 278 рублей в качестве материальной помощи на лечение, операции, приобретение лекарств. В 1 млн. 600 тыс.

рублей обошлись заводу в целом единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию.

Материально поддерживаются не только работающие, но и пенсионеры. В настоящее время на заводе состоят на учете 900 работников, ушедших на заслуженный отдых. В прошлом году Совету ветеранов на различные нужды (в основном на лечение и приобретение лекарств) было выделено 120 тыс. рублей.

Это лишь отдельные штрихи многоплановой заботы о тружениках завода. Мы считаем, что эта забота лежит в основе социального мира, который царит в коллективе. ■

Е. В. Введенская,
директор по персоналу,
В. П. Ноздряков,
председатель профкома



В №3 «Вестника Профавиа» за 2007 г. мы начали вести рубрику «Летопись профсоюза», в которой приводились наиболее интересные и значимые для истории профсоюза моменты. Продолжая эту традицию, мы подготовили несколько фрагментов из статей «РАТАП», опубликованных в 1993 г. Кое-что может показаться странным, даже смешным, ведь теперь техника перешла на совершенно другой уровень, и идет непрерывное совершенствование имеющихся моделей летательных аппаратов и разработка новых. Но именно тогда, с первых, поначалу неуклюжих самолетов, и начиналась современная российская авиация.



Разваливающиеся домишки, в которых жили рабочие «Дукса»

Рабочий стал подлинным хозяином своей страны, хозяином своего завода.

Товарищ Гольдштейн — рабочий «Авиакима», электромонтер, несет общественную нагрузку. Он — профгруппорг группы электромонтажной мастерской цеха № 10. Его профгруппа — одна из лучших на заводе.

Вся сила этой группы заключается в том, что вокруг т. Гольдштейна сколочен крепкий добровольческий актив. Люди работают на участках, которые им ближе и понятнее.

Из 80 человек, являющихся в группе, 28 — добровольный актив профгруппы. И каждый из них отвечает за какой-нибудь участок.

У т. Гольдштейна заведен точный учет боевых профсоюзных сил.

Он следит за их правильной расстановкой. Его добровольцы расставлены по бригадам таким образом, чтобы в каждой бригаде было несколько человек актива.

В группе висит большой лист бумаги, где подробно написано, что нужно сделать в ближайшей

р. М. С. В. в. р. о. т. с. р. о. н. с. а. т. и. о. ч. в. с. к. ч. л. е. н. с. т. в. о. м.

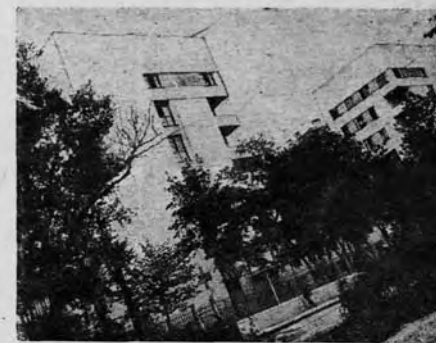
Неплохой работник у меня Апарин — электромонтер, сборщик членских взносов. Он в дни полочки и до нее побывает во всех группах, разъяснит каждому, куда идут членские взносы, и в результате в группе нет ни одного злобного неплательщика.

Группа недавно обсудила вопрос об уплотнении рабочего дня, как работать производительнее все 420 минут в смену.

Наряду с тем, что отдельные товарищи берут на себя обязательство максимально уплотнить свой рабочий день, группа добилась от администрации установки недостающих верстаков и новых тисков, изготовления стремянки, установки электропечи и т. д.

Хозяйским глазом следит вся группа за каждым участком работы. Выкованные в ней новые люди крепко, напористо дерутся за план первого года второй пятилетки, за боевые лозунги Ленинской партии.

И. ПОЛОНСКИЙ.



Один из новых домов для рабочих завода им. Авиакима

Рождение гигантов

В №12 (1933):

«В подарок Октябрю — новый воздушный гигант»

«Совсем еще недавно на месте Харьковского завода гражданского самолетостроения была маленькая мастерская, предназначенная специально для ремонта машин зарубежных марок, курсировавших по ави-

линии Укрвоздухпути. 26 рабочих — это все, что там было до 1926 года.

7 лет назад небольшая группа специалистов — Калинин, Руденко и Савицкий, — представляя собой конструкторское бюро, взялась за новые конструкции и постройку советских самолетов.

