



2 Высокий уровень ответственности сторон необходимо поддерживать. Например, организовывая совещания руководителей и председателей профкомов предприятий о ходе выполнения Отраслевого соглашения на примере отдельных предприятий с обязательным присутствием первых лиц, подписавших ФОС.

10 Каждый, кто в силу сложившихся обстоятельств оказался в числе профсоюзных лидеров, не только должен, а просто обязан заботиться о своем имидже. Всегда, постоянно, как каждый публичный человек, то есть как политик или артист, или именитый спортсмен. Это не его личное дело.

24 В целом в рескомрах, областных комитетах профсоюза мало отдельных ставок информационщиков. Как правило, они совмещают эту работу с другими направлениями профсоюзной деятельности, поэтому одно из них всегда будет страдать. Тяжело совмещать разные направления.

1 В деловом содружестве с отраслью

2 Официальной строкой

- ДИСКУССИЯ** 2 Отраслевое соглашение: сложно, но нужно
5 Размышления после конгресса
7 Воспитание как метод мотивации
9 Насчет талонов надо бы подумать...
- АНАЛИТИКА** 10 Профсоюзный лидер — каким он должен быть сегодня?
- ОПЫТ** 18 Золотой кадровый резерв: как он готовится

24 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 24 Год доступной информации
- ПЕРВИЧКА** 27 Качество спецодежды — под контроль комиссии
28 Безопасные самолеты — строим безопасно!
29 Технический инспектор: статус обязывает
30 Социальное партнерство — на стабильной высоте
31 По труду — и отдых
32 Быт не будет забыт
- ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ** 33 Дополнительные льготы — в рамках реализации Отраслевого соглашения
- НАШИ ЛЮДИ** 34 Все в моей жизни переплелось с заводом

36 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 36 Профсоюз силен здоровьем
38 Профсоюзный праздник: на коньки всей семьей вместе с Авиошкой
40 Рыбалка с талисманом
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 42 С мечтою — в небо
44 Вертолетостроители были на страже галактики
45 Технокрасота в «Технодинамике»
46 На высокой творческой ноте
47 Авиошка и воля к победе

3 стр. обл. Литературная страница



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.
Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редактор: И.Н. Киселев

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42.

Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27. Факс (495) 938-81-07.

E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море».

Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2110. Зак № 642.

+16

При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

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

Журнал зарегистрирован Роскомнадзором 07.03.2013 г. Свидетельство: серия ПИ, № ФС 77-53127.

В ДЕЛОВОМ СОДРУЖЕСТВЕ С ОТРАСЛЬЮ

32

Я часто говорю, что люблю свой завод. А мне возражают. Мол, завод - это машина. Как можно любить машину? А я думаю, что завод - это, прежде всего, люди, рядом с которыми проходит моя жизнь. Это - те робкие мальчишки и девчонки, которые вместе со мной впервые шагнули за проходную.

40

Готовясь к соревнованиям, организаторы учли опыт предыдущих мероприятий и пожелания ветеранов рыбацких конкурсов, а также придумали несколько новшеств для придания турниру праздничной атмосферы, при этом сохранили соревновательный подход для главных действующих лиц - рыбаков.

47

Они еще долго ходили по цехам. Авиошке улыбались, с ним радостно здоровались, и казалось, что в эти хмурые бетонные коробки, наполненные механизмами и людьми, вместе с авиационным домовенком проникает солнечный лучик. К председателю профкома постоянно подходили люди, советовались, решали множество вопросов.

Начало нынешнего года ознаменовалось для профсоюза серией заседаний координационных советов по взаимодействию Профавиа с интегрированными структурами отрасли. Все они проходили в Москве, во Дворце труда профсоюзов, под председательством Н.К. Соловьева — председателя Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности.

18 февраля состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Технодинамика». В его работе приняли участие заместитель генерального директора холдинга по организационному развитию и персоналу С.В. Гулькин, начальник управления компенсаций и организационного развития А.И. Сударев.

С.В. Гулькин изложил итоги работы предприятий холдинга и задачи на предстоящий период. Он отметил, что такие встречи проходят «не по разные стороны баррикад», что хоть и разные подходы, но цель одна — надо в диалоге, в том числе и в острой форме, ставить вопросы и находить взаимоприемлемые решения в интересах предприятий и трудовых коллективов.

1 марта состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Вертолеты России». В заседании приняли участие заместитель генерального директора АО «Вертолеты России» В.В. Кудашкин, директор по финансам и экономике С.С. Желтиков и директор по персоналу и организационному развитию Е.Н. Кузьменков.

С.С. Желтиков проинформировал, что в связи с кризисом не полностью выполнены обязательства по выручке, прибыли, объему поставок. Возникли проблемы с контрактацией. Была затруднена доступность ресурсов. Кризисные явления существенно сказываются на деятельности предприятий, происходит корректировка бюджетов. Техническое перевооружение не всегда приносит планируемые результаты, в этом направлении требуется принятие оптимальных решений.

Е.Н. Кузьменков отметил, что задача кадровой политики холдинга — сохранить дееспособный кадровый коллектив, используя различные механизмы, которые будут определяться совместно с профсоюзом. Принятие непопулярных мер не исключается, но это должно осуществляться с учетом мнения профсоюзных организаций.

15 марта состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Объединенная двигателестроительная корпорация». В заседании приняли участие генеральный директор АО «ОДК» А.В. Артюхов, а также руководители предприятий, входящих в корпорацию.

А.В. Артюхов проинформировал, что сдерживающими факторами развития являются не полностью сбалансированная структура бизнеса, ограниченность доступных рынков, недостаточная эффективность производства в связи с переразмеренностью площадей, высокая долговая нагрузка. Корпорация намерена вести работу по формированию оптимального продуктового ряда, созданию центров компетенций, дальнейшему развитию кооперации и послепродажного обслуживания, что позволит увеличить доходность интегрированной структуры. Продолжится и погашение проблемных кредитов, в том числе и при возможном сокращении государственной поддержки. Генеральный директор заверил, что будет обеспечена полная загрузка всех предприятий корпорации.

Выступая на заседаниях координационных советов, председатель профсоюза Н.К. Соловьев рассказал о позиции профсоюза по обсуждаемым проблемам. Также выступил ряд председателей первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в интегрированные структуры. □

Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ: СЛОЖНО, НО НУЖНО

Раздел «Оплата труда» Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014–2016 годы (далее ФОС) является наиболее важным разделом данного документа. Закладывая в ряде случаев более высокие минимальные гарантии по сравнению с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), вводя дополнительные конкретные цифровые значения и показатели, ФОС становится основной гарантией повышения благополучия трудящегося человека.

Включение положений ФОС в коллективные договоры предприятий (далее КД) и контроль над их выполнением всегда были важным вопросом деятельности Татарской республиканской организации профсоюза. А вопросы роста заработной платы всегда остаются под номером один в любом списке. О том, как обстоят дела на предприятиях отрасли в Татарстане и пойдет речь в данной статье.

Пункт о согласовании с профкомом системы оплаты труда на предприятии имеет широкое распространение в КД. Даже в тех отдельных случаях, когда непосредственно в тексте КД говорится об «учете мнения» профсоюзной организации, по факту все они оформляются грифом «согласовано».

Обязательства Минпромторга России по применению норматива средней заработной платы не менее чем на 10% выше среднего уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации, при заключении контрактов по государственному оборонному заказу, выполняются на всех предприятиях, за исключением одного. К сожалению, неоднократные обращения профсоюзной организации предприятия, республиканского комитета профсоюза к администрации предприятия хотя и существенно подняли это значение, но не позволили еще довести его до требуемых показателей. Администрация предприятия полностью согласна с нашими доводами, но при переговорах с представителями госструктур ей не удается увеличить фонд оп-

латы труда по договорам Министерства обороны до согласованных в ФОС размеров.

Установление минимального размера заработной платы некачественно работников на уровне прожиточного минимума (далее ПМ) без учета ряда компенсационных доплат выполняется полностью. На двух предприятиях оно служит основанием для прямой доплаты до ПМ, если стимулирующие выплаты не обеспечивают данный показатель. На некоторых предприятиях в коллективных договорах оговорена доплата до более высокого значения — минимального потребительского бюджета (далее МПБ), что в 2015 году составляет примерно 13300 рублей. В отдельных случаях незафиксированные напрямую в КД договоренности обеспечивают заведомо большее, чем МПБ, значение (15000 рублей).

Средняя зарплата на уровне четырех прожиточных минимумов не обеспечивается на двух предприятиях (ЗМЗ и завод «Электроприбор»), при этом она «не дотягивает» до норматива — в первом случае около 9 процентов, а во втором менее 1,5 процента.

Определение минимального стандарта оплаты труда основных производственных рабочих пятого разряда, как одного из базовых показателей, очень полезно при согласовании тарифных ставок. Однако отсутствие правил индексации минимального стандарта хотя бы по годам от заданных в ФОС значений и вызванная этим неопределенность сопоставляемых цифр приводит к потере сравнительного критерия. Кроме того, для исключения дополнительных сложностей при контроле удобно было бы совместить запрос подобных показателей с запросом других в форме 1, введя, например, еще одну колонку.

Обеспечение оплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) в структуре фонда оплаты труда предприятий не менее 60 процентов выполняется на всех предприятиях в Республике. Более того, на 50% предприятий данный показатель составляет более 70 процентов, хотя в отдельных случаях этот параметр в КД не зафиксирован.

Индексация заработной платы в связи с ростом цен присутствует в большинстве КД, иногда в несколько откорректированном виде. На практике повышение зарплаты именно как индексация проводится лишь на трех предприятиях. В большинстве случаев не менее одного раза в год происходит простое увеличение тарифов и окладов на процент, который близок или несколько больше официального роста цен. По итогам 2014 года повышение заработной платы произошло практически на всех предприятиях, при этом выполнили показатели прироста реальной зарплаты только на четырех предприятиях. Но при этом трудно упрекать (если вообще возможно) в отсутствии достаточного прироста реальной заработной платы предприятия, где средняя зарплата превышает шесть, а то и восемь прожиточных минимумов. Итоги 2015 года более скромные — несмотря на общее повышение, реальное повышение заработной платы произошло лишь у половины предприятий, а выполнено заложенный в ФОС показатель лишь одно предприятие (АО НПО «ОКБ им.М.П.Симонова»). При этом данное повышение обеспечивает реальное увеличение заработной платы своих работников, превышающее весь

трехлетний период, и будет удивительно, если в последующих периодах на этом предприятии не будет реального увеличения заработной платы.

Повышенная оплата труда в ночное время установлена на всех предприятиях. В связи с отсутствием в ФОС четких критериев «вечернего времени», установление дополнительной оплаты за «вечернее время» вызывает неоднозначную реакцию администрации ряда предприятий, начиная с необходимости признания самого этого понятия в КД вообще как такового. Тем более что такое выражение полностью отсутствует в ТК РФ, а ФОС передает определение понятия и продолжительности «вечернего времени» на усмотрение коллективным договорам. На ряде предприятий, работающих в одну смену, подобный вопрос вообще не ставится. Таким образом, дополнительную оплату за работу в «вечернее время» удалось прописать только в КД на «КАЗ им. С.П.Горбунова» и в ПАО «КВЗ».

Оплата сверхурочной работы на всех предприятиях отрасли производится в увеличенном размере. К сожалению, это увеличение находится на нижней границе предусмотренной нормы ТК РФ — первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки за каждый час, последующие — в двойном размере, и соответствует предложенной норме в ФОС. Хотелось бы видеть в ФОС более высокие гарантии, и первым шагом могло бы быть принятие увеличения в полтора-два раза не только тарифных ставок, но и всех других выплат, связанных со сверхурочной работой (премий, доплат).

На всех предприятиях за нерабочие праздничные дни, в которые работники с тарифно-часовой оплатой труда не привлекались к работе, им выплачивается вознаграждение в размере дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день.

Коэффициент фондов — соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой — не превышает установленную шестикратную величину ни на одном предприятии, профсоюзные организации которых входят в состав Татарской республиканской организации профсоюза.

Сроки выплаты заработной платы прописаны во всех коллективных договорах, они соответствуют ФОС и практически неукоснительно соблюдаются, в связи с чем для наших предприятий не актуален вопрос о компенсации за задержку заработной платы, а также приостановки работы в связи с задержкой заработной платы. Случаи простоя по вине работодателя на предприятиях не зафиксированы. Формы расчетных листков согласованы с профсоюзными комитетами.

Администрация большинства предприятий отрасли в Татарстане изыскивает финансовые возможности и выплачивает вознаграждение работникам по итогам работы за год и (или) за выслугу лет, при этом иногда такие вознаграждения превышают размер месячной заработной платы работников, что существенно повышает среднемесячную заработную плату предприятий.

По ФОС Профавиа обязуется:

«77. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, решения других социально-трудовых вопросов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации...».

Благодаря кропотливой работе республиканских профсоюзов, среди которых Профавиа играет ведущую роль, с августа 2014 года в Республике Татарстан установлена региональная минимальная заработная плата (далее МЗП) в размере 6420 рублей (по РФ в тот период действовала МЗП равная 5554 рубль). С октября 2015 года региональная МЗП увеличена до 7309 рублей (РФ — 5965 руб.). В ближайших планах Федерации профсоюзов Республики Татарстан — решить, наконец, вопрос по доведению региональной МЗП до уровня ПМ, который на федеральном уровне со времени принятия ТК РФ никак не может найти своего решения.

«78. Осуществлять анализ уровней минимальной и средней заработной платы в Организациях, средней заработной платы основных производственных рабочих, дифференциации в уровнях оплаты труда работников, мониторинг занятости работников авиационной промышленности; выработать предложения



по улучшению экономического положения работников Организаций...».

79. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов в Организациях по вопросам оплаты труда».

Анализ различных показателей, связанных с заработной платой, ведется в реском постоянно, о чем свидетельствуют вышеприведенные данные. При необходимости, для разрешения конкретной индивидуальной ситуации, подробные сведения предоставляются администрацией предприятий, что позволяет в подавляющем большинстве случаев разрешить возникшие недопонимания «в досудебном порядке».

«80. Оказывать бесплатную консультативную помощь членам Профавиа по вопросам трудовых и связанных с ними отношений».

Высокий уровень экономических и юридических знаний работников аппарата Татарской республиканской организации позволяет ППО с успехом отстаивать интересы членов профсоюза по всем вопросам. Экономический эффект только прямо оказанных юридических услуг ежегодно составляет порядка 8 млн рублей, которые сохранены для работников. Подсчитать экономический эффект от решенных в «до судебном порядке» вопросов по дополнительной или увеличенной выплате премий, доплат, вознаграждений, компенсаций, в том числе и за дополнительное время отды-

ха работников, достаточно трудно, но это также составляет не один миллион рублей.

В преамбулах почти всех коллективных договоров предприятий, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Татарской республиканской организации профсоюза, указывается, что они основаны на ФОС или приняты с учетом его действия. При этом хочется обратить внимание на часто встречающуюся позицию администрации предприятий, выражающуюся в нежелании фиксировать непосредственно в тексте КД те или иные обязательства работодателей, вытекающие из ФОС, хотя по факту они, как правило, выполняются. Отказ работодателей от прямого упоминания отдельных показателей может свидетельствовать с одной стороны о высокой ответственности, которую они придают подписанию коллективного договора, а с другой — об их желании «если что — подстраховаться» от прямых упреков в его невыполнении. Одновременно все директора понимают, что, признавая ФОС, они фактически признают и заложенные в нем критерии.

Высокий уровень ответственности сторон необходимо поддерживать. Например, организовав совещания руководителей и председателей профкомов предприятий о ходе выполнения Отраслевого соглашения на примере отдельных предприятий с

обязательным присутствием первых лиц, подписавших ФОС.

Повышению ответственности будут способствовать большая детализация минимальных, средних и максимальных нормативов или параметров в соответствующих пунктах ФОС, связь параметров между собой, порядок распределения значений параметров от минимума до максимума и другая детализация, необходимая для однозначного прочтения ФОС.

Но все взаимные обязательства, заложенные в ФОС, могут остаться только благими пожеланиями для работников отдельных предприятий, если их руководство откажется присоединиться к ФОС. Представители стороны работодателей должны обеспечивать выполнение подписанного соглашения всеми предприятиями, входящими в представляемую ими сторону, без каких-либо исключений, тем более что это далеко не первое отраслевое соглашение, и времени составить и выполнить графики, выводящие предприятия на минимальный закладываемый в ФОС уровень, уже прошло достаточно.

Темпы роста заработной платы на предприятиях, профсоюзные организации которых входят в Татарскую республиканскую организацию профсоюза (см. таблицу). □

*В.Е. Ягин,
заместитель председателя
Татарской республиканской
организации профсоюза,
г. Казань*

Темпы роста заработной платы на предприятиях

| Предприятия, организации | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| КАЗ им.С.П.Горбунова | 112 | 128 | 118 | 118 |
| ОАО «КМПО» | 108 | 111 | 109 | 116 |
| ПАО «КВЗ» | 114 | 112 | 111 | 113 |
| ОАО «КЗЭП» | 115 | 135 | 113 | 110 |
| ОАО ОКБ «Союз» | 119 | 127 | 112 | 119 |
| ОАО «КНИАТ» | 119 | 115 | 109 | 121 |
| ЗМЗ филиал ОАО «КМПО» | 118 | 116 | 110 | 109 |
| ЗАО «ГАП» | 107 | 116 | 113 | 101 |
| КАТК им.П.В.Дементьева | 110 | 114 | 138 | 110 |
| Тетюшский мех. завод | 114 | 112 | 121 | 110 |
| ОАО НПО «ОКБ им.Н.П.Симонова» | 105 | 114 | 125 | 136 |

РАЗМЫШЛЕНИЯ после конгресса

10 декабря 2015 года в г. Москве в рамках XIX Международной специализированной выставки «Безопасность и охрана труда – 2015» был проведен Всероссийский конгресс организаций и специалистов по безопасности труда, организованный Всероссийским объединением специалистов по охране труда (Всероссийским объединением АСОТ) при поддержке Минтруда России. Тема конгресса: «Роль общественных объединений и иных негосударственных, некоммерческих организаций в реализации государственной политики в области охраны труда. Пути развития взаимодействия профессионального сообщества и власти в области безопасности и охраны труда».

В конгрессе приняли участие представители Минтруда России, Федеральной инспекции труда, ФСС, РФ, ПФР, руководители и специалисты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, представители отраслевых профсоюзов и их объединений, профсоюзные инспекторы труда, руководители организаций, руководители и специалисты служб охраны труда, представители организаций, осуществляющих специальную оценку условий труда и оказывающих иные услуги в области охраны труда, научных и учебных учреждений, занимающихся проблемами условий и охраны труда, руководители и члены региональных отделений и представительств Общероссийского общественного объединения «Всероссийское объединение специалистов по охране труда».

