

В работе семинара приняли участие 25 представителей профсоюзных организаций Башкортостана, Татарстана, Московской, Пермской, Ростовской, Самарской областей, городов Москвы, Ульяновска и Саратова. Также в семинаре участвовали заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А. А. Ефименко, заведующая организационным отделом ЦК профсоюза Т. А. Власенко.

Перед участниками выступили Е. Е. Егоров, председатель Федерации профсоюзов Самарской области, П. Г. Ожередов, председатель Самарской областной организации Профавиа, В. В. Банников, директор НОУ «Учебный центр профсоюзов Самарской области».

В рамках семинара состоялся круглый стол «О практике работы организаций профсоюза по выполнению решений XV съезда, в том числе по сохранению и увеличению уровня профсоюзного членства, реализации Концепции информационной деятельности. Организация работы выборного органа и аппарата».

С информацией о положении дел в отрасли, о проекте Федерального отраслевого соглашения на 2008 – 2010 гг., о выполнении решений XV съезда профсоюза выступил А. А. Ефименко, заместитель председателя профсоюза.

Также на «круглом столе» практически все участники семинара имели возможность поделиться своим опытом.

Особый интерес вызвало сообщение коллег из республикан-

## ...А Устав надо учить!

Семинар с заместителями председателей и специалистами по организационной работе территориальных и первичных профсоюзных организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности прошел с 3 по 7 сентября 2007 г. в Самаре на базе НОУ «Учебный центр профсоюзов» Федерации профсоюзов Самарской области.



ской организации Профавиа Башкортостана об организации информационной работы, о проводимых мероприятиях: презентациях профсоюзных организаций, молодежных вечерах

отдыха, викторинах и конкурсах (в том числе и на знание Устава), об организации на предприятиях «телефона доверия». В республиканской организации на крупных предприятиях работает ин-



формационная группа, которая на рабочих местах рассказывает о деятельности профсоюзных организаций всех уровней. Проводится республиканский конкурс «Лучший молодой профсоюзный лидер Республики Башкортостан», где выявляются молодые, творчески работающие профсоюзные лидеры, а также конкурс «На лучшую информационную работу в первичных профсоюзных организациях». В первичных профсоюзных организациях проводится чествование работников предприятий в связи с 50-летним стажем в профсоюзе, чествование при уходе на пенсию, повышении по службе.

О работе профсоюзного комитета ОАО «Моторостроитель» (г. Самара) по сохранению и увеличению профсоюзного членства рассказала председатель организационно-массовой комиссии профкома Т. В. Коврижкина.

Она обратила внимание на то, что в коллективный договор ОАО «Моторостроитель», принятый в феврале 2007 года, включен пункт о распространении социальных льгот и гарантий только для членов профсоюза. Работа по вовлечению в члены профсоюза начинается с отдела кадров, где поступающих на работу знакомят с коллективным договором и вручают информационный листок, в котором отражены льготы и гарантии для членов профсоюза. В цехах и отделах предприятия не реже чем один раз в квартал проводятся профсоюзные собрания по вопросам выполнения и заключения коллективного договора, в связи с юбилейными датами

профсоюза и предприятия, отчетно-выборные и другие. К собраниям обязательно готовится информационный материал о работе профсоюзного комитета.

На ОАО «Моторостроитель» регулярно (2 раза в месяц) выходит многотиражная профсоюзная газета «Профсоюзный Вестник МС» тиражом 500 экземпляров, где помещаются все материалы, отражающие профсоюзную деятельность первичной профсоюзной организации, обкома, ЦК профсоюза, ФПСО.

ППО ОАО «Моторостроитель» является участником и призером всех смотров-конкурсов, проводимых отраслевым профсоюзом и Федерацией профсоюзов Самарской области.

Непосредственно учебный процесс проводился с помощью активных форм обучения. Не обошлось, конечно же, и без лекций преподавателей.

«Имидж профсоюзной организации» — первая тема семинара, с которой выступила заместитель директора по научной работе Учебно-методического центра профсоюзов Оренбургской области Г. А. Дмитриева.

Имидж профсоюзной организации, в первую очередь, определяется имиджем профсоюзного лидера, который складывается из нескольких составляющих: коммуникабельность, образованность, привлекательность, ораторские способности, умение одеваться.

Заведующая учебным отделом УМЦ профсоюзов Оренбургской области Т. А. Смелкова провела несколько ролевых и ситуационных игр:

- по эффективным технологиям вовлечения работников в профсоюз. Так, на примере ОАО «СНТК им. Д. Кузнецова» (г. Самара), где имеется многомесячная задолженность по заработной плате, был проведен тренинг по вовлечению в профсоюз работников предприятия через совместные действия (митинги, пикеты администрации предприятия);

- по структуре профсоюза — возможности и ограничения для решения задач вовлечения работников и активизации членов профсоюза.

Все участники семинара были разделены на три команды, каждая из которых выступала со своим девизом и имела свое название.

Игры на знание Устава профсоюза и определение значимости направлений профсоюзной работы всех раззадорили. Все считали, что Устав знают, и ответы будут правильные. Но оказалось, что в этом вопросе имеется много «подводных камней».

При подведении итогов семинара все участники дали высокую оценку работе преподавательского состава и поблагодарили ЦК профсоюза за содержательный семинар, а также получили удостоверение о прохождении обучения.

В рамках культурной программы для участников семинара были организованы экскурсия по г. Самаре и посещение музея «Бункер Сталина».