... в 1928 г. были построены первая советская машина К-2, затем К-3 и

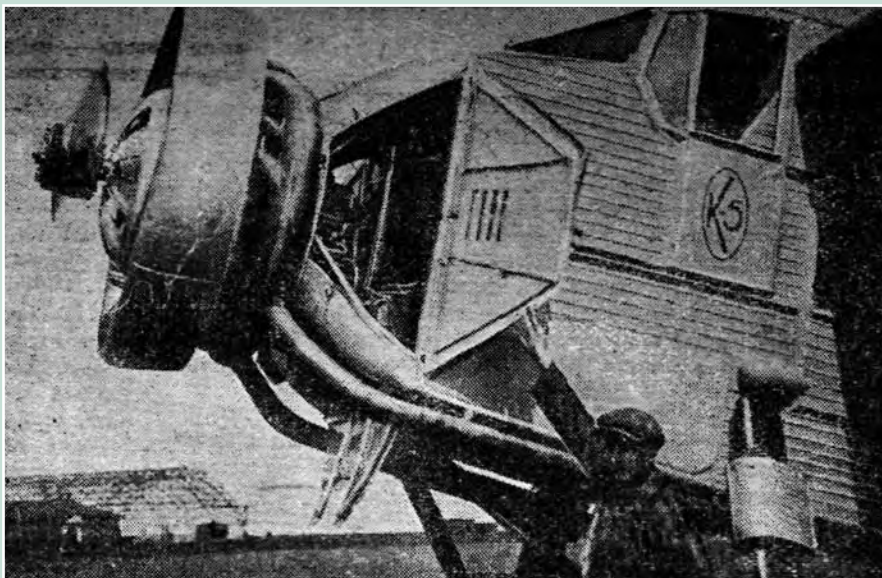
К-4, вошедшие в первую серию гражданских самолетов.

... Конструкция Харьковского завода К-5 — пассажирский 10-местный самолет, самое распространенное воздушное такси в СССР.

... К XVI годовщине Октября будет готов и сдан на государственные испытания мощный самолет-гигант К-7, построенный из хромомолибденовой стали, на сварке. Она впервые применяется в конструкции такого большого самолета на этом заводе.

Внутри крыла К-7 расположены 4-местные каюты, размещенные вдоль двух коридоров, по которым могут свободно разгуливать пассажиры. В центре самолета устроены салон с буфетом и курительная. В конце коридоров — кухня для горячей пищи и уборные. В крыле же имеются помещения для багажа и почты.

В этом году завод, несмотря на перебои с доставкой сырья, плохое оборудование и недостаток транспорта, успешно выполняет правительственное задание по выпуску самолетов. Значительную, если не решающую роль здесь играют партийные и профсоюзные организации, умеющие оперативно включаться в работу и поднимать энтузиазм спящего коллектива рабочих и ИТР завода».



В профгруппе куются новые люди

«Завод находился в Ямской слободе. До империалистической войны он весь умещался в небольшом 3-х этажном здании.

... «Дукс» в ту пору изготовлял велосипеды и изредка чинил машины. Здесь было всего 300 рабочих, и их рабочий день продолжался 9 часов.

Приближалась империалистическая война. Хозяйчик з-да Миллер почувствовал, что «работа на войну» — золотое дело. Завод перешел на изготовление новой продукции — начал делать самолеты.

... В 1912 году впервые появилась на заводе профессиональная организация. Работали в тяжелых условиях подполья. Из 3 тыс. рабочих было только 50 членов профсоюза. В союз вовлекали очень осторожно, боясь предательства и хозяйских шпионов.

Однако к 1914 году организация уже насчитывала 150 членов. Появились членские билеты и даже перешли на легальное существование.