Всего в работе конгресса приняло участие более 9052 человек из 80 субъектов Российской Фе-

дерации (их них 360 присутствовали в конференц-зале и более 8670 – в режиме веб-трансляции).

Ежегодно принимаю участие в работе БИОТ и, оглядываясь на прошедшие 30 лет, к сожалению, могу констатировать, что ничего сверхкардинального в области охраны труда в РФ не произошло, возможно, за исключением рынка средств индивидуальной защиты. Что я понимаю под кар-

динальными мерами: человек труда должен получать достойную заработную плату за труд в нормальных условиях труда, он должен иметь нормальное медицинское обслуживание в течение трудовой деятельности и выйти на достойный, обеспеченный отдых, а не на нищенское существование. Да, в этой сфере есть элементы «косметики», но реальных результатов они не принесли. Снизился производственный



травматизм, но для этого есть объективные и субъективные причины. Пока создается впечатление, что никто не знает, что делать сегодня и не хочет смотреть на несколько лет вперед.

На мой взгляд, следует обратить внимание на следующие моменты.

Под охраной труда в соответствии со статьей 209 ТК РФ понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Но охрана труда на промышленном предприятии не может существовать отдельно от промышленной безопасности, пожарной безопасности, экологической безопасности и обеспечения выполнения санитарно-эпидемиологических требований. Все принимаемые решения должны быть тщательно взвешены, т.к. они касаются жизни и здоровья работников, а также экономических и социальных вопросов предприятия.

Не согласен с предложением шеф-редактора журнала «Охрана труда и социальное страхование» А. Тудоса о подключении к расследованию несчастных случаев Следственного комитета РФ. Это приведет к тому, что пересаживаем всех руководителей и специалистов служб охраны труда, а тех, кто останется, «утопим» в бумаготворчестве. Считаю, что одна из главных целей расследования несчастных случаев — это социальная защищенность пострадавшего работника. В последнее время на специалистов службы охраны труда и так уже «наешивается» огромный объем зачистую несвойственных ей работ.

Пора заканчивать эксперименты с аттестацией рабочих мест, специальной оценкой рабочих мест, пенсионным обеспечением.

Кто-то решил, что человек труда на производстве является главным «потрошителем» Пенсион-

ного фонда. Полагаю, что в государстве должен быть единый закон о пенсиях, касающийся всех — от слесаря до председателя правительства. А у нас, что не область, что не отрасль, министерство — свое Положение, свои уставы и свои выплаты. Почему токарь, всю жизнь простоявший у токарного станка, должен уходить на пенсию позже футболиста Аршавина, да иметь к тому же нищенскую пенсию? Вопрос к Минтруду: зачем предприятиям тратить значительные финансовые ресурсы, если существуют Списки, которые не только не отменяются, но в них даже не вносятся соответствующие изменения, связанные с проведением специальной оценки условий труда? Параллельное существование Списков и специальной оценки условий труда ни к чему правильному не приведет, а у промышленных предприятий появятся или останутся значительные затраты.

В настоящее время при всех несоответствиях СОУТ и в связи с неопределенностью законодательства по пенсионным делам, с учетом экономических и социальных реалий в государстве, возможно, было бы правильным наложить мораторий до 2018 года на применение результатов СОУТ. Да, СОУТ нужно проводить, набирать опыт, устранять ошибки — но одновременно изменять законодательство.

Сохраняется полная неясность с планированием и проведением при поступлении на работу предварительных и обязательных медицинских осмотров, когда Фонд социального страхования практически вычеркивает те профессии, которые прямо не поименованы в СОУТ, как подлежащие медицинским осмотрам.

В царское время был принят закон о страховании работников, сейчас это Федеральный закон № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данный закон был принят в 1998 году, и большое спасибо ав-

торам, которые взяли положительные наработки столетней давности и перенесли их в него. Полагаю, что это самый профессиональный акт, вышедший за последние годы. В связи с этим предлагаю часть средств, которые тратят предприятия по страхованию ОПО, согласно Федеральному закону от 2010 г № 225-ФЗ, также возвращать им на проведение соответствующих мероприятий, на повышение уровня безопасности.

Хотел бы выразить надежду, что нашими законодателями будет больше внимания уделяться вопросам и предложениям, которые исходят непосредственно от исполнителей того, что им предлагается чиновниками от Минтруда и других законодательных и надзорных ведомств.

Примерно 30 лет назад один уважаемый мною государственный инспектор труда (участник ВОВ) подарил выписку из Циркуляра Морского технического комитета №15 от 29 ноября 1910 года: «Ни одна инструкция не может перечислить всех обязанностей должностного лица, предусмотреть все отдельные случаи и дать вперед соответствующие указания, а поэтому господа инженеры должны проявлять инициативу и, руководствуясь знаниями своей специальности и пользы дела, прилагать все усилия для оправдания своего назначения».

Думаю, что только согласованные, продуманные действия органов государственной власти РФ, субъектов, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов позволят повысить уровень безопасности на производстве, сделать наши предприятия конкурентно способными на мировом уровне. □

*Н.А. Зобов,
заместитель главного
инженера по охране труда
и промышленной безопасности
ОАО «НПО «Сатурн»,
г. Рыбинск Ярославской области*

ВОСПИТАНИЕ

как метод мотивации

Каждые пять лет в любом профсоюзе наступает момент, когда надо ответить на вопрос: «Как жить дальше?». Приходит пора отчетов за прошедшие годы работы и выработки нового курса на предстоящие годы.

Наш профсоюз преодолел очередную пятилетку, идет активная подготовка к XVII съезду Профавиа, на котором будет дан старт следующему циклу. В первичках, в том числе в нашей, отчетно-выборная кампания также подходит к финишной прямой: уже избраны новые составы цеховых организаций, намечена дата заводской отчетно-выборной конференции.

Вопрос мотивации профсоюзного членства — краеугольный камень сегодняшнего бытия профсоюзов. Главным мотивирующим фактором членства в профсоюзе является не только конкретная работа по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, но и осязаемый уровень благ, которые может дать профсоюз своим членам. Зачастую вся работа первички направлена на мотивацию. То есть сначала мы всячески «завлекаем»

работников в профсоюз, а потом пытаемся изо всех сил, отбиваясь от противодействия работодателя, сохранить их в своих рядах. Мы много лет стремимся к осознанному членству в профсоюзе, но сейчас мне кажется, что мы от него все дальше и дальше.

Сегодня, к сожалению, нельзя сказать, что есть прямая пропорциональная зависимость между достигнутым уровнем заработной платы, условиями труда, количеством и качеством проведенных мероприятий или оказанных услуг и уровнем профчленства. К тому же внутри самих профсоюзов есть диаметрально противоположный взгляд на саму суть соцпартнерства и связанную с ним мотивацию. Ведь очень сложно держать высокий уровень членства, когда коллективный договор, который мы заключаем от имени членов профсоюза, распространяется на всех работников предприятия. Поэтому, когда слышишь от члена профсоюза фразу «Зачем платить в профсоюз, если я и без него буду получать все полагающиеся по колдоговору льготы?», то невольно возникает мысль о замкнутом круге.



Т.В. Казакова,
председатель ППО
ОАО «Тамбовский завод
«Электроприбор», г. Тамбов

Но есть еще и проблема моральная, связанная с воспитанием молодого поколения. Ведь сегодняшний «костяк» членов профсоюза — работники с большим стажем работы. Как правило, это те, кто пришел на завод в советское время. Они без колебаний вступали в общественные организации, такие как комсомол, профсоюз, ДОСААФ,





«Красный крест», считая свое право гражданской обязанностью. Эти работники стали свидетелями политических и экономических реформ, пережили спады и подъемы предприятия и остаются в рядах профсоюза.

А вот люди, в большинстве своем молодые, пришедшие на предприятие в период «хороших объемов и заработных плат», не спешат вступать в наши ряды. Пытаясь объяснить им роль профсоюзов в современном обществе, все чаще сталкиваешься с непониманием и нежеланием «в этом участвовать». Доводы, что эффективное решение социально-экономических интересов человека труда в условиях глобального наступления капитала на права работников возможно только в условиях консолидации всех наших сил и возможностей, наталкиваются на узкий меркантильный подход.

Несмотря на все сложности, с которыми нам постоянно приходится сталкиваться, на уменьшение численности профчленства, наша профсоюзная организация вела активную работу по поиску новых форм мотивации с учетом интересов разных категорий работников (учитывали возраст, уровень заработной платы, интеллект, образование, хобби). В рамках небольшой статьи перечислить все, что было подготовлено и проведено за последнее время, не представляется возможным. Скажу лишь, что новые формы не ограничиваются культурно-массовыми мероприятиями, а являются комплексом мер. Сюда же входит, например, и оказание бесплатной юридической помощи членам профсоюза, решение



самых разных вопросов, как связанных с трудовой деятельностью, так и за рамками ее.

Вместе с тем, хочется найти ответ, как все-таки жить дальше в ближайшие пять лет. Ведь, чтобы достичь успеха в любом деле, надо не останавливаться на достигнутом, идти вперед и ставить перед собой новые ориентиры. Поэтому новые подходы и направления деятельности будут появляться всегда. Важно вовремя их увидеть и взять в свой арсенал. Меняется время, меняются средства для достижения целей. А сами цели применительно к профсоюзам уж точно не меняются. Сама идея профессиональных союзов состоит в защите социально-экономических интересов человека труда, улучшении жизни членов профсоюза и их семей, укреплении профсоюзной солидарности.

Легче сослаться на высказывание Сократа («Я знаю только то, что я ничего не знаю, но в одном я твердо уверился, что все течет и меняется как в жизни, так и в людях») и сказать, что молодежь сегодня другая, что в их менталитете

доминирует материальная выгода, что патриотизм — как национальная идея (В.В. Путин) — не для них. Я так не думаю.

За молодежь в ответе все: и власть, и общество, и профсоюз, как самая массовая и структурированная общественная организация. Значит, надо идти нам в школы, колледжи, вузы и воспитывать членов профсоюза, готовить их к работе в коллективе и жизни в обществе, где один за всех и все за одного.

На будущие пять лет следует обозначить эту проблему на очередном XVII съезде Профавиа и осваивать новое направление работы — воспитание, чтобы каждый потенциальный член профсоюза понимал, что достойно жить в обществе невозможно без «собственных вложений».

Уважаемые коллеги, прошу строго не судить и предлагаю обменяться мнениями по поводу моих «мыслей вслух». И особенно важно услышать мнение нашей активной молодежи и получить ответ на философский вопрос: «Как жить дальше?». □



НАСЧЕТ ТАЛОНОВ надо бы подумать...

После получения журнала «Вестник Профавиа» я внимательно прочитал его и хочу высказать некоторые соображения по поводу статьи С.Г. Сингатулина «Баланс подобран удачный».

Должен сказать, что я совсем не в восторге от введенных новшеств на КВЗ в части выдачи и последующей конфискации талонов у нарушителей правил ОТ (охраны труда). Сама идея, на мой взгляд, очень правильная, так как уровень состояния ОТ на предприятиях необходимо поддерживать в надлежащем состоянии, но почему же правом изъятия талонов наделены как раз те

должностные лица, которые в первую очередь, в соответствии с должностной инструкцией, обязаны нести ответственность за нарушение правил ОТ, а также организовать безопасные рабочие места (вспомните выступление на пленумах нашего коллеги депутата Госдумы В.В. Трапезникова)? Этим нововведением С.Г. Сингатулин дискредитирует рабочий класс по отношению к руководящему составу предприятия в сфере ОТ.

В остальном же на КВЗ все как на всех относительно крупных предприятиях, имеющих серьезную загрузку: проводится обуче-

ние по различным направлениям профсоюзной работы, активно работают совместные с работодателем комиссии, проводятся различные конкурсы с активным привлечением молодежи. Конечно же, можно позавидовать тому, что на этом предприятии на должность начальника управления ОТ приглашена Д.Х. Хайрулина как высококлассный специалист своего дела. Желаю удачи своим коллегам в нелегкой профсоюзной работе! ▣

*В.Л. Райм,
председатель ППО
НАЗ им В.П. Чкалова,
г. Новосибирск*



ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР – каким он должен быть сегодня?

(часть первая)

В нашем профсоюзе полным ходом идет отчетно-выборная кампания. Появляются новые лидеры (профгруппорги, председатели цеховых, первичных профсоюзных организаций), опытные лидеры стараются усовершенствовать методы своей работы, внести в нее что-то новое... Но всех занимает один главный вопрос: что нужно сделать, чтобы повысить значимость профсоюза для людей и как их привлечь в профсоюзные ряды?

Не секрет, что в последние годы престиж профсоюзов в Российской Федерации значительно снизился, что, прежде всего, отразилось в повсеместном снижении профсоюзного членства. Парадокс, но вместе с этим профсоюзы продолжают оставаться единственной силой в стране, способной противостоять натиску негатива, отстаивать и защищать права рабочего человека.

Что же нужно сделать, чтобы наемные работники поняли это?

На первый взгляд ответ очевиден: надо сделать все для того, чтобы профсоюзы вновь стали силой, способной оказывать серьезное влияние на происходящие в стране явления в сфере трудовых отношений, существенную помощь работающим в отстаивании своих прав. Один из самых главных факторов, определяющих силу общественной организации – ее массовость. Но тут стоит отметить, что массовость должна сопровождаться активностью, как минимум, половины членов организации и обязательно сильной финансовой составляющей всего профсоюза. Один из видных политических и государственных деятелей сказал: «Полная независимость возможна только при экономической независимости».

Кто станет считаться с малочисленной, «вялой» и бедной ор-

ганизацией? Какое влияние может оказать она на работодателей или органы власти? Поэтому важно обеспечить высокую численность профсоюзных рядов, их единство и активность.

А как добиться роста профсоюзного членства? Как сделать привлекательным для каждого вступление в профсоюз? Как повысить его статус в глазах работающих, чтобы каждый захотел стать членом профсоюза, чтобы в коллективе было «не модно» оставаться вне его рядов?

Как известно, любое дело является достаточно успешным, если его возглавляет достойный и умный человек, пользующийся уважением окружающих. Поэтому профсоюзным лидерам всех уровней (и председателю профсоюза, и председателям территориальных, первичных организаций, и членам профсоюзных комитетов, и другим активистам вплоть до профгруппоргов), заботясь о статусе профсоюза, надо начинать с себя, своей роли в трудовом коллективе, своей способности соответствовать тем надеждам, которые люди возлагали на них, когда выбирали своими лидерами.

Далее речь в основном пойдет об уровне первичной профсоюзной организации (но все постулаты, приводимые дальше, можно и нужно транслировать и на более высокие уровни профсоюзной структуры).

Действенность первичной профсоюзной организации зависит не только и не столько от агитации, от произносимых правильных речей, сколько в первую очередь от результативности деятельности руководителей – лидеров первички. И речь идет не только о председателе ППО или председателе цеховой организации, а о каждом профгруппорге, каждом члене профсоюзного комитета или ко-

миссии профсоюзного комитета, каждом уполномоченном по охране труда и т.д. Каждого из них коллектив выделил из своей среды за какие-то положительные качества, которых в них больше, чем в других. Значит, надо доказать, что выбор был правильным.

Имидж профсоюзного лидера – НЕ его личное дело

Каждый, кто в силу сложившихся обстоятельств оказался в числе профсоюзных лидеров, не только должен, а просто обязан заботиться о своем имидже. Всегда, постоянно, как каждый публичный человек, то есть как политик или артист, или именитый спортсмен. Это не его личное дело.

Часто от руководителей первичных организаций, а еще чаще от председателей цеховых организаций можно услышать:

– Я в лидеры не набивался, меня избрали. Вот и тяну лямку. Какой я есть, такой и есть. Могли бы избрать другого.

Но в большинстве случаев это отговорка. При всех обстоятельствах человеку всегда лестно, что его выделили из общей среды, доверили важное дело. И, как правило, даже, если тяжело, то избранный старается быть на высоте, соответствовать оказанному доверию, оправдать его. И имидж тут играет не последнюю роль. Лидер постоянно находится «под обстрелом» множества глаз, как будто на него все время направлены объективы фотоаппаратов многочисленных папарацци. По нему, тем более по председателю, судят не только о первичной профсоюзной организации, не только о своем отраслевом профсоюзе, а о профсоюзах в целом, обо всем профсоюзном движении.

Из чего складывается имидж профсоюзного лидера?

Что такое «имидж»? Существует несколько толкований этого термина, но все они сходятся в одном: имидж — это некий образ какого-либо лица, явления, предмета, компании и т.д., призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо лично или какую-либо аудиторию и сформировать у них определенное отношение к этому лицу, явлению, предмету, компании и т.д. Как правило, имиджевый образ формируется в целях популяризации того или иного объекта. В нашем случае — это профсоюз и его организации.

Так чем может «очаровывать и привлекать» профсоюзная организация? Из чего складывается ее имидж?

Конечно, из результатов ее деятельности. Ее имидж и престиж проистекают из того, как она действует, какую роль и как играет в жизни людей, какова результативность этих действий. Но ни для кого не секрет, что почти все

и всегда зависит, прежде всего, от вожака, от того, кто организацию возглавляет, как и куда ее ведет.

Поэтому зачастую, говоря об имидже профсоюзного лидера, подразумевают престиж и имидж организации и наоборот.

Думается, будет правильным говорить о том, что имидж профсоюзного лидера — это набор определенных качеств, которые люди ассоциируют с индивидуальностью, личностью и которые включают не только естественные свойства человека, но и специально наработанные, созданные. Поэтому в понятие «имидж профлидера», входят, прежде всего, деловые, профессиональные качества, умение правильно оценивать обстоятельства, делать правильные выводы из возникающей ситуации, умение находить выход из сложных положений, руководить людьми.

Особенно высоко ценится искусство находить правильный подход к самым разным людям. Именно это помогает достигать определенных успехов в весьма сложных подчас делах. Часто работники обращаются за помо-

щью в профсоюзную организацию с самыми разными вопросами — от производственных до семейных. И чтобы на них отвечать, давать правильные советы, надо быть, что называется, семи пядей во лбу.

Но и это еще не все. Своего лидера люди оценивают и по многим другим качествам. Большое значение имеют внешний облик, умение говорить, манеры. По этим качествам люди судят о внутреннем содержании профсоюзного руководителя или активиста.

И это вполне естественно, что к имиджу профсоюзного лидера отношение особенно требовательное. Он не сам по себе, он представитель целого сообщества людей и потому должен отличаться от окружающих в положительную сторону, соответствовать в своих делах ожиданиям коллектива. Его оценивают со всех сторон.