*В. В. Гудкова,  
заведующая организационным  
отделом Самарской областной  
организации профсоюза*



# Семинар-совещание профсоюзного актива отрасли по охране труда

С 10 по 14 сентября 2007 года на базе НОУ «Учебно-методический центр Нижегородского облсофпрофа» прошел семинар профсоюзного актива отрасли по охране труда.

В работе семинара приняли участие 47 активистов Профавиа из 19 регионов России от Воронежа до Бурятии, в том числе технические инспекторы по охране труда, председатели комиссий по охране труда профкомов, старшие уполномоченные (доверенные лица) по охране труда и профсоюзные активисты, представляющие службы охраны труда предприятий.

Это первый семинар по охране труда после XV съезда профсоюза, на котором была определена основная, стратегическая задача, которую озвучил председатель профсоюза Н. К. Соловьев: «Защита и сохранение жизни и здоровья трудящихся являются приоритетным направлением в деятельности профсоюза». Данная задача и определила тему и программу работы семинара.

С приветственным словом к участникам семинара обратился председатель Нижегородской областной организации профсоюза А. И. Колесов.

Затем заместитель председателя профсоюза Ю. М. Дмитриев в своем выступлении рассказал о планах и перспективах деятельности ЦК профсоюза по вопросам охраны труда и пожелал участникам успешной и плодотворной работы на семинаре в Нижнем Новгороде.

В рамках семинара с большим докладом выступил член ЦК профсоюза, председатель комиссии ЦК профсоюза по охране труда и здоровья А. И. Мельников. Он остановился на задачах и нерешенных проблемах профсоюзного контроля охраны труда на ближайшее пятилетие, отметил большой опыт, накопленный в профсоюзе технической инспекцией труда.

В рамках семинара обсуждались такие вопросы как:

- состояние травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли;

- деятельность инспекции по ликвидации характерных нарушений при предоставлении досрочных пенсий, значение контрольной функции профсоюза при рассмотрении дел в судах;

- о некоторых проблемах социального страхования: возмещение причиненного вреда, понятие не страхового н/случая, порядок возврата предприятиям 20% средств страховых взносов.

С докладами по этим и другим актуальным темам выступил ряд участников семинара.

В. Г. Нечитайлов, технический инспектор труда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в Ростовской областной организации профсоюза, рассказал об опыте формирования и работы профсоюзного актива по охране труда в Ростовской областной организации, высказал ряд критических замечаний по организации и проведению итогов ежегодных смот-

ров на звание «Лучший технический инспектор профсоюза», поделился опытом работы по охране труда в ОАО «Алкоа Металлург Рус», г. Белая Калитва.

Р. В. Калякуллин, технический инспектор труда – главный технолог ФГУП «Уфимское агрегатное ПО», выступивший с рефератом, отметил, что в условиях перегрузки государственной инспекции труда особую важность и актуальность приобретает профсоюзный контроль охраны труда. Он остановился на методике контроля полноты отражения требований охраны труда в технологической документации.

Н. М. Козлов, технический инспектор труда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в Нижегородской областной организации профсоюза, поделился опытом проведения совместных со службами охраны труда совещаний.

С рассказом об опыте своей работы выступили также Е. В. Косолапов, заместитель председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», С. М. Поляков, технический инспектор труда – заместитель председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Пермские моторы».



В ОАО «Гидроагрегат»

Старший уполномоченный – заместитель руководителя службы охраны труда ФГУП ММПП «Салют» Д. Ю. Моисеев (г. Москва) продемонстрировал короткометражный фильм о заводе, рассказал о традициях и достижениях в области охраны труда, поделился опытом организации трехступенчатого метода контроля.

П. Н. Ефремов, заместитель председателя комитета охраны труда – заместитель главного инженера ОАО «АНТК им. Бериева» (г. Таганрог), доложил о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, рассказал об опыте совместной работы профсоюзной организации и администрации на принципах социального партнерства.

В. А. Емельянов, технический инспектор труда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод», поделился практикой организации и проведения целевых и комплексных обследований подразделений предприятия.

Член ЦК профсоюза, заместитель председателя комиссии ЦК профсоюза по охране труда и здоровья, старший уполномоченный ОАО ПАО «Инкар» (г. Пермь) В. В. Трапезников рассказал об опыте организации работы уполномоченных, высказал критические замечания о недостаточном внимании к проведению общероссийского Дня охраны труда, предложил проводить подобные семинары чаще, но акцент делать на практических занятиях и тренингах.

В последний день работы семинара, открывая заседание круглого стола, заведующий отделом охраны труда ЦК профсоюза Ю. К. Елисеев отметил, что в отрасли была проведена организационная работа по увеличению количества технических инспекторов труда. Численность технической инспекции в настоящий момент составляет 39 человек.

Восстановлены и активно работают институты технической инспекции труда профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц во многих регионах России и первичных профсоюзных организациях. В первичных профсоюзных организациях прямого



В ОАО «Восход»

подчинения успешно работают В. А. Емельянов (ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод», Бурятский регион), П. Б. Арсланов (ОАО «Комсомольское-на-Амуре АО», Дальневосточный регион), В. В. Шургин (ОАО «Рыбинские моторы», г. Рыбинск) и на других предприятиях и в регионах, где создана техническая инспекция труда.

Участники «круглого стола» рассказали о своем опыте работы и поделились с коллегами приемами и методами организации работы по охране труда. Заместитель председателя профкома ОАО «РПЗ» (г. Раменское) М. В. Балашов рассказал о состоянии охраны труда, системе профсоюзного контроля на предприятии и взаимодействии службы охраны труда и профкома.

