

43

С середины 90-х годов после смены политического курса страны изменились и производственные отношения. Профсоюз перестал заниматься распределительными функциями, а опыта в действительной защите прав трудящихся и в борьбе за их права ни у кого не было. Мы на себе почувствовали дискриминацию профсоюзного движения со стороны прежних хозяев предприятия...

46

В качестве почетных гостей соревнований участников приветствовали председатели первичных профсоюзных организаций предприятий авиапрома Казани и артисты. Под зажигательные татарские пляски и песни всем командам были вручено национальное лакомство – «чак-чак» в форме волейбольного мяча.

3

Зстр. обл.

Фестиваль веселых и находчивых был организован Белорусским профсоюзом работников отраслей промышленности «Белпрофмаш». В нем приняли участие 7 команд: 5 сборных промышленных предприятий Республики Беларусь, «Запорожсталь» из Украины и наша заводская команда, отстаивающая на этом турнире не только честь Зика и Профавиа, но и всей страны.

Дорогие друзья!

Уважаемые коллеги!

Уходящий год был насыщенным для нашего профактива, наполненным сложной, кропотливой работой.

Продолжалось взаимодействие с интегрированными структурами, совершенствование контактов с теми из них, кто уже достаточно давно и плодотворно сотрудничает с профсоюзом. Расширилось сотрудничество с другими общественными объединениями.

В августе состоялось знаковое событие: съезд авиапроизводителей страны, на котором подняты острые проблемы развития отрасли, обозначены пути их решения.

Ведется работа по подготовке нового Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности и корпоративных соглашений.

Профсоюз активно работал и в других направлениях, в том числе повышения мотивации профсоюзного членства, регулярно обсуждая эти проблемы на выездных семинарах, на пленумах и заседаниях президиума ЦК.

Как всегда насыщенным были культурно-массовое и спортивное направления работы, юридическая деятельность, информационное сопровождение, работа в сфере охраны труда.

Не менее напряженным станет и наступающий, 2019-й, год, одним из главных событий которого будет юбилей профсоюза, подготовка к нему развернулась уже сейчас.

Ведь это не только праздник, но еще и смотр наших сил, подведение итогов, определение задач на будущее.

Новых успехов вам в наступающем году, дорогие коллеги!

Крепкого здоровья, прочного семейного тыла, неувядающего оптимизма и уверенности в своих силах. Вместе мы сможем многое!

**А.В. Тихомиров,
председатель Российского
профсоюза трудящихся
авиационной промышленности**

Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

Социальное партнерство: ЧЕГО ХОТЯТ ЛЮДИ?

В период с 16 по 18 октября в Учебно-методическом центре Московского областного объединения профсоюзов в поселке Дубровском состоялся VI пленум Центрального комитета Профавиа и связанные с ним мероприятия. В мероприятиях приняли участие члены Центрального комитета Профавиа, председатели территориальных и первичных общественных организаций профсоюза.

По устоявшейся традиции прошли заседание Координационного комитета солидарных действий профсоюза, учебные семинары на темы «Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения в профсоюзных ор-

ганизациях», «Актуальные вопросы охраны труда», «Менеджмент команды. Формирование и функционирование эффективной профсоюзной команды» (для членов Молодежного совета профсоюза), совещание с руководителями организаций Профавиа, заседание Молодежного совета профсоюза.

В завершающий день мероприятий состоялось пленарное заседание Центрального комитета профсоюза. Основным вопросом повестки дня был «О задачах профсоюза и его организаций по созданию достойных социальных условий трудящимся». Вопрос сложный и разноплановый, взаимосвязанный со всеми направле-



ниями работы профсоюзных организаций. Поэтому хотелось бы остановиться на нем подробнее, так как меры по повышению эффективности социальной защиты трудящихся являются одной из важнейших составляющих программы «Достойный труд — основа благосостояния человека и развитие страны», принятой на IX съезде ФНПР и Программы приоритетных направлений деятельности профсоюза на период до 2021 года, утвержденной 28 сентября 2016 года постановлением XVII съезда Профавиа.

Сегодня профсоюзные организации, эффективно используя вертикаль социального партнерства, инициируют включение в коллективные договоры и соглашения конкретные договоренности сторон о дополнительных обязательствах по социальной защите трудящихся; оказывают помощь по защите интересов работников в судебных органах, проводят разъяснительную и консультационную деятельность; применяют на практике новые, а также активно используют традиционные формы работы в целях сохранения здоровья и повы-

шения духовно-культурного уровня членов профсоюза.

Готовясь к пленуму, постоянная комиссия ЦК профсоюза по социальным вопросам еще в апреле на очередном заседании поставила перед собой задачу опробовать новый формат подачи материала с помощью видеointервью руководителей, работников и профсоюзных активистов предприятий. Предполагалось на примере одного из предприятий провести опрос работников, что они сами понимают под достойными социальными условиями труда?

Свои видеовыступления прислали **Косинцев Александр Петрович**, заместитель генерального директора ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина» (г. Екатеринбург) и **Терехин Владимир Дмитриевич**, директор ОБК, начальник отдела 410 ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина» (г. Екатеринбург), **Иванникова Светлана Геннадьевна**, председатель цехового комитета, член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации «Пермские моторы» (г. Пермь), **Ступко Татьяна**

Ивановна, начальник бригады ТО-4 АО «ОДК-СТАР», член профкома ППО «СТАР-ИНКАР» (г. Пермь), **Синцов Александр**, контролер измерительных приборов и специального инструмента АО «Сарапульский электрогенераторный завод» (г. Сарапул), **Негуляева Елена Юрьевна**, инженер-конструктор ОМА ПАО «Электроприбор», председатель Молодежного совета, член профкома (г. Тамбов), три работника ПАО «Авиационный комплекс им. С.В. Ильюшина» (г. Москва) — **Антонов Илья Михайлович**, начальник отдела управления электронным описанием изменения конструкторской документации, **Костин Алексей Витальевич**, инженер-программист 2 категории механосборочного цеха и **Михеева Анастасия Владимировна** — инженер-экономист 2 категории производственно-диспетчерского отдела. Благодарим всех, кто поделился своими соображениями и откликнулся на нашу просьбу.

Председатель комиссии ЦК профсоюза по социальным вопросам Ольга Евгеньевна Цокурова решила неформально подойти к этому вопросу и открыть



некую дискуссию, целью которой было сформировать новый подход к решению вопросов по развитию социальной политики. В своей профсоюзной организации АО «Центральное конструкторское бюро автоматики» Ольга Евгеньевна организовала и провела письменный социологический опрос членов профсоюза на тему «Что, по вашему мнению, является достойными социальными условиями труда?». В опросе приняло участие около четырехсот человек. Он был анонимным, единственным условием было обязательно указать пол и отметить, к какой возрастной категории относится работник.

99% опрошенных в качестве понятия «достойные социальные условия труда» сочли высокую и стабильную заработную плату. 70% помимо заработной платы включили в это понятие комфортные, надлежащим образом оборудованные и отвечающие современным требованиям рабочие места. И лишь 30% опрошенных добавляли к зарплате социальный пакет.

Дополнительно были сформулированы еще несколько вопросов: «Нужны ли социальные программы на предприятии или достаточно увеличить заработную плату работникам, которые будут решать все свои социальные проблемы самостоятельно?» и «Какие социальные гарантии имеют для вас наибольшую важность?». И здесь выявилось главное: 99% отметили, что социальные программы нужны и необходимы.

В пояснениях основная часть опрошенных заявила, что, находясь на работе большую часть своего времени, за счет развития социальных программ работник ощущает заботу о себе, своей семье, может найти возможности для самореализации, а главное, ощущает себя частью коллектива, так как в одиночку трудно решать свои проблемы и самому во всем разбираться.

Направления реализации социальных гарантий участники опроса распределили по степени значимости следующим образом:

- на первом месте — медицинское обслуживание;
- на втором — оздоровление, санаторно-курортное лечение;
- на третьем — культура, спорт, материальная помощь.

Далее идут питание, страхование, аренда и ипотека, детские программы, работа с ветеранами.

Этот опрос для профсоюза сегодня важен, потому что мы приступаем к формированию смет расходов на 2019 год, и профсоюзные комитеты, проведя подобное анкетирование, могут выявить проблемные вопросы на своем предприятии, и соответственно у работодателя совместно с председателем первичной профсоюзной общественной организации будут основания по защите этих направлений на заседаниях совета директоров и в интегрированной структуре.

Актуальность рассматриваемой темы налицо. Поэтому в основном докладе было отмечено, что социально-экономические пока-

затели, характеризующие изменения качества и уровня жизни за годы реформ, значительно ухудшили ситуацию в сфере социальной защиты трудящихся, несмотря на то, что в майских указах президента России Владимира Путина речь шла о повышении уровня жизни граждан и увеличении их доходов, а также других не менее важных целях развития государства до 2024 года.

В последние годы авиационная промышленность демонстрирует устойчивые положительные тенденции по основным социально-экономическим показателям, которые сохраняются и в 2018 году.

Для оценки ситуации возьмем соответствующие результаты 2017 года по сравнению с 2016 г. Темпы роста объемов производства составили 111,7%, в том числе в самолетостроении 112,5%, двигателестроении 109,0%. Рентабельность производства в целом по отрасли увеличилась с 10,1% до 14,1%. При этом производительность труда также возросла до 14,0%. Отмечается рост численности работников отрасли на 6,5%. Средняя заработная плата возросла на 9,0%. Незначительно, но все же увеличилось финансирование государственной программы развития авиационной промышленности из федерального бюджета.

Однако в январе 2018 года реальные доходы снизились на 6,8% из-за единовременной выплаты пенсионерам в 5 тыс. рублей в январе 2017 года. Если эту выплату не учитывать, то доходы в



январе 2018 года в реальном выражении выросли на 0,1% по сравнению с январем 2017 года. Таким образом, рост реальных доходов фиксировался с начала года. В предыдущие периоды 2017 года этот показатель оставался в отрицательных значениях. Обесценивание труда, низкий уровень заработной платы стали главным препятствием как экономики, так и социальной сферы.

Уровень безработицы, рассчитанный по методике МОТ, достиг по состоянию на июль 2018 года 3,6 млн. человек. Среди безработных в возрасте от 15 лет и старше доля женщин в июле 2018 года составила 48,2%.

Общие повседневные расходы россиян в сентябре 2018 года выросли относительно августовских показателей на 1,3%, что значительно превосходит месячную инфляцию в размере 0,2%. В годовом выражении рост расходов составил 1,9% при накопленной за этот период инфляции в 3,4%.

Выступавшие отмечали важность социальных вопросов для трудящихся, необходимость контроля за соблюдением со стороны работодателя всех пунктов Отраслевого соглашения, коллективных договоров и требований Трудового кодекса РФ в области охраны и нормирования труда, усиления внимания в решении вопросов профилактики, медицины, отдыха, подчеркивали значимость наработки предложений и разработки проектов разного рода законодательных иници-

атив, реализации мероприятий, направленных на развитие физкультуры, спорта в трудовых коллективах.