Имидж профсоюзного лидера складывается из той роли, которую он играет в своей организации. А она двойственна. Он постоянно взаимодействует с работниками — членами и не членами профсоюза, вникает в их



проблемы, ищет пути их решения. Это с одной стороны. Но еще он взаимодействует с представителями администрации, через которых эти проблемы могут быть решены. И у этих двух сторон взгляд на профсоюзного лидера совершенно разный:

- работники оценивают свойства своего лидера со своих позиций, по его способности отвечать их ожиданиям, умению их реализовывать;

- руководители, представители администрации рассматривают профсоюзного лидера с точки зрения его способности идти на компромисс, его стоворчивости и бесконфликтности.

Так из каких составляющих складывается престиж профсоюзного лидера?

Таких составляющих можно выделить четыре.

Первое: деловые качества, профессионализм и компетентность.

Второе: результативность работы самого лидера и возглавляемой им организации.

Третье: умение говорить, выступать, вести беседу.

Четвертое: внешний облик лидера, визуальное восприятие его окружающими.

Необходимо отметить, что в имидже профсоюзного лидера наибольшее значение имеют первая и вторая составляющие. О каждом человеке, тем более о лидере, судят по его делам, по результатам. Порой оценки даются весьма критичные, что и определяет необходимость лидера постоянно заботиться о повышении своего профессионализма, знаний в самых разных областях. Но при этом не забывать о внешнем облике, манерах поведения, к самому себе подходить с особой требовательностью.

ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА – ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРЕСТИЖА ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА

Профессионализм – везде и во всем

После избрания в профсоюзный актив (особенно это касается не освобожденных председателей первичек, цеховых организаций и иных профактивистов, совмещающих профсоюзную деятельность с основной работой)



работники нередко испытывают на себе дополнительное давление со стороны работодателя и представителей администрации. Такая ситуация, пожалуй, вполне оправдана психологически. К тем, кого работники выдвинули из своей среды – особое внимание, к их отношению к делу, словам и поступкам. Поэтому, попав в профсоюзный актив, каждый должен стать более собранным, ответственным на своем рабочем месте. Его должен отличать высокий

профессионализм.

Это особенно важно на тех предприятиях, где работодатель негативно относится к деятельности профсоюзной организации. Здесь общественным избранникам приходится особенно туго. Им не приходится подчас малейшие огрехи в работе. Работодатель, его представители иногда просто ищут повод, чтобы на-

казать, а иногда и уволить авторитетного профсоюзного лидера.

Трудящиеся также более взыскательно относятся к тем, кого избрали в свои лидеры. Тут действует другое клише: мы тебя избрали, так ты нас не подводи, будь действительно лучшим из нас. Поэтому всем профсоюзным лидерам ни в коем случае нельзя расслабляться на основной работе после избрания, а наоборот, повышать ответственность, свой профессионализм и мастерство.

Профсоюзный лидер – знаток законодательства

Одно из главных качеств профсоюзного лидера – это его умение ориентироваться в законодательстве, в нормативных правовых актах. Прежде всего, это касается правовых основ деятельности профсоюзов, своих собственных прав и обязанностей, а также имеющихся гарантий. Обязательно необходимо иметь

представление о правах и гарантиях работников, предусмотренных как международными нормами права, так и российским законодательством, об ответственности работодателей за нарушение норм в сфере труда и предусмотренных наказаниях. Но всегда надо помнить, что в законы постоянно вносятся какие-либо изменения, поэтому профсоюзному лидеру нужно «держать руку на пульсе» и пользоваться только последними версиями документов (для этого сейчас есть все возможности).

Основная забота профсоюзной организации — регулирование отношений работодателей с наемными работниками. Отсюда самая настоятельная необходимость — умение хорошо ориентироваться в вопросах трудового законодательства. В связи с этим Трудовой кодекс должен стать настольной книгой профсоюзного лидера на любом уровне.

Все чаще и чаще члены профсоюза обращаются в профсоюзную организацию за консультациями не только по трудовым вопросам, но и по вопросам гражданско-правовых отношений (жилищные вопросы, вопросы семейного права и др.). Поэтому в библиотеке профсоюзного лидера должны быть и Гражданский, и Семейный, и даже Уголовный кодексы.

Для председателя первичной организации помимо указанных законодательных актов весьма актуален Налоговый кодекс, а также различные нормативные документы по финансам и бухгалтерскому учету (даже если в первичке имеется опытный бухгалтер). Отсюда очевидно, что профсоюзным лидерам волей — неволей приходится становиться юридически подкованными людьми. Конечно, не на профессиональном уровне, но грамотно ориентироваться в действующем законодательстве, находить в нем ответы на те вопросы, с которыми к вам обращаются члены профсоюза — обязательно.

Профсоюзный лидер умеет разбираться в экономике своего предприятия

Важной составляющей в деятельности профсоюзного лидера являются переговоры с работодателем и его представителями по самым разным вопросам. В таких переговорах весьма часто можно

слышать ссылки на финансово-экономическое положение предприятия, которое не позволяет работодателю удовлетворить те или иные потребности работников, членов профсоюза, с которыми обращается к нему председатель первичной профсоюзной организации. В этом случае профсоюзному лидеру полезно иметь некоторое представление об экономике своего предприятия, чтобы понимать ее истинное состояние, как оно складывается, какие у него перспективы.

Этот вопрос особенно важен при ведении переговоров ходе коллективно-договорной кампании, а также в условиях как общего экономического кризиса, так и кризиса конкретного предприятия, попадания его в состояние банкротства (фактического или искусственно создаваемого). Только в этом случае ваша дискуссия с работодателем может быть предметной, а требования по удовлетворению интересов работников — взвешенными. Для успеха в этом разговоре очень важно, чтобы у профсоюзной стороны было достаточно весомых экономических аргументов в отстаивании своих позиций.

Очевидно, что в подавляющем большинстве случаев руководитель не заинтересован раскрывать истинное положение финансов предприятия. Но есть веский аргумент: трудовой коллектив является партнером работодателя, и потому первичная организация имеет право на достоверную информацию по тем вопросам, которые

касаются трудовых и социально-экономических интересов работников, равно как и на участие в управлении предприятием. А ведь на предприятии почти нет таких вопросов, которые не затрагивали бы интересов персонала.

К сожалению, в большинстве случаев сегодня руководители профсоюзной организации, а тем более профактивисты, которые по роду своей основной деятельности «зависят» от работодателя, просто не рискуют задавать руководителю вопросы, касающиеся экономического состояния предприятия. Однако во время переговоров профсоюзным представителям полезно показать работодателю, что они более-менее имеют представление об основах микроэкономики, что позволяет им примерно правильно судить и о финансовом состоянии своего предприятия. Тогда разговор с представителями работодателя может идти в рамках поиска возможностей, а не в форме ультимативных требований с одной стороны и категорического отказа — с другой.

Но для перевода такого диалога в подобное русло профсоюзному лидеру приходится вникать хотя бы в общие вопросы, касающиеся экономики, овладевать принятой терминологией. При этом необходимо иметь в виду, что коллективные переговоры — это поиск баланса между двумя противоречивыми явлениями: безграничностью человеческих потребностей и ограниченностью ресурсов.





Профлидер знает об условиях труда на каждом рабочем месте

Это качество касается не только председателей первичных и цеховых профсоюзных организаций, но и членов комиссий (комитетов) по охране труда, технических инспекторов и уполномоченных по охране труда профсоюза. Им просто необходимо быть в цехах, подразделениях, участках и отделах предприятия, интересоваться тем, в каких условиях трудятся члены профсоюза, что им мешает в работе, какие трудности они испытывают, какие у них происходят изменения.

Вопросы охраны труда – важнейшие для каждого работника. Они включают в себя организацию рабочих мест, условия работы, всего производственного процесса с наименьшей долей риска для жизни и здоровья. Профсоюзному комитету важно уделять особое внимание вопросам охраны труда так, как они того заслуживают и как это предусмотрено законодательством. Тем более что при всех обстоятельствах средства, потраченные на

профилактику заболеваний и увечий, существенно меньше тех, которые потом выплачиваются работникам в виде возмещения вреда, причиненного их здоровью и жизни. Следовательно, совершенно необходимо подчеркивать приоритетность жизни и здоровья работников по сравнению со всеми остальными вопросами.

Достаточно полное представление профсоюзных лидеров об условиях труда на рабочих местах позволяет им вести предметный разговор с работодателем не только во время коллективных переговоров, но и при участии в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, чтобы давать свои предложения или выдвигать требования по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах.

В этом направлении деятельности профсоюзному лидеру очень полезно прислушиваться к мнению самих работающих. Они часто бывают в состоянии дать очень дельные советы администрации, которая иногда просто не желает их слушать. Но когда те же советы или требования исхо-

дят от профсоюзных представителей, дело меняется.

Знание состояния условий труда на рабочих местах непосредственно позволяет профсоюзному активу добиваться разработки и заключения с работодателем достаточно эффективных соглашений и планов мероприятий по охране труда. В каждом из таких документов полезно отражать весь комплекс проблем, связанных с улучшением положения дел на рабочих местах, начиная с обучения работников правилам безопасной работы.

Профсоюзный лидер – знаток основ организации заработной платы

Очевидно, что мы все работаем для того, чтобы получить средства на жизнь себе и своим семьям. Поэтому работа по улучшению организации оплаты труда также является одним из приоритетных направлений профсоюзной работы. В связи с этим профсоюзным лидерам просто необходимо самым дотошным образом разбираться в том, как выстроена на предприятии системы оплаты

труда, чтобы иметь полную картину обо всем, что связано с заработной платой. Приходится добиваться от работодателя полноты информации в этой области. Только это позволяет сделать участие представителей работников в распределении доходов предприятия прозрачной.

Первое, на что необходимо обратить внимание, это то, как формируется фонд оплаты труда. В ряде случаев, когда профсоюзные лидеры ведут речь о необходимости повышения заработной платы работников, требование должно быть направлено на увеличение отчислений в фонд оплаты труда.

Второе — разобраться в системе и величине различных обязательных отчислений, производимых из фонда оплаты труда в налоговые органы и негосударственные фонды.

Третье — определить правила распределения средств фонда между работающими, группами работающих в зависимости от величины, качества труда, его условий и других факторов.

Такие правила, т.е. системы организации заработной платы, по

заданию работодателя разрабатывают специалисты предприятия. Профсоюзные лидеры обязательно должны знать, что локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, т.е. профсоюзного комитета. Давая свое согласие на применение такой системы, нужно добиваться того, чтобы она в полной мере отражала все особенности труда работников всех категорий и при этом была проста и понятна каждому.

За последние годы в ряде компаний работодатели стараются применять очень сложные системы оплаты труда, в которых даже специалисты разбираются с трудом. Работнику вообще становится непонятно, сколько денег и за что ему начислено. Это нередко ведет к недоплатам, снижает стимулы к добросовестному и производительному труду у работников, порождает у них сомнение в правдивости произведенных расчетов.

Столкнувшись с такими трудностями, они обращаются за

разъяснением к профсоюзным представителям. А что может ответить профсоюзный лидер, если он сам в этом не разбирается? И каковы будут его авторитет у работников после этого, престиж всей профсоюзной организации?

Очевидно, что о таком важном вопросе, затрагивающем один из основных интересов работающих, профсоюзные лидеры должны иметь четкое представление и уметь доходчиво разъяснить, как, за что и сколько начисляют заработную плату каждому работнику.

Профсоюзный лидер — хороший организатор

Успешность работы первичной профсоюзной организации в значительной степени зависит от организаторских способностей всех ее активистов, а не только председателя первичной профсоюзной организации. Хотя, конечно, он является идейным вдохновителем всех работников, объединившихся в профсоюзную организацию, умеющим организовать



деятельность первички, начиная от ее актива и заканчивая рядовыми членами профсоюза.

Эта способность проявляется, прежде всего, в умении организовать свою собственную работу. Главное правило: не разбрасываться, не стараться делать все сразу. Организованный человек делит все проблемы на отдельные группы. Одни из них требуют сиюминутного решения, другие — можно отложить на некоторое время, третьи вообще носят перспективный характер.

Распределив таким образом имеющиеся проблемы, надо подумать, какими силами, когда и как их решать. Не освобожденному профсоюзному лидеру, обладающему высоким чувством ответственности — председателю первичной или цеховой профсоюзной организации, даже профгруппе — важно избегать наиболее распространенной ошибки: стараться делать все своими силами. Как бы ни был он трудолюбив и талантлив, он не в силах решить все трудовые, социальные и экономические проблемы членов профсоюза в одиночку. К этому надо привлечь и других. Тем более что сам он не может быть хорошим знатоком по тому большому кругу вопросов, которые на него нахлынули. Поэтому освобожденный лидер обязательно должен делегировать часть полномочий и обязанностей своему профактиву.

Таким образом, организаторские способности профсоюзного лидера должны быть направлены в два русла. Первое — он должен уметь организовывать свою собственную работу, чтобы она была последовательной и целенаправленной. Второе — привлечь к выполнению задач, стоящих перед организацией, других членов профсоюза.

Для этого лидер должен планировать работу, как на перспективу, так и на текущий момент. Та-

кие планы складываются из требований времени и состояния дел в организации, на предприятии. Хороший организатор должен уметь анализировать происходящие события в трудовом коллективе, выработать пути влияния на них таким образом, чтобы как можно лучше защищать интересы членов профсоюза, отстаивать их права, закреплять новые гарантии.

Конечно, такие планы тоже важно составлять не в одиночку, а обсуждать с активом. Выработанный таким образом, он становится общим достоянием. Все, кто принимал участие в его разработке, так или иначе, чувствуют свою причастность к его выполнению. Теперь ответственность за его реализацию распределяется и на других, не только на самого лидера. Это помогает ему распределять потом обязанности.

А после этого лидеру как организатору профсоюзной работы (части ее) важно уметь проконтролировать выполнение намеченного. Делать это надо не по истечению сроков, указанных в плане, а раньше, в ходе его выполнения. Очевидно, что одних необходимо бывает подтолкнуть, а другим нужна помощь.

Профсоюзный лидер — органайзер

Одной из основных забот профсоюзного лидера любого ранга являются, говоря современным языком, органайзинг, т.е. система взаимодействия с работниками — не членами профсоюза по вовлечению их в организацию, а также работа по повышению активности членов профсоюза, их участия в ее деятельности. Люди, занимающиеся этим делом, называются органайзерами. Стремление к полному охвату профсоюзным членством всех работающих — очень правильная позиция. Это необходи-

мо для того, чтобы работодатель считался с организацией. Ведь ее авторитет — в массовости и сплоченности. Когда профсоюзная организация малочисленная, иной работодатель начинает всеми силами подавлять ее деятельность путем выдавливания членов профсоюза за ворота предприятия, преследования их несправедливыми наказаниями. А если все или почти все работники — члены профсоюза, то смысла «воевать» с такой организацией нет, приходится с ней считаться.

Но это с одной стороны. С другой стороны, чем большее количество работников охвачены профсоюзным членством, тем устойчивее финансовое положение первички, тем она сильнее, тем больше у нее возможностей для осуществления своей уставной деятельности.

Считается, что наилучшего успеха можно добиться в результате личной беседы профсоюзного лидера с не членами профсоюза. Его убедительные доводы за вступление в организацию особенно эффективны в момент приема новичка на работу. Практика показывает, что сегодня почти никто по собственной инициативе членом профсоюза не становится — надо человека в него позвать, больше того — убедить в пользе такого шага.

Конечно, на большом предприятии дойти до каждого работника профсоюзному лидеру сложно. Можно убеждать сразу группы людей. Тут, как правило, развивается целая дискуссия, и чтобы победить в ней одному, надо иметь очень веские аргументы. Поэтому профсоюзному лидеру важно не только самому уметь убеждать людей, но и готовить к этой работе весь профсоюзный актив или создавать специальные инициативные группы.

Хороший результат дают специально подготавливаемые и проводимые органайзинговые



компании вокруг существующих проблем. Это могут быть вопросы безопасности, увольнения, рассмотрения жалоб и заявлений. Участие работников в решении таких проблем сплачивает трудящихся и убеждает в том, что именно своими коллективными действиями профсоюз способен добиваться положительных результатов.

Итак, подводя некий итог первой части разговора об имидже профсоюзного лидера, можно смело утверждать, что профсоюзный лидер – человек семи пядей во лбу.

Говоря о деловых качествах профсоюзного лидера, необходимо отметить, что, если человек в состоянии обладать такими качествами в той или иной степени, он становится центром притяжения для большого количества людей, готовых с ним общаться, его слушать, следовать его советам и... быть членом профсоюзной организации. Опыт профсоюзной работы способствует выработке у лидера многих замечательных качеств, которые позволяют ему через какое-то время становиться высоким профессионалом, готовым к выполнению самых разных ролей в обществе. Навыки профсоюзной работы, компетентность способны превратить его в менеджера самого высокого уровня.

Каждодневная работа с людьми, занятие разрешением всевозможных и социальных, и производственных, и финансовых, и юридических, и бытовых вопросов расширяют его кругозор, обостряют внимание, развивают способность к анализу событий и ситуаций, быстрому принятию решений.

Если рисовать профессиональный портрет успешного лидера, на протяжении ряда лет действующего в профсоюзе, то мы обнаружим в нем массу замечательных качеств.

Прежде всего, его отличает высокий профессионализм во всем, чем он занимается.

Он – хороший организатор. Именно потому его и избрали лидером. Народ доверяет отстаивать ему свои права и интересы и готов к определенным действиям под его руководством.

Он – неплохой юрист. В его распоряжении не просто обширный арсенал законов и норматив-

ных правовых актов по самым разным вопросам, не только трудовым, не только социальным, но и жилищным, уголовным, налоговым и многим, многим другим. Лидер умело им пользуется, представляя интересы работников. Профсоюзный лидер способен выступать адвокатом при защите интересов работников в разных инстанциях, как на комиссиях непосредственно на предприятии, так и в судебных органах.

Он разбирается в экономике своего предприятия. Эти знания ему необходимы, когда ведутся переговоры или консультации с работодателем по различным вопросам, касающимся трудовых и социальных прав работников и возможностей предприятия по их удовлетворению. Он знает свое производство в самых тонких подробностях. Участвуя в разрешении самых разных трудовых конфликтов, вникает во все вопросы взаимодействия всех участков и звеньев, их взаимозависимости.

Он разбирается в вопросах охраны труда, техники безопасности. Это одно из важнейших направлений деятельности профсоюзной организации. Она контролирует соблюдение администрацией норм и правил охраны труда, грамотное и качественное проведение специальной оценки условий труда, обучение работников соблюдению правил безопасности и гигиены труда, заключает с работодателем соглашение по охране труда и (или) план.

Он – хороший «зарплатчик», досконально знает механизмы образования фонда оплаты труда, систему обязательных отчислений из него, структуру заработной платы, все составляющие ее части. Поэтому способен на вполне профессиональном уровне вести разговор со специалистами отдела заработной платы о повышении материального вознаграждения работникам за их труд.