Все участники положительно отзывались о семинаре и дали

ему хорошую оценку. Также были внесены предложения об изменении учебного процесса будущих семинаров. Основу учебного процесса должны составлять деловые и ситуационные игры, это позволит вовлечь в работу семинара каждого участника.

Для участников семинара Компания ЗАО «Валетек ПРОДИМ-ПЕКС» провела презентацию и дегустиацию заменителей молока.

Кроме лекционной программы участники семинара посетили авиационные предприятия ОАО «Гидроагрегат» и ОАО «Восход» в г. Павлово.

Семинар закончился принятием обращений участников к депутату Государственной Думы Российской Федерации А. К. Исаеву и министру Минздравсоцразвития Российской Федерации Т. А. Голиковой. ■



В ОАО «Гидроагрегат»



## Есть чему учиться друг у друга

### Осваиваем международный профсоюзный опыт

Давние, протяженностью более 50 лет отношения связывают города-побратимы Санкт-Петербург и Гамбург. И все активнее взаимодействуют по обмену опытом работы наши профсоюзы металлообрабатывающей промышленности.

**В** последние годы стал традиционным обмен делегациями профсоюзных активистов. Реализовано несколько программ обмена молодежными делегациями с посещением пред-

приятий, проведением деловых игр, семинарских занятий. Все это стало возможным благодаря созданию «Союза металлистов» в Санкт-Петербурге и его взаимодействию с профсоюзами г. Гам-





бурга «ИГ Металл», учебным центром профсоюзов г. Гамбурга «Арбайт унд Либен» и немецким молодежным фондом им. Фридриха Эберта в рамках подписанного долгосрочного договора о сотрудничестве.

Недавно обе стороны выдвинули пожелание составить программу очередного обмена и реализовать ее с участием молодежных групп в рамках одной отрасли авиастроителей, учитывая, что в Гамбурге имеется один из крупнейших заводов корпорации «Эйрбас». С этой целью с 7 по 14 октября 2007 года в России находилась группа из Германии в количестве 13 человек. Девять из них представляли совет и проф-

союзный актив завода корпорации «Эйрбас», а также руководство профсоюзов г. Гамбурга «ИГ Металл», учебного центра и фонда им. Фридриха Эберта.

Гости посетили в Санкт-Петербурге ОАО «Климов» и ОАО «Техприбор», в Воронеже — ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество», в Москве — Луховицкую площадку ФГУП РСК «МиГ». Они знакомились с производственными цехами, заводскими музеями боевой и трудовой славы, встречались с руководителями предприятий и профсоюзным активом. На этих встречах проходило обсуждение широкого спектра вопросов, интересующих обе сторо-

ны, намечались пути дальнейшего сотрудничества и обмена. Гости интересовались такими вопросами, как организация подготовки рабочих кадров и перспективы трудовой деятельности молодежи.

Немецкую делегацию поразило радушие и теплый прием, мы искренне почувствовали взаимное расположение и заинтересованность друг в друге. Наше общение показало, насколько схожие у нас проблемы и вопросы, но в то же время как иногда по-разному мы подходим к их решению, и насколько полезными поэтому могут быть наши контакты.

Уже сегодня производство такой продукции, как авиацион-





ная техника, выходит за рамки одной страны. По сути, так и должно быть, ее делают всем миром, так как станки, оборудование, технологии, которые используются при создании и изготовлении современных самолетов, выполняются лучшими фирмами мира. Уже сегодня многие предприятия по изготовлению ряда узлов и деталей связаны тесными узами с зару-

бежными фирмами, в том числе и «ВАСО», которое изготавливает для «Эйрбаса» пилоны для крепления двигателей самолета.

Конечно, мы патриоты своего Отечества, и нам есть, чем гордиться. Но законы рынка жестки, удержаться в нем крайне сложно, для этого нужно создавать и выпускать современные конкурентоспособные самолеты.

Поэтому опыт не знает границ, и сотрудничество неизбежно. И об этом шел разговор на наших встречах. Мы согласились с тем, что обмен опытом работы, в том числе профсоюзной, будет полезен.

**Виктор Федосов,**  
председатель территориальной  
организации профсоюза  
Санкт-Петербурга  
и Ленинградской области

## Под защитой – женщины

Прошел год после рассмотрения на президиуме ЦК профсоюза вопроса о работе первичных профсоюзных организаций, объединяемых территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области, по защите социально-трудовых прав работающих женщин. На заседании Совета территориальной организации профсоюза обсуждены итоги выполнения рекомендаций комиссии ЦК профсоюза и решение президиума ЦК профсоюза по данному вопросу.

Опытом своей работы поделились представители первичных профорганизаций ведущих предприятий СПб – ОАО «Красный Октябрь», ОАО «Климов», ОАО «Техприбор». Члены Совета обсудили выводы и предложения комиссии ЦК профсоюза и пришли к выводу, что такие проверки приносят пользу.

Отделы кадров и службы предприятий, на которых прошла проверка, с интересом отнеслись к выводам комиссии ЦК профсоюза и ее рекомендациям, в своей практической работе реализовали все замечания и предложения. Так, при заключении новых коллективных договоров в ОАО «Климов», ОАО «Техприбор» предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы,

предоставляемые в удобное время одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, и работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет. Ведется постоянная работа над совершенствованием трудовых договоров и должностных инструкций.

За прошедший период не было ни одного обращения в профсоюзные органы по вопросам или конфликтам, связанным с трудовыми договорами. Продолжается работа и с уполномоченными по охране труда. В настоящее время ведется их переподготовка, а точнее говоря, обучение с вручением удостоверений уполномоченных по охране труда, нагрудных знаков, журналов и т.д. Такое вручение состоялось в ОАО «Климов», готовится на других предприятиях отрасли с участием территориальной организации.

