



нику гоним в Азиатско-Тихоокеанский регион, — сердито говорит В.В. Боголепов. — Для нужд страны заказы поступают единицами. Этих работ явно не хватает. Они хорошо оплачиваются, но получается так: если такой заказ поступает, сколачивается команда по типу шабашников, быстро выполняют заказы (небольшие по объему), получают приличные деньги, которые зачастую не доходят до рядовых исполнителей. Причем все делается на старом, доперестроечном заделе, нового нет. Все экспериментальные установки очень сильно изношены. Приборная база устаревшая. Люди стараются заработать себе на жизнь и не вкладывают средства в развитие экспериментальной базы.

Профсоюзное поле неотъемлемо от производственного, потому что базируется на нем. Все взаимосвязано: стареет и продолжает уменьшаться коллектив, а вместе с ним — профсоюзная организация. Приходящая молодежь не слишком стремится в ряды профсоюза, поскольку не видит реальных благ, которые он может дать. При всем при этом процент профчленства в коллективе ЦАГИ достаточно высокий: около 80%. Удастся добиться этого с трудом.

— Существующий Трудовой кодекс — это большая мина под профсоюзное движение, — считает В. Г. Орлянский. — Прежде всего, потому, что в нем сказано: коллективный договор распространяется на всех работников. Тогда зачем им вступать в профсоюз, платить взносы, если они и так получают все то, что «выбила» профсоюзная организация? Уже

не говорю о том, что Кодекс вообще ориентирован на интересы прежде всего работодателя, в том числе в вопросах увольнения.

Нужна, считает Валерий Георгиевич, поправка в Трудовой кодекс о том, что коллективный договор распространяется на работников в рамках сферы труда, трудовых отношений. Во всем остальном, имея в виду социаль-

По сей день проблема с загрузкой ЦАГИ заказами далеко не решена

ные блага, правовую защиту — только на членов профсоюза и избранных уполномоченных.

Пока профком борется за то, чтобы сохранить остатки социальной сферы, прежде всего Дом спорта «Метеор», на который покупается город. Институт продолжает сохранять около десяти секций общефизической подготовки, две спортивные школы — художественной гимнастики и бадминтона, которые имеют статус детско-юношеских школ олимпийского резерва. В них за прошедшие годы воспитаны десятки мастеров спорта, одна чемпионка мира по художественной гимнастике. В Доме спорта продолжает работать областная школа по боксу.

Профсоюзный комитет на собственные средства содержит штат тренеров-преподавателей. Конечно, это накладно, но зато дает возможность сохранять спортивные залы для сотрудников института и

их детей, которые могут заниматься спортом бесплатно. А ко всему тому, что раньше передали городу, сейчас не подступишься: час занятий, например, в фитнес-зале стоит 300 рублей. А на примере других городов известно, что на иных стадионах, переданных в муниципальную собственность, быстро появились барахолки, именуемые рынками...

В институте сегодня надеются, что государство все-таки обратит внимание на отрасль не на словах, а на деле. А тем временем ищут новый образ ЦАГИ, который вписывался бы в современные реалии, когда в стране нет централизованной промышленности и нет какой-то четкой цели, стратегической задачи для отрасли. Например, новый директор Владимир Андреевич Каргопольцев видит выход в создании на базе ЦАГИ технопарка. Менеджер он хороший по мнению председателя профкома, но дадут ли ему чиновники осуществить намеченное?

Вопросов пока больше, чем ответов.

Профсоюзный опыт по-турецки

За Босфорским проливом, как известно, лежит Турция. Страна древняя и еще сравнительно недавно исключительно консервативная. Как светское государство Турция известна в Европе всего несколько десятилетий.

Почему речь о Турции? Потому что В. В. Боголепов побывал однажды там в командировке и до сих пор находится под впечатлением успехов профсоюзного движения этой страны.



кармане плюс, разумеется, пенсионные. Может бизнесом заняться или чем другим. Поэтому после достижения пенсионного возраста на производстве никто не остается. Подобная система очень распространена на турецких предприятиях.

Естественно, в этих условиях текучести кадров, по существу, нет. Кстати, средняя заработная плата на заводе около тысячи долларов. Не такая уж и высокая по европейским меркам.

— Реально ли у нас такое? — спрашиваю.

В Турции существует профсоюз металлистов, объединяющий профсоюзные организации всех предприятий, имеющих дело с металлом — от сборочных до литейных. Все переговоры с работодателями ведет только ЦК профсоюза, соответственно подписывающий и коллективные договоры, определяющий условия деятельности работодателя на территории страны.

— Мы были на автомобильном заводе, где собирают автобусы и седельные тягачи фирмы МАН, — рассказывает Владимир Викторович. — В профсоюзе там — 100 процентов работающих, поскольку законодательство позволяет, чтобы в условиях колдоговора было записано: работодатель имеет право принимать на работу только членов профсоюза. У нас же все идет к тому, чтобы последняя общественная организация закрылась...

Профсоюз, заключая колдоговор, не забывает и об интересах работодателя, поскольку важно, чтобы он не ушел с рынка. Так достигается паритет интересов.

Достигнуты эти успехи за сорок лет борьбы. Сегодня профсоюз металлистов может держать в состоянии забастовки сто тысяч человек в течение года, выплачивая им содержание из профсоюзных средств. Эти деньги не с неба падают: каждый член профсоюза один день в месяц работает на профсоюзную организацию, а это почти 5% заработка. Профсоюзом создана так называемая империя отдыха, в которой есть отели, детские лагеря, общежития для студентов, школы. Сейчас со-



бираются построить университет для рабочих. И ведь построят...

— Мы спросили, как у них обстоят дела с текучестью кадров, — смеется В. В. Боголепов. — Они долго не понимали, что это такое...

На заводе фирмы два сборочных цеха. Как правило, молодой рабочий приходит на производство лет в 20 уже с квалификацией, после ПТУ. А через 25 лет зарабатывает полный стаж, дающий право для ухода на пенсию. При этом ему начисляют при уходе на пенсию дополнительно по тысяче долларов за каждый проработанный год. Таким образом, в 45 лет турецкий рабочий оказывается на пенсии с 45 тысячами долларов в

Собеседники пожимают плечами. Реально, если государство поставит задачу. Но ведь рулят страной чиновники, а зачем им такая головная боль?

Профсоюзы должны более требовательно выступать, более активно вести себя, чтобы государство к ним прислушивалось, считают в профкоме ЦАГИ. Другого пути нет, он пройден во всех развитых странах. Для нас, похоже, этот путь еще впереди. И вряд ли он будет гладким.

А ЦАГИ тем временем продолжает полет, пусть даже в сложных метеоусловиях. Попутного ему ветра!

Игорь Киселев

Деятельность любой первичной профсоюзной организации прямо связана с жизнью трудового коллектива, интересы которого она представляет. Туго приходится работникам – «мельчает» профорганизация. Если коллектив сумел выбраться из прорыва и пойти на развитие – крепнет профсоюз.

Однако это не означает, что профорганизация всегда находится в хвосте событий. Судьбы коллектива и его профсоюзной организации тесно переплетены и взаимосвязаны. Разделить, кто кому больше помогает или кто от кого зависит, невозможно. Особенно если профсоюзная организация завоевала у работников прочный авторитет и заставляет считаться с собой администрацию. И еще лучше, если без профсоюза администрация не мыслит дальнейшего развития предприятия, в том числе в такой важнейшей сфере, как привлечение в науку и производство молодежи.