Но это далеко не все.

Он – мастер по ведению дискуссии. Без этого умения он не смог бы результативно отстаивать интересы работников на коллективных переговорах и во время консультаций с работодателем. С годами научился доказывать свою точку зрения с помощью веских аргументов.

Он – хороший психолог. Ему достаточно нескольких минут общения с человеком, чтобы понять его настроение, уровень образования, воспитания, характер и найти подход, для разрешения вопроса.

Он – бесспорно, дипломат, потому что умеет «разруливать» конфликтные ситуации, нередко возникающие как по производственным, так и по социальным, трудовым, финансовым и бытовым вопросам между работниками и администрацией.

А также он человек честный, смелый и решительный. С ним коллективу надежно. Такой профсоюзный лидер действует не из чувства личных амбиций, а рассудительно, только по делу, умеет идти на разумный компромисс. И ведь по таким профсоюзным лидерам судят о профсоюзе в целом.

Конечно, эти качества нарабатываются годами. Кто этого не может – уходит. Принцип естественного отбора действует. Но тот, кто способен все это в себе выработать, тот остается на посту долгие годы. И под руководством таких лидеров профсоюзная организация весьма действенна, пользуется уважением, а быть членом профсоюза становится престижно.

Бесспорно, это портрет идеального профсоюзного лидера. Но можно также сказать, что это совокупный портрет всех профсоюзных лидеров одной профсоюзной организации. Каждому из них присущи те или иные качества. А в итоге всем вместе им под силу решать все сложные и ответственные задачи, которые преподносит им их общественная работа.

В следующем номере «Вестника Профавиа» разговор об имидже профсоюзного лидера будет продолжен. Предполагается рассмотреть такие составляющие имиджа лидера, как умение говорить и вести беседу, внешний облик и манеры поведения лидера. □

Материал подготовлен отделом организационной работы ЦК Профавиа на основе книги В.Н. Исаевой «Престиж профсоюзного лидера – авторитет первичной профсоюзной организации» (М.: Научный центр профсоюзов, 2011, – 88 с.)



ЗОЛОТОЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: КАК ОН ГОТОВИТСЯ

Главные ресурсы каждого предприятия — трудовые, и от эффективности их использования во многом зависят результаты производственной деятельности, а работа с кадрами на любом успешном производстве направлена на то, чтобы полностью раскрыть и реализовать потенциальные возможности каждого работника.

На Иркутском авиационном заводе — филиале ПАО «Корпорация «Иркут» трудятся 13 тысяч человек самых различных специальностей. Всех их называют авиастроителями, поскольку объединяет их одно общее дело.

Задачи, которые решает завод сегодня, впечатляют: серийный выпуск самолетов Су-30 и Як-130 для Министерства обороны РФ и зарубежных заказчиков; запуск в серийное производство среднемагистрального МС-21 и учебного Як-152; выпуск компонентов по международной кооперации для аэробусов А-320 концерна Airbus. При этом проводится работа по внедрению нового оборудова-

ния, снижению затрат, повышению качества выпускаемой продукции; активно используются элементы бережливого производства. Только за 2015 год на предприятии создано более 700 новых рабочих мест. Среди принятых на завод работников много молодых. Им еще придется многому научиться, чтобы стать классными специалистами. В этом рабочим и специалистам помогает действующая на заводе система подготовки кадров, на разных этапах которой заводская профсоюзная организация принимает активное участие.

Со школьной парты

Профориентационная работа начинается еще в школе. Более тысячи учащихся школ города Иркутска ежегодно бывают с экскурсией на заводе и в заводском музее. В школе № 12 и гимназии № 3, расположенных в заводском микрорайоне, уже не первый год работают профильные классы, в которых препода-

ватели технического университета в рамках заключенного договора проводят дополнительные занятия по математике, физике, информатике, инженерной графике. Финансирование — за счет завода. В профильных классах, которые так и называются «Иркут-классы», обучаются старшеклассники. Выпускники получают направление для поступления в технический университет на целевые бюджетные места.

Ежегодно в соответствии с постановлением правительства РФ «О государственном плане подготовки научных работников и специалистов оборонно-промышленного комплекса» предприятию выделяются бюджетные места на профильные специальности в технический университет. В 2015 году, например, было выделено 97 мест, которые были заполнены на конкурсной основе в основном детьми работников завода.

Большую лепту в профориентационную работу вносит и клуб технического творчества «Сигма», учредителем которого явля-



ется заводская профсоюзная организация.

Более 80 детей ежегодно общаются к техническому творчеству в авиамodelных и судомodelных кружках клуба, получают навыки работы с инструментом, запускают в небо и спускают на воду модели, сделанные своими руками.

ИАГ, ИТАМ, ИрНИТУ и другие

Специалистов для завода готовят Иркутский научно-исследо-

вательский технический университет, машиностроительный колледж технического университета, Иркутский авиационный техникум, Иркутский техникум авиастроения и материалообработки.

Преподаватели и учащиеся техникума авиастроения и материалообработки являются членами Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и входят в состав профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут».

В соответствии с договорами о сотрудничестве завод обеспечивает прохождение учащимися производственных практик, стажировку преподавателей на предприятии, назначение именных стипендий лучшим студентам, финансовую поддержку мастеров и преподавателей за чтение специальных курсов.

Именными стипендиатами ИАЗ в 2015 году стали 26 студентов. Кроме этого завод выделяет средства на оплату обучения работников ИАЗ на коммерческой





основе. Сегодня только в техническом университете на очной форме на целевых местах по направлению от ИАЗ проходят обучение 370 студентов, на коммерческих местах по заочно-вечерней форме обучения — более 200 человек.

И заводчане, и студенты

На предприятии распространена практика трудоустройства студентов 4–5 курсов на неполный рабочий день. Вечернее отделение Иркутского авиационного техникума, которое полностью финансируется предприятием, расположено на территории учебно-производственного центра авиазавода, что очень удобно для заводчан.

Студенты технического университета — неперенные участники ежегодной научно-практической конференции «Молодежь. Проекты. Идеи», которая проводит администрация предприятия совместно с Советом молодежи ИАЗ и профкомом завода, а студенты техникума авиационного и материалообработки, авиационного техникума ежегодно принимают участие в конкурсах профессионального мастерства «Мастер — золотые руки», проводимых в подразделениях завода.

С первых шагов

При поступлении на завод после окончания вуза или техникума молодой специалист проходит

психологическое тестирование в отделе кадров, где получает рекомендации по трудоустройству, и сразу же знакомится с работой заводской профсоюзной организации.

В учебно-производственном центре завода (УПЦ) молодой специалист получает представление о предприятии, где будет работать, посещает заводской музей, проходит с экскурсией по заводу. В подразделении за ним закрепляется наставник, который определяет индивидуальный план адаптации, знакомит с коллективом, с кругом трудовых обязанностей. Цеховая профсоюзная организация, Совет молодежи завода активно привлека-

ют молодых заводчан к участию в своих мероприятиях. Это значительно ускоряет процесс адаптации молодого специалиста. Своеобразной формой адаптации являются проводимые ежегодно профсоюзные форумы «Молодежь! Профсоюз! Будущее!», в ходе которых с участниками форума проводят занятия по командообразованию, ораторскому мастерству, выявлению лидерских качеств. Активные участники форума, как показали прошедшие в ноябре отчетно-выборные собрания, избираются в составы цеховых комитетов и даже возглавляют цеховые профсоюзные организации.





Серьезной заявкой на быстрый профессиональный рост является участие молодых специалистов в форуме «Инженеры будущего», как в составе заводской команды, так и в составе команды профсоюзной организации. Наши команды на этих форумах всегда в числе лидеров, а участники, набравшие максимальное число баллов в личном зачете, приказом по заводу зачисляются в кадровый резерв.

Повышение мастерства

Подготовка рабочих по массовым специальностям, таким как сборщик-клепальщик, слесарь механосборочных работ, фрезе-

ровщик, токарь, проводится на базе УПЦ. Теоретическая подготовка рабочих других специальностей проходит также в УПЦ, практическая – в цехах на рабочих местах.

На заводе разработана и успешно внедрена собственная система подготовки операторов для работы на высокопроизводительном оборудовании (ВПО). Для этого проводится отбор и тестирование кандидатов из числа молодых специалистов, которые затем в учебном компьютерном классе на эмуляторах обучаются навыкам управления станком, проходят краткий теоретический курс, направляются в цех для стажировки под руководством опе-

ратора-наставника, и только потом – аттестация и допуск к самостоятельной работе на ВПО.

В соответствии с коллективным договором молодым рабочим-сдельщикам, успешно осваивающим профессию и не имеющим нарушений трудовой дисциплины, по согласованию с цеховым комитетом профсоюза производится доплата до размера месячной тарифной ставки рабочего-повременщика второго разряда. Продолжается это в течение двух лет при освоении целого ряда сложных профессий, и в течение одного года – при освоении профессий слесаря-сборщика летательных аппаратов, сборщика-клепальщика,





монтажника электрооборудования. Молодым работникам частично компенсируются затраты на питание и проживание в заводских общежитиях.

Ежегодно более 350 рабочих проходят обучение в УПЦ на повышение разряда, более 2500 работников повышают свою квалификацию на курсах целе-

вого назначения без повышения разряда.

Трудовое соперничество

Серьезным элементом роста квалификации на заводе является организация конкурсов профессионального мастерства «Мастер — золотые руки», которые

проводит администрация совместно с профсоюзной организацией и Советом молодежи. На важность этой формы трудового соперничества неоднократно обращал внимание президент РФ В.В.Путин. Повышение квалификации кадров — задача стратегическая. Она в конечном итоге будет определять уровень развития





производства, следовательно, и уровень жизни общества. Конкурсы профмастерства на заводе проводятся среди сборщиков-клепальщиков, слесарей-сборщиков, токарей, фрезеровщиков, слесарей механосборочных работ, операторов высокопроизводительных станков, расточников, слесарей-инструментальщиков, слесарей-монтажников, водителей автотранспорта, водителей электрокаров, маляров. Профессиональные соревнования на звание «Лучший...» стали проводить и для инженеров-конструкторов и технологов, специалистов управления информационных технологий, мастеров механосборочного, заготовительно-штамповочного и металлургического производств. В 2015 году на производствах в цехах и отделах прошло 12 конкурсов профмастерства.

Порядок проведения конкурсов на заводе регламентируется нормативным документом, в соответствии с которым по заявкам цехов и отделов все конкурсы включаются в график проведения и финансирования заранее, до начала финансового года. В цехах создаются конкурсные комиссии с обязательным участием представителей профсоюза, разрабатываются задания, утверждаются системы поощрения.

Такой подход позволяет поддерживать высокий уровень ор-

ганизации, а также заинтересованность в конкурсе молодых работников и специалистов. В 2015 году, например, в конкурсах профмастерства приняло участие 280 молодых заводчан.

Большое значение на ИАЗ придают квалификации специалистов и руководителей. В связи с запуском в производство новых информационных систем, внедрением новых технологий регулярно проводится целевое обучение. Так, в 2014 году обучение на курсах целевого назначения на базе УПЦ прошли 2957 специалистов и руководителей, в учебных центрах и организациях Иркутска и других городов — 687 человек. В 2015 году соответственно 2800 и 629 работников нашего предприятия.

Первичная профсоюзная организация ПАО «Корпорация «Иркут» заинтересована в эффективности кадровой работы на предприятии, в том числе и по вопросам профессиональной подготовки и повышения квалификации авиастроителей. Это требование включено в коллективный договор и находится под постоянным контролем профкома. Совместная работа администрации, Совета молодежи и профсоюзной организации по адаптации и повышению квалификации работников позволяют поддерживать высокий профессиональный уровень иркутских авиастроителей и успешно



справляться с обязательствами по выпуску авиационной техники. В немалой степени этому способствует и стабильность коллектива. Текучесть кадров на заводе — одна из самых низких в отрасли — составила в 2015 году менее 5%. Достойный результат. ▣

*А.П. Зуев,
председатель первичной
профсоюзной организации
ПАО «Корпорация «Иркут»,
г. Иркутск*



ГОД ДОСТУПНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Год 2016 объявлен Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан Годом доступной информации. Но как пробиться к рядовому члену профсоюза, чтобы он знал обо всех действиях, предпринимаемых профсоюзом для его защиты? Республиканские организации профсоюзов в последние годы стали уделять самое серьезное внимание вопросу информирования работников. С самым интересным опытом мы начинаем знакомить наших читателей.

О своей каждодневной работе рассказывает информационный работник республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа» с десятилетним стажем Оксана ДРОНОВА.

– Оксана, какими новыми направлениями работы может похвалиться республиканская организация «Роспрофавиа»?

– Центральный комитет профсоюза поставил задачу: продвигать наш официальный талисман – Авиошку. Мы подумали и... первыми среди российских предприятий авиационной промышленности сделали ростовую фигуру. Сегодня Авиошка появляется на всех наших значимых мероприятиях. И приятно, что наш опыт пришелся многим по душе: Авиошки появились на профсоюзных мероприятиях у наших коллег-территориальщиков в Татарстане, Пермском крае, создали ростовую куклу и в Центральном комитете профсоюза.

Также мы разработали и внедряем обучающую программу по ведению информационной работы среди профактива. Причем занимаемся обучением не только членов нашего профсоюза, но и (по просьбам коллег) внедряем программу в других профсоюзах. Программу-презентацию я сделала уже года два назад, разместила на нашем сайте, она абсолютно доступна, открыта, любой информационщик среднего уровня может взять ее и использовать в своей работе. Периодически мы ее обновляем, совершенствуем и даже внедряем на

других территориях. Например, недавно проводила обучение с профактивом Кировской областной организации.

Вообще я считаю, что обучение – это важный аспект в информационной работе. Ведь обученный человек в дальнейшем правильно, качественно и оперативно доносит информацию до рядовых членов профсоюза. Причем – главное! – в правильном русле и доступной форме.

– Что для вас значит «доступная информация»?

– Критерии доступности каждый определяет для себя сам. Разные люди воспринимают разные каналы информирования. Кто-то привык смотреть интернет-сайты, а другой любит пошуршать газетой, изучить материалы, опубликованные в разнообразных вестниках. Третий вовсе, что называется, не «загоняется» и получает информацию в курилке или (в лучшем случае) из профсоюзного стенда. Для последнего индивида социальная сеть – это канал, которому он никогда не отдаст предпочтения, а вот студент, человек среднего возраста – наоборот, будет искать информацию в интернете, в соцсетях. Это для него предпочтительный, доступный источник информации, ее он и будет воспринимать. Это мое личное видение, я не

претендую на истину в последней инстанции.

– И что же делать?

– Надо работать во всех направлениях так, чтобы каждый человек мог получить информацию из любого источника, который ему интересен. Это, конечно, в идеале!

– Имея за плечами 10-летний опыт работы в информационном поле, к каким выводам вы пришли: какие виды работы приносят наибольшую отдачу?

– Если мы говорим о том, какой способ доведения информации работает лучше, то отмечу: несмотря на все новые возможности и постоянно совершенствующиеся технологии, все-таки самым действенным и доступным каналом информирования на сегодняшний день является личный контакт. Глубоко убеждена в том, что если профсоюз-

ный активист, председатель цехкома идет к своему члену профсоюза и рассказывает ему о том, что он узнал «выше», это будет работать 100-процентно. Если член профсоюза будет читать информацию со стенда или со страниц газеты, то эффект тоже будет, конечно, но ниже. Работать с профактивом нужно постоянно. И в Год доступной информации моя задача в том, чтобы больше вплотную работать с первичками. И не только в области информработы, разумеется, а доводить информацию по всем важным для наших членов профсоюза направлениям, чтобы укреплять позиции профсоюза, сохранять доверие работников, а значит, уровень профчленства.

У нас много думающей, хорошей молодежи. Но молодые люди очень заняты: производство, учеба, семья. И когда я прошу их принимать участие в информационной работе, участвовать в наших конкурсах, это дело идет,

признаюсь, тяжело, со скрипом. Молодежь просит замотивировать ее. Тенденция такая есть. И это нормально: каждый труд должен быть оплачен.

– И как решаете проблему?

– Есть одна задумка: сформировать информационный актив из ответственных за информационную работу в первичках и постараться силами республиканского комитета материально стимулировать этих помощников.

– Насколько полно используются возможность социальных сетей?

– Такой канал информирования давно сформирован, влился в нашу жизнь. Очень многие являются пользователями соцсетей. В том числе и я! Другой вопрос, нужно ли там размещать «тяжелую», проблемную информацию. Они больше работают на выкладывание фотографий, донесение информации о каком-либо мероприятии. Но мне кажется, что в формате обсуждения закидывать какие-либо проблемные моменты и обязательно кидать ссылку на основной материал, находящийся на профсоюзном сайте, с которым можно будет ознакомиться. Делать это нужно хотя бы ради того, чтобы промониторить полученные комментарии, отследить диапазон мнений молодежи (как основного пользователя).

– Насколько актуально использование стендов непосредственно на заводах?

– Стенды у нас есть повсеместно. Это прекрасный канал информирования. Когда я провожу учебу, то обязательно учу председателей цехкомов правильно, ярко, насыщенно оформлять стенды; ради этого мы разрабатываем и выпускаем красочные агитационные мотивационные плакаты, которые потом, без ложной скромности замечу, расходятся по всей России. Греет душу, когда вижу наши плакаты, выпускаемые республиканской организацией «Роспрофавиа», на стендах других отраслевых профсоюзов. Согласитесь: очень небольшое количество республиканских организаций профсоюзов этим занимаются.



– Возрос ли в целом уровень информированности работников?

– Для этого надо проводить мониторинги, анкетирования, в том числе и об уровне информационного сопровождения всех профсоюзных мероприятий. Стараюсь раз в два года проводить такое анкетирование. Запланировано оно

Для справки:

Среди значимых побед республиканской профсоюзной организации – I место среди территориальных организаций в конкурсе по информационному обеспечению, который проводил ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Затем – победа в конкурсе ЦК на лучший интернет-ресурс профсоюза. Реском победил в конкурсе на лучшую постановку информационной работы в республиканских организациях профсоюзов, проводимом Федерацией профсоюзов республики. Наконец, в конкурсе на лучшее освещение профсоюзной жизни в СМИ, проводимом также Федерацией профсоюзов, О. Дронова была признана лучшей в номинации «профсоюзный корреспондент».

и на текущий год. Спрашиваем, из каких источников люди предпочли бы получать информацию. В свое время, когда проводили такой мониторинг, наши члены профсоюза ответили, что хотели бы получать информацию, причем, в свое рабочее время, через

три канала: газету «Действие» (которую на наших предприятиях очень часто вешают на стенды. Другое дело, что она долго не висит – утаскивают заинтересованные читатели), затем – стенды и, наконец, через личный контакт. Интернет – это уже немного второстепенно. Дома люди предпочитают приготовить ужин, пообщаться, сделать с детьми уроки и отдохнуть, а не искать информацию в интернете, соцсетях, или через смс-рассылки.