В целом практика работы первичных профсоюзных организаций, объединяемых территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области, на заседании комиссии ЦК профсоюза по правозащитной работе была признана положительной.

*Юридический отдел ЦК Профавиа*

В 2007 г. первичной профсоюзной организации ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод» исполнилось 70 лет. На протяжении всего этого времени на предприятии активно ведется работа по обучению и подготовке профсоюзных кадров. Связано это в первую очередь с тем, что на ОАО «У-УАЗ» первичная профсоюзная организация пользуется заслуженным авторитетом, как среди работников, так и среди руководителей предприятия, и инициативные, грамотные профсоюзные активисты – залог успеха и положительного имиджа профсоюзной организации.



Т. В. Сабаева, председатель  
первичной профсоюзной организации ОАО «У-УАЗ»

## Равный обучает равного

На сегодняшний день система профсоюзного образования в профсоюзном движении России находится в постоянном развитии. Важно осознавать, что в современных условиях невозможно усвоить даже сотую или хотя бы тысячную часть тех знаний, которые создаются с невероятной скоростью. Именно поэтому возникает потребность в использовании новых методов и технологий при обучении профсоюзных кадров. Но это отнюдь не означает, что традиционные подходы к обучению профсоюзных кадров и актива устарели. Речь идет о том, чтобы найти оптимальный вариант обучения.

Борьба с нерегулярностью и бессистемностью профсоюзного обучения — вот главная задача, которая стояла перед нами в постперестроечное время. Знания, полученные нашими специалистами после обучения в Академии труда и социальных отношений, а также в методическом республиканском учебном центре профсоюзного обучения, позволили по-новому взглянуть на систему обучения профсоюзных кадров.

Наряду с традиционными, на нашем предприятии используются современные методы обучения профактива с использованием электронных средств коммуникации. Это позволяет получать информацию не только об изменении законодательной базы, касающейся работы проф-

союзной организации, но также позволяет ознакомиться с работой и деятельностью других профсоюзных организаций нашей отрасли. Конечно, использование интернета на сегодняшний день требует немалых затрат, но все же такие занятия мы стараемся проводить раз в квартал.

Как известно, значительная часть членов профсоюза пассивна и лишь формально участвует в деятельности своих подразделений, плохо представляет свои права и интересы в социально-трудовой сфере, не умеет использовать законодательную базу при их защите, что существенно снижает уровень «давления» профсоюзов на административные структуры. Именно поэтому профорг юридического отдела заво-

да Марина Сергеевна Немецкая организовала «Клинику бесплатной юридической помощи», которая занимается юридическим ликбезом среди работников завода. Ежемесячно «Клиника» оказывает помощь более чем 40 работникам.

На нашем заводе работает более шести тысяч человек, и поэтому очень важно донести информацию о деятельности профсоюза до каждого. В этом отношении нужно отметить работу председателей цеховых комитетов, ведь именно от профессиональных качеств, инициативы и в первую очередь харизмы каждого из них зависит успешная деятельность профсоюзной организации в целом. Обучение председателей цехкомов нашего заво-







да происходит по системе «Равный обучает равного». Связано это в основном с тем, что в нашей республике ощущается недостаток профессионально подготовленных преподавателей, тем более, известно, что в долговременной памяти от всего объема информации у слушателя остается почти 90% тогда, когда он обучает других. Очень важно добиться того, чтобы каждый работник осознавал, что он — полноправный член профсоюза и что никакого деления на иерархии в профсоюзной организации нет. Благодаря работе председателей цеховых комитетов, на нашем предприятии с этим проблем нет.

Огромное значение при обучении профсоюзного актива уделяется работе с молодежью, которая составляет на нашем предприятии 34% от общей численности. При работе с нею мы используем в основном активные методы обучения (решение практических задач, разбор ситуаций, тренинги, деловые и имитационные игры), которые способствуют проявлению социальной и познавательной активности.

Обучением профсоюзной молодежи на нашем предприятии занимается инициативная группа молодых ребят, которые предложили создать молодежное объединение при нашем профсоюзном комитете. Надо сказать, что за три года существования объединения ребята с помощью профсоюзного комитета воплотили в жизнь ряд социальных проектов, которые принесли пользу не только нашему заводу, но и поселку, городу в целом.

На сегодняшний день это молодежное объединение носит характерное название «Взлет». В текущем году ребята организовали

«школу молодого лидера», которая призвана повысить общественную активность молодежи, сформировать у нее чувство собственного достоинства и ответственности за принадлежность профсоюзам. Обучение проводится четыре раза в месяц, в течение всего календарного года. После окончания учебы ребята будут защищать проекты на предложенные им темы, и лучшие из них будут включены в кадровый резерв профсоюзного комитета нашего завода.

Сегодня зреет понимание того, что важнейшим направлением развития системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива является массовость. Обеспечить профсоюзное обучение всего многочисленного коллектива завода практически невозможно (это более 5 тысяч человек), но эту проблему мы решаем путем распространения информации

ных листов о деятельности Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Информацию о работе и деятельности нашей профсоюзной организации мы «выдаем» на общих совещаниях председателей цехкомов, которые проводим раз в месяц.