Председатель профкома ОНПП «Технология» В.Н. Кусков



Кадровый ресурс «Технологии»

Коллектив ГНЦ РФ ОНПП «Технология» не миновали штормы и бури 90-х годов. Здесь было то же, что и у других: задержки выплаты зарплаты, сокращенная рабочая неделя, бартер вместо денег, развал науки и производства, бегство специалистов в те сферы труда, где они могли прокормить семьи.

Казалось, еще немного – и уникальный единый комплекс научной и производственной баз, каким являлось Обнинское научно-производственное предприятие «Технология», развалится на десятки мелких частных предприятий или будет целиком приватизирован и тихо угаснет, как это уже было со многими другими предприятиями страны. Но у «Технологии» оказалась счастливая судьба. В 1994 году ей удалось добиться статуса Государственного научного центра Российской Федерации, который являлся в некоторой степени «охранной грамотой» от посягательств на ее приватизацию. Помимо этого статус ГНЦ давал в то время существенные налоговые льготы, что было немаловажным фактором для пытающегося изо всех сил выжить коллектива.

Решающую роль в возрождении научного центра, конечно, сыграли прежде всего люди, вставшие на его защиту. А также то обстоятельство, что «Технология» имела законченный цикл работ: от технического задания до готовой продукции – это давало серьезные шансы на успешное вхождение в рынок. Немалое значение имел широкий профиль предприятия, продукция которого находила применение в самых разных отраслях – от ракетостроения до нефтедобычи. Высокий инновационный потенциал ОНПП также гарантировал конкурентоспособность разрабатываемых и производимых им изделий. Все это, вместе взятое, помогло научному

центру не только выжить, но и встать на ноги, обрести перспективы развития, завоевать авторитет одного из ведущих предприятий российской авиационно-космической отрасли, специализирующегося на разработке и производстве изделий из неметаллических материалов — оптического стекла, конструкционной керамики и полимерных композиционных материалов.

Все эти годы беды и успехи предприятия вместе с коллективом разделяла профсоюзная организация, которой вот уже 26 лет руководит Владимир Николаевич Кусков. Одна эта цифра свидетельствует о том, каким доверием в коллективе он пользуется. Говорить об этом можно много, но сегодня наша тема — молодежь. Без нее у любого предприятия нет будущего, она — главный кадровый ресурс, и об этом в «Технологии» помнят постоянно.

Средний возраст работника ОНПП составляет сегодня 48 лет. Напомним, что в отрасли в целом средний возраст работников научных организаций вплотную приблизился к 56 годам. Порог критический. В «Технологии» сумели его отодвинуть в первую очередь благодаря продуманной кадровой молодежной политике.

Работа с молодежью здесь начинается еще в школе. В частности, она ведется на базе принадлежащего ОНПП детского оздоровительного лагеря «Полет». К примеру, в четвертой смене, в августе, по договору с кафедрой «Педагогика и воспитание» Калужского педагогического университета здесь будет работать Калужская летняя школа для одаренных детей. В нее зачисляются школьники в возрасте 14-15 лет — призеры школьных олимпиад или лауреаты конкурсов и конференций по математике, информатике, физике, биологии, экологии.

В 2004 году по предложению профсоюзного комитета ОНПП «Технология» вернулась к шефству предприятия над Обнинской школой №12. До 90-х годов в ней были так называемые авиационно-космические классы, к преподаванию в которых привлекались научные работники предприятия. Выпускные экзамены в школе проводились с участием преподавателей Харьковского авиационного института и засчитывались как вступительные в этот вуз. Теперь, после длительного перерыва, научные сотрудники и молодые специалисты «Технологии» вновь проводят занятия в школе. Помимо этого школьники знакомятся с производством непосредственно на предприятии, с ними ведут занятия по профориентации в научно-производственном музее.

Пожалуй, трудно переоценить роль в истории предприятия такого молодежного образования, как Совет молодых ученых и специалистов (СМУС). Это плод совместной работы администрации и профкома: с одной стороны, СМУС имеет статус комиссии профкома по работе с молодежью, с другой — председатель СМУС после избрания становится членом ученого совета ОНПП.

Свою историю Совет молодых ученых и специалистов ведет еще с 1966 года, когда научная молодежь предприятия объединилась, чтобы активизировать свои усилия в решении актуальных научно-производственных задач, социально-бытовых проблем молодежи, работающей в науке. Свою деятельность родоначальники СМУС начали с организации Всесоюзных научно-технических совещаний молодых ученых, которые затем получили статус Всесоюзных конференций, в ко-



Совместное совещание СМУС с гендиректором



Председатель СМУС В.В. Кирюшина





торых принимали участие ученые всех возрастов. В нынешнее время ОНПП «Технология» раз в 2–3 года проводит международные научно-технические конференции под общей темой «Конструкции и технологии получения изделий из неметаллических материалов», собирая в Обнинске лучших ученых и инженеров отечественной и мировой авиационно-космической отрасли.

СМУС стал своего рода кузницей кадров для многих сегодняшних руководителей и ведущих специалистов предприятия. Сейчас это коллектив из 18 молодых, инициативных сотрудников из разных подразделений предприятия. Его возглавляет математик конструкторского отдела проектирования и расчета напряженно-деформированного состояния конструкций обтекателей летательных аппаратов из керамических и стеклопластиковых материалов Валентина Владимировна Кирюшина. Кстати, помимо работы на предприятии, она занимается подготовкой кандидатской диссертации в аспирантуре МГТУ имени Н. Э. Баумана. И это немаловажно, поскольку личный пример руководителя всегда впечатляет.

Совет ведет сегодня работу по пяти направлениям: научному, кадровому, жилищному, культурно-спортивному и информационному на основе соответствующих планов. И к делу подходит отнюдь не формально. К примеру, ведет базу данных молодых специалистов, выявляет и анализирует их интересы и потребности с помощью в том числе анкетирования и опросов.

К примеру, анализ текучести кадров показал, что 43% молодых работников увольняются в течение первых трех лет работы на предприятии. Соответственно были приняты меры для улучшения адаптации молодых специалистов: в частности, введены доплаты в качестве материальной поддержки. Кроме того, доплаты получают аспиранты и соискатели во время работы над диссертацией, а после защиты – разовое премиальное вознаграждение.

Коллективный договор предприятия имеет раздел о работе с молодыми работниками. Согласно колдоговору, с начала 2006 г. молодые работники, обучающиеся в вузах на вечернем и заочном отделениях, ежегодно получают дополнительно к материальной помощи по другим основаниям целевую материальную помощь в размере 4000 рублей. А при рождении ребенка сотрудник сверх положенных социальных выплат получает 5000 рублей.

По инициативе СМУС в ОНПП «Технология» ежегодно проводится конкурс научных работ молодых ученых и специалистов. Молодые ученые представляют свои исследования на ученом совете перед своими старшими коллегами. Победителям конкурса вручаются дипломы и денежные премии, а наиболее ярко проявивших себя молодых специалистов могут рекомендовать для повышения по должности.

Традиционными стали ежегодные встречи представителей молодежи с генеральным директором ОНПП «Технология», академиком, профессором, доктором технических наук Владимиром Васильевичем Викулиным, на которых он знакомит их со стратегией развития предприятия и отвечает на злободневные, нередко острые вопросы. Результаты этих встреч публикуются на организованном во внутренней сети предприятия сайте СМУС.