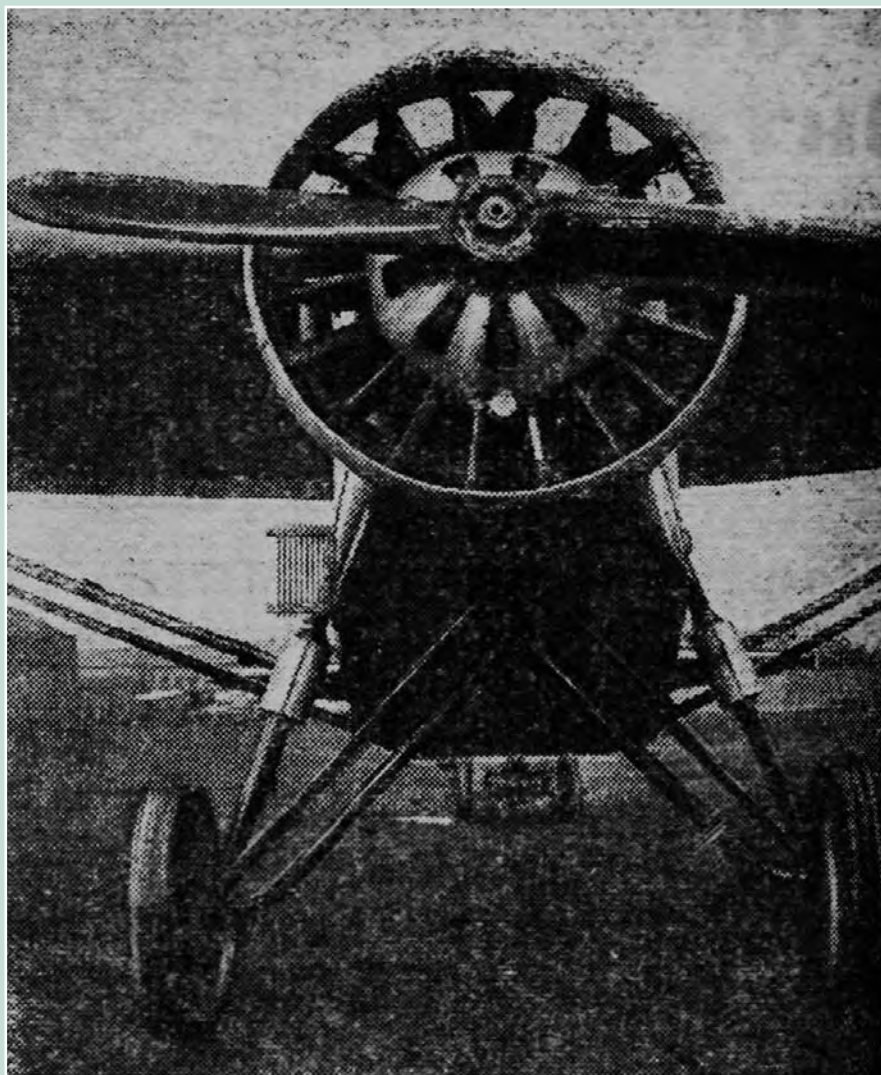
... Сейчас трудно себе представить старый «Дукс» с его коробочными цехами, запыленными окнами, темным подвалом, в котором помещались штамповка и паялка, где от газа и пыли буквально задыхались рабочие. Тогдашняя «механизация» ограничивалась веревкой, по которой машины спускались из сборочного цеха вниз.

... На месте допотопного «Дукса» советская власть воздвигла новый гигант самолетостроения — завод им. Авиахима.

... У рабочего-авиахимовца есть свой клуб с прекрасной комнатой отдыха, где можно поиграть в шахматы, поговорить с приятелем. Здесь также можно посмотреть кино, взять из библиотеки интересную книгу, почитать в уютной читальне журнал и газету.

... Большинство старых рабочих, живших раньше в жалких лачугах Ямской слободы, сейчас переселилось в новые светлые, просторные дома».

К сожалению, не все мечты удалось реализовать. Самолет-гигант К-7 разбился 21 ноября 1933 года



на одиннадцатом испытании, на котором планировалось выяснить максимальную скорость самолета. На третьем заходе К-7 пошел на снижение, врезался в землю и загорелся. Пятнадцать человек из двадцати, участвующих в испытаниях, погибли. Комиссия, расследовавшая причины катастрофы, пришла к выводу, что К-7 разбился из-за деформации хвостового оперения, вызванной сильным колебанием («флаттер»). В то время устранить это явление еще не удавалось. Конструкторское бюро было переведено в Воронеж, а сам завод переименован в «№135». Талантливого конструктора К.А. Калинина и еще нескольких сотрудников обвинили в шпионаже и вредительстве, и в 1938 году они были арестованы НКВД.

Завод «Дукс» ведет свою историю с 1894 года, когда обрусевший немец Юрий Александрович Меллер основал в Москве, в сарае на Садово-Триумфальной площа-

ди, мастерскую по производству велосипедов. Позже он перенес ее в Ямскую слободу, которая и стала Акционерным обществом «Дукс» в 1900 г., сменившим специализацию на производство железнодорожных дрезин, автомобилей, мотоциклов и т.д.

30 декабря 1918 г. завод был переименован в Государственный авиационный завод (ГАЗ) №1. В 1923 г. были выпущены первый самолет-разведчик Р-1 и первый советский истребитель, низкоплан ИЛ-400 (И-1) конструкции Н.Н.Поликарпова. В том же году шефы из Общества друзей воздушного флота присвоили заводу имя ОДВФ. Через два года Государственный завод № 1 уже имел имя нового шефа — «Авиахима».

12 апреля 1961 г. на орбиту был выведен космический корабль «Восток» с Гагариным на борту. В 1961 г. завод № 1 получил новое звучное имя «Прогресс», которое носит до сих пор.