При формировании и совершенствовании системы обучения профсоюзных кадров невозможно обойтись без обмена опытом. Конечно, формирование этой системы происходило еще в советские времена, но рыночные преобразования и демократизация общественной жизни в стране оказали серьезное влияние на профсоюзное образование. Поэтому неотъемлемой частью при совершенствовании современной системы профсоюзного обучения является обмен опытом, который стал возможен благодаря проведению семинаров, форумов в ряде учебных центров Центрального комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности и ФНПР. Эти семинары в своей основе направлены на обновление и развитие профессиональных знаний, навыков и умений, раскрытие творческих способностей, позволяющих внедрять новые технологии обучения, находить нестандартный подход к подаче материала. При совершенствовании системы обучения профсоюзных кадров на нашем предприятии мы учитывали опыт ППО Перми, Дубны, Башкортостана, что позволило нам оптимизировать процесс обучения. ■





**А.Я. Безубов, председатель  
ППО ОФО «АПЗ», г. Арзамас**

Арзамасский приборостроительный завод создан в мае 1957 года и является градообразующим предприятием Арзамаса. Он специализировался на производстве гироскопических датчиков первичной информации и систем управления полетом летательных аппаратов. Одновременно завод выпускал изделия гражданского назначения для различных отраслей народного хозяйства: химической, металлургической, пищевой, энергетической. В свое время широкую известность заводу принесли портативные магнитофоны «Легенда» и магнитолы «Эврика». В настоящее время в ОАО «АПЗ» работают 7100 человек, а само предприятие входит в корпорацию «Антей».

Конверсия 90-х годов заставила руководство завода искать новые пути развития предприятия, расширять ассортимент продукции общегражданского назначения. Это позволило преодолеть трудные времена с минимальными потерями и выжить предприятию в годы реформ: сохранить костяк трудового коллектива, основные фонды, специалистов. Был освоен целый ряд новых изделий, в их числе приборы и системы энергосбережения — счетчики воды, газа, тепла, медицинские диагностические и лечебные приборы, приборы безопасности крановой и дорожной техники. Продолжается выпуск спецтехники.

Первичная профсоюзная организация предприятия всегда была одной из лучших в профсоюзе. В трудные годы перестройки профсоюзный комитет активно защищал права и интересы работающих. Взаимоотношения с руководством строились не на конфронтации, а на принципах социального партнерства. И сегодня,

благодаря хорошим отношениям с руководством, нам удастся эффективно решать с администрацией многие социально-трудовые проблемы, а также материальные трудности, в том числе вопросы приобретения оргтехники.

Переход к рыночной экономике заставил многие предприятия отказаться от объектов социальной сферы, заводских многотиражек и радиовещания. Однако, руковод-

включается профсоюзная тематика — информация о профсоюзных мероприятиях, поздравления трудового коллектива и ветеранов с праздниками. Благодаря работе заводской телестудии, наши работники могут узнать вечером у себя дома о заводских мероприятиях в специальной программе.

На предприятии в большинстве цехов оборудованы профсоюзные стенды, причем их дизайнер-

## Важно быть в курсе заводских и профсоюзных событий

ство ОАО «АПЗ» поступило иначе: по-прежнему содержит на своем балансе детский оздоровительный лагерь, пансионат «Морозовский», Дом культуры «Ритм», спортивный клуб «Знамя», базу отдыха в Крыму «Алупка».

Не прекращала свою деятельность корпоративная многотиражная газета «Новатор», которая выходит еженедельно на шести страницах формата А3 и распространяется среди работников завода по подписке за чисто символическую цену — полугодовая подписка стоит всего 10 рублей. Она стала любимой газетой не только заводчан, но и членов их семей. Вот уже 47 лет на ее страницах освещаются события заводской жизни, в том числе и профсоюза. Кстати, профсоюзная организация является соучредителем газеты. Регулярно выходит в свет «Профсоюзная страничка», где печатаются материалы о трудовых династиях, деятельности заводского профсоюзного комитета, об истории профсоюзного движения, о работе с молодежью, о состоянии охраны труда, освещаются злободневные вопросы и проблемы, волнующие членов профсоюза. Для этого часто используются материалы газеты «Солидарность». Особая роль отводится заводской многотиражке при обсуждении проекта коллективного договора. На страницах газеты можно высказать свое мнение, обсудить предложения, предложить свой вариант обязательств для включения в договор.

Редакция газеты является структурной частью отдела информации и общественных связей, куда также входят заводские радио — и телестудии. Трансляции заводского радио пользуются популярностью, в программу передач

ское оформление производится нестандартно, на заказ, с использованием проектирования на основе компьютерной графики.

Еженедельно проводится оперативка профсоюзных лидеров подразделений, на которые нередко приглашается руководство предприятия. Зарплата, качество, охрана труда, внутренний распорядок и отдых — такие вопросы рассматриваются на этих совещаниях. Обязательно на оперативке присутствует корреспондент газеты, а рубрика «Профоперативка» часто появляется на страницах издания. Регулярно в подразделениях проводятся профсоюзные собрания, во многих цехах они проходят ежемесячно. Таким образом, каждый член профсоюза находится в курсе заводских и профсоюзных событий и принятых решений.

«Наше главное богатство — трудовой коллектив» — эти слова читаешь на заводской стене, решаягнуж проходную. Поэтому, рассказывая о людях, работающих на заводе, не забываем и об активистах профсоюзного движения. Одна из рубрик газеты называется «Профсоюзный лидер».

Таким образом, газета «Новатор» является не только информатором, но и агитатором. При этом, развивая социальное партнерство, она помогает организовать обратную связь работников предприятия и руководства.