Совет молодых ученых и специалистов не замыкается в рамках предприятия: налаживает контакты с представителями молодежи других организа-



ций, с городскими и областными молодежными органами власти, участвует в выработке региональной стратегии решения наиболее острых проблем, включая кадровую и жилищную.

Молодежь — это энергия, азарт, увлеченность. Поэтому совершенно естественно, что при финансовой поддержке профсоюзного комитета СМУС активно занимается культурно-массовой, спортивной работой. По его инициативе организованы спортивные секции по волейболу, армрестлингу на базе физкультурно-оздоровительного комплекса предприятия и по стрельбе. Туристическая молодежная команда «Технологии» постоянно занимает высокие места в соревнованиях на городских и областных туристических слетах.

Особые дружеские связи молодежь «Технологии» наладила с Козельской ракетной дивизией, регулярно участвует в соревнованиях, проводимых на базе полевого учебного центра.

Молодые ученые и специалисты предприятия с интересом участвуют в конференциях, семинарах и выставках по профильным видам деятельности ОНПП. В этом году они с нетерпением ждут начала Международного авиационно-космического салона в г. Жуковском, а профсоюзный комитет планирует оплатить поездку молодежи в автобусе на МАКС-2007.

Во всех этих интереснейших делах активное участие принимает профсоюзный комитет. Причем дело здесь поставлено так, что практически все социальные вопросы генеральный директор решает только после совета с профкомом, его председателем. О высоком авторитете профорганизации говорит тот факт, что из 424 молодых работников предприятия 97 процентов являются членами профсоюза.

Нельзя не сказать, что главная заслуга в таком отношении к профсоюзу принадлежит председателю профкома. Все-таки не шутка, когда уже второй по счету директор из сменившихся за эти годы, если к нему приходит работник с просьбой решить социальный вопрос, прежде всего спрашивает его: «А ты в профкоме был?» В.Н. Кусков всегда не только в курсе всех дел на предприятии, но и главный советчик даже в личных вопросах: к нему идут и с семейными неурядицами, и с проблемами здоровья.

Непременным условием результативности профсоюзной работы Владимир Николаевич счи-

тает ответственность: «Работник должен твердо знать, что в профкоме он получит реальное решение вопроса». В особой степени это касается молодежи, нередко склонной к максимализму. Стоит лишь несколько раз отделаться от нее пустыми обещаниями и ситуацию потом уже трудно будет исправить...

Если несколько отвлечься от темы, то можно привести другой пример: именно к председателю профкома обратился гендиректор В. В. Викулин с просьбой оказать организационную поддержку в выборах его на пост главы города Обнинска. В итоге он сегодня совмещает эту должность с обязанностями генерального директора. Профком свое слово сдержал...

Естественно, трудностей у «Технологии» с привлечением молодежи немало и сегодня. Особенно сложно решается вопрос с обеспечением молодых специалистов жильем. Препятствиями являются высокая стоимость квартир, недостаток финансовых средств предприятия, трудности оформления кредитов и высокие проценты по ипотеке. Тем не менее за последние три года 11 семей молодых специалистов улучшили свои жилищные условия.

Другая трудность — рост конкуренции в борьбе за трудовые ресурсы. В Обнинске наглядно видно, что набирает силу явление, называемое «беспрофсоюзные зоны». На отдельных частных предприятиях, успешно нашедших свою нишу на рынке, создаются условия труда для работников зачастую более привлекательные, чем на предприятиях государственных. Пользуясь этим, администрация таких предприятий объявляет их «беспрофсоюзными», мотивируя это тем, что и без того предоставляет коллективу все те социальные льготы, которые «пробивал» бы профсоюз. В этих условиях конкурировать с зарплатой в 40 тысяч рублей, когда у тебя на предприятии средняя зарплата 17 тысяч, довольно сложно. До людей не сразу доходит, что они оказываются бесправными перед работодателем и в случае конфликтной ситуации защитить их будет некому.

Тем не менее в ОНПП «Технология» создан тот научный, производственный, а главное, человеческий задел, который позволяет с оптимизмом смотреть в будущее.

Игорь Николаев

Партнерство – это не соглашательство

И.П. Кочуков, председатель
ППО ОАО «Утес», г. Ульяновск

Система взаимоотношений между представителями работников и представителями работодателя, как известно, строится в соответствии с основными принципами социального партнерства.

Каким же образом используются эти основные принципы в нашем коллективе?

Первый принцип – равноправие сторон

Этот принцип заложен в коллективном договоре, где установлено, что коллективный договор разрабатывается и заключается сторонами на равноправной основе из представителей сторон, наделенных необходимыми полномочиями. При этом работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом (положения о премировании различных категорий работников; приказы об увеличении объема работ, о совмещении, о расширении зоны обслуживания, о временном замещении, о временном переводе и т.д.).

Изменения и дополнения в коллективный договор по взаимному согласию оформляются в виде решений, которые подписываются генеральным директором и председателем первичной профсоюзной организации (по вопросам, не затрагивающим интересы значительной части работников).

Второй принцип – уважение и учет интересов сторон

На протяжении ряда лет по предложению профкома увеличивается размер выделяемых средств из прибыли предприятия на решение социальных вопросов: дотация обедов в столовой, приобретение санаторных путевок для трудящихся, единовременное пособие ветеранам завода при уходе на заслуженный отдых, выделение средств на оздоровление детей работников предприятия, предоставление беспроцентных ссуд и др.

Профсоюзный комитет активно участвует в разработке и выпуске различных локальных нормативных документов со специалистами ООТиЗ, ПЭО, отдела кадров, бухгалтерии, отдела охраны труда и других структурных подразделений.

Так, за 2006 год и 6 месяцев 2007 года совместно со специалистами завода разработаны, согласованы и внедрены в производство 32 положения по оплате труда и премированию различных категорий работников и 16 инструкций по охране труда. Среди них – стандарт предприятия «Материальное стимулирование рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков основного и вспомогательного производств».

В марте 2007 года профсоюзный комитет в инициативном порядке разработал текст формы трудового договора (в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации), который заключается с принимаемыми на предприятие работниками.

К сожалению, не все наши предложения удается согласовать с представителями работодателя. Например, в декабре 2006 года профком предлагал включить в проект коллективного договора на 2007 год пункт: «Стороны пришли к соглашению ежемесячно соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой – не более чем 1:6». Однако представители работодателя отказались включить это предложение в проект коллективного договора.

Третий принцип – заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях

На протяжении нескольких десятков лет на предприятии ежегодно заключается коллективный договор, что позволяет в плановом порядке решать социальные вопросы и улучшать социально-трудовое положение трудящихся. Даже в тяжелые 90-е годы эта работа не прекращалась. С 1992 года профсоюзный комитет взял на себя инициативу разработки и заключения коллективного договора.

При этом мы исходим из того, что наш коллективный договор имеет ряд норм, благодаря которым:

- работники ежедневно обеспечиваются работой;
- имеют ряд льгот и гарантии сверх предусмотренных трудовым законодательством;
- работодатель не может принимать локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам без согласования с профкомом.
- из года в год растет уровень средней зарплаты на предприятии и по ней нет задолженности.

Четвертый принцип – обязательное соблюдение сторонами и их представителями норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

При разработке проектов коллективного договора, а также при согласовании локальных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам профсоюзный комитет строго руководствуется Трудовым кодексом РФ.