Елена Гиро

С 29 февраля по 1 марта в г. Дубна впервые состоялись отраслевые комплексные соревнования среди предприятий авиационной промышленности на Кубок Профавиа по шести видам спорта.

На Кубок Профавиа

В соревнованиях приняли участие семь команд, в том числе: 4 команды из Москвы, 2 – из Московской области и 1 – из г. Саратова. Организаторами соревнований являлись ЦК профсоюза и профсоюзный комитет ОАО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я.Березняка».

В лыжной эстафете из 4 этапов по 3 км классическим стилем победу четвертый год подряд одержала команда ОАО «МПП им. В.В.Чернышева». Второе место завоевала команда ФГУП «РСК ЗМиГ». Третьими в эстафете стала команда ОАО «АК им. С.В.Ильюшина».

В соревнованиях по плаванию на 50 метров вольным стилем победителями стали:

- 1 место – команда ОАО ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка»
- 2 место – команда ОАО «МКБ «Факел»
- 3 место – команда ОАО «СЭПО-ЗЭМ»



В соревнованиях по стрельбе из пневматического оружия на расстоянии 10 метров с упора:

- 1 место – команда ОАО ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка»
- 2 место – команда ФГУП ЗРСК «МиГ»
- 3 место – команда ОАО НПО «Наука»

В соревнованиях по дартсу победили:

- 1 место – команда ОАО «АК им. С.В.Ильюшина»
- 2 место – команда ОАО «МПП им. В.В.Чернышева»
- 3 место – команда ОАО ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка»

В соревнованиях по волейболу участвовали 6 команд из 7. Соревнования проводились по олимпийской системе согласно жеребьевке. Встреча состоялась из одной партии до 25 очков.

- 1 место – команда ОАО «СЭПО-«ЭМ»

- 2 место – команда ОАО «НПО «Наука»
- 3 место – команда ОАО «АК им. С.В.Ильюшина»



Соревнования по перетягиванию каната также проводились по олимпийской системе победителями стали:

- 1 место – команда ОАО «МПП им. В.В.Чернышева»
- 2 место – команда ОАО «МКБ «Факел»
- 3 место – команда ОАО «НПО «Наука»



В индивидуальных лыжных гонках свободным стилем места распределились следующим образом:

- В гонке мужчин на 10 км:
- 1 место – Андреев Алексей (33.22) ФГУП РСК «МиГ»
 - 2 место – Черников Василий (34.00) ОАО ГосМКБ «Радуга»
 - 3 место – Демин Сергей (34.32) ОАО «АК им. С.В.Ильюшина»



Среди ветеранов в гонке на 5 км:

Мужчины

- 1 место – Гаврилов Михаил (17.43) ОАО «АК им. С.В.Ильюшина»
- 2 место – Сулов Сергей (18.41) ОАО «МПП им. В.В.Чернышева»
- 3 место – Тмарков Сергей (19.28) ОАО «МПП им. В.В.Чернышева»

Женщины

- 1 место – Голикова Светлана (24.56) ОАО «СЭПО-«ЭМ»
- 2 место – Григорян Людмила (25.38) ОАО «НПО «Наука»
- 3 место – Кошелева Татьяна (30.06) ОАО «МПП им. В.В.Чернышева»

В гонке женщин до 45 лет на дистанцию 5 км была заявлена только одна участница из команды ФГУП РСК «МиГ» Григорьева Елена, которая пробежала с результатом 25.32.

При закрытии соревнований на Кубок Профавиа к участникам с приветствием обратился председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К.Соловьев, который поблагодарил всех присутствующих за активное участие и выразил надежду на дальнейшее продолжение развития физической культуры и спорта на предприятиях авиационной промышленности и продолжение практики организации комплексных соревнований.



Переходящий Кубок Профавиа «Крылья России» за победу в лыжной эстафете руководителей производства, профсоюзных и спортивных организаций был вручен команде ОАО «МПП им. В.В.Чернышева».

Победителем в комплексных соревнованиях среди предприятий авиационной промышленности на Кубок Профавиа была признана команда ФГУП РСК «МиГ».

Победители и призеры в личном зачете были награждены Дипломами ЦК профсоюза, золотыми, серебряными и бронзовыми медалями. Награды вручал председатель профсоюза Н.К. Соловьев.

Победители и призеры в личном зачете были награждены Дипломами ЦК профсоюза, золотыми, серебряными и бронзовыми медалями. Награды вручал председатель профсоюза Н.К. Соловьев.

Е. А. Шуляренко,
заведующая отделом социальных гарантий