– А какие-то ноу-хау, задумки на будущее имеются?

– Ехала в лифте и поймала себя на том, что читаю все рекламы, что там висят: пицца, золото, ломбард. Вроде бы, и не хочешь, а изучишь. Так родилась идея: делать вкладки на подносах в заводских столовых – человек сидит, ест и читает. Даже и не вкладки: объявление о профсоюзном мероприятии можно размещать в виде «шалашиков» из бумаги, которые будут ставиться на обеденных столах. Ведь «шалаш» можно сделать буквально на колене, распечатав в профкоме. Так что не все упирается в деньги! Было бы желание сказать о своей работе, привлечь людей. Когда председатель первички заинтересован в распространении информации, тогда он и с работодателем договорится, и людям будет польза. Если председателю неинтересно, тогда не будут информированы председатели цеховых комитетов и члены профсоюза, тогда и возникнет недовольство: а чем профсоюз занимается? Поэтому цель рескома – поработать над

тем, чтобы ответственными за информационную составляющую выбирали заинтересованных, энергичных, любознательных людей. Тогда предлагаемые нами «новинки» будут использоваться в своей работе, и сам будет предлагать что-то новое и интересное.

– Реальные пути усиления информационной работы – это...

– ...Планомерная работа! В нашей республиканской организации мы работаем по специально сформированному информационному плану. Используя его в информационном поле деятельности, я четко вижу результат своего труда. План принимается на президиуме, со сроками проведения и ответственными лицами. Это – один из обязательных элементов информационной работы.

В целом в рескомах, областных комитетах профсоюза мало отдельных ставок информанщиков. Как правило, они совмещают эту работу с другими направлениями профсоюзной деятельности, поэтому одно из них всегда будет страдать. Тяжело совмещать разные направления.

Понятно, что у всех свои заботы и проблемы. Но понятно и то, что пока отношение к информации будет складываться по остаточному принципу, профсоюзы не будут сильны на этом поле! □

Спрашивала Ирина Левчук, корреспондент республиканской газеты «Действие» – для «Вестника Профавиа», г. Уфа



КАЧЕСТВО СПЕЦОДЕЖДЫ – под контроль комиссии



Одним из основных направлений в деятельности первичных профсоюзных организаций всегда была охрана труда. Эта работа осуществляется посредством общественного контроля за соблюдением работодателем законных прав трудящихся в области охраны труда, подготовки и реализации предложений по улучшению условий труда на каждом рабочем месте.

В сферу этой деятельности входит и обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Тем, кто работает в профсоюзах не один год, хорошо известны проблемы, связанные с этими вопросами. Добавил их и принятый в 2011 году Федеральный закон №223 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юриди-

ческих лиц» потому, что одним из основных критериев выигрыша на торгах является наиболее низкая цена. А низкая цена и хорошее качество — понятия, большей частью несовместимые. Причем зачастую покупатель не видит конкретных образцов приобретаемых товаров. Результат всего этого — недовольство работников качеством спецодежды и СИЗ.

Довольно часто сталкиваясь с этой проблемой в повседневной работе, профсоюзный комитет Смоленского авиационного завода принял решение о создании общезаводской комиссии по контролю за качеством поставляемой на завод спецодежды, СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств. Эту инициативу поддержала дирекция завода, делегировав в состав комиссии своих представителей и издавшая

соответствующий приказ на предприятии.

Основной целью работы комиссии стало предварительное ознакомление с образцами приобретаемых товаров, по итогам которого в трехдневный срок оформляется акт проверки их качества и соответствия с прилагаемыми документами.

Этот акт, конечно, носит рекомендательный характер, тем не менее, служба технического снабжения всегда руководствуется заключением комиссии при составлении закупочной документации. Работа эта начата нами совсем недавно, но уже приносит желаемые результаты. □

*В.И. Гайдуков,
председатель первичной
профсоюзной организации
АО «СмАЗ»,
г. Смоленск*



БЕЗОПАСНЫЕ САМОЛЕТЫ – строим безопасно!

«Сложная работа – строить самолеты», – поется в гимне ульяновских авиастроителей. Действительно, наш труд непростой: ответственный, требующий аккуратности и внимательности. Святая обязанность работодателя – обеспечить безопасность работников, а профсоюзной организации – контролировать соблюдение норм охраны труда на предприятии. В каждом структурном подразделении функция общественного контроля ложится на уполномоченных по охране труда. Лучших из них по итогам работы за 2015 г. наградили на конференции трудового коллектива по выполнению коллективного договора.

Безопасность работников – главный приоритет

Время и место награждения победителей конкурса было выбрано не случайно. Ежегодно работодатель и профсоюзная организация отчитываются о состоянии охраны труда на предприятии. В целом в 2015 году обязательства, взятые на себя сторонами социального партнерства, выполнены. Работники обеспечивались средствами индивидуальной защиты, медицинскими аптечками, спецпитанием, посещали гидропроцедурные кабинеты, проводилась работа по оздоровлению и улучшению условий труда.

Также в 2015 году принято решение о включении в коллективный договор пункта о частичной оплате горячих обедов работникам металлургического производства, работающим во вредных условиях труда (1-й список). При этом 50 % стоимости оплачивает предприятие, 50 % – работник.

Когда коллектив доверяет

Большой объем работы в структурных подразделениях провели уполномоченные по охране труда. В Трудовом кодексе Российской Федерации они также называются «доверенными лицами». Это не случайно. В каждом структурном подразделении уполномоченные по охране труда избираются открытым голосованием на общем собрании трудового коллектива.

Российское законодательство наделяет народных избранников большими полномочиями: они имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить работодателю предложения по ус-

ранению всех выявленных нарушений, участвовать в проведении специальной оценки условий труда.

– Эта должность непростая и ответственная, требующая колоссальной самоотдачи. Уполномоченные по охране труда совмещают общественную нагрузку и свои производственные обязанности. Для каждого из них важно оправдать доверие коллектива, – рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Валентина Грушина.

Общественный контроль в действии

За свою нелегкую общественную работу соответствии с коллективным договором уполномоченные по охране труда получают ежеквартальную доплату – 10 % должностного оклада. Еще одним средством мотивации является ежегодный конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда». В 2015 г. в нем приняли участие пятнадцать человек. Работа доверенных лиц оценивалась по строгим критериям: контроль соблюдения раздела «Охрана труда» коллективного договора и статьи 212 ТК РФ «Создание здоровых и безопасных условий труда»; участие в работе комиссий по проведению 4-й ступени контроля охраны труда, расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний; участие в разработке ме-

роприятий по улучшению условий труда; рассмотрение обращений и заявлений работников по вопросам охраны труда; информационная и разъяснительная работа в подразделениях и многое другое.

По итогам конкурса почетное 3-е место заняла Анастасия Петрова, инженер-технолог ц. 223, второй результат показала Ирина Салюкова, старший кладовщик ц. 163. Лучшим уполномоченным по охране труда признана Мария Гарист, начальник БИХ ц. 383.

– Наше подразделение относится к производству окончательной сборки, поэтому работа по охране труда идет в режиме нон-стоп. Проводится контроль выполнения правил техники бе-



зопасности, регулярности заполнения соответствующих журналов. Следим, чтобы спецодежда выдавалась своевременно, помещения в цехе соответствовали санитарно-бытовым нормам. Регулярно проводим проверки в цехе. К примеру, в ноябре и декабре 2015 г. на радиомонтажном и клепальном участках обнаружены

нарушения. Выписаны предписания. Все нарушения устранены в срок, — рассказывает о своей работе победительница конкурса.

В награду за качественную и продуктивную работу в течение года призеры конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда» получили денежные премии и дипломы. В новом году каждому из до-

веренных лиц предстоит вновь доказать, что охрана труда — под надежным общественным контролем. □

*Наталья Миронова,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации ЗАО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*

ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСПЕКТОР: статус обязывает

Более года назад мне был присвоен статус технического инспектора труда профсоюза в Тамбовской области. Мне кажется, что это дает не столько какое-либо преимущество перед кем бы то ни было, сколько очень большую ответственность по контролю за состоянием и созданием безопасных условий труда работников нашего предприятия.

Как технический инспектор и председатель комиссии профкома ОАО «Мичуринский завод «Прогресс» считаю, что самое главное в нашей деятельности — это профилактическая работа по предупреждению несчастных случаев. Выполнять ее профкомовской комиссии можно самостоятельно, но намного эффективнее, когда она проводится совместно с отделом охраны труда предприятия. Этой точки зрения придерживаются члены комиссии Дмитрий Олегович Зайцев, Алексей Геннадьевич Швяков, Игорь Николаевич Карпов. Начальник ООТ и ТБ Евгений Владиславович Баранов является членом профкома. На базе этих двух формирований на предприятии создан комитет по охране труда, который в соответствии с планом работы и утвержденным графиком осуществляет ежемесячную проверку подразделений завода. По всем проверкам составляются акты, выдаются предписания об устранении выявленных нарушений со сроками их исполнения.

За 2015 год проведено 24 совместных проверки, в ходе которых было выявлено более 150 нарушений. Наиболее распространенными из них являются недо-

статочный уровень освещенности рабочих мест, нарушение порядка выдачи и использования спецодежды и спецобуви, других средств индивидуальной защиты. Отлажен механизм контроля устранения нарушений. По каждому случаю подразделение принимает меры, о которых сообщает непосредственно в отдел охраны труда по установленной форме. Проводится анализ, по результатам которого ежегодно отделом охраны труда совместно с комитетом по охране труда разрабатываются мероприятия по улучшению условий труда на предприятии.

В мероприятиях на 2015 год было включено 28 обязательств, среди которых упорядочение приемки средств индивидуальной защиты, ремонт санитарно-бытовых помещений, ремонт освещения, приведение уровня освещенности на рабочих местах к нормам, рекомендованным по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, выполнение обязательств по обеспечению питьевого и температурного режимов в подразделениях предприятия, приобретению медицинских аптечек, обеспечению молоком и соками «вредников».

Все эти задачи удалось реализовать благодаря совместным действиям профактива и стороны работодателя. К решению вопросов производственной и экологической безопасности непосредственно были подключены и вновь созданная лаборатория промышленной экологии и санитарии, которая контролирует безопасность производственной среды в под-

разделениях завода, и 27 уполномоченных по охране труда.

Реализация всех этих мер дала положительный результат в области охраны труда. В 2015 году был зафиксирован 1 несчастный случай, он не повлек потери трудоспособности работника, однако виновные были наказаны.

Большое внимание у нас уделяется оздоровлению «вредников». В 2015 году при непосредственном участии цеховых комитетов и отдела охраны труда выполнена большая работа по организации и проведению медосмотра персонала, занятого на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. По результатам медосмотра и рекомендациям врачей 24 работника получили в 2015 году санаторное лечение.

В настоящее время ООТ и ТБ совместно с комиссией профкома, техническим инспектором труда и администрацией работают над формированием плана мероприятий по улучшению условий труда на 2016 год.

По моему мнению, именно такая тесная работа профкома с администрацией в большей мере способствует созданию на предприятии безопасных условий труда, недопущению и предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. □

*М.А. Буцких,
технический инспектор труда
профсоюза в Тамбовской области,
председатель комиссии по охране
труда профкома ОАО
«Мичуринский завод «Прогресс»,
г. Мичуринск*



Социальное партнерство – НА СТАБИЛЬНОЙ ВЫСОТЕ

АО «Авиастар-СП» в пятый раз признано победителем регионального этапа конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Торжественное награждение прошло на площадке механического завода в присутствии губернатора Ульяновской области и председателя Федерации профсоюзов Ульяновской области.

Номинация, в которой участвовал авиазавод, ответственная и почетная: «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы».

– «Авиастар-СП» – градообразующее предприятие, производственная и социальная деятельность которого напрямую влияет на благополучие авиастроителей и их семей. На протяжении десятилетий завод позиционируется в регионе как социально ориентированное предприятие. В последние годы объем льгот и гарантий для многотысячного коллектива авиастроителей увеличился. Продуктивная работа в рамках социального партнерства неоднократно отмечалась областным правительством, – рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Валентина Грушина.

Реализация социальных программ на предприятии способст-

вует повышению эффективности работы персонала, привлечению и закреплению молодых специалистов и сохранению бесценных опытных кадров. К примеру, в 2011 году была заложена основа «Жилищной программы», согласно которой предприятие оплачивает за работников первоначальный взнос на ипотеку в размере от 100 до 150 тыс. руб. Благодаря корпоративной программе в прошлом году свои жилищные условия улучшили 145 семей. За четыре года ключи от квартир в новостройках получили 503 авиастроителя.

Проект «Дом молодежи» также задумывался как стимул, поощрение молодым авиастроителям. В настоящее время в заводском семейном общежитии проживает более 300 человек.

Сторонами социального партнерства большое внимание уделяется оздоровлению работников. Работники предприятия имеют возможность оздоровиться в санаториях Ульяновской области и других регионов России. В 2015 году реабилитационно-восстановительное лечение получили 137 человек. Более четырехсот членов профсоюза и членов их семей отдохнули в пансионатах и базах отдыха республики Крым.

– Коллективный договор «Авиастар-СП» признается одним из лучших на региональном уровне. Он существенно превосходит Трудовой кодекс РФ по количеству дополнительных льгот и гарантий для работников. Например, авиастроителям в размере дневной тарифной ставки оплачивают нерабочие праздничные дни, для молодежи предусмотрена материальная помощь в связи с рождением детей, бракосочетанием. Таких пунктов более шестидесяти. Этот показатель также оценивался на конкурсе, – поясняет Валентина Грушина.

В этот же день на базе механического завода председатель профсоюзной организации «Авиастар-СП» приняла участие в заседании трехсторонней комиссии Ульяновской области по регулированию социально-трудовых отношений. В рамках мероприятия подписано Соглашение между областной Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и правительством региона на 2016–2018, а также распоряжение правительства «Об утверждении программы «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития Ульяновской области» на период до 2020 года». □

*Профком ЗАО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*



Чем живет первичка? Какие проблемы и заботы тяготят ее в первую очередь? Чтобы понять это, достаточно услышать то, что говорят на заседании профкома, и убедиться: все нюансы жизни трудового коллектива волнуют профсоюзный комитет, от распределения прибыли до состояния санитарных комнат. Ни одна другая общественная организация не в состоянии заменить профсоюзную, и публикуемые ниже строки о буднях профкома Воронежского авиастроительного объединения – тому доказательство.

ПО ТРУДУ – И ОТДЫХ

На очередном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ПАО «ВАСО» рассмотрен ряд вопросов кадровой политики предприятия и организации летнего отдыха заводчан. В заседании принял участие и выступил директор по персоналу Александр НЕВЕДРОВ.

Коротко остановившись на итогах выполнения производственного плана в 2015 году, в качестве позитивных факторов А.Ю. Неведров отметил, что на четыре процента выросла выработка и на два процента снизились потери рабочего времени. Более подробно директор по персоналу остановился на возрастном и кадровом составе коллектива, упомянув как тенденцию уменьшение среднего возраста персонала, составляющего ныне 44 года (44,7 – в 2013-м, 44,2 – в 2014-м). Около 500 человек или восемь процентов от общей численности работающих в возрасте до 25 лет. Возрастная категория 25 – 35 лет составляет 25 процентов и немного подросла по сравнению с 2014 годом: примерно полторы тысячи человек. 800 человек, около тринадцати процентов от общей численности заводчан в возрасте 35 – 45 лет. Работающих в возрасте 45 – 55 лет 1500 человек, в сравнении с 2013 – 2014 годами их стало меньше на двести человек. 1800 человек входят в категорию свыше 55 лет. Это золотой фонд ВАСО, подчеркнул директор по персоналу.

Отвечая на вопросы членов профкома, А.Ю. Неведров, остановился на вопросах оптимизации численности персонала. По его словам, ВАСО имеет план, утвержденный ОАК, по соотношению числа руководителей, специалистов, служащих, вспомогательных рабочих и основных

производственных рабочих. Число основных производственных рабочих уменьшается. Поэтому в бюджете предприятия предусмотрена оптимизация, но это пока план и она небольшая. Если нам утвердят, как мы надеемся, увеличенную производственную программу, можно будет обойтись без оптимизации, подчеркнул А.Ю. Неведров.

По словам директора по персоналу, индексацию планируется проводить по такому же принципу, как и в минувшем году. Она будет проведена как коэффициент к действующему окладу.

Возникли у профсоюзного актива также вопросы о компенсации питания. Отвечая на них, А.Ю. Неведров, в частности, сказал:

– Мне пришлось два года доказывать в ОАК идею о том, что мы будем компенсировать стоимость питания для основных производственных рабочих. Начиная с января, этот механизм заработал. Распространяется он на 1 – 9 категории основных производственных рабочих. Изначально речь шла о том, что компенсироваться будет комплексный обед, стоимостью до 150 рублей с пятидесятирублевой компенсацией. Но в реальности, человек может и не захотеть брать комплексный обед, положим, он решил обойтись без мясного блюда. Мы пришли к выводу, что компенсация будет распространяться на горячие обеды (блюда, а не

на комплексный обед). Но есть нюанс. Неправильно распространять компенсацию на пирожки и выпечку.

Кстати, обращаю внимание профсоюза на то, что нам необходимо периодически проводить рабочий контроль за работой столовых: вес, калорийность порций, качество. Контроля требует работа буфетов. Напрямую мы не можем влиять на их калькуляцию. Но общественный контроль никто не вправе запретить.

Председатель первичной профсоюзной организации А.И. Башкирев проинформировал собравшихся о том, какая работа проведена по организации летнего отдыха. Уже заключены договоры с санаторием им. Цюрупы, базой отдыха «Маяк».

– Пока нет договора с абхазским пансионатом «У монастыря», – сказал далее А.И. Башкирев. – Не исключено, что от отдыха там придется отказаться из-за нареканий. Помещения в упадке. В этом году возникли проблемы с пищеблоком: там некому работать. Но терять эту зону отдыха нежелательно. Поэтому в марте в Абхазии побывают наши представители, оценят возможности отдыха в пансионатах Пицунды с точки зрения питания, цен, возможности проезда. Также, как и в прошлом году, профком будет оформлять компенсации на те путевки, которые наши работники будут приобретать самостоятельно.

>>>



БЫТ НЕ БУДЕТ ЗАБЫТ!

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ПАО «ВАСО» рассмотрел на своем заседании вопрос о выполнении разделов коллективного договора, направленных на создание для работников надлежащих санитарно-бытовых условий.