Так, в начале декабря 2006 года в профком на согласование поступил проект приказа «Об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни». В проекте приказа предлагалось за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать рабочим-сдельщикам выполненную работу по действующим расценкам в одинарном размере плюс двойную тарифную ставку из расчета 8-часового рабочего дня в связи с тем, что учет изготовленной продукции в выходные дни очень сложно организовать.

Профсоюзный комитет проанализировал среднюю зарплату рабочих-сдельщиков различных профессий и квалификаций и установил, что среднечасовая сдельная зарплата значительно превышает двойную тарифную ставку из расчета восьмичасового рабочего дня.

На этом основании профсоюзный комитет в своем мотивированном мнении по проекту приказа отметил, что в нем не обеспечивается основное требование статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно: оплата на

сдельных работах должна быть не менее чем по двойным сдельным расценкам, и предложил администрации акционерного общества воздержаться от принятия данного локального нормативного акта. Мы посчитали, что нельзя соглашаться с попытками подменить законность целесообразностью, в результате чего выпуск приказа был отменен.

Такой подход позволяет нам практически не иметь замечаний при уведомительной регистрации коллективных договоров в Управлении по труду Администрации Ульяновской области.

За последние годы практически нет обращений работников в суд, в Государственную инспекцию труда по Ульяновской области из-за нарушения их законных прав по социально-трудовым вопросам. В комиссию по трудовым спорам предприятия не поступило ни одной жалобы из-за нарушения трудового законодательства.

Пятый принцип – полномочность представителей сторон

В соответствии со статьей 25 Трудового кодекса РФ, сторонами социального партнерства являются работники и работодатели (в лице уполномоченных в установленном порядке представителей). Трудовым кодексом установлен порядок, в соответствии с которым первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Коллективный договор на предприятии заключается ежегодно. Вследствие этого в ноябре приказом по предприятию, согласованным с профкомом, для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения образуется на паритетной основе двусторонняя комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, т.е. работников и работодателей.

В состав двусторонней комиссии от работников решением профкома включается восемь человек (члены профкома).

Шестой принцип – свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых отношений

После заключения коллективного договора профсоюзный комитет ведет учет предложений, замечаний членов профсоюза в проект нового коллективного договора на будущий год. Наряду с этим, с учетом изменений в трудовом законодательстве, а также допущенных недостатков при реализации отдельных положений коллективного договора, профсоюзный комитет в октябре готовит предложения по проекту коллективного договора на следующий год и в письменной форме направляет их генеральному директору акционерного общества с предложением приступить к коллективным переговорам по заключению коллективного договора на следующий год.

Седьмой принцип – добровольность принятия сторонами на себя обязательств

При рассмотрении предложений по проекту коллективного договора на заседании двусторонней комиссии стороны свободно обсуждают и добровольно принимают на себя обязательства по выполнению норм будущего коллективного договора.

За последние годы предложения для включения в проект коллективного договора поступают только лишь от профсоюзной стороны. К сожалению, представители работодателя очень тяжело и неохотно идут на введение новых или уточ-

нение действующих норм коллективного договора, обосновывая это различными причинами. Работодатель не желает брать на себя новые обязательства, старается не создавать себе дополнительные проблемы.

Восьмой принцип – реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами

В ходе переговоров по подготовке проекта коллективного договора представители сторон всесторонне рассматривают поступившие предложения.

При этом учитываются финансовые возможности предприятия, необходимость и целесообразность включения предложений в проект коллективного договора. По результатам обсуждения стороны принимают согласованное решение.

Девятый принцип – обязательность выполнения коллективных договоров

Придавая огромное значение коллективному договору в регулировании социально-психологической обстановки в коллективе, стороны принимают надлежащие меры по обеспечению выполнения всех включенных в него мероприятий и обязательств.

На протяжении последних лет коллективные договоры выполнялись в должном объеме.

Десятый принцип – контроль за выполнением принятого коллективного договора

На предприятии сложилась определенная система контроля за выполнением условий коллективного договора.

Еженедельно, по понедельникам, на совещании у генерального директора рассматривается ход выполнения условий коллективного договора. В случае необходимости генеральный директор требует от ответственных исполнителей, которые в установленные сроки не выполнили обязательства, принятия надлежащих мер.

Профсоюзный комитет ведет постоянный контроль за ходом выполнения условий коллективных договоров. Периодически в течение года на заседаниях профкома рассматривается ход выполнения отдельных положений коллективного договора. Ежегодно в июле, на расширенном заседании профкома рассматривается ход выполнения условий коллективного договора за 1-е полугодие. С отчетами выступают генеральный директор и председатель профкома. В феврале проводятся конференции трудового коллектива, на которых подводятся итоги выполнения коллективного договора за прошедший год. С отчетами о проделанной работе выступают генеральный директор и председатель профкома.

Одиннадцатый принцип – ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров

В соответствии с Трудовым кодексом, должностные лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, привлекаются к ответственности, предусмотренной законодательством.

Учитывая то обстоятельство, что на протяжении последних пяти лет коллективные договоры выполняются в полном объеме, привлечение к ответственности в нарушении или невыполнении обязательств коллективных договоров не применялось. Мы пришли к выводу, что сложившаяся система социального партнерства обеспечивает регулирование практически всех трудовых и социально-бытовых вопросов на предприятии. Это создает предпосылки для поддержания социально-психологической обстановки в коллективе на уровне нормальных трудовых отношений. ■

Важная роль в осуществлении эффективной социальной политики на предприятии принадлежит профсоюзному комитету ППО, председателем которой является Людмила Романовна Суставова. Под ее руководством профком легко находит общий язык с администрацией предприятия. Но в своей работе Людмила Романовна не одинока: она сплотила вокруг себя группу единомышленников в лице председателей цеховых комитетов. Генеральный директор ЦКБА Эдуард Иванович Седунов ведет постоянный диалог с профсоюзной организацией. Вместе они принимают решения, касающиеся судеб всех работников предприятия (а это около полутора тысяч человек).

Одно из важнейших совместных решений – принятие коллективного договора с целью урегулирования социально-трудовых отношений. «Коллектив-

Федеральное государственное унитарное предприятие «Центральное конструкторское бюро автоматики» г. Омска было удостоено диплома «Лауреат VI Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по дополнительной номинации «Спортивно-оздоровительная работа» среди 13-ти омских и порядка тысячи российских предприятий, принимавших участие в конкурсе.

дни рождений, поздравив открыткой или пригласив на чаепитие. В ЦКБА же теперь есть Совет ветеранов, инициатором создания которого был профком. Администрация предприятия перечисляет Совету ветеранов определенные средства на поддержку ветеранов. Им оказывается материальная помощь. Ветеранов ежегодно поздравляют на Новый год, Восьмое марта, День Победы, день пожилого человека. В эти праздники предприятие устраивает для них вечера, которые проходят с концертами, конкурсами, подарками, ветеранам дарят цветы. Организацией мероприятий занимается профсоюзный актив. Недавно на предприятии было введено еще одно новшество: по случаю юбилейных дат стали в качестве подарка оказывать материальную помощь. Все эти подарки стали возможны только благодаря инициативе и участию профкома. На эти

Когда есть взаимопонимание Точка зрения на решение кадровой проблемы

ный договор – это общий документ администрации и профкома, – рассказывает заместитель председателя профкома ППО Евгения Александровна Гражданкина. – В числе важных достижений, которые удалось включить в договор, необходимо отметить поддержку заработка на уровне не менее 3,5 (коэффициент) прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. Таким образом, получается, что при увеличении прожиточного минимума в регионе автоматически происходит рост зарплаты. Немногие предприятия решились на принятие такого коэффициента».