В заключение обсуждения основного вопроса повестки дня пленума было отмечено, что профсоюзные организации, представляющие интересы работающих граждан, могут стать полноценными участниками договорного процесса при формировании социальной политики, ее нормативно-правовой базы, социальной составляющей бюджетов на всех уровнях, тарифной политики и бюджетов внебюджетных социальных фондов, иметь полномочия для обеспечения контроля за своевременным и полным расчетом работодателей с этими фондами и организации общественного контроля на всех уровнях. Использование рычагов социального партнерства, путь переговоров с работодателями (в том числе участие в советах директоров АО) и органами исполнительной власти позволит наемным работникам и представляющим их интересы профсоюзным органам и организациям реализовывать право на участие в определении условий и оплаты труда, формировании и распределении средств, в том числе на создание достойных социальных условий, социальную защиту, организацию оздоровительной, спортивной, культурно-просветительской работы в трудовых коллективах, детского отдыха и оздоровления, сохранения социальных объектов.

Активное использование механизма коллективных договоров и соглашений выявляет возможности консолидации финансовых средств предприятий, региональных органов исполнительной власти, профсоюзных организаций, в том числе для укрепления материально-технической базы учреждений социально-культурной сферы, финансового обеспечения оздоровительных программ, медицинского обслуживания, профилактики заболеваемости, социально-творческих заказов по организации культурной и спортивной работы, детского отдыха, оздоровления.

Стороны социального партнерства должны понимать, что усиление социальной защиты трудящихся невозможно осуществить без расширения профсоюзного актива на предприятиях, работы соответствующих комиссий профсоюзных комитетов, активизации их деятельности и обеспечения участия профсоюзов в управлении всеми социальными системами и в формировании социальных бюджетов.

Учет этих условий, знание обстановки и ее постоянный анализ позволят профсоюзным организациям выполнить стоящие перед ними объемные задачи в сфере социальной защиты работающих и членов их семей, в том числе по созданию достойных социальных условий трудящимся. □

*Елена Шуляренко,
руководитель отдела
социальных гарантий
Профавиа*



РАЗМЫШЛЕНИЯ ПОСЛЕ ПЛЕНУМА

По итогам прошедшего пленума, на котором немало было размышлений о путях дальнейшего развития профсоюза, и не только в сфере соцпартнерства, мы уже по традиции взяли несколько блиц-интервью у участников пленума. Вопросы были простые: «Какова главная проблема в профсоюзе» и «Что надо делать, чтобы повышать профсоюзное членство?». Но вот отвечать на них оказалось сложно, и это понятно, поскольку под внешней простотой вопросов лежит неизведанная глубина. Естественно, у каждого нашего собеседника оказалась своя точка зрения на то, как надо решать проблемы.



Максим Николаевич Щербаков,
председатель первичной профсоюзной
организации АО «ГосМКБ «Радуга»
им. А.Я. Березняка»:

— У меня после известных решений правительства о пенсионной реформе впечатление такое, что главная проблема профсоюза в том, что мы не просто действуем, но и думаем по-разному, — сказал он. — И поэтому решения зачастую или не выполняются, или непригодны к жизни. В частности, наглядный пример по этой реформе: одни митинговали, другие соглашались.

Одна из причин, мне кажется, в том, что профсоюз становится слишком зависим от позиции тех или иных политических партий, их мнения, а также от точки зрения объединений работодателей. Получается, что мы несмотря на то, что по Уставу независимы, становимся зависимыми более той меры, которая допустима.

Что нужно делать для исправления этой ситуации? Необходима «свежая кровь» — она должна наполнять наши профсоюзные «вены». В этой связи, например, наше молодежное движение в его

нынешнем состоянии — какой-то тупиковый вариант развития. Каждый год проводятся мероприятия молодежных советов, вроде бы идет какое-то движение, но затем в профсоюзном активе остаются единицы, многих уже вообще в профсоюзе нет, сужу по составу своего совета десятилетней давности. А того замещения должностей руководителей, которое планировали десять лет назад, в должной мере нет. Поэтому и развития нет такого, какого мы хотели бы. Многие профсоюзные руководители, находящиеся на местах, как в первичках, так и в областных комитетах профсоюза, подготовленный резерв не допускают дальше дозволенной черты.

«Выращивается» в молодежном совете молодой человек, все нормально, но, когда он должен прийти к управлению, чуть выше подняться в профсоюзном движении, его рост искусственно сдерживается, и он заменяется на другую кандидатуру. И та опять «растет». Хорошая возможность оставаться и руководить, делая вид, что у нас активная молодежь, и все в порядке.

В профсоюзных организациях многое зависит от лидера — от того, какую команду он создаст, с какой командой пришел, в каких отношениях с директором. Лидер сам должен быть активным, он обязан запускать в работу одновременно много направлений, контролировать их, вовремя скорректировать — это и охрана труда, и информационная работа, и так далее. Нужно вовремя делать ротацию кадров, предвидеть ситуацию, развитие возможных событий и их последствия. Вот если такие лидеры будут у нас руководителями профсоюзных организаций, мы будем еще более мощной силой. Пока же мы не умеем предвидеть многое, бьем по «хвостам». В итоге учимся на своих ошибках, а не на чужих.

Я вообще думаю, что молодежные советы создавались примерно с 2000 года на некоей волне, потому как молодежи в профсоюзном активе вообще не было. Но сейчас эту работу нужно сделать системной, чтобы молодежь в обычном, штатном режиме избиралась председателями цеховых комитетов, вводилась в составы профкомов. Эта работа должна вестись без помпезности, без лишнего пиара. Ребятам нужно загружать, потому что сейчас как получается — собрали, а загрузить нечем. Можно не собирать их в единое целое, как ядро, но максимально

загружать, работы в любом профкоме хватит, в том числе по информации, по современным технологиям — только успевай. Здесь и молодежное направление, и культмассовое, и спортивное, в комиссии их надо вводить, в том числе по заключению колдоговора. Будут они лидерами или нет — их надо просто системно, обычным образом избирать, продвигать, обучать. А у нас получается так, что многое создаем искусственно, лишь для имитации процесса.

В демократичности, выборах есть преимущества, но есть и беда, когда мы так же демократично не уходим с выборного поста, ждем до последнего... Причины понятны — идти некуда, на пенсию не проживешь и так далее. Но многое в профсоюзе рассчитано на наше высокое самосознание, и личные интересы этому не должны препятствовать. Может быть, в таком случае и у нас должен быть рычажок административный? Президент России вот в этом нам хороший пример подает, меняя прежних губернаторов на кандидатуры из своего обученного резерва.

На самом деле в нашей работе человек должен гореть. Это не про нас, когда из проходной вышел и занялся своими делами. Ты вышел — и прокручиваешь все, и ты этим должен жить. А у нас получается — живут так первый срок избрания, а дальше это уходит, свыкаемся.

— По итогам пенсионной реформы у многих сегодня уныние, считают, что впереди — закат профсоюзного движения, поскольку мы не смогли воспрепятствовать принятию этой «новации» правительства.

— Нет, на самом деле я бы не согласился с этим. Многим на местах, на предприятиях на самом деле задуматься об этой реформе было некогда, в итоге «проглотили» ее, как некогда позицию министерства по ветеранам труда, специальную оценку условий труда. Нас, к сожалению, научили проглатывать эти пилюли. И продолжают приучать к технологиям такого рода.

Я бы поддержал идею создания своей политической партии. Если наши профсоюзные представители во власти ничего не смогли сделать в ситуации с пенсионной реформой и явно показали всем, что они в первую очередь политики, а уже потом общественные профсоюзные деятели, то получается, надо создавать свою партию, сейчас это не возбраняется, а партия — это борьба за власть. Если мы, профсоюзы, не у власти, то, чтобы к ней прийти, существует один механизм — через политическую партию. По-другому, как мы видим, не получается.

Что-то пытается делать «Союз труда», и, по-моему, это правильное направление в сегодняшней ситуации. Дело это не одного дня, но перспектива вполне реальная. Хотя партийное строительство достаточно сложная вещь: в профсоюзных организациях состоят люди разных политических убеждений, в том числе и крайних, здесь довольно опасно увлечься этим, у нас достаточно своих задач. Но для того, чтобы оказывать реальное профсоюзное влияние на законодательство, мы должны иметь в законодательных органах своих представителей.

Что касается нашего профсоюза — для его дальнейшего развития нужны креативные решения. Профавиа — тяжелая, неповоротливая система. С одной стороны, это позволило нам не развалиться, профсоюз устоял в тяжелые перестроечные време-

на. С другой стороны, такая система не дает развиваться дальше. Есть, конечно, европейский опыт, но о нем говорить сложно. Во-первых, у нас монополизм ФНПР, нет конкуренции, в итоге те, кто против нас — все плохие, даже больше — враги. Может быть, поэтому мы стали жить штампами. Для работодателей, конечно, это хорошо: один профсоюз — один представитель. Во Франции и Германии два-три профсоюза, садятся вместе за стол переговоров, излагают разные точки зрения, подталкивают друг друга, не дают расслабиться. У нас же такие как Соцпроф и прочие — не конкуренты, их просто не допускают на предприятия.

А в целом считаю, что закат профсоюзного движения нам не грозит, работы-то во благо работников меньше не становится! Только впрягайся, да паши до седьмого пота!

С другой стороны, есть немало отраслевых профсоюзов, которые в ФНПР не входят. Или сотрудничают с ней на договорных отношениях. К примеру, атомщики. В общем, тут есть над чем всем нам подумать.



Виктор Иванович Федосов,
председатель территориальной профсоюзной общественной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области:

Вопрос о профчленстве непростой, и его решение зависит от многих факторов. В Санкт-Петербурге, на промышленных предприятиях, да и в целых отраслях, профсоюзное членство, с окончанием советских времен и с появлением на предприятиях Советов трудовых коллективов, резко упало, где-то до 50%. Так и колеблется сегодня на этом уровне на большинстве предприятий, а на небольших предприятиях, особенно частных, оно сегодня даже меньше этой цифры.

Такая ситуация повлекла за собой принятие решения о записи в Трехстороннем региональном соглашении о том, что при наличии на предприятии первичной профсоюзной организации, не зависимо от процента ее членства, она имеет право инициировать процедуру заключения коллективного договора. Это вынужденная мера, потому что, если проанализировать действительное профсоюзное членство



в реальном секторе экономики, то на многих предприятиях, в соответствии с законом, профкомы этой инициативы не имеют. Но это особенность нашего региона, и в региональном соглашении есть запись о содействии сторон росту профсоюзного членства на предприятиях.

О факторах, которые влияют на профсоюзное членство. Безусловно, в рамках социального партнерства это взаимоотношения между работодателем и профсоюзом. Если это равноправные партнеры и если обе стороны чувствуют свою ответственность за реализацию заключенных соглашений, контролируют ход их выполнения и отчитываются за их реализацию, то и коллектив чувствует это, и авторитет профсоюзной организации растет. Но, к сожалению, такое есть не везде. Если мы вспоминаем опять-таки советское время, то та политика, которая велась, и руководители предприятий отличались как раз социальной ответственностью, и все то, что создано было в те времена — профилактории, базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, все социальные объекты — это их заслуга. К сожалению, сегодня мы видим обратный процесс — ликвидаторов и разрушителей, которые сегодня, называя социальные объекты непрофильными активами, чаще занимаются их реализацией, а не поддержкой оставшихся или строительством новых. И это тоже влияет на отношение людей, они видят, что социальная направленность меняется не в лучшую сторону, и правильно спрашивают с профсоюзов, «куда же вы смотрите», «почему не отстаиваете».