Информацию профсоюзному активу дал приглашенный на заседание главный инженер ВАСО Николай Куварин. В 2015 году продолжилась реконструкция инженерного центра, где будут размещаться отделы главного конструктора и главного технолога. На двух тысячах квадратных метров площади оборудованы рабочие места с отличными условиями труда. Ранее в центре в отремонтированных помещениях продолжили выполнение функциональных обязанностей службы департамента закупок. В настоящее время в центре проводится ремонт помещения для приема пищи. Помимо этого, доведена до санитарных норм столовая во втором заводском корпусе.

Сделанное в 2015 году выглядит так. Силами, в основном, УК ВАТП были отремонтированы санитарно-бытовые помещения в цехах № 7, 38, 46, 86, 95, 375/42 и ЦЗЛ. Площадь ремонта составила 247 кв. метров.

Не все из запланированного удалось воплотить по различным причинам, в частности, из-за нехватки специалистов, которые были заняты на выполнении других работ, в том числе, ремонтом кровель. Но все же, согласимся, работы проведены внушительные.

— Будет справедливым заметить, что за последние три года в этом плане на предприятии сделано немало, — констатировал заместитель председателя первичной профсоюзной организации Виктор Богданов.

В 2016 году предусмотрено выполнить ремонтные работы на общую сумму свыше 12 млн рублей с учетом незавершенки 2015 года. Продолжится ремонт раздевалок, душевых, туалетов в ряде структурных подразделений. Тема эта на заседании профкома звучала особо, потому что члены профкомовской комиссии, обследовавшие выборочно санитарно-бытовые помещения, заглянули и туда,

где ремонт проводился не так давно. Результаты увиденного обобщил зам. председателя профкома Станислав Скрынник. Приведем из его выступления наиболее характерные примеры, где позитив только ярко оттеняет негатив.

— Осмотрев санитарно-бытовые помещения цеха № 10, мы убедились в том, что содержат их здесь по принципу: мое, — уточнил С. Скрынник. — Выглядят они достойно. Пускай, облицовочная плитка не самая современная и сантехническое оборудование не самое дорогое. Однако все содержится в чистоте. Если запланирован на декабрь ремонт мужских санузла и душевой, значит, сроки будут выдержаны. Таков подход к этому в цехе.

Иную картину пришлось увидеть в цехе № 22. Видно, что санузел ремонтировался, но состояние его удручающее. В женском туалете отсутствует вода...

В цехе № 38 отличная душевая, напротив нее душевая участка 44 цеха № 88: двери нет, внутри в буквальном смысле помойка. В неприглядном состоянии душевая в цехе № 33...

Подытоживая тему, Виктор Богданов напомнил:

— Мы обязаны создать нормальные условия труда для работающих на нашем предприятии, к числу которых относится в порядке в бытовых помещениях. Меня удивляет то обстоятельство, что руководители отдельных структурных подразделений мало уделяют внимание выполнению пунктов коддоговора, предусматривающих создание для работников надлежащих санитарно-бытовых условий.

В принятом по итогам заседания профкома постановлении отмечено неудовлетворительное состояние туалетов, душевых комнат и умывальников в цехах № 22, 37/33, 36, 38, 88. В связи с этим профком потребовал от начальников этих цехов наведения

должного порядка в санитарно-бытовых помещениях и поддержания их в надлежащем техническом состоянии и чистоте; обратил внимание службы главного инженера, руководителей структурных подразделений на неудовлетворительное состояние санитарно-бытовых помещений в отдельных структурных подразделениях и низкую требовательность к клиринговой компании, отвечающей за уборку указанных помещений.

К этой теме профсоюзный комитет вернется на сентябрьском заседании, где выполнению коллективного договора, в том числе, по соблюдению санитарных норм и правил на производстве вновь будет уделено внимание. А в настоящее время уже достигнута договоренность с директором по персоналу Александром Неведровым о проведении заводского конкурса на лучшее санитарно-бытовое помещение, призванного довести быт до совершенства.

Профком также выразил озабоченность достаточно высокой стоимостью ремонта. В связи с этим профком порекомендовал службам главного инженера усилить контроль за расценками при составлении смет выполняемых работ сторонними организациями с целью снижения стоимости ремонта санитарно-бытовых помещений.

На заседании утвержден план работы профсоюзной организации на 2016 год. Среди ближайших вопросов значатся: итоги работы с персоналом; меры по обеспечению загрузки рабочих-сдельщиков и исключения простоев в цехах основного производства; о роли молодежного совета в повышении производственной и общественной активности молодежи. Кроме того, утверждено положение о проведении заводской спартакиады. □

Игорь Стрюк, Александр Коробанов

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ – в рамках реализации Отраслевого соглашения

Все мы знаем, с какими трудностями сталкиваются профсоюзные организации в связи с тем, что закон распространяет действие коллективного договора на весь трудовой коллектив, хотя всю сложную работу по заключению КД ведет только профсоюз. Ввиду этого профсоюзные организации ищут дополнительные пути для того, чтобы в большей степени защитить права членов профсоюза и тем самым повысить мотивацию членства в профессиональном союзе.

В соответствии с рекомендацией Международной организации труда о коллективных договорах № 91 (пункт 4), Отраслевым соглашением по авиационной промышленности Российской Федерации (пункт 3.3) председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» С.В. Коротков вышел с инициативой к руководству предприятия по заключению соглашения о предоставлении дополнительных социальных льгот членам Профавиа, работающим в ОАО «СЭГЗ».

Сначала у представителей администрации были большие сомнения в легитимности подобного документа. Но профсоюзная организация, подкрепила свои аргументы материалами судебной практики, полученной на семинарах по правозащитной работе в Зональном учебно-методическом центре профсоюзов г. Санкт-Петербурга, организованных юридическим отделом ЦК Профавиа, которые подтверждают стопроцентную законность данных соглашений. Кроме того, администрация предприятия была уведомлена, что подобные соглашения уже действуют на некоторых предприятиях авиационной промышленности.

Члены правления предприятия пошли навстречу, и соглашение было заключено. По сроку своего действия оно совпадает со сроком коллективного договора, действующего в ОАО «СЭГЗ» (до 31 декабря 2017 года). И, кстати, в самом коллективном договоре, признанном лучшим в Удмуртс-

кой Республике, есть ссылка на то что, он заключен с учетом норм Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации.

Теперь у членов профсоюза есть ряд преимуществ – таких, например, как первоочередное право (при прочих равных условиях) на предоставление путевок на санаторно-курортное лечение (в том числе и для их детей), удешевление стоимости диетпитания, удешевление стоимости услуг спортивно-оздоровительного комплекса при санатории-профилактории «Озон».

Следует отметить, что благодаря конструктивному партнерству с администрацией предприятия профком бесконфликтно решает и другие вопросы в правовом поле. Так, за 2015 год было проведено 6 проверок соблюдения трудового законодательства. В одном из дочерних предприятий выявлено 3 нарушения. После оформления представления на имя директора дочернего предприятия и разъясняющего письма к нему они были устранены.

Правовой инспектор с целью повышения мотивации членства оказывает бесплатные юридические консультации по вопросам гражданского, семейного, жилищного, административного права. Было подготовлено 33 исковых заявления (из них – 1 о присвоении звания «Ветеран труда», остальные 32 основаны на нормах семейного, гражданского, жилищного права), проведены 160 устных консультаций по вопросам трудового и гражданского права, составлялись договоры

купи-продажи, дарения имущества для членов профсоюза.

В течение года все без исключения локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, согласовывались с профсоюзной организацией. Мнение президиума профкома учитывается работодателем.

Для работников завода в последнее время имеет значение величина непрерывного трудового стажа в ОАО «СЭГЗ», так как этот критерий учитывается при присвоении в соответствии с коллективным договором звания «Ветеран труда ОАО СЭГЗ», при исчислении величины надбавки к заработной плате за количество лет, непрерывно отработанных на предприятии (в советские времена это была премия за выслугу лет), а также при исчислении процента вознаграждения по итогам работы предприятия за год. Несколько работников в течение года обращались к работодателю с заявлениями о «восстановлении» непрерывного стажа работы для получения указанных выше вознаграждений. Помощь в составлении таких заявлений оказана правовым инспектором. В большинстве случаев стаж работникам «восстановлен» – учтено то, что работник ранее увольнялся в связи с истечением срочного трудового договора, в связи с сокращением численности, в связи с ликвидацией дочерних предприятий ОАО «СЭГЗ» и т.п. □

*Н.И. Брызгалова,
правовой инспектор труда
профсоюза,
г. Сарапул*



ВСЕ В МОЕЙ ЖИЗНИ переплелось с заводом



КРУПЕННИКОВА Нина Александровна, 38 лет работает в сборочном цехе ОАО Казанский завод «Электроприбор» электромонтажником-схемщиком. Имеет высший пятый разряд, работала с личным клеймом, награждалась благодарностями, почетными грамотами, ее фотография несколько раз висела на заводской Доске Почета, а недавно ей вручили Золотой знак Ак Барс холдинга. Она много лет избиралась профгруппоргом на своем участке, а в этом году избрана заместителем председателя профсоюзной организации сборочного цеха, одного из крупнейших на заводе.

Мы встретились с ней в один из февральских дней, чтобы поговорить о жизни, о профессии.

– Нина Александровна, говорят, что все мы родом из детства. А что помните вы из своего детства?

– Родилась в селе Шармаши Тюлячинского района. Детство прошло там, и юность тоже. У нас природа очень красивая: поля, реки, лес, посадки, река Меша протекает. Когда я вспоминаю детство, у меня перед глазами такая картинка: яркое солнце, радуга после дождя, а мы, ребятки, бегаем по лужам босиком. Детство мое было счастливым.

В нашей семье было трое детей, все девочки. Мама работала дояркой, папа был заведующим фермой. Времени у них не было, нами занимались бабушки. Мамина мама – бабуля Мария и папина мама – бабуля Вера нас любили и научили всему: и по хозяйству, и за собой ухаживать, и как скотину смотреть ... Я это оценила потом, когда стала жить самостоятельно в Казани.

В нашем селе была хорошая школа, меня приняли в 6,5 лет. Училась на 4 и 5. Окончила 10 классов. Школьная жизнь была очень интересной, мы были очень активные. Мне нравилось заниматься в политкружке. В самодеятельности я пела, танцевала, играла в спектаклях. Жизнь была наполнена. В старших классах мы с девочками мечтали быть телефонистками. Это были 70-е годы, когда проводной телефон был единственным средст-

вом связи. Мы ходили на почту и наблюдали, как работает телефонистка.

После школы хотела поступать в институт, но потом передумала. Старшие девочки из нашей деревни рассказали, что в училище можно получить такую хорошую для жизни профессию – электромонтажники. Они сами работали и были очень довольны. Мы с подружками поступили в училище № 6, которое находилось на улице Тукая. Год проучились, и по распределению пришли на завод «Электроприбор».

– А каким был ваш первый рабочий день на заводе?

– Помню, как наша группа – человек пятнадцать – пришла в сборочный цех, которого уже сейчас нет. Цех был большой, по численности более тысячи человек. Заходим, а там большие залы, много народа, все в белых халатах и белых шапочках. Везде чистота идеальная. А мы такие робкие, стесняемся. Начальником цеха был Геннадий Валерьевич Дивавин, ныне он председатель совета директоров предприятия.

В цехе нас так тепло встретили, что мы почувствовали себя нужными и очень старались оправдать доверие. Вот эта доброжелательность и теплота отношений потом все годы как бы сопровождала меня. Первый мой мастер Юрий Васильевич Михайлов сразу определил меня к наставнице Валентине Петровне Мироновой, с которой мы до сих пор дружим. Она меня научила всему: тонко-

стям профессии, аккуратности, усидчивости, внимательности. Дала все, что может дать наставник ученику, и даже больше. Ей большая благодарность. Мутагарова Людмила Ивановна тоже работала на этом участке и взяла над нами, деревенскими девочками, шефство. Она рассказывала, как себя вести в городе, давала очень много советов, как старшая сестра. С ней мы тоже связь поддерживаем. Мне на нашем заводе встречались все люди такие – добрые, порядочные, доброжелательные.

– Мне кажется, что так не бывает. Люди разные.

– Бывает. Со временем нам дали место в общежитии. В комнате жили сначала вдвоем, потом втроем. В общежитии мы познакомились с моим мужем. Анатолий, как он рассказывал потом, долго ко мне присматривался, а потом решил подойти и заговорить в автобусе, по дороге на завод. Он работал шофером в транспортном цехе, и сейчас работает там же. Когда мы поженились, нам дали отдельную комнату в общежитии. Когда у меня родились двойняшки, нам дали комнату, больше по площади. Затем еще одну отдельно для детей. Так мы жили в двух комнатах. А потом по ипотеке купили квартиру: половину стоимости выплачивал завод. Разве это не доброта и не забота?

Дети ходили в заводской садик, а потом в школу № 152 имени героя Советского Союза Магубы Сыртлановой, которая после войны работала на нашем заводе и

тоже в сборочном цехе. Она была контролером. Настолько все переплелось в моей жизни с заводом, что я не представляю себя без него.

– Какими качествами надо обладать, чтобы успешно работать в вашей профессии?

– Моя профессия требует внимательности, терпения, если что-то не получается – надо переделывать, грамотности – приходится работать с чертежами. Мы постоянно учимся, повышаем свою квалификацию. У меня сегодня самый высокий разряд – пятый. В 1991 году мне дали право работать с личным клеймом. Я из деталей собираю прибор, который потом будет в самолете или вертолете. Всегда помню, что от качества моей работы зависит жизнь людей, стараюсь.

– Не надоела ли вам такая ответственность? Ведь можно выбрать работу проще.

– Но я никогда не думала бросать свое дело. Самоконтроль очень сильный – это и нравится, самодисциплина в первую очередь. Работа оказалась мне по душе сразу. Параллельно я окончила курсы на бухгалтера, и когда мне предложили перейти в бухгалтерию, отказалась. В этом году летом исполнится 38 лет моей работы на сборке, а я каждый день иду на завод с удовольствием.

Заводские – народ особый. Мы никогда не отказываемся от работы. Надо – значит надо. Мы – как одна семья. Знаем, кто, как и

чем живет. Если у кого-то беда или проблемы, помогаем словом, делом, финансами. Надо было на операцию деньги одной женщине – она одинокая – всем цехом собирали. Погорельцам помогали. В этом проблем нет. Я на своем участке много лет являюсь профоргом и хорошо знаю, чем живет каждый. Мастер у нас Наиль Ахатович Биккенин – очень заботливый и внимательный человек. Мы его за спиной называем папа, хотя он лет на 10 всего старше.

– У вас дочь Света работает на заводе, в канцелярии. Думаю, что ее многие заводчане знают, хотя бы чисто внешне. Очень приятная девушка.

– Я в детях старалась воспитать доброту и внимание к людям. Как бабушки нас учили: помоги, если можешь, мимо чужой беды не проходи. Они сами так жили, и мы стараемся так жить. Дети у меня отзывчивые, работают хорошо. Сын окончил энергетический техникум, отслужил в армии, работает в строительной фирме. Недавно женился, ждем пополнения семейства. Дочь окончила колледж и химико-технологический институт. Мы собираемся вместе на дни рождения, праздники. Все едем в деревню к свекрови. Она живет в селе Кильдеево – минут 20 на автобусе.

– Вы уже на пенсии?

– В январе нынешнего года вышла на пенсию, но работаю и хотела бы потрудиться в родном коллективе еще много лет. Знае-

те, получила пенсионное удостоверение и мысленно прокрутила свою жизнь. Может, отдельные моменты можно было бы повернуть по-другому, но в целом, думаю, что моя жизнь удалась. У меня хорошая семья, любимый муж рядом, он очень добрый и умелый человек. Детей выучили, работают, родственники хорошие, понимают нас, поддерживают. Я занимаюсь любимым делом, в дружном коллективе работаю, у меня много друзей.

– Пospорить трудно. Но что-то вас волнует, беспокоит?

– Меня волнует все, что происходит вокруг, как и каждого, кто любит свою Родину. Страшно за будущие поколения, хочется, чтобы никогда не было войны. Чтобы все были здоровы. В нашей молодости были хорошие пионерская организация и комсомольская. Идеалы были положительные. Комсомол настраивал нас на активную позицию. На заводе дни были насыщены различными событиями по линии комсомола. Были субботники, демонстрации, ходили на ДНД, ездили в колхозы, устраивали вечера отдыха... Все это было интересно, весело. Даже трудности преодолевались легче. Сейчас бы такую организацию нашей молодежи.

Я часто говорю, что люблю свой завод. А мне возражают. Мол, завод – это машина. Как можно любить машину? А я думаю, что завод – это, прежде всего, люди, рядом с которыми проходит моя жизнь. Это – те робкие мальчишки и девчонки, которые вместе со мной впервые шагнули за проходную, это – наставники, которые учили нас и профессии и жизни, это – все, кому я смогла помочь, кто поддержал меня в трудную минуту, это – нынешние молодые люди, которые приходят в цех. Они другие, у них иные приоритеты. Но я просто обязана не только научить их профессии, ответственности, но и доброте, взаимовыручке, сопереживанию, умению жить единой дружной семьей.

– Спасибо, Нина Александровна, за откровенный разговор. Здоровья вам и всяческих благ. □

*Н. Гарбузова,
редактор заводской газеты
«За прогресс», ОАО Казанский
завод «Электроприбор»,
г. Казань*



ПРОФСОЮЗ СИЛЕН ЗДОРОВЬЕМ

Наша первичная профсоюзная организация работает в самой гуще трудового коллектива и хорошо знает насущные проблемы, жизненные сложности и потребности каждого члена профсоюза. Именно профком стоит на страже интересов работников и контролирует условия и охрану их труда.

Совместно с профкомом работодатель устанавливает оплату труда, доплаты и надбавки, формы материального и иного поощрения, определяет график и режим работы сотрудников; также совместно решаются вопросы предоставления отпусков, прогулов, проведения различных мероприятий и многое-многое другое.

Большую работу профсоюзный комитет совместно с администрацией проделал по оздоровлению и организации отдыха членов профсоюза. Для совершенствования этой работы на предприятии создана комиссия по социальным вопросам.

В 2015 году поправили свое здоровье в санатории «Полтава – Крым» 26 человек, в СПА-отеле «Приморье» г. Геленджика – 36. В детских оздо-

ровительных лагерях отдохнул 31 ребенок из семей работников предприятия. Решением комиссии для оздоровления детей выделялись денежные средства на летний отдых в сумме по 9000 рублей на каждого ребенка родителям, чья зарплата не превышала 42850 рублей.

В профсоюзных санаториях Подмоскovie по льготным путевкам отдохнуло 22 работника. 16 членов профсоюза отдохнуло по путевкам, приобретенным за счет средств профбюджета.