Этот коллективный договор стал возможен только в результате успешного проведения в цехах и отделах собраний, на которых рабочие смело высказывали свои мнения, предлагали идеи. Собрания проходили очень продуктивно и эмоционально. Еще бы, ведь решалась, можно сказать, судьба трудового коллектива. В итоге сформировался проект будущего договора, который в дальнейшем работники отстаивали и приняли и таким образом добились установления новых дополнительных прав.

Например, в соответствии с колдоговором материальная помощь оказывается в связи с рождением ребенка, в связи с несчастными случаями, на приобретение дорогостоящих лекарств, в связи с похоронами близких родственников.

Председатель цехкома Дарья Ивановна Кукотина рассказывает о преимуществах коллективного договора: «При рождении ребенка работнику предприятия (как для матери, так и

для отца) у нас предусмотрена единовременная материальная помощь (и со стороны предприятия, и со стороны профкома). Это оговорено в совместном решении профсоюза и администрации. Если родители ребенка 1 сентября провожают его в школу в первый класс, то на этот день можно оформить краткосрочный оплачиваемый отпуск. При переезде на новую квартиру работник также может взять на один рабочий день аналогичный отпуск, и при этом, по возможности, предприятие выделяет заводской транспорт для переезда. В случае смерти близкого родственника работник получает три оплачиваемых дня отпуска и материальную помощь. Помощь оказывает как предприятие, так и профсоюз».

Интересно отметить, что на свадьбы предоставляются оплачиваемые три дня как молодоженам, так и их родителям, работающим на предприятии. Однако, если три дня молодоженам даются практически на всех предприятиях, то их родителям – только на некоторых. И ЦКБА в их числе. Этим привилегией удалось добиться только благодаря собраниям, жарким спорам и дискуссиям, в результате которых были приняты нужные решения, а также благодаря лояльной позиции администрации предприятия в лице его генерального директора Эдуарда Ивановича Седунова.

Иногда бывает, что когда человек проработав на предприятии определенное количество лет, уходит на пенсию, он теряет с коллективом всякие связи. И в лучшем случае о нем вспоминают в

цели идет часть денег из прибыли предприятия. Люди, которые ушли на пенсию, не остаются одинокими, предприятие хорошо их поддерживает, обижаться им не на что. Совет ветеранов во главе с председателем Тamarой Георгиевной Грунвальд выходит на связь с ветеранами непосредственно через цеховые комитеты и отделы, в которых эти ветераны трудились.

Предприятие сейчас практикует выплаты из Негосударственного пенсионного фонда «Оборонно-промышленный комплекс». Примерно 120 человек получают дополнительную ежемесячную пенсию в размере около тысячи рублей. Конечно, это немного, но это лучше, чем ничего.

У ЦКБА также заключен договор с больницей для ветеранов на лечение. Предприятие оказывает больнице определенный вид услуг, взамен она предоставляет места для проведения лечения. Люди не забыты, а ведь это самое главное!

Забываясь о ветеранах предприятия, о своих рабочих, предприятие думает не только о своем настоящем, но и о своем будущем.

ЦКБА не забывает и о привлечении молодых работников. Нужно постепенно проводить смену поколений. Администрация ЦКБА понимает эту проблему. Здесь предприятие идет на следующий шаг: когда приходит молодой специалист, ему авансом дают оклад, соизмеримый с окладом чуть ли не ведущего инженера. В течение года молодой специалист получает такую зарплату.



Если за это время он подтверждает свою квалификацию, доказывает свою перспективность, то ему сохраняют такую зарплату. Людмила Романовна говорит: «Нам важно не потерять связь поколений. Для подготовки высококвалифицированного сотрудника требуется 5-8 лет. И здесь без помощи старших коллег не обойтись. Поэтому мы «вербуем» кадры еще со студенческой скамьи. Они приходят на практику, где с ними работают опытные специалисты».

Для объединения молодых специалистов на предприятии создан Совет трудовой молодежи, председателем которого является Михаил Игнатьев. Эта организация способствует сплочению коллектива. Молодежь в ЦКБА привлекает интересная работа, спортивная жизнь, культурно-массовые мероприятия, регулярно проводимые турслеты.

О спортивной работе рассказывает методист по физической культуре Елена Комарова: «У нас хорошо развивается туризм. Ежегодно команда в составе 20 – 25 человек выезжает в Боровое, совершает там скальные восхождения, участвует в международных соревнованиях по горному туризму. Некоторые более продвинутые люди выезжают на Алтай, в Киргизию на учебно-тренировочные сборы по альпинизму. Так, сейчас за счет средств предприятия два наших работника поехали покорять высоты Киргизии. 13 августа Илья Вязигин

совершит восхождение на пик Ленина, на вершине которого планирует водрузить флаг предприятия. На областных слетах туристов сотрудники ЦКБА соперничают с уже хорошо подготовленными спортсменами. Мы занимаем призовые места по классу «А» техники пешего туризма. Каждую субботу мы ходим на «Зеленый остров», где оборудована стенка для скалолазания. Четыре раза в неделю (за пределами рабочего времени) на территории предприятия проводятся занятия с работниками по оздоровительной гимнастике и фитнесу. В течение рабочего дня проводится производственная гимнастика. Если сотрудник посещает, например, бассейн, то 50% за абонемент оплачивает профсоюзный комитет».

Спортивная работа в ЦКБА организована на высоком уровне. В первую очередь, благодаря талантливому и энергичному методисту Елене Комаровой. Она возглавляет спорткомитет КФК «Старт», в который входят представители от каждого подразделения. На еженедельных заседаниях комитета обсуждаются итоги прошедших соревнований, принимаются решения, участвовать или нет в следующих соревнованиях. Физорги доводят всю информацию до работников, собирают заявки на участие в соревнованиях.

Среди лучших спортсменов ЦКБА Елена Комарова выделяет Александра Кос-

тикова (победитель внутреннего и отраслевого турнира по настольному теннису), легкоатлетов Марину Солнцеву, Юрия Прокопа, Сергея Рассолова, Дениса Ермоленко, а также участников команды по волейболу, которая заняла третье место в окружной спартакиаде предприятий и учреждений Октябрьского административного округа. Особо следует отметить Михаила Семеновича Лягина, который участвует практически во всех городских и областных мероприятиях, в лыжных гонках среди ветеранов.

Ежегодно коллектив ЦКБА участвует в Сибирском международном марафоне. Участников с каждым годом становится все больше. В 2005 году команда ЦКБА принимала участие еще и в новосибирском полумарафоне, где женская команда по экидену (эстафета) заняла второе место, а мужская команда вошла в десятку лучших.

Предприятие ведет самую разнообразную деятельность в социальной сфере. Помимо перечисленного, профсоюзный комитет организует поездки в областные оздоровительные учреждения Омской области и Черноморского побережья. В 2006 г. на оздоровительное лечение было потрачено около 2,8 млн рублей. За год каждый десятый сотрудник конструкторского бюро успевает отдохнуть по путевке. Путевки получают как работники предприятия, так и их дети. Людмила Романовна говорит, что «здесь несомненная польза не только детям, это выгодно и для предприятия: чем меньше болеют дети, тем спокойнее работается родителям». Каждое лето набирается детская группа примерно из 25 человек.