Опять-таки приведу простой пример. Сегодня структура авиапромышленной отрасли изменилась, ею руководят, как правило, корпорации, на местах — исполнительные директора. Руководители корпораций говорят красиво и обещают при встречах много — что будут в централизованном порядке развивать или даже строить новые социальные объекты, на которых будут отдыхать работники предприятий. Но при этом забывают о размерах территории страны: из-за дорожных затрат, климатических особенностей этот отдых, наоборот, становится дороже и недоступным для работников предприятий. А такая форма, как профилактории, которая позволяла работникам, не выезжая с места проживания, а подчас и не прекращая работы, получать профилактические виды лечения, вообще прекратила свое существование.

Другой момент. Многие зависят сегодня от административного ресурса. В Санкт-Петербурге раньше, как правило, будущие руководители начинали простыми рабочими, проходили все стадии совершенства, были мастерами, начальниками цехов, прекрасно знали производство, пользовались авторитетом у людей, и им легко было работать. Они действительно были специалистами своего дела, потому что прекрасно знали свое предприятие и принимали те решения, которые эффективно влияли на все стороны производства. В тандеме работала и профсоюзная организация. Сегодня, к сожалению, эта практика тоже изменилась. Порой корпорации назначают руководителей предприятий со стороны, из других регионов, а каждый регион имеет свои особенности. И проходит год, а иногда и больше, чтобы руководителю войти в курс дела, сработаться с коллективом. Я не хочу сказать, что эти люди некомпетентны, но их решения иногда просто подвергаются сомнению в коллективе, как и эффективность их деятельности, которая приводит порой к той же потере предприятием социаль-

ных объектов. Требуется время и для выстраивания партнерских отношений с профсоюзной организацией. Все эти моменты и возникающие порой трудности и упущения также не способствуют росту профсоюзного членства.

А теперь о том, что произошло с пенсионным законодательством и нашими действиями, я имею ввиду действия профсоюзов. Если говорить откровенно, мы, профсоюзы, могли бы получить в этой ситуации огромный плюс и признание народа, наших трудящихся при правильном и эффективном выстраивании солидарных действий профсоюзов, но опять получилось обратное. И я не буду лукавить, скажу, что здесь основная вина ФНПР. И на нашем пленуме отмечалось, что нет консолидированного решения и нет консолидированного участия профсоюзов в отстаивании интересов людей. ФНПР от этого самоустранилась — видимо, есть причины для этого. На местах очень много было сделано, проводились сбор подписей под обращением, собрания, активы, митинги на отдельных территориях — но это все было точно. А эффект мог быть, если бы были проведены общероссийские акции, организацию которых должна была взять на себя ФНПР, которые бы показали власти консолидированное мнение людей, силу профсоюзов и необходимость считаться с этим мнением. Однако этого не было, в итоге результат такой, какой есть сегодня.

Если вернуться к пленуму, много говорилось о том, что дальнейшее профсоюзное членство будет зависеть как раз от консолидированных действий профсоюзов. Если сохранится такая тенденция, когда ФНПР будет децентрализовать свою деятельность, перекладывать ее на плечи отраслевых профсоюзов, территориальных объединений организаций и первичных профсоюзных организаций, то наши действия так и будут точечными и не будут иметь такого эффекта, чтобы люди поверили в профсоюз и вступали в него.

Еще один момент. Много зависит и от самих профсоюзных активистов, работников. К нам иногда предъявляются правильные претензии со стороны работодателей, которые говорят нам о недостаточной поддержке и помощи в решении и отстаивании тех или иных вопросов. Мы должны заниматься — и занимаемся — вопросами охраны труда через институт уполномоченных, через контроль за реализацией коллективных договоров — но этого, наверное, мало. Сегодня в решении ряда вопросов: о сохранении социальной базы, о договорах ДМС и других, о включении их в коллективные договоры, чтобы предприятия тратили эффективно свою прибыль на работников, на человека труда — нужна наша активная поддержка. Нужно решительно заявлять о нашей позиции, нужна наша поддержка работодателей в том, чтобы отстаивать те социальные объекты, которые сегодня еще есть. Здесь предстоит более активно работать и Центральному комитету профсоюза, стараться эффективнее работать в этом плане с корпорациями и с объединениями работодателей.

На пленуме говорили о том, что на ряде предприятий отрасли, рассматривают возможность перехода на четырехдневную рабочую неделю, сокращенный рабочий день, просто сокращение численности работающих, и к этим проблемам мы тоже должны подключаться. Есть ведь задачи, поставленные президентом, о переходе на импортозамещение, на увеличение выпуска гражданской продукции, в том числе в нашей отрасли, и вообще в ОПК. Однако на

уровне предприятий развития этого процесса пока не видно. Чувствуется, что организаторы, ответственные за это дело, не до конца понимают, что такое переход на гражданскую продукцию, конкурентную и качественную, а в нашем случае и высокотехнологичную. Без господдержки, без госзаказа, технического перевооружения предприятий, перехода от штучного производства к серийному это сделать, на мой взгляд, невозможно. И здесь нужна активная позиция профсоюза на всех уровнях по сохранению рабочих мест, высококвалифицированных специалистов, высокого уровня заработной платы, культуры производства, охраны труда и так далее, сделать все возможное для сохранения и эффективной работы наших предприятий.

Конечно, и у нас есть эффективные предприятия, где развиваются партнерские отношения между работодателем и профсоюзом; радует и то, что на них сохранили специалистов и возможность высокоэффективно трудиться. Это, к примеру, наш завод АО ОДК «Климов», где провели техническое перевооружение, построили, по сути, новое современное предприятие. Там и высокий уровень заработной платы, и хороший социальный пакет, и поэтому люди стремятся работать на этом предприятии. Потому и профчленство там выше 70%. Но таких единицы. Как же взаимосвязь между техническим перевооружением и профсоюзным членством? На примере АО ОДК «Климов» видим — самая прямая!

О главной проблеме профсоюза



Сергей Владимирович Коротков,
председатель первичной профсоюзной
организации Сарапульского
электрогенераторного завода:

— Когда мы давали согласие на свое избрание в качестве профсоюзных лидеров, председателей профсоюзных организаций всех уровней, мы знали, на что мы идем, с какими проблемами столкнемся. Эти проблемы не появились сегодня, они были всегда. Какие-то из них обостряются, какие-то немного гаснут, но тем не менее никуда не исчезают. Мы знали, что не будем как сыр в масле кататься, что нам нужно будет решать эти проблемы, исходя

из той ситуации, в которой мы существуем и работаем.

Многие из нас сегодня, говоря о том, что профсоюз наш слабеет в связи с уменьшением его численности, из-за выхода людей из рядов профсоюза, ссылаются на то, что коллективный договор на всех распространяется, на какие-то другие проблемы. Но раз мы избраны, нам не нужно ссылаться на какие-то вопросы, нам нужно их решать в тех условиях, в которых мы работаем и живем. Дальше легче не будет. Это нужно опять же принимать и осознавать, быть честным перед самим собой и перед членами профсоюза.

Справляемся мы с этим или не справляемся? Надо смело, открыто об этом говорить. Если мы не справляемся, пусть члены профсоюза решают, сколько мы приложили усилий, по крайней мере. К примеру — да, не справились, но сделали все возможное. Или же мы сами себе можем сказать, что не все возможное сделали, чтобы эти проблемы решить. И члены профсоюза тоже имеют право на такую оценку. Скажут: да, ты работал, у тебя есть кое-какие заслуги, но вот для решения этой глобальной проблемы не приложил особо усилий. Поэтому я считаю, что проблема прежде всего в нас самих, в кадрах, в профсоюзных лидерах, в том, насколько мы оцениваем объективно ситуацию и как с ней пытаемся справиться, все ли усилия прилагаем.

Если лидер не справляется, члены профсоюза сами должны решить, жить им с этим, смириться, пустить все на самотек или предпринимать какие-то действия по изменению ситуации. Если председатель не предпринимает ничего по активизации своих действий или по поиску достойной замены, то этим должны заняться рядовые члены профсоюза. Они не должны пассивно сидеть и смотреть, вспоминая какие-то заслуги былых лет действующего председателя. Профсоюз — это живой организм. И не надо стесняться при принятии решения покинуть руководящий пост, будь ты председателем цеховой, первичной или территориальной профсоюзной организации. Не справляешься ты, считаешь, что слаб для решения этой проблемы — ну, наверное, с учетом твоего опыта твои знания и умения пригодятся где-то на другом посту, даже в этой же профсоюзной организации, может быть.

— А это не идеалистический подход?

— Я же говорю, что это самая главная проблема профсоюза. Социалка, охрана труда, правозащитная работа, все остальное — это локальные наши направления, но самое главное — это кадры.

Члены профсоюза должны за этим следить, если не просто так взносы платят, а хотят, чтобы профсоюз работал. И в нашей первичке, я скажу так, много членов профсоюза, осознающих свою роль, которые хотели бы участвовать в жизни профсоюзной организации. Где-то, может быть, их меньше, где-то больше. Но если они занимают пассивную позицию, для этого есть еще и вышестоящая профсоюзная организация, которая должна смотреть, а все ли усилия прилагаются и насколько полно отдается работе председатель подотчетной профсоюзной организации. А если и оттуда, и оттуда пассивность будет, то ничем хорошим это не закончится. И рычаги для этого у вышестоящей организации есть, я уверен. Надо просто ездить и на местах решать в первую очередь кадровые вопросы.



Завершающее слово



Сергей Михайлович Тулупов,
председатель Пермской краевой организации Профавиа:

— Проработав в профсоюзе уже 36 лет, будучи председателем цехового комитета, председателем первички, председателем территориальной организации, в настоящее время сформулировать самую главную проблему даже затрудняюсь, потому что в каждом направлении уставной деятельности существуют свои проблемы, которые иногда обостряются, а иногда в связи со снижением актуальности уходят. Проблем, честно говоря, много.

В первую очередь я считаю, что наша профсоюзная идеология, профсоюзная платформа в нынешнем виде доходит далеко не до всех наших работников, особенно молодых. А в отсутствие такой, я бы сказал, нашей наступательной идеологии по сравнению со всякими другими доводами и стимулами верх берет потребительская, материальная стимуляция. Люди начинают считать, какую зарплату получают и как она соотносится с членскими взносами. Мы внедряем вроде бы неплохие программы, в частности, дисконтные, достаточно успешно работающие в смысле охвата, но, к сожалению, реального влияния на повышение членства они не оказывают — или оказывают на сдерживание падения членства. А тенденция снижения профчленства сохраняется в целом по профсоюзу.

Что касается уровня ФНПР и наших отраслевых профсоюзов, считаю, что нет единства в наших

действиях, каждый профсоюз действует соответственно своим условиям, и наш центральный штаб, а именно Генеральный совет, исполком ФНПР, не консолидируют нас, не высвечивают, не формируют единые проблемы, которые бы нас объединяли для того, чтобы общими, едиными действиями заставить наших партнеров, власти, работодателей, законодателей каким-то образом учитывать наши требования, запросы, пути решения проблем наших работников и двигаться именно с их учетом.

Что касается уровня социального партнерства, здесь так же мы не успеваем адекватно реагировать на стремительные изменения направления дальнейшего движения в сторону развитого, я бы сказал, капитализма. В частности, нужно добиваться, чтобы наши отраслевые соглашения работали в тесном взаимодействии с корпоративными.