Следующий этап развития информационной работы мы связываем с совершенствованием ее качества. Планируем провести ревизию наглядной агитации и оборудовать профсоюзные стенды во всех цехах и отделах. Намечено также создать профсоюзную страничку на заводском сайте. Более эффективно будет использоваться электронная почта. ■



Т.И. Исупова

## Почерк Исуповой

— У нас работает там замечательный человек — Татьяна Ивановна Исупова, — сказал председатель Нижегородского обкома отраслевого профсоюза А. И. Колесов. — Она председатель цехового комитета профсоюза цеха товаров народного потребления. Вот и посмотрите, как работает цехком...

В профсоюзе все держится на людях. На Личностях с большой буквы. Если есть она, эта личность, то притягивает остальных, цементирует профорганизацию. Собственно, так происходит везде и всегда, но в профсоюзном движении, особенно в условиях, когда государство всячески ограничивает его развитие, это особенно важно.

«Теплообменник» прошел все перипетии 90-х годов и вышел из этого нелегкого периода с существенными потерями: если раньше на заводе работало до 10 тысяч человек, то сейчас — около 3 тысяч. Причем сокращение персонала коснулось не только рабочих, но и специалистов. Престижный когда-то «почтовый ящик» имел и свой техникум. Теперь это в прошлом.

Естественно, что нелегкими это были времена и для первичной профсоюзной организации предприятия, ее цеховых звеньев. О том, как вышла из этой ситуации профсоюзная организация цеха № 85 «Теплообменника» говорит тот факт, что в ее составе сегодня 100% коллектива при средней

Цеховая профсоюзная организация — то звено, из которого, собственно, «вырастают» первички и профсоюзы как таковые. Именно там, в цехах, на рабочих местах выковывается то, что составляет основу профдвижения. От того, как работают цеховые комитеты профсоюза, каков их авторитет, зависит жизнеспособность не только первичных профорганизаций, но и всех вышестоящих структурных звеньев профсоюза. В Нижегородском обкоме Профавиа нам сразу назвали один из лучших цехкомов — на ОАО «ПКО «Теплообменник».



Идет сборка колонок

цифре 86% проф-членства в целом по заводу. Люди поняли, что защитить их сегодня, кроме профсоюза, некому.

Сварочно-сборочный цех №85 производит не основную продукцию — газовые водонагревательные колонки. Сегодня в нем, после всех сокращений, трудится около 300 человек в одну смену на двух участках (раньше было две смены на 7 участках). Зарплата составляет 12-18 тысяч рублей, по этому показателю



С начальником цеха диалог налажен

цех занимает 2-3-е места по Нижнему Новгороду.

В 17 лет пришла в этот цех слесарем механосборочных работ Татьяна Ивановна Исупова. С тех пор стала не только мастером своего дела, но и мастером по должности.

И в прежние времена было разное отношение к обучению и подготовке молодых рабочих. Татьяна Ивановна с улыбкой вспоминает, как с трудом соглашались быть наставниками опытные рабочие: зачем готовить себе заведомого конкурента? Поэтому путь к опыту и мастерству лежал, что называется, через тернии. Но она прошла его, а в силу своей деятельной, активной природы стала еще и профсоюзным лидером.

Татьяна Ивановна ведет нас в цех, попутно с увлечением рассказывая о своем коллективе, о заводе, о том, как возрождается предприятие, а вместе с ним — профсоюзная жизнь.

— Еженедельно мы проводим заседания цехкома, — говорит она, — на которых обсуждаем итоги проведенных мероприятий и другие вопросы. Приходится перестраивать многое. К примеру, раньше было трудовое соревнование внутри цеха. Сейчас его нет, поскольку оно изжило себя. И все же находим пути поощрения лучших работников: их представляет на каждой балансовой комиссии начальник цеха по согласованию с цехкомом. О лучших по профессии я объявляю на оперативных совещаниях. Лучшие рабочие нашего цеха достойно представляют цех на заводских и областных конкурсах профессионального мастерства среди сварщиков, токарей, фрезеровщиков, где мы занимаем призовые места.

Наверное, основа взаимопонимания между цехкомом и начальником цеха Михаилом Евгеньевичем Мазуревичем в том, что они понимают: без привлечения свежих сил в цех и на завод в целом предприятие не выживет даже в сегодняшних условиях относительной экономической стабилизации. Прошли времена избытка трудовых ресурсов, и теперь за них надо бороться. Поэтому руководство и цеха, и завода в целом ищет пути, как привлечь на предприятие работников с учетом, к тому же, того, что средний возраст работающих приближается к 50 годам (в цехе — около 42 лет). Зарплата при этом — не единственный козырь: не хлебом еди-

ным жив человек, особенно молодежь, и это на «Теплообменнике» понимают со всей отчетливостью.

Важным фактором является то, как решается жилищная проблема. В разные времена людей обеспечивали квартирами по-разному. Был период, когда сам цех зарабатывал на строительство жилья и через цеховую жилищную комиссию распределял его. Сейчас пошли по пути выдачи беспроцентных ссуд на приобретение квартир.

Это и понятно: рынок, эра бесплатного жилья закончилась. И в этих условиях ссуда без процентов — очень важный момент, который зафиксирован в коллективном договоре.

Помимо названного, молодым специалистам в течение трех лет завод выплачивает пособия. При рождении ребенка выдается единовременное пособие в сумме 5 тысяч рублей. В коллективном договоре появился раздел о работе среди молодежи, в котором для нее предусмотрены льготы, в том числе по обучению, повышению квалификации, и многое другое. Молодежные мероприятия финансируются за счет средств завода.

Важным стимулом для привлечения работников на заводе считают возрождение физической культуры и спорта.