«Еще один пункт, о котором хотелось бы упомянуть, – добровольное медицинское страхование. Качество обслуживания по добровольному медицинскому страхованию в стационарах значительно лучше, больным уделяется больше внимания. А с 2007 года наши страховые партнеры занимаются не только страхованием сотрудников от несчастных случаев на работе, но и от возможных происшествий по дороге на работу и обратно», – рассказывает Людмила Романовна.

Нужно помнить, что все эти решения были бы невозможны без регулярных профсоюзных собраний. Именно на них проходит обсуждение животрепещущих проблем. Именно здесь поднимаются важные вопросы, которые сказываются на всей жизни трудового коллектива. Именно профсоюзные собрания являются той трибуной, на которой простой работник может заявить о своей проблеме, поделиться своим мнением с коллегами, обратиться за помощью. В ЦКБА с этой задачей справляются «на отлично».

Андрей Мельниченко



6 июня 2007 г. профком ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» провел в соответствии с планом учебы профсоюзного актива семинар «Активный и грамотный профактив – сильный профсоюз».

**С.В. Котова, зам. председателя
ППО ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение»**

«Знает каждый карапуз, что такое профсоюз»

Семинар проходил на базе детского оздоровительного центра «Лесное озеро». В его работе приняли участие 45 представителей профсоюзного актива корпорации (члены профкома и председатели профсоюзных организаций цехов и отделов), председатель Московской областной организации профсоюза (МООП) В.А. Персиков и заведующий юридическим отделом ЦК профсоюза главный правовой инспектор труда Б.Н. Сафонов

Учеба началась с выступления председателя ППО корпорации Геннадия Михайловича Пудова. Он представил слушателям гостей семинара, рассказал о порядке проведения учебы и предоставил слово председателю МООП В.А. Персикову. Из его выступления участники семинара узнали о структуре и задачах отраслевого профсоюза.

Затем выступил заведующий юридическим отделом ЦК профсоюза Б.Н. Сафонов, который рассказал о правовых аспектах работы профсоюза и ответил на многочисленные вопросы участников семинара. Следует заметить, что председатели цеховых профсоюзных организаций заранее знали об участии в семинаре Б.Н. Сафонова и подготовили много вопросов: об оплате сверхурочных работ и



**Открывают семинар председатель ППО Г.М. Пудов,
председатель московского обкома В.А. Персиков**



Выступление В.А. Персикова



Кто не с нами – тот многое теряет!



Знает каждый карапуз...

работ в выходные и праздничные дни, об оплате больничных, о более широком толковании статей ТК РФ при разработке коллективного договора, о трудовом распорядке и др.

В 11 часов организаторы семинара пригласили участников семинара на чай-паузу. Горячий чай с пирогами и печеньем были очень кстати, семинар проходил в открытом павильоне на берегу озера, а утро было хоть и солнечным, но прохладным.

После чай-паузы все с интересом заслушали выступление главного бухгалтера профкома И.Н. Гусевой о порядке оказания материальной помощи по заявлениям членов профсоюза в соответствии с утвержденным Положением и об оформлении необходимых документов.

Следует отметить, что в процессе подготовки учебы был использован опыт, приобретенный на семинаре Мособлпрофавиа и первичной профсоюзной организации ГосМКБ «Радуга» «Современные ресурсы профсоюза и эффективность их использования». Практическая часть семинара, прошедшего в мае в пансионате «Ратмино» (г. Дубна), заключалась в разработке темы семинара пятью группами. Каждая группа в ходе обсуждения определяла ресурсы профсоюза, выбирала по своему мнению самый значимый и разрабатывала мотивацию этого ресурса, оценивала эффективность его использования.

Организаторы семинара немного изменили практическую часть учебного процесса. Было решено рассмотреть в ходе семинара не одну, а пять тем, чтобы профсоюзные активисты подробнее познакомились с направлениями работы первичной профсоюзной организации и попробовали свои силы в реализации этих направлений:

1. Мотивация членства в профсоюзе.
2. Разработка макета информационного стенда о работе профсоюзной организации цеха/отдела (название, разделы, девиз, оформление).
3. Имидж профсоюзной организации.
4. Формирование бюджета профсоюзной организации.
5. Молодежная политика в корпорации (молодежная секция).

Все участники были распределены на 5 групп (по 8 – 9 чел.). В каждой группе был координатор. Он руководил работой группы, был заранее ознакомлен с перечнем предлагаемых тем, но не знал конкретно темы и состава своей группы. Тема проекта и состав группы вручались координатору в конверте перед началом работы по разработке проектов.

Группа в течение 40 минут разрабатывала тему проекта и 10-15 минут отводилось на его защиту. Кроме разработки темы, определялось название группы, разрабатывались логотип и девиз, раскрывающие тему. Разработка темы завершалась схемами или рисунками на листах ватмана, которые использовались при защите.

Следует отметить, что мы и не ожидали, что группы участников семинара будут так увлеченно и самоотверженно работать над своими темами. То и дело раздавались взрывы смеха, мелькали карандаши и фломастеры, на ходу сочинялись стихи, а одна из групп в единодушном порыве пошла на изменение своего внешнего вида.

Надо сказать, что некоторые участники семинара так увлеклись разработкой темы проекта, что забыли о выполнении дополнительного задания, а именно:

- придумать интересную и актуальную тему (повестку) профсоюзного собрания;
- предложить интересный пункт в коллективный договор.

Выполнение этого задания также учитывалось при подведении итогов защиты и определении лучшего проекта.

Оценивали работу проектантов и определяли лучший проект эксперты: В.А. Персиков, Б.Н. Сафонов, Г.М. Пудов и подъехавшие к началу защиты проектов генеральный директор корпорации Б.В. Обносков и заместитель директора по общим вопросам, член профкома В. П. Романов.

Защита проектов проводилась в соответствии с разыгранной заранее очередностью. Эксперты, которые наблюдали за работой групп в процессе разработки проектов, и участники других групп при защите задавали вопросы по теме проекта.

Координаторами проектов были председатели профсоюзных организаций подразделений:

- **Мешков В.Н.** (механосборочный цех) — тема проекта «Формирование бюджета первичной профсоюзной организации»;
- **Тюрина Т.В.** (отдел главного технолога) — тема проекта «Разработка макета информационного стенда о работе профсоюзной организации цеха/отдела»;
- **Бельских Н.П.** (опытное конструкторское бюро) — тема проекта «Имидж профсоюзной организации»;
- **Утина О.В.** (административно-хозяйственное управление) — тема проекта «Мотивация членства в профсоюзе»;
- **Цыбулькин В.Н.** (паросиловой цех) — тема проекта «Молодежная политика в корпорации».

Защита проектов вызвала большой интерес. Участники семинара аргументировано, увлеченно, с юмором рассказывали о своих темах. Несмотря на ограниченное для подготовки время, все группы справились с разработкой тем. Экспертам было довольно сложно определить лучший проект, но после обсуждения было принято единодушное решение: признать лучшим проект «Мотивация членства в профсоюзе» (координатор — О.В. Утина). Название группы «Карапуз» — составляющая лозунга «Знает каждый карапуз, что такое профсоюз». Идея проекта развивалась из того, что профсоюз нужен человеку в течение всей жизни, на разных ее этапах, начиная с детского сада. Победители получили приз — искристое шампанское.

При подготовке семинара организаторы предусмотрели и культурную программу. Член культурно-массовой комиссии профкома Л.В. Тупикина подготовила игры и конкурсы, в которых участники семинара приняли активное участие.