Не однажды мы говорили о том, что сокращение базы социально-бытовой сферы на предприятиях — очень серьезная проблема для осуществления нашей профсоюзной уставной деятельности, потому что значительная роль в ней — все-таки решение социальных, бытовых и культурно-массовых, спортивных вопросов.

Проблема на уровне крупных предприятий с большими подразделениями — осуществление деятельности председателей выборных профсоюзных органов подразделений. Освобожденных председателей этого уровня у нас сейчас нет, загрузка по основной работе у них растет, поскольку сейчас работодатель загружает работников всех уровней максимально, и это всем понятно, поэтому здесь тоже проблема. Это вопрос организационного строения нашего профсоюза в том смысле, что надо думать над тем, каким образом создавать возможность для осуществления деятельности выборных, в первую очередь, руководителей на самом низовом уровне.

Проблемы, которые мы не можем решить на уровне первичек и цеховых профорганизаций, необходимо обсуждать и добиваться более конкретного формулирования в отраслевом и корпоративных соглашениях.

Вот такие болевые точки выявились в беседах с нашими профсоюзными лидерами. Это был хороший, откровенный разговор, и мы надеемся, что он будет продолжен. Потому что только открытый, искренний диалог, совместный поиск решения проблем — залог дальнейшего развития профсоюзного движения. □

Игорь Киселев,
руководитель отдела информационной работы Профавиа



От серийного производства – к инжиниринговой компании

Если нынешнем летом вы бывали в Крыму, то не могли не заметить, как по Черному морю курсирует судно нового поколения – «Комета-120М». Первое современное отечественное судно перевозит пассажиров по маршруту «Ялта-Севастополь». Благодаря подводным крыльям, оно буквально летит по волнам, достигая скорости 65 километров в час. Но главное, передвигаться на «Комете» можно даже в сильный шторм. Сотрудники Саратовского электроприборостроительного завода имени Серго Орджоникидзе разработали для нее уникальную систему автоматического управления двигателем, иначе говоря, бортовой компьютер, который позволяет судну беспрепятственно преодолевать водное пространство даже при трехметровых волнах.

Завод, без преувеличения, можно назвать предприятием будущего. Пройдет совсем немного времени, и его инженеры удивят нас еще не одним научно-техническим открытием.

В нынешнем году заводу исполнилось 100 лет. О том, как все начиналось, какие еще достижения в копилке предприятия и как здесь готовят редкостных специалистов, рассказывает генеральный директор предприятия Дмитрий ХАНЕНКО.

От истории – к современности

– Дмитрий Борисович, ваше предприятие является уникальным. Во-первых – выпускаемая им эксклюзивная продукция, во-вторых – 100-летний возраст. Далекое не каждому производству – ровеснику завода – удалось продержаться на плаву все это время. Но давайте начнем с самых истоков. С чего все начиналось?

– История нашего предприятия ведет свое начало с того момента, когда первые его изделия для советской авиации были выпущены еще в Москве. Тогда это был столичный завод «Авиаприбор», который во время Великой Отечественной войны вывезли в Саратовскую область. Производственные мощности разместили на базе Энгельсского мясокомбината, и буквально через 6 месяцев после эвакуации завод начал выпускать авиационные приборы для боевых самолетов нашей армии.

После войны предприятие стало осваивать новые виды продукции и специализироваться уже на нескольких направлениях. Это послужило поводом для его разделения. Производство датчиков осталось в Энгельсе, где было образовано новое объединение – «Сигнал». А та часть завода, которая занималась приборами и системами электроуправления, была перебазирована в Саратов, на территорию бывшей кроватной фабрики. Почему именно сюда? Нас тоже интересовал этот

вопрос, ответ на который мы нашли в архивах. Оказывается, в прошлом многие мебельные фабрики относились к предприятиям авиационной промышленности, поскольку выпускали деревянные пропеллеры. Вот такая взаимосвязь.

В те годы это место считалось окраиной города. По словам старожилов, неподалеку было даже озеро, куда местные жители приезжали поохотиться на уток. Сейчас микрорайон изменился до неузнаваемости, как, впрочем,

и само предприятие. Со временем оно начало расширяться, появились новые корпуса, хотя несколько построек начала прошлого века все же сохранилось.

Наше производственное объединение, которое было образовано в советские времена, включало в себя и разрабатывающее предприятие – конструкторское бюро, и серийный завод. В новейшей истории обе компании акционировались и пошли своей дорогой. Так что сегодня на этой производственной площадке,



помимо нашего завода, работает конструкторское бюро промышленной автоматики.

За всю свою историю завод переживал и взлеты, и падения. Особенно тяжело пришлось после распада Советского Союза. Ведь это было оборонное предприятие, выполняющее госзаказ. И никто даже предположить не мог, что людям придется искать работу, а заводу — осваивать совершенно новые, не свойственные авиации изделия и заниматься их продвижением на рынке. Предприятие это здорово потрепало. Естественно, сократилась и численность работников, и территория. Хотя некоторые заводы и вовсе не пережили этот период. А нам невероятными усилиями все же удалось его сохранить.

Сегодня предприятие модернизируется, развивается, используя совершенно новые технологии и подходы к организации производства. От серийного завода мы постепенно идем к инжиниринговой компании.

Научные исследования — уникальные технологии

— Она будет специализироваться только на предоставлении инженерно-технических услуг?

— Инжиниринг — это то, чему не учат в институтах, и то, что

приходит с огромным опытом в работе и приобретением специалистами высочайшей квалификации. Это, прежде всего, творческая совместная, синхронизированная деятельность. Это научный подход, и в нем есть определенные нюансы. На самом деле самые богатые компании ничего не производят. Возьмите ГУГЛ, Майкрософт, APPL — все они занимаются инжинирингом.

Есть и объективные причины. Мы, а я имею в виду не только наше предприятие, но и всю отечественную промышленность, стремимся к европейскому уровню заработной платы, а по производительности труда и качеству — успехов мало. Единственное, в чем мы можем конкурировать — создавать интересные проекты, управлять сложными задачами. И если мы научимся это делать, то сможем все остальное. Потому что самая главная ценность в нашей стране — это гениальные специалисты, которые способны предлагать уникальные решения.

Сегодня завод занимается не только приборостроением авиационной направленности, но и изделиями для различных отраслей экономики. Несколько лет назад мы открыли научно-исследовательский институт. Итогом его деятельности станет создание в Татищевском районе, возле на-

селенного пункта Докторовка, Центра малотоннажной химии. Это исключительно наш проект, который вышел из стен нашего предприятия.

— В чем его особенность?

— Институт возник на базе центральной заводской лаборатории. Для разработки и освоения новой продукции в центральную заводскую лабораторию нам понадобились специалисты, имеющие совершенно другой квалификационный уровень. И мы нашли этих людей — военных химиков из Саратовского училища химической защиты. В свое время училище ликвидировали, выбросив на рынок труда большое количество профессионалов. И когда мы начали анализировать их квалификацию, мы поняли, что это такие асы, подготовка которых на сегодняшний день в стране практически не ведется. Во всяком случае, в Саратове ее точно нет.

Именно тогда родилась идея выделить их в самостоятельное юридическое лицо. Так мы создали научно-исследовательский институт технологий органической и неорганической химии и биотехнологий. В основу его создания легли определенные знания и научные разработки. А уже в его недрах родились уникальные



технологии, которые будут использованы в строящемся производственном процессе.

Прежде всего, мы исходили из того, что после распада Советского Союза часть продукции химической промышленности, которая изготавливалась в небольших количествах, но которая была необходима экономике, перестала выпускаться. Сейчас эти предприятия специализируются только на товарах массового потребления, а также тех, которые имеют высокую маржинальную стоимость. Более того, некоторая продукция и вовсе не производилась, а завозилась из-за рубежа.

В результате Минпромторг опубликовал перечень значимых

товаров, которые были отнесены к категории импортозамещения. Из этого списка мы выбрали химический осажденный мел и металлический натрий. Так как у нас есть доступ к исходному сырью и технологии, позволяющие получать эти продукты, мы начали осваивать их производство.

– В каких сферах применяется эта продукция?

– Мел используется везде. Даже при производстве бумаги, на которой мы все пишем, пластмассовых изделий, в фармакологии – белая таблетка на 80 процентов состоит из этого продукта. Поэтому массовый выпуск мела, разного по качест-

ву и способу очистки, необходим. Однако в нашей стране его не производят.

Наш проект называется «Центр малотоннажной химии», то есть мы будем выпускать продукцию в небольшом количестве, но в широком ассортименте. Не весь мел, конечно, но выберем самые интересные направления и займем на рынке свою нишу.

А второй продукт – металлический натрий – необходим оборонной промышленности. Самое широкое его применение – это системы воздухоочистки и регенерации воздуха, начиная от системы вентиляции и изолирующего противогаса у шахтеров. Кроме того, всем нам знакомые зрелищные опыты с шипением и образованием пузырьков на уроках химии в школе тоже проводятся с использованием металлического натрия. И даже если удовлетворить потребность в нем только одних образовательных учреждений – можно работать круглосуточно.

Первый этап работ центра планируем закончить к концу года. К этому времени будет возведен корпус, ввезена технологическая линия и осуществлен ее монтаж. Если все пройдет благополучно, первые образцы новой продукции мы получим в этом году.

Пока мы сосредоточились на двух элементах, но в химии – большое количество попутных продуктов, которые тоже нуждаются в дальнейшей переработке и из которых тоже можно получить новое сырье и материалы.

– Но все-таки основное направление завода – продукция для авиационной промышленности. Какой процент госзаказ составляет в общем объеме производства?

– Мы умудрились его сильно диверсифицировать и не ограничиваемся только одной авиацией. У нас есть множество других потребителей, которые применяют нашу продукцию – оружейники, танкисты, связисты.

Да, главная наша специализация – тяжелые транспортные самолеты и гражданская авиация, которая сегодня финансируется в системе госзаказа. Сейчас он превышает 85%, и меня это сильно тревожит. Сколько решило государство выпустить самолетов, столько продукции мы и должны поставить – ни больше, ни меньше. А нам бы хотелось управлять



рынком. И чем эффективнее мы будем управлять продажами, тем больше продукта у нас купят. Если говорить о системе радиосвязи, — да, это бизнес, связанный с рисками, потому что мы только начинаем им заниматься. Но я в лепешку расшибусь для того, чтобы это стало эффективным видом деятельности компании.

А просто превратиться в фабрику и выполнять госзаказ — в этом нет никакого творчества.

Инженеры будущего

— **Дмитрий Борисович, все достижения предприятия — результат высокого профессионализма ваших специалистов. Какое место в системе ценностей предприятия занимает персонал?**

— Инжиниринг базируется как раз на уникальных компетенциях, то есть люди для нас являются особой ценностью. Это не просто слова — мы ведем системную работу по поддержке и формированию своего трудового коллектива. На первом месте для нас стоят воспитание и обучение. На рынке труда тяжело найти специалистов, готовых работать в команде. Десять человек, пришедших к нам с рынка труда, даже самые лучшие специалисты — это еще не коллектив. Коллективом они становятся только тогда, когда они «обстреливаются» в какой-то боевой задаче, когда начинают взаимодействовать между собой и выдавать общий результат.