— Было время — мы потеряли спорт, — рассказывает Татьяна Ивановна. — В трудные для завода времена, когда не было работы и зарплаты, молодежь уходила от нас зарабатывать на жизнь в другие места, в том числе на сезонную работу, и о спорте пришлось забыть, не до того было. Распалась цеховая футбольная команда, одна из лучших на заводе. Из двух турбаз была продана одна — «Ока». Но осталась другая — «Сокол», которую теперь хотим развивать совместно со станкостроительным заводом. Остался также и стадион, который намерены поддерживать на паях еще с двумя предприятиями.

Сегодня спортивная жизнь возрождается. Потихоньку вновь сколачивается цеховая футбольная команда. Возродился теннис. Сегодня цех снова занимает призовые места в соревнованиях по бегу, плаванию. И в немалой степени потому, что, как сказала председатель цехкома, «мы вовремя заметили, что молодежь что-то заскучала, а значит, ее надо занять, в том числе, и спортом».

На заводе создан комитет трудовой молодежи, объединивший наиболее активных молодых людей и работающих совместно с профкомом и цехомами. Непосредственно в профкоме есть комиссия по делам молодежи, которая собирается на заседания каждый понедельник. Создано ядро молодых общественников, вокруг которых группируется молодежь, и это ядро — будущий резерв профсоюзной организации.

В итоге люди стали возвращаться на предприятие. Идет сюда и молодежь. Между прочим, ее ждут наставники: согласно соответствующему положению, за каждым молодым работником закрепляется опытный рабочий, а при аттестации выплачивается доплата и наставнику, и ученику.

Новичков, кстати, в обязательном порядке ведут в музей предприятия, где хранится множество экспонатов, свидетельствующих о славном прошлом завода. Навещают музей и неработающие ветераны, проводят встречи со школьниками, приходящими сюда на экскурсию. Тем более что экспозиция музея, оформление помещений можно считать образцовыми. Да и сама история предприятия впечатляет: ведь здесь выпускали и продолжают выпускать самую разнообразную продукцию, касающуюся систем жизнеобеспечения самолетов.

На заводе не забывают о ветеранах. Разработано положение о ветеранах, согласно которому определены звания «Ветеран труда» для тех, кто проработал на предприятии 25 лет, и «Заслуженный ветеран труда» — для имеющих 35-летний стаж работы на «Теплообменнике». Дипломы о присвоении соответствующих званий вручаются в торжественной обстановке и сопровождаются материальным поощрением.

Все эти примеры лучше, чем просто слова, убеждают работников в том, что профсоюз им нужен сегодня, когда защита прав трудящихся стала его основной функцией.

— Когда на живых примерах показываешь человеку, что мы реально добиваемся предоставления дополнительных отпусков за вредность, оплаты дней по временной нетрудоспособности, по переработке — это убеждает лучше всего, — считает Татьяна Ивановна. — Все приказы по цеху, касающиеся сверхурочных работ, аттестации рабочих

мест, начальник цеха согласовывает с цехкомом, и это лучшее доказательство авторитета цеховой профорганизации.

Однако жизнь показала, говорит Т. И. Исупова, что человек на производстве ценит не только заработок. Ему нужно еще и общественное признание результатов его труда, уважение в коллективе. Поэтому в цехкоме задумались над тем, чтобы использовать моральные факторы поощрения людей. В цеховом красном уголке каждый работник может познакомиться с историей цеха, которая запечатлена на планшетах, в фотоальбоме. Думают о том же и в масштабах завода: после 15 лет безвременья здесь возрождены Доска почета и Книга почета.

В цеховом комитете цеха №85 сегодня работают на общественных началах семь человек, включая председателя. Все они женщины.

— Так получилось, — замечает Т. И. Исупова. — Нас ведь не назначали, а выбирали. Конечно, женщинам общественной работой заниматься непросто, учитывая, что у всех есть семьи, дети, домашние хлопоты. Но работаем активно, дружно. Трудно даже особо отметить кого-то.

Кто знает, быть может, женский коллектив в цехкоме сложился просто потому, что женщинам природой назначено возрождать и созидать. По крайней мере, когда речь зашла об инфантильности современной молодежи, о том, что ей нужно все и сразу — деньги, успех, карьера, Татьяна Ивановна вздыхает:

— Да жалко их. Подходят, как к матери, за советом, утешением...

В этом, наверное, и суть ее секрета успешной работы председателем цехкома, ее почерка. Цех как большая семья, за которую она ответственна... По-другому, наверное, нельзя. Любое дело не терпит равнодушия, а профсоюзное — особенно.

Игорь Киселев,  
Владимир Сорокин



В заводском музее

## В «Книге Почета» – имена молодых

Постоянству, с которым молодежный актив ОАО «Казанский вертолетный завод» проводит различные мероприятия, можно порадоваться. 20 октября по инициативе актива заводского Союза молодежи и комиссии профсоюзного комитета по работе среди молодежи прошел ежегодный заводской конкурс профессионального мастерства. 70 молодых работников из 22 подразделений предприятия участвовали в 11 номинируемых профессиях. О значимости и актуальности этого конкурса можно судить по списку приглашенных гостей – это председатель Республиканской организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности Р.К. Фасхутдинов, представитель администрации Авиастроительного района, начальник



В ПРОФСОЮЗНОМ ПОЛЕ



дующий год довести количество номинируемых профессий до 15. Но самое главное в данном конкурсе не количество, а качество. Качество выполненных конкурсантами работ говорит о высоком уровне профессионализма молодых работников предприятия, следовательно, будущее завода находится в профессиональных руках.