Этот день запомнился всем. Участники семинара получили возможность почерпнуть и одновременно продемонстрировать свои знания, пообщаться в неформальной обстановке и лучше познакомиться друг с другом.



Работа группы под руководством О.В. Утиной над проектом по теме «Мотивация членства в профсоюзе»



И юмор не помешает



Работа группы под руководством Н.П. Бельских над проектом по теме «Имидж профсоюзной организации»

Конкурс стенгазет: выбор лучших из лучших

Подведены итоги конкурса стенгазет подразделений предприятия, посвященного 65-летию со дня образования ЭГЗ.

Конкурсная комиссия пришла к следующему заключению: значительно вырос уровень (художественного – во всех планах) мастерства заводчан в создании стенных изданий. Абсолютно все стенгазеты на этот раз отличались хорошим вкусом и оригинальностью в оформлении, а потому нелегко было присуждать призовые места, то есть выбирать лучшие из лучших.

Однако конкурс есть конкурс, и, как всегда, на каждое представленное издание был заведен своего рода протокол, где каждый член комиссии поставил три свои оценки – за оформление, раскрытие юбилейной тематики и разноплановость газетных жанров. Подсчитывалось общее количество набранных газетой баллов и определялось ее место в конкурсе. Таким образом, в призерах оказались:

I место – отдел 65. II место – отдел 100.

III место (два) – цех №6 и отдел 82.

Наряду с призовыми местами комиссия отметила оригинальность в оформлении стенгазеты у отдела 55 (стенгазе-

та в виде самолета), отдела 66М (к газете приклеена картонная ракета), отдела 75 (фон газеты – паутинка, символизирующая профессиональную принадлежность к всемирной компьютерной сети), яркость красок и фотоснимков – у отдела 62, прекрасную композиционную идею «Эпохи разные – цель одна» у отдела 91, замечательные рисунки – работа настоящего художника! – в стенгазете цеха 3.

Вслед за призовыми местами почетное 4-е место заняли две стенгазеты – отделов 66 и 66М, 5-е место – газета «РИТМ» отдела 62, 6-е – отдел маркетинга.

В праздничные дни юбилея завода все стенгазеты будут оформлены в качестве выставки в ДК «Заря» – их должны увидеть ветераны предприятия и гости заводского праздника.

Поздравляем коллективы цехов и отделов, занявшие призовые места в конкурсе стенгазет, с победой! Особую благодарность члены комиссии выражают тем работникам подразделений, кто принимал непосредственное участие в создании стенгазет. Молодцы!

Газета «Наша жизнь»

ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод»



По страницам отраслевой прессы

Одним из вопросов повестки дня заседания профсоюзного комитета был вопрос «О взаимодействии профсоюзных комитетов цехов с молодежной организацией».

Профсоюз – организация, проведенная временем. К тому же профсоюзный комитет нашего предприятия заслуженно считается одним из лучших и в Свердловской области, и в авиаметаллургической отрасли.

Молодежной организации ВСМПО всего пять лет. За это время молодежное движение на предприятии стало популярным, ребята многого добились. Естественно, деятельность молодежной организации невозможна без помощи и содействия профсоюзного комитета и администрации цехов. С другой же стороны, без интереса и активного участия со стороны молодых работников не будет развития предприятия и 100-процентной плодотворной деятельности профсоюзного комитета.

Члены комиссии профкома по социально-экономическим вопросам Михаил Тархов и Оксана Аксенова посетили цеха №№ 2, 4, 16, 22, 24 и посмотрели, как цеховые молодежные отделения сотрудничают с проф-

Связанные одной целью

В профкоме ВСМПО

союзным комитетом и руководством цехов. При проверке учитывалось членство в профсоюзе и молодежной организации, состояние информационной работы, участие в общественных мероприятиях.

Докладчик М. Тархов отметил: несмотря на то, что все цехи выбраны абсолютно случайно, в этих подразделениях организованы и благополучно работают молодежные организации, а профсоюзные лидеры принимают активное участие и помогают в развитии и работе цеховых молодежных отделений. Во всех цехах хорошо поставлена информационная работа, работа по вовлечению в молодежную организацию и в профсоюз.

Конечно, не все так радужно. Как выяснилось, в цехах не всегда удается освободить от работы молодежных и профсоюзных активистов для выполнения общественных обязанностей, хотя коллективный договор предусматривает на эти цели 8 часов в неде-

лю. Также предцехкомы и молодежные лидеры говорили о необходимости хотя бы один раз в полгода проводить совместную учебу профактива и молодежного актива с целью подготовки резерва.

Председатель профсоюзного комитета ВСМПО Юрий Куканов подвел итог выступлению Михаила Тархова:

– Профсоюз и молодежная организация – две разные системы, но их задачи и цели схожи. Без подготовленной молодежи нельзя добиться благополучия на предприятии. Поэтому опыт молодежных отделений этих цехов будет полезен всем, кто думает о будущем и готов строить это будущее уже сегодня.

А от себя мы добавим: цехи №№ 2, 4, 16, 22, 24 добиваются высоких результатов не только в общественной работе – они лидеры и в выполнении производственных показателей. Этот успех объясняется тем, что администрация, профсоюз и молодежные организации этих цехов работают в одной цепочке.

Ольга Приймакова.
Газета «Новатор»

ОАО «ВСМПО», г. Верхняя Салда

Для молодых специалистов «Салюта»

В целях совершенствования работы по профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов на предприятии, повышения их мотивации к профессиональной деятельности приказом по предприятию утверждено Положение о материальном стимулировании молодых специалистов ФГУП «ММПП Салют».

Положение о материальном стимулировании молодых специалистов ФГУП «ММПП Салют»

Статус молодого специалиста получает работник предприятия, закончивший по дневной (очной) форме обучения учреждение:

- высшего профессионального образования;
- среднего профессионального образования;
- аспирантуру и поступивший на работу на предприятие в год окончания обучения;
- работник, работавший на предприятии в период обучения в свободное от учебы время, в том числе и по договору о целевой контрактной подготовке, после оформления на постоянную работу в год окончания обучения.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет с момента оформления на постоянную работу на предприятие после окончания обучения. Время службы в ВС РФ, отпуска по беременности и уходу за ребенком продлевают срок действия статуса молодого специалиста на этот период.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;
- невыполнение обязанностей молодого специалиста, установленных настоящим Положением и условиями трудового договора, а также нормативными документами предприятия.

Льготы

Молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждения высшего, среднего профессионального образования, аспирантуры, выплачивается разовая материальная помощь в размере 12 000 рублей. Выплата материальной помощи производится в течение первого месяца работы на основании справки подразделения, подписанной отделом кадров.

При приеме на работу молодому специалисту устанавливается часовая тарифная ставка в пределах предусмотренной штатным расписанием подразделения (для окончивших учебное заведение с отличием может быть повышена на 10%).

Каждому молодому специалисту при бракосочетании выделяется материальная помощь в размере 8000 рублей, а также предоставляется отпуск на 3 дня с сохранением средней заработной платы.

Каждому молодому специалисту при рождении ребенка выделяется материальная помощь в размере 8000 рублей.

Молодой специалист с целью овладения знаниями, практическими навыками и умениями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей специалиста, может проходить стажировку в качестве рабочего.

Молодому специалисту приказом по подразделению назначается наставник – высококвалифицированный специалист подразделения на период до 6 месяцев, которому производится ежемесячная оплата за наставничество в размере 2000 рублей.