— **Что для вас самое ценное в работниках и какие качества не приемлете в людях?**

— Двух одинаковых людей не бывает, и я готов мириться с какими-то недостатками. Невозможно всех «обтесать» и поместить в определенные шаблоны и стандарты. Да и не нужно это. Самое ценное для меня как руководителя — это продуктивность, эффективность, умение решать сложные задачи, работать в творческом коллективе и способность продвинуть свой проект. Жизнь так устроена, чтобы человек умел на определенном этапе чуть-чуть «протолкнуть» свою идею. Доказать — своему начальнику или научно-техническому совету, что его решение — лучшее. Вот такие качества я ценю. Все остальное — воспитательный процесс,

и всегда можно найти компромисс. Люди — не роботы, они приспособляются и меняются. Если на предприятии благоприятный климат, то работники примут ваши условия и правила.

— **По вашим наблюдениям, насколько востребованы сегодня технические специальности среди молодежи?**

— Сейчас инженерная профессия — это некая экзотика, и ее популяризация сведена к нулю. Молодежь не стремится посвящать себя этой деятельности. Любой молодой человек, который определяется с выбором профессии, знает, что более-менее нормальные деньги получают экономисты, юристы, программисты. А о том, чем занимается инженер и

как с помощью своей профессии он зарабатывает себе на жизнь, не знают ничего. Причина в том, что многие производства в регионе — а это в большинстве своем предприятия оборонно-промышленного комплекса — обнесены забором в буквальном и переносном смысле. И мы априори всегда являлись закрытыми для молодежи. Это неправильно, на мой взгляд.

Другая причина — бедственное положение промышленности. Изначально заводы, выпускающие эксклюзивную продукцию, не были ориентированы на широкий рынок. Товары народного потребления всегда были для них побочным продуктом, некоей дополнительной нагрузкой. До сих пор молодежью это так и воспри-



нимается: на выпуске таких товаров денег не заработаешь. Сейчас, правда, ситуация меняется, но нам еще далеко до идеала.

Кроме того, молодежь — это свобододолюбивые, амбициозные люди. Они все знают о своих правах, трепетно относятся к внешнему виду, престижу. А ходить на предприятие с пропускным режимом и строгими требованиями к дисциплине — многие воспринимают это как попрание своих прав и свобод.

Вот почему молодежь не хочет идти на заводы. Хотя главная причина, конечно — экономическое состояние. Когда промышленность начнет развиваться, когда там будут платить высокие зарплаты, когда мы вернемся к пропаганде инженерных и рабочих профессий — молодежь к нам потянется.

Но пока этого нет. Поэтому мы идем прямо в школы и уже там начинаем готовить специалистов. Дети — самая благодарная публика. Они еще только формируют свои взгляды, предпочтения и увлечения. И если вы вовремя появитесь в жизни ребенка, то можете заинтересовать его, повлиять на его пристрастия и развить определенные навыки. А какой у него склад ума — математический или гуманитарный — это все на-

думанно. В определенный момент наклонности можно развернуть в ту или иную сторону на 180 градусов. Важно вовремя сформировать у подростка профессиональную ориентацию. Ребятам всегда нравится заниматься техникой. И если в нужный момент заинтересовать ребенка, с этой дороги он уже не свернет.

— Допустим, вашим специалистам удалось вовлечь подростка в этот мир науки и техники. А дальше его отправляют в самостоятельное плавание?

— Несколько лет назад на территории предприятия был создан Центр молодежного технического творчества «Инженеры будущего». Он является одной из составных частей системы подготовки кадров для нашего завода. Это непростая работа. Есть предприятия, которые тоже открывают учебные центры, но с другой целью: обеспечить ребятам досуг и заниматься их воспитанием. У нас — капиталистический подход: мы просто готовим для себя кадры. И в Центре обучается ровно столько будущих специалистов, сколько нам необходимо для последующего трудоустройства.

Мы проводим там не только профессиональную ориентацию и развиваем определенные навы-

ки технического творчества, но только даем первоначальные знания для поступления в вузы и закладываем там бюджетные места для обучения. Мы также даем возможность ребятам подзаработать у нас, тем самым помогая им реализоваться. Нужны деньги? Приходи к нам работать!

— Дети проявляют интерес?

— Конечно. Важно дать возможность подростку развить его технические способности и проявить себя. Тогда у него возникнут любовь к этой профессии, ее понимание и тяга к знаниям. Его нужно постепенно приближать к производству. Может быть, сначала это будет всего лишь детский конструктор «Лего», из которого он будет возводить конструкции, и только потом станет мастерить производственные детали. Но опять-таки — в тех условиях, где ему комфортно. Так, постепенно, ребенок переходит из своей детско-игровой среды в производственную.

Каждый год профессиональную подготовку в центре проходит 15 человек. Под этих ребят создаются рабочие места, и молодые люди уже в начале своей будущей трудовой деятельности плавно вливаются в коллектив, в котором они будут работать.



То есть это взаимодействие начинается не тогда, когда они пришли трудоустроиваться, а когда еще ищут себя. Забота профессиональных педагогов и руководителей подразделений, которые готовят для себя кадры — помочь подросткам сориентироваться. И проблемы адаптации к новым рабочим условиям для них уже нет.

А ведь у многих молодых людей процесс адаптации происходит болезненно. Нередко выпускники института, казалось бы, взрослые люди, во время трудоустройства приходят в отдел кадров вместе с родителями. Инфантильность — это атрибут времени, и с этим явлением надо считаться. Молодежь в другом себя проявляет. Но давайте примем это и вместе преодолеем.

Мы делаем все, чтобы эти ребята почувствовали себя частью коллектива. Кроме учебного центра на заводе есть спортивный центр, оборудованный современными тренажерами. И те дети, которые приходят к нам на практику, как и те, кто обучается в Центре, так же имеют возможность посещать спортзал наравне с работниками.

И на торжественное мероприятие, посвященное юбилею завода, которое прошло 27 сентября в новом корпусе театра юного зрителя, мы пригласили не только сотрудников и ветеранов, но и наших воспитанников. Чтобы они знали историю завода и чувствовали себя единой семьей.

Вековой юбилей — это серьезная ответственность

— В большей степени ваше предприятие занимается подготовкой инженеров. Будут ли в ближайшем будущем здесь востребованы представители рабочих профессий?

— Подготовка кадров, о которой я рассказал — долгосрочный проект. Это примерно пять — семь лет. Поэтому я должен заглядывать на перспективу: а что будет через 5 лет? Если мы говорим об инженеринговой компании — это предприятие совершенно другого типа, с высокопроизводительными рабочими местами. Условно говоря, придется управлять роботами. Но это должно быть не пять мест, а в сотни раз больше. И если все 570 работников нашего завода будут трудиться на высокопроизводительных местах, объемы выпускаемой продукции должны быть в 10 раз выше.

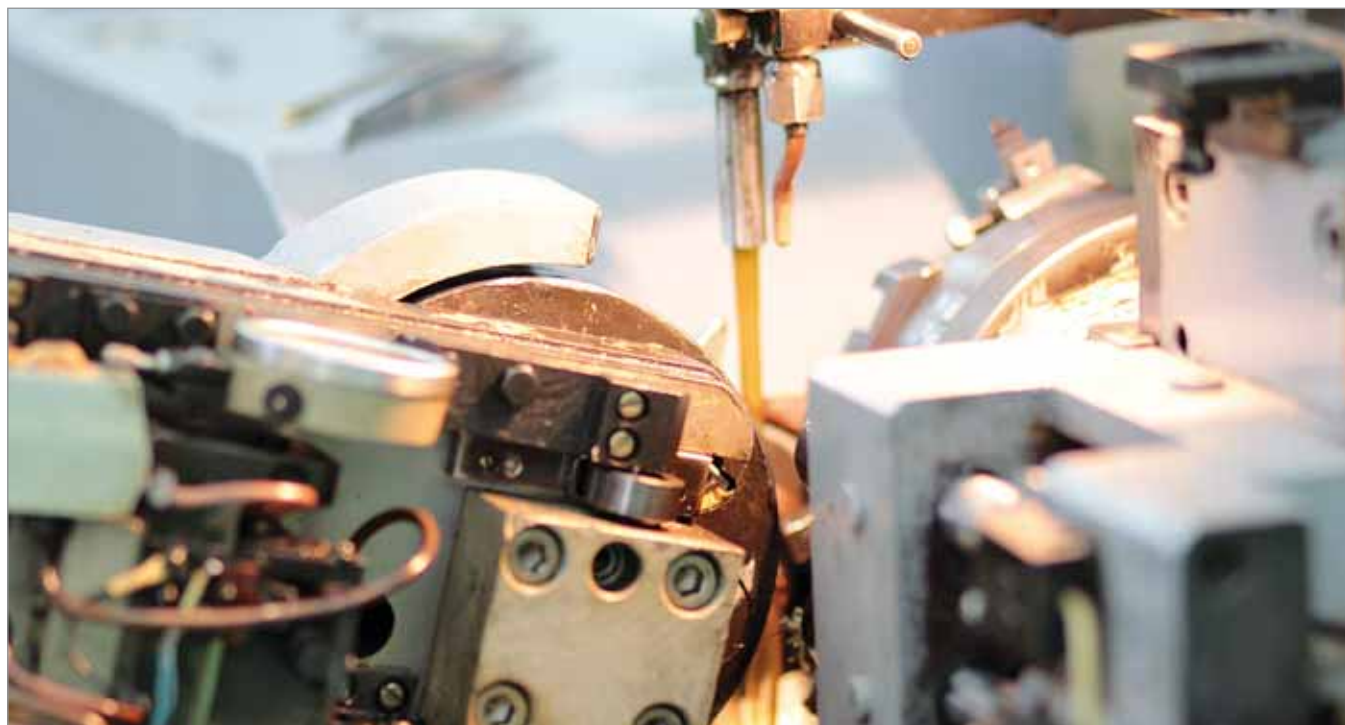
Когда-нибудь это будет реализовано. Но сегодня та техника, которая выпускается и находится в эксплуатации, не позволяет нам полностью перейти на автоматизацию. И пока стоят станки, используются разные технологии, ручной труд будет востребован. Скажем, назначенный ресурс у самолета «Руслан», который мы обслуживаем, составляет 50 лет. Что это означает? Что мы должны сохранить все технологии, до-

кументацию, материалы, комплектующие и оборудование, на котором это все производится в течение полувека.

И наряду с линией поверхностного монтажа, где будет использоваться робототехника, все это время будут осуществляться вручную сборочные операции или во время навесного монтажа использоваться плоскогубцы. И все это будет рядом.

— Какова роль профсоюзной организации на вашем предприятии?

— Не все жизненные вопросы, которые возникают у работников, можно решить с помощью административного ресурса. Иногда человеку нужна моральная поддержка извне, которая формирует определенную психологическую устойчивость и чувство защищенности. Эту задачу, в первую очередь, выполняет наша профсоюзная организация. А в целом у нас общие цели и задачи. У нас нет противоречий и борьбы, как это было при нещадной эксплуатации рабочих прошлых веков. Рабский труд — как раз низкопроизводительный, малоэффективный. Поэтому людям надо давать возможность реализоваться, проявлять к ним внимание и заботу. А здесь все средства хороши. Если нужно — будем прыгать в мешках вокруг них или дополнительные блага создавать. Но при условии, что мы все при-



шли сюда трудиться, зарабатывать достойные деньги и получать моральное удовлетворение от того, что мы делаем. Работа должна приносить радость.

– Вам приносит радость ваша работа?