Разумеется, квалификация должна бытьощрена и стимулирована, призеры конкурса получили ценные призы и подарки, которые были предоставлены администрацией предприятия и профсоюзным комитетом. По ут-

отдела по работе с молодежью Т.А. Ахмерова, представители СМИ, а также зам. ген. директора ОАО «КВЗ» Б.В. Иванов, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «КВЗ» И.Г. Казиханов и его заместитель В.С. Крупенин.

Торжественное открытие и приветственные слова к участникам конкурса настроили претендентов и жюри на рабочий лад. Грамотное руководство конкурсом, отработанное годами практики, и слаженность действий жюри всех номинируемых профессий позволили провести конкурс на высоком уровне и в кратчайшие сроки.

В этом году было максимальное количество номинируемых профессий. Семь рабочих: слесарь-инструментальщик, токарь, фрезеровщик, электросварщик, слесарь-жестянщик, сборщик-клепальщик, плотник-модельщик. И четыре инженерные профессии: инженер-технолог по обработке металлов резаньем, инженер-технолог сборочного производства, инженер-технолог лопастного производства, инженер-конструктор. В дополнение к рабочим профессиям конкурсанты сдавали теорию. Стоит отметить, что появились две новые инженерные номинации – это инженер-технолог лопастного производства, инженер-конструктор, поэтому так широко представлены и подразделения предприятия.

Развитие конкурса профессионального мастерства на ОАО «Казанский вертолетный завод» с каждым годом набирает обороты. Планируется на сле-



верженному генеральным директором ОАО «Казанский вертолетный завод» положению, молодые работники, занявшие 1, 2 и 3 места в своих номинациях, получают ежемесячные доплаты в размере 20, 15 и 10 процентов от оклада соответственно. Призеры конкурса по ходатайству начальников подразделений будут иметь возможность повышения разряда или категории.

В «Книгу Почета» будут вписаны новые имена победителей конкурса, которые каждый год повышают свое мастерство. Приятно видеть, как пришедший три года назад парень ежегодно участвуя в конкурсе, занял в этом году первое место. ■

*А.М. Салахов,  
председатель комиссии профсоюзного комитета  
ОАО «КВЗ» по работе среди молодежи,  
председатель Совета молодых специалистов  
ОАО «Казанский вертолетный завод»*

**?** В ЦК профсоюза поступают обращения с просьбой сообщить порядок опубликования Федерального отраслевого соглашения и предложения работодателем о присоединении к нему, что связано с заключением Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2008-2010 годы.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2007 г. № 260 утвержден Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению.

Порядок предусматривает, что Федеральная служба по труду и занятости в течение 3-х календарных дней со дня регистрации Соглашения направляет текст Соглашения и сведения о его регистрации для опубликования в журнал «Труд и Страхование» и в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации для размещения на официальном сайте Министерства ([www.mzsrff.ru](http://www.mzsrff.ru)).

По инициативе Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Федерального агентства по промышленности Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации предложение работодателям отрасли о присоединении к Соглашению направляется для официального опубликования в «Российской газете».

Если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования данного предложения в Минздравсоцразвития России работодателями, не участвовавшими в заключении Соглашения, не будет представлен в установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации порядке мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению, то Соглашение будет считаться распространенным на этих работодателей.

Присм обратит внимание, что к мотивированному письменному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В дальнейшем, при наличии письменного отказа, руководитель Федерального органа власти по труду приглашает представителей работодателя и первичной профсоюзной организации для консультаций с участием Роспрома и Профавиа. Участие в таких консультациях является обязательным.

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

## Спрашивайте – отвечаем

**?** Правомерно ли перезаключение бессрочного трудового договора, заключенного ранее, на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему в установленном порядке пенсии по старости?

В соответствии со ст. 59 ТК РФ при заключении трудового договора с пенсионерами по возрасту необходимо учитывать, что заключение срочного трудового договора возможно лишь с вновь поступающими на работу пенсионерами по возрасту, т.е. с лицами, которые на момент заключения трудового договора достигли пенсионного возраста и которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена трудовая пенсия по старости. Не допускается перезаключение бессрочного трудового договора, заключенного ранее, на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему в установленном порядке пенсии по старости. К пенсионерам по возрасту также относятся лица, которым назначена пенсия досрочно в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, а также с тяжелыми условиями труда, работой в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

В соответствии с п.13. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63), решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи

59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

**?** Может ли работодатель уволить работающего по совместительству в случае приема на работу другого работника, для которого эта работа будет являться основной?

В соответствии со ст. 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. В отношении срочного трудового договора с совместителем такой упрощенной процедуры расторжения Кодекс не предусматривает.

### О возможности внесения предложений в ТК РФ (о сохранении комиссий по трудовым спорам)

В настоящее время в Государственной Думе продолжает действовать рабочая группа по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. (От ФНПР – Н.Г. Гладков) Организации профсоюза вправе направлять свои предложения через ФНПР или непосредственно напрямую.

Ряд научных специалистов в области трудового права высказываются (в печати) за отмену КТС и и передачу индивидуальных трудовых споров в так называемый Трудовой Арбитраж, рассматривающий в настоящее время коллективные трудовые споры. Однако, при разрешении коллективных трудовых споров заложен принцип примирения сторон, достижения компромисса и взаимоприемлемых решений в урегулировании различных интересов работников и работодателей.

В то время как КТС разрешает споры о праве, закрепленном в законодательстве, на основании статей 381, 382, 385 ТК РФ. КТС полномочна выносит решения, руководствуясь законо-