В случае успешного освоения молодым специалистом выполняемой работы наставнику по истечении 6-ти месяцев работы с ним может быть выплачена премия по представлению руководителя подразделения в размере до 30% тарифной ставки. При наставничестве двух и более молодых специалистов одновременно размер премии увеличивается на 25% за каждого специалиста.

Обязательства предприятия

Руководство предприятия, признавая роль молодых специалистов и работников в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

- гарантировать предоставление работы в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями ЕТ-КС, квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- создавать условия для производственной и профессиональной адаптации;
- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых и личностных качеств;
- направлять на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере управления, производственно-хозяйственной деятельности с учетом профессионального уровня и потребности предприятия;
- рассматривать и планировать должностные перемещения с учетом служебных характеристик, профессиональной компетенции и личностных качеств;
- предоставлять специальные условия для участия в ипотечном строительстве и жилищной программе предприятия;
- создавать условия, способствующие активному участию в социально-экономическом, общественном и корпоративном развитии предприятия;
- создавать условия для культурного развития и физического воспитания молодых работников и членов их семей для обеспечения ведения ими здорового образа жизни.

Молодым специалистам предоставляются льготы, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, нормативными документами предприятия и настоящим Положением.

Газета «Вперед «САЛЮТ»
ФГУП «ММПП «Салют»

? Какой из показателей («тарифная часть» или «постоянная часть») закреплять в коллективных договорах и соглашениях при установлении основной (гарантированной) доли оплаты труда в структуре заработной платы?

Разъяснение по вопросу обоснованности одновременного использования в документах ФНПР терминов «тарифная часть» и «постоянная часть» заработной платы в контексте их регулирования в составе заработной платы нам дала секретарь ФНПР Н.Н. Кузьмина.

При анализе отраслевых тарифных соглашений были выявлены два основных подхода общероссийских профсоюзов к регулированию базовой части заработной платы — в одних соглашениях фиксировалась тарифная часть заработной платы, а в других — постоянная. Более детальный анализ структуры оплаты труда в отраслях показал, что в ряде отраслей, например, в угледобыче, горнодобывающем металлургическом комплексе, сложился высокий удельный вес разнообразных видов доплат, носящих постоянный характер. К таким доплатам относят выплаты за выслугу лет, многосменный режим работы; доплаты за работу во вредных, опасных условиях и на тяжелых работах, а также с учетом районных коэффициентов. В совокупности с тарифом указанные выплаты составляют постоянную часть заработной платы.

Основные последствия такой ситуации – сокращение доли тарифа в заработной плате и снижение уровня социальных гарантий. Вместе с тем, как показывает практика, наличие большой доли доплат в структуре заработной платы препятствует установлению единых отраслевых систем оплаты труда.

Учитывая специфику отдельных отраслей и регионов, мы допускаем возможность регулирования доли постоянной части заработной платы при условии дальнейших шагов по увеличению тарифной составляющей в структуре заработной платы в соглашениях отраслевого и регионального уровня. Это и нашло отражение в документах, подготовленных ФНПР для заседания Генсовета 14 марта 2007 г.

? Что такое ненормированный рабочий день и правомерно ли привлечение к работам такого вида?

В соответствии со ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться

Спрашивайте – отвечаем

к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

В Трудовом кодексе РФ не указаны признаки должностей или профессий, согласно которым работникам может быть установлен ненормированный рабочий день.

В ранее действовавшем Кодексе законов о труде законодательством СССР был определен круг работников, которым мог быть установлен ненормированный рабочий день:

- 1) руководящие работники, технический хозяйственный персонал;
- 2) лица, труд которых не поддается учету во времени;
- 3) лица, распределяющие время работы по собственному усмотрению;
- 4) лица, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Для этого круга работников и сейчас может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Логичным представляется, что к ненормированному рабочему дню могут быть привлечены те работники, чей труд не может быть учтен, т.е. нормирован на основе выработки. Такая ситуация может складываться при внедрении в организации новых производственных или технологических систем, например при внедрении новой системы бухгалтерского или кадрового учета или введении новой производственной линии. Для выполнения задач подобного рода работник прилагает дополнительные интеллектуальные и физические усилия, которые не удается подсчитать, потому что нельзя определить норму труда – то количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы.

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности рабочего времени (ст. 91 ТК РФ), ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ), о времени начала и окончания рабочего дня (смены); они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

Учитывая, что ненормированный рабочий день является особым режимом рабочего времени, а не увеличением его нормы, от работников с ненорми-

рованным рабочим днем нельзя требовать постоянных переработок установленной нормы рабочего времени, ставить в зависимость от числа часов переработки продолжительность дополнительного отпуска.

Согласно ст. 119 ТК РФ, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней. Максимальная его продолжительность законом не предусмотрена.

Кроме этого, условие о таком режиме рабочего времени и продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска должно быть отражено в трудовом договоре с конкретным работником.

Согласия работника на привлечение к такой работе не требуется. В то же время работодатель не вправе поручать ему выполнение работ, не определенных его трудовой функцией в трудовом договоре.

Юридический отдел ЦК профсоюза

? Каким документом следует оформить взаимоотношения между работодателем и профсоюзной организацией по аренде помещения? Следует ли заключать договор аренды и каковы последствия заключения данного договора?

Договор аренды с профсоюзной организацией заключать не следует. Достаточно перечислить в коллективном трудовом договоре обязанности организации по отношению к профсоюзу, по возможности максимально их конкретизировав (наименование помещения, состав оргтехники и т. д.). Закрепление же переданного имущества за материально ответственными лицами можно оформить порядком, установленным для оформления внутреннего перемещения активов или смены материально ответственных лиц, например накладной. Так как члены профсоюза в большинстве своем являются работниками организации, с ними можно заключить договор о полной материальной ответственности за сохранность предоставленного имущества. То есть более прагматичным представляется подход, в соответствии с которым имущество не передается под отчет освобожденным членам профсоюза, но закрепляется за одним из работников организации.

Подготовлено финансовым отделом ЦК профсоюза

В работе форума приняли участие 74 человека, которые представляли 13 территориальных организаций профсоюза и 13 первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК профсоюза, расположенных в 10 регионах Российской Федерации. Также на форуме присутствовали молодые профсоюзные активисты из профсоюза авиастроителей Украины и Белорусского профсоюза работников промышленности.

Открыл форум заместитель председателя профсоюза Максим Николаевич Щербakov. За-

тем слово взял председатель профсоюза Николай Кириллович Соловьев. В своем выступлении он осветил ситуацию в отрасли, затронул основные задачи профсоюза в области молодежной политики на предстоящий период.

С приветственным словом к участникам форума обратились председатель Татарской республиканской организации профсоюза Равиль Карамович Фасхутдинов, заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Татарстан Юрий Степанович Слепов и руководитель

пресс-центра, председатель Молодежного совета Федерации профсоюзов Республики Татарстан Ирина Юрьевна Пузакова. Также перед участниками выступила заведующая организационным отделом ЦК профсоюза, председатель Молодежного совета профсоюза Тамара Александровна Власенко.

После завершения приветственных речей Н.К. Соловьев вручил знаки и дипломы лауреатов премии профсоюза им. А.Ф. Бреусова за 2006 год А.В. Тихомирову (ОАО «Салют», г. Самара) и А.М. Сяляхову (ОАО «КВЗ», г. Казань).

Советуясь с молодежью

С 2 по 6 июля 2007 г. в Казани на базе санатория-профилактория ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» прошел Отраслевой молодежный форум.



Молодёжный форум