Наше предприятие имеет на своем балансе туристическую базу «Полет», где работники, члены их семей могут отдохнуть в зимние каникулы, в праздники 23 февраля, 8 Марта. Благодаря большому количеству хвойных деревьев здесь необыкновенно чистый воздух, а также ощущение, что находишься в сказочном дремучем лесу. Заведующая турбазы Марина Николаевна Замулаева много сил отдает организации отдыха.

О проведенном отдыхе на турбазе у отдыхающих очень много впечатлений. Вот некоторые из них:



Т.М. Чикалова, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Камов», г. Люберцы, Московская область

«Вернулись после выходных в честь Международного женского праздника! Невероятный был отдых! В столовой перед завтраком всем дамам дарили розы: молоденьким девушкам — белого цвета, женщинам постарше — алого. А вечером — праздничный ужин и дискотека, которая здесь всегда проходит на «ура». Танцуют все от мала до велика».

«Запомнились песни, частушки под баян на свежем воздухе. Участвовали женщины и мужчины, и даже дети исполняли песни. Было весело и душевно! Но самое интересное было впереди. После песен нас пригласили на блины в кафе «Теремок».

Кафе «Теремок» особенно притягивает отдыхающих в вечерние часы. Здесь можно посмотреть фильмы, попеть караоке, поиграть в различные настольные игры, в бильярд, а также выпить чашечку чая или кофе. Все находят себе развлечения по душе. Детям очень нравится кружок рукоделия, где они с удовольствием делают подарки своим родным. Организаторы отдыха предложили гостям увлекательную игру, напоминающую своим сюжетом известную телевизионную — «Форт Боярд». Желающих поиграть было очень много. У людей появилась масса новых впечатлений.

Кормят в «Полете» очень вкусно и сытно. Меню всегда разнообразное. Все отдыхающие единогласно сходятся во мнении, что уезжать отсюда не хочется. Если кто-то хоть раз побывал в «Полете», то обязательно вернется вновь.

В 2015 году проводились экскурсии. Одна из них была по теме «История московских фонтанов с теплоходной прогулкой по Москва-реке», экскурсанты посетили прелестный маленький городок Звенигород, где почерпнули много интересного, нового. Особенно запомнилась экскурсия «Город-герой Волгоград и Элиста». Работники познакомились с достопримечательностями города Волгограда, посетили историко-мемориальный комплекс «Героям Сталинградской битвы» на Мамаевом Кургане, музей-панораму «Сталинградская битва». Совершили поездку в Калмыкию город Элиста с посещением всех основных достопримечательностей, включая буддийский Хурул и Шахматный городок Сити Чесс, где проходил чемпионат мира по шахматам. □



ПРОФСОЮЗНЫЙ ПРАЗДНИК: на коньки всей семьей вместе с Авиошкой

Одно из февральских воскресений оказалось очень насыщенным для работников ОАО «КМПО» в плане зимних игр и забав. После утренней лыжной прогулки в парке «Крылья Советов» многие плавно, а точнее на своих машинах, поехали еще на один праздник, организованный профсоюзной организацией завода совместно с администрацией предприятия в УСК «Форвард».

— Наш семейный праздник мы назвали «Ледовый серпантин» и посвятили его наступающему, уже по японскому стилю, Новому году. Он как раз наступает 1 февраля, — рассказывает о веселом, захватывающем двухчасовом зимнем мероприятии председатель профкома Галина Куманцева. — Инициаторами и главными организаторами ледового шоу стала наша молодежная комиссия при профкоме во главе с Владиславом Чукуровым. Ребята сами придумывали и писали сценарий, закупали призы, организовывали эстафеты...

— Все здесь проходило в шуточно-игровой форме, — добавляет один из представителей молодежной комиссии Валерий Новиков. — Все участники игр были исключительно на коньках. И разделились на две команды: «Дед Мороз» и «Снегурочка». Наши «Веселые старты на льду» вызвали такую бурю положительных эмоций, что до сих пор

многие вспоминают воскресный праздник с улыбкой. Никто не остался без призов и гостинцев...

Можно сказать, главной героиней праздника стала ростовая кукла Авиошка. С ней подружились и дети, и взрослые. Она развлекала, веселила и участвовала во всех играх. Малышам особенно понравился конкурс на внимательность и меткость «Забей шайбу». Дети должны были попасть точно в ворота. Не сразу и не у всех получалось. Но родители, бабушки и дедушки так «болели» за них, что «победа» в итоге была абсолютной. А старания детей были вознаграждены сладким призом.

Болеет за своего внука и директор департамента по персоналу и социальному развитию — начальник ОТИЗ завода Сергей Зимин, тоже в этот день вставший на коньки и не менее активно участвующий во всех предложенных конкурсах. Изюминками праздника стали веселое соревнование на лучшую «кричал-

ку», поздравления в стихах и прозе, посвященные 85-летию КМПО. Жюри дружно выбрало четырех участников, занявших призовые места. Ну а гран-приз достался работнице «Идеал-Сервиса» Райфе Ахметзяновой. В качестве подарка она получила сертификат на полторы тысячи рублей в магазине спортивных товаров «Декатлон».

Вот ее поздравление в стихах:
«В биографию сотканы годы...
Сколько ненастных
и солнечных дней...
С днем рождения, —
скажем заводу
И восславим его юбилей!
Сколько пройдено,
сколько всего пережито...
85 уже! Ничего не забыто.
Так живи же, завод,
и цветы в одночасье.
Будь в судьбе поворот, где лишь
радость и счастье!» □

Профком ОАО «КМПО»,
г. Казань





РЫБАЛКА С ТАЛИСМАНОМ

В последнее воскресенье февраля на берегу Рыбинского водохранилища состоялся традиционный турнир по зимней рыбалке, организованный для членов профсоюза первичной профсоюзной организации НПО «Сатурн». Померяться силами, проявить смекалку, поделиться опытом решили 53 рыбака, приехавшие ранним утром в район деревни Ларионово. Поддержать их, посоревноваться в изготовлении ухи, провести выходной день с детьми в веселой компании прибыли товарищи из трудовых коллективов и жены, которые теперь знают, как нелегко порой приходится рыбаку и почему иногда не бывает улова.

Готовясь к соревнованиям, организаторы учли опыт предыдущих мероприятий и пожелания ветеранов рыбацких конкурсов, а также придумали несколько новшеств для придания турниру праздничной атмосферы, при этом сохранили соревновательный подход для главных действующих лиц — рыбаков.

Открывшие турнир председатель ППО Алексей Николаевич Соловьев и Глава Глебовского сельского поселения Сергей Владимирович Гуляев пожелали участникам честной борьбы и «Ни хвоста, ни чешуи!». Знали бы они, насколько пророческими будут их слова для части спортсменов! Но рыба была. Тем, кто пытался оправдать свое невезенье рассуждениями, что у речной живности тоже выходной, судьи соревнования Ирина Геннадьевна Лебедева и Павел Дмитриевич Барский, имеющие квалификацию соответственно III и I республиканской категории, демонстрировали косяки плотвичек и окуней, проплывающих мимо объектива опущенной в лунку камеры. Часть рыбаков быстро сориентировалась и стала бороться за добычу самой маленькой рыбки. Претендентов было много, но победил в этой категории токарь цеха № 6 Александр Вениаминович Виноградов, выловивший малявку весом 1 грамм.

Первая пойманная рыбка не заставила себя долго ждать, а даль-

ше все зависело от умения, опыта и еще от везения. Говорят, что рыбаки относятся к категории суеверных людей. Как в это не поверить, если занявший в конкурсе рыбацких талисманов призовое место специалист из цеха № 287 Николай Валентинович Петрунин в итоге стал серебряным призером турнира! Кузнец-штамповщик корпуса № 2 Александр Викторович Кузичев, победитель соревнований, поймал и самую большую рыбу. В итоге он уехал домой с кубком и целым набором призов, сувениров и сертификатов. Третьим стал участник под номером 1 слесарь МСР цеха № 712 Сергей Анатольевич Поляков, который, получив при регистрации счастливый номер, заявил, что будет бороться только за победу, до которой ему не хватило всего 128 граммов улова.

Особо хочется отметить самого опытного участника рыбалки, ветерана производства Геннадия Васильевича Гусева, который в свои 78 лет не прерывает связи с родным коллективом, со-



стоит в ветеранской организации и активно участвует в общественной жизни. Постоянно принимает участие в творческих конкурсах и турнирах по рыбной ловле токарь-револьверщик цеха № 29 Наталья Алексеевна Баранова, которая в рейтинге обошла многих мужчин, а также заняла первое место среди женщин в конкурсе скоростных бурильщиков. На соревнования она приехала с сыном Сергеем, учащимся лицея № 32, который в итоговой таблице занял следующее место за мамой.

Кстати, в этот раз посоревноваться со взрослыми вышли на лед пятеро детей и внуков членов профсоюзной организации. Во время награждения председатель профкома А.Н. Соловьев отметил терпение ребят, пожелал им хорошей учебы и вручил сувениры и книжки для начинающих рыболовов.

В Положении о турнире говорилось, что «...Культурная программа в рамках турнира призвана разнообразить досуг наших работников и членов их семей. Образец корпоративной культуры для детей участников праздника будет служить им ориентиром и примером». Поставленная цель была достигнута.

Азартно и увлекательно разворачивались события на берегу у сооруженного лагеря, где на вет-

ру развевались флаги Профавиа и звучали веселые песни и мелодии. Здесь проходили соревнования мастеров кулинарии. В итоге жюри так и не смогло определить, что вкуснее: несколько видов ухи, юшка или щерба. Именно так представляли свои произведения мастера-повара, а еще удивляли сервировкой столов и различными добавками к рыбным блюдам. В итоге грамоты и призы в этой номинации получили все команды.

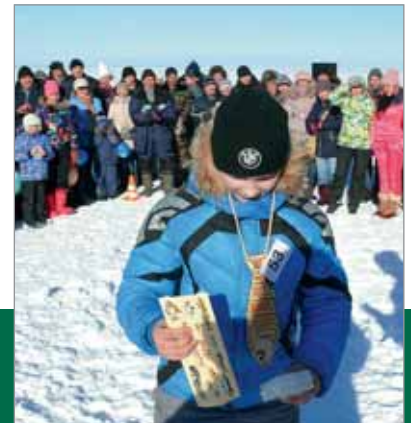
Для ребятни были организованы веселые соревнования с рыболовным уклоном. Приглашенная группа аниматоров Натальи Полуновой уже не в первый раз радует детей и взрослых зажигательными хороводами, сооружением снежного «торта» и рисованием на льду диковинных рыб, прыжками через скакалку, на которой висели «медузы», готовые «ужалить», и выуживанием из «пруда» игрушечных рыбок. На звуки музыки и радостные крики мальчишек и девочек подтянулись и деревенские жители, которые с любопытством, а порой с завистью смотрели на происходящее. Теперь и они знают, что «С профсоюзом клево!».

В конце праздника был проведен конкурс на скоростное бурение. Среди женщин, как уже было сказано, победила Н.А. Бара-

нова. Поистине настоящая битва развернулась среди мужчин. Первый тур не выявил сильнейшего — это мог бы определить только фотофиниш. Поскольку соответствующего оборудования предусмотрено не было, после небольшого перерыва перед 150 зрителями сошлись в суперфинале трое сильнейших. В итоге в упорной борьбе победил слесарь МСР цеха № 60 Алексей Александрович Яковлев.

Все рыбаки-спортсмены и дети получили памятные сувениры с логотипами Профавиа и только начавшим свою жизнь логотипом ППО НПО «Сатурн». Ребятам вручили и фликеры с Авиошкой — символом Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Закончился праздник. Усталых, но счастливых рыбаков и зрителей, объединенных в профсоюзную семью моторостроителей, автобусы развезли по домам. В этом юбилейном для «Сатурна» году еще не раз профсоюз соберет под свои знамена работников на конкурсах профмастерства, спортивных соревнованиях, семейных праздниках, творческих конкурсах. □

*А.С. Калинин,
профорганизатор
по информационной работе
ППО ОАО «НПО «Сатурн»,
г. Рыбинск*



С МЕЧТОЮ – В НЕБО



В Казани состоялись соревнования школьников увлекающихся авиамодельным спортом.

Церемония открытия включала в себя разнообразные виды искусств: музыку, танцы, авто, авиашоу. Ярko, четко прошло поздравительное дефиле военно-патриотического объединения барабанщиков школы № 169 Советского района (педагог Гельметдинов Наиль Ахметдулаевич). Сюрпризом для участников было яркое эмоциональное выступление танцевального хореографического коллектива «Вдохновение», (художественный ру-

ководитель заслуженный работник культуры Российской Федерации и республики Татарстан Подбельникова Римма Мансуровна).

Высший пилотаж радиоуправляемых моделей продемонстрировали КМС Герасимов Василий, Шарифудинов Тагир и педагог ГЦДТТ им. В.П. Чкалова И.В. Сергеев.

В рамках соревнований прошли мастер-классы по авиамоделированию, радиоэлектронике, декоративно-прикладному творчеству и показательные выступления по робототехнике.

В соревнованиях по пяти классам моделей в двух возрастных категориях принял участие 291 школьник в составе 13 команд из следующих учреждений дополнительного образования: Центра детского технического творчества им. В.П.Чкалова (3 команды), Центра внешкольной работы «ЭКО и ТТ» Ново-Савиновского р-на (2 команды), школы № 35 команда «ШВАМ», Центра детского технического творчества «Факел», Центра внешкольной работы Приволжского района, Центра внешкольной работы Авиастроительного района, Дома





занимательной науки и техники, инженерного лицея «КНИТУ-КАИ», Клуба «Авангард» муниципального бюджетного учреждения «Подросток»; команда «Аксолит» Затонской общеобразовательной школы.

К сожалению, из-за погодных условий не смогли принять участие в соревнованиях ранее заявленные команды из Центра внешкольной работы Атининского района и СОШ № 3 Высокогорского района.

В этом году в соревнованиях был включен новый класс – ФЗР радиоуправляемые комнатные мо-

дели, в котором ребята под музыку выполняли фигуры высшего пилотажа.

Соревнования продемонстрировали неугасающий интерес школьников к техническим видам творчества и высокий спортивно-технический потенциал учащихся авиамodelных объединений учреждений дополнительного образования, школ города и районов Республики Татарстан.

Все эти праздничные детские мероприятия смогли состояться благодаря шефству над авиамodelистами Татарской республи-

канской организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности и профсоюзным организациям Казанского авиационного завода им. С.П. Горбунова, Казанского ГИПРОНИИ-ВИАПРОМа, Казанского вертолетного завода и других.

Пожелаем будущим авиастроителям удачи, воплощения мечтаний и успехов в их любимых делах. □

*В.Е. Ягин,
заместитель председателя
Татарской республиканской
организации профсоюза,
г. Казань*



Вертолетостроители были НА СТРАЖЕ ГАЛАКТИКИ



Во Дворце культуры «Роствертол» состоялась 19-я конкурсная шоу-программа «Вы — само совершенство». На сцену поднялись 14 молодых юношей и девушек в возрасте до 30 лет, чтобы показать свои таланты. Тема конкурса — «На страже галактики» была посвящена извечной проблеме познания Вселенной. Выступление конкурсантов оценивало компетентное жюри, состоящее из представителей профкома, администрации предприятия, финалистов конкурсов прошлых лет.

Зрители побывали на «Межгалактическом конгрессе мира», где конкурсанты — представители разных галактик и созвездий, параллельных миров и пространств продемонстрировали свои лучшие качества.

Для зрителей участники конгресса представили творческие послания, отразив в них наиболее важные понятия — красоту и движение, движение и музыку, музыку и совершенство. Они покорили Землю, они покорили космос красотой и умом, и никакое зло не сможет свергнуть их с пути достижения совершенства! Меняются миры, распадаются галактики, но женщины — всегда женщины.

В конце вечера каждый конкурсант получил почетный титул: мисс «Экспрессия», мистер «Командор», мистер «Прогресс», мисс «Элегантность», мисс «Грация», мистер «Мужественность», мистер «Гравитация» и другие.

Приз зрительских симпатий был вручен представительнице цеха

№ 27 Татьяне Ушаковой. Победителями и обладателями почетных титулов мисс и мистера Совершенство стали Наталья Филоткина (художник МЦ) и Иван Занченко (резчик цеха № 8).

Все участники шоу-программы получили дипломы, наградные ленты, денежные премии и памятные призы, предоставленные администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, — подарочные сертификаты на приобретение ювелирных украшений для представительниц прекрасного пола и великолепные классические костюмы для ребят. □

*Людмила Никитина,
инструктор профкома
ПАО «Роствертол»,
г. Ростов-на-Дону*



ТЕХНОКРАСОТА в «Технодинамике»

Совет молодежи АО «УАП «Гидравлика» холдинга «Технодинамика» 17 марта провел конкурс красоты и талантов «Технодевушка»–2016. Внутривзаводское мероприятие стало незабываемым праздником, как для участниц конкурса, так и для зрителей. В небольшом уютном актовом зале одного из цехов за корону победительницы боролись пять красавиц уфимского предприятия.

По замыслу организаторов мероприятие должно было стать не только досуговым и культурно-развлекательным, но и, что немаловажно, способствовать развитию корпоративной культуры. Программа из четырех конкурсов включала в себя презентацию, творческий номер, рассказ о своей работе с использованием основных ценностей холдинга. В качестве домашнего задания девушкам предложили приготовить кондитерское изделие, оформив его с использованием элементов авиационной символики.

Мероприятие подарило всем присутствующим море положительных впечатлений. Главное, что вынесли из конкурса и зрители, и его участницы – это эмоции и еще раз эмоции. Такой душевный подъем и радость сумели подарить девушки и организаторы «Технодевушки».

Времени на подготовку было совсем немного, и изначально предполагалось, что это будет что-то вроде маленького домашнего концерта. Но результат превзошел все ожидания. Начиная от оформления зала и заканчивая презентациями и выступлениями конкурсанток, все было ярко и по-весеннему свежо. Наши красавицы оказались настолько талантливыми, энергичными, что в итоге получилось настоящее шоу.

Рассказывая о своей работе, девушки проявили максимум выдумки, живо, интересно, с юмором донесли до зрителей



суть своих очень важных и интересных обязанностей.

Ну а в творческих конкурсах участницы всех просто поразили. Настоящую добрую, веселую сказку о принцессе Даше сочинила и презентовала в виде слайд-шоу Дарья Карасева. Великолепно двигалась на сцене Карина Хисматуллина, объединив в одном динамичном зажигательном дэнс-миксе направления разных лет. Бурю восторгов у зрителей своей танцевальной постановкой вызвала Камила Фаттахова, полыхавшая на сцене в ярко-красном платье а-ля Кармен. Проникновенно, завораживающе прочитала стихотворение А. Кольцова «Утешение» Дания Загидуллина. А Юлия Латыпова сумела снять и смонтировать видеоролик, который бы заставил улыбнуться даже царевну Несмеяну. К тому же какие аппетитные торты, печенья, пряники испекли красавицы!