– Да. Когда ты видишь изменения, которые происходят вокруг, людей, которые одержимы своей работой, идеей, это дает такие внутренние силы! Вот сейчас ребята побежали в цех посмотреть, как проходит контрольная сборка изделия, которую мы осваиваем. Рабочий день почти закончился, а они – там, даже бухгалтеры и экономисты – те, кто с производством не связан. Это проект по выпуску изделий иностранного производства – система цифровой радиосвязи новейших стандартов DMR. В России она почти нигде не применяется, но без нее не может эффективно работать ни один крупный инфраструктурный объект, в том числе аэропорты. Впервые же в нашей стране система использовалась на Олимпийских играх в Сочи. Люди, которые создавали этот продукт, потратили на него больше 15 лет только одних научных исследований. Это разработка мирового уровня, в которой принимали участие ведущие западные компании. А производит ее итальянская компания «Леонардо».

Надеемся, что мы начнем производить массовый серийный

выпуск этой системы. Конечно, зарубежного уровня вряд ли сможем достигнуть, а приблизиться к этим технологиям – в состоянии. Это будет импортозамещение в чистом виде. Вместе с итальянцами сейчас производим контрольную сборку, регулировку, настройку оборудования.

– Работа в вашей жизни занимает большое место, но, насколько мне известно, Вы еще и активно занимаетесь спортом...

– У человека обязательно должен быть выход энергии и реализация себя не только в профессиональной деятельности, но и в чем-то другом, например, в виде хобби. Желательно, чтобы это приносило пользу. Для себя я этот выбор сделал еще в детстве. Когда был дошкольником, мама отвела меня в бассейн, и с тех пор я не расстаюсь со спортом. Сначала занимался плаванием, борьбой, затем – фитнесом, регулярно посещаю спортивный зал.

Отдельная тема – велоспорт. В свое время меня увлек сосед, который купил новый модный велосипед. Ему просто хотелось передо мной похвастаться, и сам факт покупки модного велосипеда меня зацепил. Я взял в прокат старенький велосипед, и мы два раза покатались. После этого он бросил, а я полюбил велоспорт настолько, что увлек всю свою семью, друзей моего соседа, а впо-

следствии и его самого. А сейчас и в нашем коллективе сформировалась команда велосипедистов. Недавно мы побили рекорд – проехали тысячу километров по Кумысной поляне. Тогда я ее всю изучил, полюбил и понял, какое это на самом деле уникальное место, которое мы не ценим.

– Дмитрий Борисович, с какими мыслями и чувствами встретили юбилей предприятия?

– Проще возглавлять компанию, которая была создана три года назад и еще ищет себя. А когда понимаешь, что предприятие работает уже 100 лет – начинаешь задумываться, как сделать его еще лучше. Иногда задаешься вопросом: куда же лучше? Ведь столько умных людей здесь работало, столько выпустили продукции – за 100-летнюю историю чуть ли не в каждом дворе города живет человек, который имеет отношение к нашему заводу. Поэтому чувство одно – груз ответственности и тревоги за завтрашний день. Но так как рядом есть соратники, которых уже я сам воспитал, которые разделяют со мной взгляды и одержимы моими идеями, то работать – и интересно, и продуктивно, и можно идти в будущее достаточно смело. □

*Татьяна Саухина,
заведующая пресс-службой
Федерации профсоюзов
Саратовской области*





СЭГЗ – ЭНЕРГИЯ КРЫЛЬЕВ СТРАНЫ

В оборонно-промышленном комплексе России АО «Сарапульский электрогенераторный завод» прочно занимает место основного серийного производителя бортовых систем генерирования, управления и защиты электропитания, аэронавигационных и специальных огней и фар для авиационной техники, гидравлических приводов для ракетной техники.

Сегодня продукция предприятия поставляется в АО «РСК «МиГ», ПАО «Компания «Сухой», ПАО «Корпорация «Иркут», ОАО «КНААПО», АО «Авиастар-СП», ПАО «ВАСО», АО «Московский вертолетный завод им. М.Л. Миля», ПАО «Казанский вертолетный завод», ПАО «Роствертол», другие авиастроительные и авиаремонтные заводы. Завод неоднократно становился победителем конкурса «Лучший экспортер Удмуртской Республики».

Год рождения – 1942

История Сарапульского электрогенераторного завода началась в 1942 году, когда вышел приказ народного комиссара авиационной промышленности Алексея Ивановича Шахурина об организации производства электроагрегатов на строящемся авиационном заводе № 284. В мае на площадку прибыли первые специалисты и рабочие, чтобы организовать в Сарапуле работу нового завода. 21 мая прибыл первый эшелон с оборудованием. Первую свою продукцию – генераторы для пикирующих бомбардировщиков Пе-2 – завод выпустил в августе того же года.

Завод в полной мере испытал на себе все тяготы сурового времени, которое сформировало и закалило бойцовский характер заводчан – основателей предприятия, в чистом поле построивших заводские корпуса и рабочий поселок, самоотверженно

выполнявших напряженные производственные планы во имя Победы. За четыре года войны было поставлено 31359 комплектов системы генерирования на 10453 боевых самолета.

В последующие годы определилась специализация завода – генераторы переменного тока. На первом этапе это были вспомогательные электрические машины, а с начала 60-х годов авиация стала переходить на системы переменного тока, и завод стал поставщиком основных систем электропитания самолетов. В 80–90-е годы на этот тип электропитания перешли и вертолетчики.

Нарастивая темпы производства, осваивая все более сложные изделия, завод вышел на новую ступень своего развития, став мощным производственным комплексом.

В 1959 году директором завода был назначен Юлий Георгиевич Левиатов. Под его руководством

были освоены современные методы планирования и управления производством, динамично шли процессы механизации ручного труда, внедрения станков с ЧПУ, вычислительных комплексов.

Завод постоянно расширял номенклатуру спецпродукции. Работники осваивали выпуск бортовых систем энергоснабжения для всех типов летательных аппаратов, включая генераторы, преобразователи, двигательную автоматику, фильтры радиопомех, внутрикабинную систему сигнализации аварийных режимов, светотехнические приборы наружного освещения.

С наступлением реформ 90-х произошло резкое снижение объемов заказов на изготовление авиационной продукции, что заставило завод искать место на новых рынках. Руководством предприятия, в лице генерального директора Евгения Петровича



Сторонкина, был выбран курс на увеличение объемов производства гражданской продукции и товаров народного потребления. Был освоен выпуск электроинструмента, теплосчетчиков, купюрочетных машин, автономных сварочных агрегатов, калориферных печей и электростанций. Благодаря этому заводу удалось не только выжить в тяжелое время экономического реформирования, но и сохранить коллектив.

С 2000-х начался подъем промышленного производства. Вновь избранным президентом РФ В.В. Путиным была поставлена задача удвоения ВВП за десять лет. Принята государственная программа вооружений 2001 – 2010 гг.

В 2004 году предприятие возглавил Сергей Васильевич Мусинов – человек, получивший рабочую закалку на ЭГЗ, прошедший здесь все ступени профессионального роста. Под его руководством началась большая работа по модернизации производственных мощностей, внедрению нового прогрессивного оборудования с целью увеличения объема и повышения качества выпускаемых изделий.

При проведении ремонтных работ применен принцип комплексной модернизации. Обновлены металлообрабатывающее, сборочное производства авиационной техники, проведена реконструкция сложнейшего с точки зрения технологий цеха химических покрытий и термообработки. В 2014 году завод завершил строительство современного литейного комплекса. В результате масштабной реконструкции на предприятии создано абсолютно новое производство, оснащенное

современным технологическим оборудованием с внедрением передовых технологий мирового уровня. В 2017 г. завершилась реконструкция штамповочного производства.

Сегодня АО «СЭГЗ» располагает мощным технологическим потенциалом, включающим металлообрабатывающее, литейное, штамповочное, кузнечно-прессовое, обмоточно-намоточное, гальваническое, сварочное и инструментальное производства, современный испытательный комплекс, энергетическое, ремонтное и складское хозяйства. Все производства оснащены по последнему слову техники, внедрены высокопроизводительные станки ведущих мировых фирм Statomat, Leadwell, Traub, Amada, Puma, DMG-Mori, MoriSeiki. Технической политикой определены основные направления перевооружения и модернизации производственной базы, предусматривающие внедрение новых прогрессивных технологий и

обеспечивающие прирост производительности труда до 7–9% ежегодно.

Слово руководителю

Во время нашего визита на ЭГЗ генеральный директор Сергей Васильевич Мусинов находился в служебной командировке, поэтому на наши вопросы о сегодняшнем дне предприятия и его ближайших перспективах любезно согласился ответить исполняющий обязанности директора завода Владимир Аркадьевич Килин.

Начался наш разговор, как ни странно, с дел профсоюзных. Как оказалось, уже 44 года, с момента трудоустройства на Сарапульский электрогенераторный завод, Владимир Аркадьевич – член профсоюза. По его словам, на протяжении всех этих лет он плодотворно сотрудничает с профсоюзной организацией. И сейчас руководство предприятия придает немалое значение этому взаимодействию.



— Председатель профсоюзной организации участвует в рабочих совещаниях, получает информацию из первых уст, от него ничего не скрывается, он владеет всеми данными, — говорит В.А. Килин. — У нас очень наполненный колдоговор, и при его заключении с каждым разом возникает все меньше разногласий, потому что мы нашли баланс между интересами коллектива и руководства. А когда коллективный договор выполняется, реализуются и все производственные задачи.

Завод является градообразующим предприятием Сарапула, поэтому текучесть кадров здесь небольшая. Обучение рабочих по востребованным специальностям берет на себя завод, ведь на сегодняшний день профессиональных училищ в городе почти не осталось. Инженерно-технических работников для ЭГЗ готовят ведущие вузы республики и страны по целевым направлениям. Обучение, переподготовка и повышение квалификации работников занимают значительную часть бюджета предприятия.

Средняя заработная плата по итогам октября текущего года составила 42066 рублей, и это достаточно высокий показатель по городу. Также на ЭГЗ хороший социальный пакет и развитая социальная сфера.

Еще одно направление кадровой политики предприятия — «омолаживание» коллектива. Средний возраст работающих на ЭГЗ — 40 лет. На заводе в полной мере осуществляется преемственность поколений, опытные работники учат молодежь.

В свете проходящей в России пенсионной реформы возник резонный вопрос, как это отразилось на коллективе завода? В.А. Килин уверил, что работники предпенсионного возраста ущемлены не будут, им есть, чем заниматься. Они смогут без опасений доработать до пенсии и достойно уйти на заслуженный отдых.

Говоря о портфеле заказов на 2019 год, Владимир Аркадьевич подтвердил, что он сформирован и практически равен 2018 году. В структуре выпускаемой СЭГЗ продукции специальная техника занимает больший объем, чем гражданская продукция. Однако ситуация сегодня складывается так, что госзаказ снижается.

— В силу того, что Минобороны снижает заказы, в бюджете государства меньше денег выделяется на оборонку, происходит диверсификация производств. В.В. Путин в одном из своих выступлений говорил о необходимости наращивать объемы по выпуску гражданской продукции, и мы также предусматриваем это в «Программе развития АО «СЭГЗ» на период 2016–2020г.г.», — отметил В.А. Килин.

Наиболее перспективные направления гражданской продукции для ЭГЗ — лифтовое оборудование, электродвигатели, электротележки, электрооборудование для автомобилей и тестомесильные машины.