По итогам оценок, выставленных компетентным жюри, первое место и корону победитель-

ницы завоевала Дарья Карасева, инженер-технолог ТБ ОТК; на втором – Камила Фаттахова, начальник БТК ОТК, на третьем – Карина Хисматуллина. Звания «Мисс шарм» удостоена Дания Загидуллина, инженер-технолог СТПП, «Мисс креативность» – инженер-технолог СТСП Юлия Латыпова. «Приз зрительских симпатий» по итогам интернет-голосования в группе «ВК» получила Карина Хисматуллина.

Подводя итоги конкурса, председатель профсоюзной организации предприятия Л.В. Тарасенкова отметила, что подобное мероприятие за последние годы проводится на предприятии впервые, и событие важное, означающее, что культурный, творческий потенциал молодежи предприятия будет раскрываться с еще большей силой и размахом. □

Татьяна Кияшко,
пресс-центр АО
УАП «Гидравлика»,
г. Уфа

На высокой ТВОРЧЕСКОЙ НОТЕ

На машиностроительном заводе имени М.И. Калинина на высоком эмоциональном подъеме прошел XII заводской фестиваль искусств. Он был посвящен 150-летию со дня основания нашего предприятия.

Фестиваль должен был показать не только мощь и силу завода, но и растущий творческий потенциал наших заводчан. И это удалось в полной мере. Программа фестиваля состояла из 44 концертных номеров, в них выступили свыше 70 участников, что практически вдвое больше, чем в предыдущие годы.

И разве только песня остается с человеком? Нашей программой были предусмотрены множество видов творчества: авторские стихи, художественное слово, хореография, миниатюры, эстрада, вокал. И каждое из этих направлений открывало новые таланты, а разные по опыту и мастерству выступления самодеятельных артистов, наполненные неподдельным волнени-

ем, искренние и эмоциональные, сопровождалась горячими аплодисментами и зрителей, и самих участников.

Да и как было не поддерживать выступающих, ведь на сцену ходили наши коллеги и друзья, многие к тому же с дебютом.

Лучшие 10 номеров были определены районным жюри для участия в VI городском фестивале самодеятельного народного творчества «Екатеринбургские родники». В состав жюри входили представители районной администрации, первичной профсоюзной организации предприятия.

Большого успеха добились калининцы в VI городском фестивале самодеятельного народного творчества «Екатеринбургские родники» — более 20 заводчан стали его лауреатами, пять номеров отмечены дипломами I и III степени.

Такие блестящие итоги заводская самодеятельность показала не впервые за последние шесть лет. Сценическое творчество все-

гда было одной из сильных традиций коллектива предприятия.

Жюри конкурса отметило высокий эмоциональный подъем, с которым выступали заводчане, хорошую технику исполнения и тематическую актуальность выступлений.

В списках лауреатов конкурса «Екатеринбургские родники» вошли группа «Shues Revers» (Андрей Упрямец и Сергей Ладейщиков), Марина Гараева, ансамбль народной песни «Калинушка» (руководитель Сергей Балакин), группа «С-300» (Алексей Евдокимов, Максим Евлашин, Сергей Тормаев; а также Сергей Сурин — ему вручен специальный диплом конкурса «За авторство»), танцевальный ансамбль «Surfers» (Серферы) (Александр Прохоров, Александр Горошков, Святослав Пономарев). ▣

*Е.Н. Разоренова,
заместитель председателя ППО
«Машиностроительный завод
имени М.И. Калинина»,
г. Екатеринбург*



Авиошка И ВОЛЯ К ПОБЕДЕ



В один из пасмурных мартовских дней Авиошка трудился на заводском испытательном аэродроме: слушал замечания летчиков, их беседы с техниками и инженерами, затем потихоньку отходил к самолетам, проникал через закрытые лючки внутрь и что-то там колдовал.

Особенно он тревожился перед вылетом серебристых машин, во время предполетной подготовки: по многу раз нырял в недра самолета, что-то проверял и перепроверял, и лишь когда его глазки радостно блестели, а носик-пропеллер от удовольствия крутился, можно было понять: добро на вылет есть. Инженеры и техники Авиошку не видели, но чувствовали в такие моменты, что машина готова к тому, чтобы взлететь, и облегченно вздыхали. Глядя на них, спокойнее становились и пилоты, уверенно поднимая свои металлические птицы в хмурое весенне-зимнее небо.

Видел Авиошку лишь Профавик, настырно крутящийся неподалеку и всем своим видом показывающий, что Авиошка занимается совсем не тем, чем надо, и что лично ему, Профавику, он нужен непременно и прямо сейчас. О том же самом говорил и вид Белки, скачущей по мокрым веткам протянувшегося рядом с взлетной полосой леса, а ее сердитый стрекот слышали даже люди в перерывах между форсажным грохотом идущих на взлет самолетов.

Авиошка не обращал внимания на друзей, сосредоточенно занимаясь своим делом. И лишь, когда полеты были окончены, серебристые птицы замерли на стоянке, а люди пошли на отдых, довольные успешным рабочим днем, он вытер руки ветошью и направился к кромке леса.

— Ты думаешь, вошел в режим невидимости, и мы тебя не отследим? — сердито зажуужал над ним Профавик. — Совсем заработался, друзей не видишь!

— Да, — вредно добавила Белка, прыгнув на нижнюю ветку огромной ели. — Конечно, ты тали-

сман профсоюза, но ведь тебя у нас никто не отнимал.

Авиошка устало присел под ель, на сухой участок земли, усыпанный иголками, и улыбнулся приятелям.

— Вы же видите, мне некогда талисманом быть, — сказал он им. — Я работаю. А невидимость нужна, чтобы людям не мешать. Вы чего такие сердитые сегодня?

Профавик приземлился рядом с елью и чихнул.

— Опять некачественную горючку подсунули, — проворчал он и снова чихнул. — Так и гриппом недолго заболеть.

— И у меня что-то хвост ломит, — пожаловалась Белка. — Там чего диспетчеры обещают? Перемену погоды?

— Говорите прямо, — рассмеялся Авиошка. — Я же вас давно заметил, просто мне от дела отрываться нельзя. Случилось что-то?

— Случилось, — вздохнул Профавик. — В нашем профсоюзе отчеты и выборы, а это примерно как турбулентность в воздухе.

— Без тебя никак, — добавила Белка. — И тебе нужно вмешаться.

— Ого, — сказал Авиошка и приготовился слушать.

Он уже знал, что в профсоюзе никого не назначают, а выбирают. Люди избирают тех, кто будет потом защищать их интересы на работе, организовывать досуг и отдых, заботиться о здоровье и помогать в лечении, делать множество других важных и полезных дел. Таких называют лидерами и доверяют им, поэтому выбирают самых достойных, уважаемых, на кого можно положиться.

— Это время пришло, — сказал Профавик. — А Сергеич не хочет, чтобы его выбрали снова. Помнишь его? Это на том заводе, когда ты пришел к людям впервые. Он там председатель профкома.

— Не хочет, не хочет! — возбужденно застрекотала Белка. — А кто кроме него? Некому! Я уже и глазки ему строила, а он все равно не хочет!

— Нужны ему твои беличьи глазки, — ехидно фыркнул Профавик.

— А хвост?

— возмущенно воскликнула Белка. — Такой чудный пушистый хвост!

Пока друзья ожесточенно спорили о том, что лучше может убедить председателя профкома — глазки или хвост, Авиошка сосредоточенно думал. Он помнил, что именно на том заводе его впервые назвали талисманом, помнил, что тогда по случайному, как он считал, совпадению исполнилось желание работницы цеха, получившей возможность вылечиться от болезни... Помнил и председателя профкома, и суровые глаза директора, и надежду на лица токарей, слесарей, клепальщиков, многих других людей.

— Вот поэтому, — решительно сказал Профавик, — сейчас летим к Сергеичу, и ты будешь с ним разговаривать.

И они полетели.

Снова, как когда-то, Авиошка с председателем профкома шли по цехам завода. И снова Авиошка видел светлеющие при взгляде на него лица людей, прихорашивающиеся станки, приветливые улыбки. Только сам Сергеич, как по-простому называли его работники, был задумчив.

В гальваническом цехе Авиошка крепко обняла Анна Никитична — работница, излечению которой он вольно или невольно помог, и в глазах ее Авиошка увидел слезы.

— Авиошенька, — шепнула она ему, — спасибо-то тебе какое, и от всех наших женщин тоже. Повернулось-то как: потом и еще для нескольких деньги нашли, выздоровели они. И Сергеичу благодарность, он постарался.

В цехе механической обработки к Авиошке подошел еще один работник, крепкий и плечистый, осторожно протянул мозолистую руку:

— Ну, здорово, талисман. Спасибо тебе от ребят с нашего участка. Был тут один случай, могли люди пострадать, но чудом обошлось. Наверняка ты



посодействовал. По-другому никак не объяснить.

— На Авиошку надейся, а сам технику безопасности соблюдай, — вмешался в разговор Сергеич, и глаза его впервые блеснули.

— Это да, — согласился работник, — соблюдаем, — и показал на станки, на некоторых из которых были фигурки Авиошки. — Но домовеньш нам тоже помогает.

Сергеич улыбнулся, а Авиошка совсем застеснялся. Не думал он, что о нем здесь так помнят.

— Тут, видишь ли, мы в курсе, что ты, домовенок, с директором говорил, — продолжал работник. — Так с того времени он совсем переменялся. С людьми стал по-человечески разговаривать, в цехах бывать — и без свиты. Конечно, без строгости на производстве нельзя, но человеком он стал. С понятием.

— Это да, — кивнул председатель профкома. — К профсоюзу прислушивается, идет навстречу. Слышал я, в семье у него большие налады были, а теперь все наладилось. Сын к нам на завод пришел инженером, работающий парень. За папу не прячется. Вот оно все и сложилось.

— Ты на Сергеича воздействуй, — неожиданно сказал Авиошке работник. — Покинуть нас решил. Ребята волнуются. Не только в нашем цехе. Незаменимых нет, но Сергеичу рано уходить, мы все так считаем, — и ушел к станку.

Сергеич смутился, а Авиошка не знал, что сказать. «Как сложно в мире людей, — думал он. — С самолетами и станками куда проще».

Они еще долго ходили по цехам. Авиошке улыбались, с ним радостно здоровались, и казалось, что в эти хмурые бетонные коробки, наполненные механизмами и людьми, вместе с авиационным домовенком проникает солнечный лучик. К председателю профкома постоянно подходили люди, советовались, решали множество вопросов, и Авиошка видел, с каким доверием они обращаются к Сергеичу, и как сам председатель оживает, вникает в каждую мелочь, а с его лица уходит задумчивость.

Долгий день закончился, и уже вечером они сидели в кабинете председателя профкома и пили чай, глядя на голые ветки деревьев за окном на фоне темнеющего неба.

— Знаешь, Авиошка, — сказал Сергеич. — Решил я снова в цех уйти. На производстве опять буду работать. Что забыл — вспомню, что упустил — наверстаю. Пусть председателем кто помоложе будет.

— А почему? — спросил Авиошка. — Ведь люди вам верят.

— Тяжело стало, — вздохнул председатель. — Времена нелегкие, с народом непросто. Люди ждут от нас то, чего мы сделать не можем. И иногда от бессилия руки опускаются.

— А раньше было легче?

Сергеич посмотрел в большие лучистые глаза домовенка и будто утонул в них.

Вспомнил он, как в годы, когда не было заказов и работы, организовывал помощь тем семьям, которые были совсем в бедственном положении, и как бился за то, чтобы дети из таких семей хоть иногда питались в заводской столовой.

Глаза этих детей светили перед ним сейчас.

Вспомнил, как доказывал необходимость заводского семейного общежития, чтобы сохранить будущее завода — его молодые кадры.

Глаза этих молодых семей, получивших первое в жизни жилье, сияли перед ним сейчас.

Вспомнил председатель, как добивался предоставления бесплатных путевок в санаторий для ветеранов завода, чья пенсия не

позволяла им не то чтобы получить хорошее лечение, но даже купить лекарства.

Глаза этих ветеранов благодарили его сейчас.

Многое вспомнил Сергеич — и борьбу за справедливое распределение денег, которые заработал завод, и заботу о безопасности на рабочих местах, и каждодневную тревогу за то, чтобы закон защищал людей труда от несправедливости. Да разве можно все упомянуть?

Глаза десятков и сотен людей, которым за эти годы помогли он и его товарищи по профсоюзной работе, смотрели сейчас на него с теплом и благодарностью.

А еще были радостные глаза — тех, кто вместе с председателем участвовал в туристических слетах, спортивных соревнованиях, концертах, торжественных вечерах и множестве других мероприятий, на которых профсоюз ощущал себя как единая семья.

Сергеич словно вынырнул из лучистых глаз домовенка и глубоко вздохнул.

— Вы как будто на ветру стоите, — тихо сказал Авиошка. — Это трудно. Зато о вас будут помнить. И очень долго.

— Спасибо, Авиоша, — так же тихо сказал Сергеич. — Да, легко не было никогда. Я... я подумаю.

И оба обернулись на стук в окно. Там по корявой мокрой ветке дерева гордо прогуливалась Белка, стреляла глазками и старательно пушила свой роскошный хвост.

— А мы будем с вами, — стеснительно добавил Авиошка.

И Профавик в пасмурном небе согласно качнул крыльями.

Несколькими днями позже на кромке взлетной полосы можно было услышать бурный спор.

— Какая разница, глаза или хвост? — возмущалась Белка. — Я вообще неотразима! Как можно не стать снова председателем профкома при виде такой красоты? Я же иначе тогда перед ним никогда не появлюсь!

— Нет! — гневно жужжал Профавик. — Это Сергеича впечатлила моя самая изящная в мире мертвая петля, которую я тогда исполнил. Она пробудила в нем авиационные чувства и волю к победе!

Авиошка слушал друзей и улыбался. □

Игорь Киселев





Литературная страница

ВЕЧНЫЙ ОГОНЬ

Мы стоим у Вечного огня,
у могилы Неизвестного солдата,
Погребенного у самого Кремля,
Под Москвою павшего когда-то.

Таких, как он, погибло миллионы.
Да, мы не знаем имени его,
Ведь только Бог всех знает поименно,
Венец лавровый возложив на их чело.

Он был кому-то сын, кому-то брат,
И все его по-своему любили,
И вдовы не вернувшихся солдат
Плиту гранитную слезами окропили.

Быть может, он, сгорая в самолете,
Шел, стиснув зубы, в лобовой таран,
Фашистов бил на бреющем полете
И, глядя в небо, молча умирал.

Пусть имя твое нам и неизвестно,
Но Родиной своей ты не забыт.
В России в каждом доме, повсеместно
Свеча с лампадой по тебе горит.

Ты светлой памяти народом удостоен,
Да будет тебе пухом московская земля.
Ты пал в бою, как настоящий русский воин,
И с честью похоронен у древнего Кремля.

И каждое село, и каждый дом
Своих погибших молча поминает.
Звучит торжественно-печально метроном,
И сердце на минуту замирает.

Война от нас все дальше год от года,
Но памятью о павших Россия дорожит.
Лежит в земле солдат, погибший за свободу,
А над его могилой огонь святой горит!

Давайте уберем с Земли вражду,
Пусть не сейчас, а в будущем когда-то
Возьмем и назовем в Галактике звезду –
Звездой Неизвестного солдата!

15 ноября 2014 г.

Николай РОМАНЦОВ,

**Тамбовский завод
«Электроприбор», г. Тамбов**

РУССКИЙ ЯЗЫК

Язык наш уникален и могуч,
Он воплощенье нашей воли и свободы,
Как бьющий из земли целебный ключ,
Как дар бесценный матушки-природы.

Он дан России Богом неспроста –
Язык Великий, для Великого народа,
Чтоб мы на русском славили Христа
И чтоб ценили Богом данную свободу.

Он выраженье наших чаяний и бед.
Без языка – мы как еда без соли.
Без русского «Ура!» нет славы и побед,
Он с нами на века и в радости, и в горе.

Крылатых фраз и поговорок в нем не счесть,
Наш лексикон без них, как водка без закуски,
И лично для меня большая честь
Родиться на Руси и говорить по-русски.

А как он поэтичен и красив!
Источник вдохновенья для поэтов,
Он для души – и камертон, и позитив,
Как песня, что пока еще не спета.

Я песни, что на русском языке,
Готов часами, затаив дыханье, слушать,
О той звезде, что светит вдалеке,
И о прекрасной девушке Катюше.

Великие поэты «серебряного» века
Творили чудеса на русском языке.
А как они писали о чувствах человека,
Что слезы умиления катились по щеке.

Пусть вера православная посредством языка
Живет в умах людей и процветает!
И тот, кто смотрит на Россию свысока,
Тот просто душу русскую не знает.

Любите, уважайте свой язык.
Он символ нашей самобытности и воли.
Как для бойца в атаке строгий штык,
Он выраженье нашей радости и боли.

Не отрекайтесь от родного языка,
От пошлостей его оберегайте,
Родной деревни не стесняйтесь никогда
И что вы русский – никогда не забывайте.

Какой бы ни был в жизни поворот,
Но то, что Бог нам дал, все остается в силе.
Без языка – мы сгинем, как народ,
Не будет языка – не будет и России!

24 ноября 2014 г.

ЖЕНЩИНА ПО ИМЕНИ ПОБЕДА

В трудах она тяжких ковалась,
Победа в той страшной войне.
И старым, и малым досталось,
А женщинам нашим – вдвойне.

Ты помнишь, как все это было?
Война, лазареты, бои...
Какую ты тяжесть взвалила
На хрупкие плечи свои!

С утра и до вечера в поле
Пахала, косила хлеба –
Не женская, тяжелая доля
Свалилась в войну на тебя.

Точила для фронта снаряды
Зимой в холодном цеху,
Забыв про еду наряды,
В фуфайке на «рыбьем» меху.

И рвы против танков копала,
Растила детей, как могла,
И губы до крови кусала,
Когда похоронка пришла.

Была медсестрой и радистом,
Сестричку звали тебя,
С горящего танка танкиста
Тащила, взвалив на себя.

Не думала ты о награде,
Когда шла страну защищать,
Но есть монумент в Волгограде
С названием «Родина-мать»!

На все тебя в жизни хватало,
В душе твоей столько добра,
И ты, как никто, понимала:
Ты – женщина, мать и сестра!

И с праздником вас поздравляя,
С Великой победой в войне,
Всем счастья, здоровья желаем,
А женщинам нашим – вдвойне!

12 апреля 2015 г.