— Каждый год мы стремимся повышать производительность труда. Соотношение роста производительности к росту заработной платы четко отслеживается. Сейчас мы ограничили прием

на завод новых сотрудников, но специалистов востребованных профессий, без которых производству не обойтись, мы все равно принимаем. Если объемы работы будут расти, то вопрос дополнительного приема сотрудников вновь станет актуальным, — сказал В.А. Килин.

АО «Сарапульский электрогенераторный завод» входит в холдинг «Технодинамика».

— Пакет акций АО «СЭГЗ» в госкорпорации «Ростех» составляет 25%, и посредством этого холдинг «Технодинамика» участвует в управлении деятельностью завода. Имеющаяся кооперация между предприятиями, входящими в «Технодинамику» позволяет сотрудничать как в производственной сфере, так и в социальных вопросах коллективов. 12 апреля холдинг провел на СЭГЗ конкурс профмастерства по рабочим профессиям. Но мы рассчитываем на более высокий уровень сотрудничества в создании новых изделий — как специальной техники, так и изделий гражданского назначения.

Ежемесячно по предприятию подводятся итоги работы, куда входят показатели и по дисциплине, и по движению кадров. Эти итоги доводятся до всего коллектива на общих собраниях, где присутствуют и профсоюзные лидеры подразделений завода.

Руководство завода открыто к общению с коллективом. Когда генеральный директор делает обход основных производств, работники могут задать ему вопросы напрямую, также вопросы директору



задают и в письменной форме. Ежемесячно по плану директор проводит прием сотрудников по личным вопросам. В основном, обращения касаются материальной помощи, направления на обучение, жилищных вопросов. Регулярными стали встречи с Советом молодежи предприятия, на которых обсуждаются перспективы развития завода.

Первичка: только вместе мы – сила!

Численность коллектива СЭГЗ сегодня около 4500 человек. Уровень профсоюзного членства по данным на 1 октября составил 82%.

Профсоюзный комитет конструктивно сотрудничает с администрацией предприятия. На заводе действует коллективный договор – гарант социальной стабильности и устойчивой работы производства. Эта форма взаимоотношений администрации и трудового коллектива позволяет сохранять высококвалифицированные кадры, определяет основные направления и гарантии социального развития коллектива.

Помимо колдоговора в соответствии с Отраслевым соглашением по авиационной промышленности между работодателем и первичной профсоюзной организацией заключено соглашение о предоставлении *дополнительных* социальных льгот членам Профавиа, работающим на заводе.

– Когда меня в 2006 году избрали председателем, на предприятии уже действовал колдоговор, – рассказывает председатель первичной профсоюзной общественной организации СЭГЗ **Сергей Владимирович Коротков**. – В 2008 году мы приступили к разработке нового колдоговора. В это время как раз было принято обновленное Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности, и мы решили взять его за основу. Предлагали включить много новых пунктов, от этого существенно увеличивалась нагрузка на заводской бюджет. Тогда было много вопросов для обсуждения, дискуссий и споров со стороны работодателя. На начальном этапе было, как я помню, 111 спорных вопросов. Но через девять месяцев мы смогли выйти на конференцию без протокола разногласий и заключить коллективный договор, который через пару лет впервые был признан лучшим



среди промышленных предприятий Удмуртской Республики.

Залог такого взаимопонимания, по мнению С.В. Короткова, в том, что и руководители предприятия, и члены профсоюзного комитета воспитаны на заводских традициях и понимают, что нужно на предприятии человеку труда, какие у него приоритеты в зарплате, в социальной и производственной сферах.

Итоги выполнения колдоговора ежеквартально подводит двусторонняя комиссия, состоящая из представителей профсоюзной стороны и стороны работодателя. Комиссия готовит отчет о выполнении каждого пункта КД: сколько работников получили разного рода выплаты, компенсацию за вредность, молоко, сколько детей отдохнуло в лагерях, на базе отдыха, какие суммы потрачены... По мере необходимости комиссия вносит в колдоговор правки и дополнения, ориентируясь на изменения в законодательстве.

– Во главу угла профсоюзной работы мы ставим идеологию: везде и всегда, пользуясь случаем, говорим о том, что, благодаря объединению людей в профсоюз и поддержке большинства работников, профсоюзному комитету удается договариваться о предоставлении новых льгот и увеличении действующих выплат, – объясняет С.В. Коротков. – Мы благодарны членам профсоюза, а заводчанам, одобряющим работу профкома, но в тоже время не желаемым платить профвзносы, говорим, что неправильно занимать иждивенческую позицию, нужно поддерживать профсоюзную организацию! И вообще я

считаю, что быть членом профсоюза – моральная обязанность каждого работника электрогенераторного завода, как, впрочем, и других предприятий.

Показать свою сплоченность и солидарность члены профсоюза могут, принимая участие в коллективных действиях.

– 1 мая и 7 октября у нас традиционно проводятся коллективные действия, – говорит Сергей Владимирович. – Первомай – традиционное праздничное шествие в сопровождении оркестра, которое помимо шаров и флагов сопровождают транспаранты с требованиями к представителям власти, с обозначением тех проблем, которые волнуют людей. Заканчивается шествие митингом на центральной площади города перед зданием администрации, где представители профсоюзных организаций, администрации города, стороны работодателей имеют возможность высказаться. Профсоюзы города привлекают внимание к проблемам дефицита детских садов, детского отдыха, здравоохранения. В соответствии с резолюционными требованиями, органы власти принимают конкретные решения, реализация которых, порой, приносит положительные сдвиги в «расшивке» «узких» мест. Однако с каждым годом нам все сложнее становится договариваться о возможности озвучивать наши критические замечания. Представители власти считают, что 1 мая – это только праздник, и никакой проблематики с трибун звучать не должно. И во многих



других городах прослеживается, к сожалению, такая же тенденция.

С октября 2008 года по инициативе ФНПР в нашем городе проводились акции, приуроченные ко Всемирному дню действий за достойный труд, — продолжает С.В. Коротков. — До 2016 года это были полноценные митинги, на которых мы обозначали разного рода проблемы. Но почему-то с 2016 года ФНПР рекомендует объединениям организаций профсоюзов в регионах проводить эти мероприятия, прежде всего, в форме заседаний трехсторонних комиссий, которые раньше мы проводили без привязки к каким-либо акциям и датам. К сожалению, мы упустили хорошую инициативу. И в этом году в большинстве городов никакой акции не было.

«Работаем каждый день»

Одним из основных разделов коллективного договора и принципиально важным направлением работы профсоюзной организации является охрана труда и здоровья работников. Ежегодно между администрацией и первичкой подписывается соглашение, где прописаны конкретные мероприятия по улучшению условий труда работников. В каждом подразделении из числа профактивистов избраны 54 уполномоченных по охране труда, которые своевременно сигнализируют в профком и указывают руководителям подразделений на возникающие нарушения норм охраны труда. Их работа очень важна, так как от добросовестного исполнения их обязанностей зависит сохра-

нение здоровья, а порой и жизни заводчан.

— Когда я начинал работать в профкоме, — рассказывает технический инспектор труда профсоюза в г. Сарапуле **Алексей Николаевич Козлов**, — двери руководителей перед уполномоченными почему-то закрывались. После планомерной разъяснительной работы основная масса руководителей стала считать уполномоченных своими помощниками, а те представления, которые они выписывают — большой поддержкой, потому что руководитель не может уследить за всем, а на кону ни много ни мало — здоровье людей.

Деятельность уполномоченных курирует соответствующая комиссия профкома и цеховые комитеты профсоюза. Также на заводе есть комитет по охране труда, созданный на паритетных началах.

— За последние годы количество несчастных случаев на производстве снижается, — отмечает Алексей Николаевич. — Как ни странно, в большинстве страдают работники, имеющие стаж и опыт, но пренебрегающие технической безопасностью. Где-то невнимательность, где-то бывает, что работник страдает при выполнении работы, не характерной для его трудовой деятельности, не вдаваясь в подробности инструкции по охране труда и технике безопасности.

На сегодняшний день спецоценка условий труда проведена на 100%. По сравнению с аттестацией рабочих мест произошли некоторые изменения, но они не критичны. По словам А.Н. Козлова, всегда при проведении замеров вредных факторов специалиста-



ми, проводящими спецоценку, он старается присутствовать лично, чтобы проконтролировать, все ли верно сделано. «По некоторым профессиям приходилось доказывать и перед экспертом, и перед комиссией, что именно на этом рабочем месте есть те самые вредные производственные факторы, за которые положены гарантии и компенсации», — отмечает Алексей Николаевич.

В соответствии с коллективным договором работникам ЭГЗ сохранены гарантии и компенсации за вредные условия труда в большем размере, чем это предусмотрено трудовым законодательством. Так, остались дополнительные 14 дней отпуска вместо семи, доплаты за вредные условия труда по классам: 3.1 — 4%, 3.2 — 8%, 3.3 — 12%. Выдача работникам молока по нормам и сверх нормы регулируется приложениями к колдоговору.





При трудоустройстве работнику выдается два комплекта спецодежды, один комплект ежегодно заменяется. Периодически возникают проблемы по укомплектованию спецодеждой. Это связано с затяжной процедурой проведения аукционов, а соответственно с закупками и поставками. Но есть и большой плюс: при настоятельной просьбе и рекомендации профсоюзной организации на заводе была воссоздана работа прачечной — химчистка, стирка, обеззараживание спецодежды.

С 2011 года в штате профкома работает освобожденный юрист — **Наталья Игоревна Брызгалова**, которая имеет статус правового инспектора труда профсоюза. О ее профессионализме говорит то, что в 2015 году первичка СЭГЗ была признана победителем смотра-конкурса Российского проф-

союза трудящихся авиационной промышленности на лучшую производственную работу. Работа Натальи Игоревны с каждым годом все более востребована. Благодаря тому, что ЦК Профавиа занимается системным обучением юристов, она постоянно повышает свой профессиональный уровень.

— Информационная работа — обязательное условие, если хочешь достичь повышения уровня членства, — говорит С.В. Коротков. — Поэтому, когда в штат был принят специалист по работе с молодежью — **Татьяна Павловна Ларина**, она же стала вести информационное направление. В ее работу входит контроль за стендами в подразделениях и исполнением графика публикаций в СМИ: городских газетах, заводской газете «Наша жизнь», газете ФПур «Профсоюзы Удмур-

тии», журнале «Вестник Профавиа», профсоюзных сайтах всех уровней; ежеквартальное составление информационных отчетов, которые размещаются на стендах в подразделениях; объявления по заводскому радио; разработка агитационных листовок и плакатов; организация анкетирования работников.

Взаимодействие профсоюзной организации с пресс-службой завода закреплено в коллективном договоре.

— Согласно этой договоренности информация о деятельности профсоюзной организации появляется в каждом номере корпоративной газеты «Наша жизнь», а также публикуется на внутреннем интернет-портале предприятия, — рассказывает пресс-секретарь генерального директора, руководитель пресс-службы Сарапульского электрогенераторного завода **Григорий Леонидович Глухов**.



— Помимо формальной стороны взаимоотношений, между пресс-службой и профсоюзной организацией выстроены тесные рабочие и личностные отношения. Так, весной 2018 года сотрудники пресс-службы при поддержке работников профкома организовали и успешно провели онлайн-видеотрансляцию первомайского митинга, в котором принимали участие и представители руководства Профавиа, а также совместно подготовили пресс-релиз для СМИ.

Успешная социалка – успешное производство

Производственные и экономические результаты деятельности предприятия дают возможность руководству завода проводить социальную политику, охватывающую все сферы жизнедеятельности заводчан. Это обусловлено ответственностью руководства ЭГЗ как градообразующего предприятия Сарапула.

Особое внимание руководства завода направлено на программу «Здоровье». На территории предприятия работает здравпункт. Заключены договоры по добровольному медицинскому страхованию работников, занятых на производстве с вредными условиями труда. Организовано оздоровление персонала в заводском санатории-профилактории «Озон», который на сегодняшний день является одним из лучших лечебно-профилактических учреждений в республике. Ежегодно в профилактории «Озон» проходят лечение около 600 работников предприятия. Организуются специальные заезды и для ветеранов за-

вода. Оплата путевок составляет всего 10% от установленной стоимости. Основную сумму расходов за путевки оплачивает завод.

Заботится администрация предприятия об отдыхе и восстановлении здоровья детей работников. В профилактории «Озон» в летний сезон проходят лечение около 400 детей. Их активный отдых сочетается с принятием лечебных процедур и оздоровительной физкультурой.

Предприятие также ежегодно приобретает более 100 путевок для детей работников в загородный оздоровительный лагерь «Орленок». Родительский взнос за путевки составляет также всего 10% от стоимости.

На работу с детьми в профсоюзном бюджете на 2018 год запланировано 1,4 млн рублей – это и удешевление детских оздоровительных путевок, и поздравление будущих первоклассников с вручением ранцев и школьных принадлежностей, и организация конкурсов, коллективных походов в кино, цирк, театр и т.п. На новогодние подарки для детей от 1 года до 15 лет ежегодно выделяются средства из бюджета предприятия.

К 75-летию СЭГЗ открыл свои двери спортивно-оздоровительный центр, имеющий в своем составе тренажерный зал площадью 500 кв. м. с современным спортивным оборудованием, кардиоозону, зал функционального тренинга и единоборств, зал аэробики, йоги, танцевальный зал и студию для детей. Членом профсоюза предоставляется дополнительная скидка на посещение центра.

В 2011 году была восстановлена заводская база отдыха «Чайка». Сегодня это излюбленное место отдыха заводчан, где они имеют возможность отдохнуть как коллективами, так и семьями. И все это за 30% от стоимости путевки (на 2019 год для работников завода стоимость составит 510 рублей с человека в сутки с трехразовым питанием).

С 2015 года возрожден семейный отдых заводчан на Черноморском побережье. Ежегодно приобретает порядка 150 путевок, распределением которых между работниками предприятия занимается профсоюзный комитет.

Ежегодно проводится рабочая спартакиада среди подразделений предприятия по восьми видам спорта: легкая атлетика, шашки и шахматы, мини-футбол, лыжи, волейбол, плавание, настольный теннис, баскетбол. В городской Рабочей спартакиаде заводские спортсмены на протяжении многих лет занимают высшие ступени пьедестала почета. Они же защищают честь города в Рабочей спартакиаде республики.

С 2003 года возрожден заводской фестиваль художественной самодеятельности. С каждым годом растет число участников и профессионализм исполнения конкурсных номеров.

Сегодня АО «СЭГЗ» принимает активное участие в решении жилищных проблем заводчан. В рамках жилищной программы работникам предоставляются различные формы материальной поддержки: частичная компенса-



ция затрат на оплату процента по ипотечному кредиту, частичная оплата найма жилья для молодых специалистов и предоставление долгосрочных льготных ссуд и займов на строительство и приобретение жилья.

Создан заводской жилищный фонд коммерческого использования. Квартыры из этого фонда приобрели 44 молодые семьи заводчан с рассрочкой платежа на срок до 15 лет. Предоставлены долгосрочные льготные ссуды 40 заводчанам.

— В настоящее время специально для завода разработана новая жилищная программа, и строится дом, — рассказывает С.В. Коротков. — Заводчане, нуждающиеся в улучшении жилищных условий, могут написать заявление на имя генерального директора о предоставлении им беспроцентного займа сроком на 10 лет, который будет использоваться в качестве первоначального взноса при оформлении ипотечного кредита в банке. Эта сумма составляет порядка 10% от стоимости квартиры. При этом удерживаться из зарплаты займ начнет только спустя три года после того, как он выдан работнику. Более того, в программе прописано, что если у работника родился ребенок, то из суммы займа вычитается 50 тысяч рублей, если второй ребенок — еще 100 тысяч рублей. Когда с момента подписания договора о выдаче займа пройдет пять лет, то 20% от суммы остатка долга работнику минует, восемь лет — еще 50%. Т.е. при разумном подходе к делу, займ может стать не только беспроцентным, но и безвозвратным.

По работе и награда

Престиж рабочих профессий на предприятии повышается за счет проведения ежегодных конкурсов профессионального мастерства. Это давняя заводская традиция, которая, как и на многих предприятиях, в 90-е годы ушла в историю, но в 2000-х по инициативе директора производства Сергея Николаевича Кононина была возрождена. Сначала конкурсы проходили среди молодых сотрудников, но позже эта замечательная традиция распространилась на всех желающих. Сейчас конкурсы проводятся среди обмотчиков электрических машин, токарей, фрезеровщи-



ков, монтажников радиоэлектронной аппаратуры и приборов, операторов и наладчиков станков с программным управлением. При подготовке и проведении данных конкурсов самое активное участие принимают председатели цеховых профсоюзных организаций. Победители получают ценные подарки и премии, многим из них повышают квалификационные разряды.

Для работников инженерно-технических специальностей каждый год проводится научно-техническая конференция. Проекты, которые работники представляют на конференцию, должны быть значимыми для предприятия, направленными на улучшение производительности. После публичной защиты данные проекты внедряются на производстве. И от того, насколько успешен и полезен будет каждый из них, зависит, получат ли работники повышение разряда или установление надбавки к зарплате.

Для лучшего взаимодействия между старшим поколением и молодежью на заводе существует система, когда за каждым начинающим работником закрепляется наставник. В зависимости от того, какой производительности труда достигает ученик, наставник получает соответствующую доплату. После сдачи экзамена, ученику присваивается разряд, с ним заключается трудовой договор. Между наставником и учеником в большинстве случаев складываются теплые взаимоотношения, и даже после того, как молодой специалист сдал на разряд, профессиональное и личностное общение не прекращается.

Особое отношение на заводе и к передовикам производства: лучших из лучших чествуют на общем собрании коллектива, награждают, а их фотографии помещают на доску почета.

ЭГЗ — молодой

ЭГЗ — «молодое» предприятие, сегодня на заводе 40% работников в возрасте до 35 лет. Уровень профсоюзного членства среди молодежи выше общезаводского — 88,1%.

В 2007 году была проведена конференция молодых работников, где был избран первый состав Совета молодежи ОАО «СЭГЗ», пришедший на смену Совету молодых специалистов.

— Мы хотели привлечь к общественной активности больше молодых людей и образовали Совет молодежи по принципу: один представитель от каждого подразделения завода, — рассказывает С.В. Коротков. — Мы создали молодежную конференцию, которую организовал профком. Молодежь избрала лидера — Татьяну Ларину, после чего мы пригласили ее работать в штат профкома на должность специалиста по работе с молодежью. И поставили перед ней задачу: увеличение профчленства среди молодежи. С 2007 года мы стали вкладывать в бюджет первички средства на работу с молодежью, и тема мотивации профчленства стала прослеживаться во всех наших мероприятиях. Постепенно в профсоюз вступало все больше и больше молодых работников завода.

Жизнь молодежи стала более насыщенной, интересной и более



организованной. Активизация широкого круга молодежи предприятия дала положительные результаты, обеспечила обратную связь и оперативное решение вопросов, возникающих у работников в подразделениях.

Быть членом Совета молодежи престижно, потому что в общественной работе можно очень ярко проявить себя, что в свою очередь способствует продвижению по служебной лестнице. С. Коротков тоже в свое время был председателем Совета молодых специалистов. Недавно сложивший полномочия председателя Совета молодежи Александр Муштинкин также «вырос» и стал заместителем начальника отдела внешнеэкономических связей. Пожелаем удачи и вновь избранному председателю совета — Александру Никандрову!

Администрация завода и профсоюзная организация идут навстречу молодежи в решении всех возникающих проблем. В бюджеты предприятия и первички включены статьи расходов на работу с молодежью, ее социальную поддержку. В коллективном договоре действует раздел «Работа с молодежью», включенный в него по инициативе профсоюзной стороны.

Заводская молодежь занимает активную позицию в общественно-политической жизни предприятия, города и республики. Заводчане участвовали в формировании молодежного парламента при Госсовете Удмуртской Республики, в молодежном форуме «Новый взгляд», в образовательном форуме «Достояние республики», где защищали собственные социальные проекты и обсуждали реальные проблемы, с которыми сталкивается современная молодежь, и пути их решения.

На территории завода

Конечно, состоялась и экскурсия по предприятию. Специалисты профкома А.Н. Козлов и Т.П. Ларина показали нам литейный цех, цех по сборке электрокаров, обмоточно-намоточный, автоматизированный и механо-штамповочный цеха, чистые и уютные производственные помещения, душевые, комнаты приема пищи, оборудованные всем необходимым: холодильниками, микроволновыми печами, чайниками. Вся атмосфера говорит о том, что

о работниках на заводе заботятся не формально, и производство в надежных руках.

На ЭГЗ ведут свою деятельность 53 предцехкома. Мы поговорили с председателем цеховой профсоюзной организации отдела технического контроля, техником по качеству **Татьяной Ивановной Токаревой**. От этой женщины исходит такая позитивная энергия, что, находясь с ней рядом, понимаешь, почему процент профчленства в ее отделе 93%.



Общественной работой Татьяна Ивановна занимается давно: помнит те дни, когда еще была секретарем комсомольской организации. В цехком была избрана в 2006 году, а в 2008-м — председателем цеховой профсоюзной организации.

— Служба у нас необычная, — говорит Татьяна Ивановна. — Находятся все мои работники в 14 подразделениях завода, которые расположены в разных корпусах, а территория у нас большая. Цеховой комитет состоит из 16 человек, в него входят представители от каждого подразделения. После каждого общезаводского профсоюзного совещания, мы два раза в месяц обязательно собираем цехком. Всю информацию, которую нам дают на совещаниях, я размножаю, если это возможно, остальное доношу на словах. Но всегда отмечаю: читайте стенды, которые есть в цехах. Я считаю, что у меня сильная команда, каждый работает по своему направлению.

На вопрос «Как мотивировать людей заниматься профсоюзной деятельностью?» Татьяна Ивановна отвечает четко: «Они должны верить в то, что делают. И это их основная мотивация. Если я сама верю, значит я смогу убедить в этом другого».

— Отношения с начальником цеха у нас партнерские. Когда я стала предцехкома, мы с ним сразу договорились, что будем решать все вопросы глаза в глаза, — рассказывает Татьяна Ивановна. — Наш начальник — член профсоюза, что является важным показателем социального партнерства. Если у меня есть какие-то проблемы, я сразу иду к нему. Бывало, что «буксовали», но я не помню ни одного случая, чтобы в итоге мы не пришли к решению, удовлетворяющему обе стороны.

Он отвечает за рабочий процесс, ему важно это, но он понимает, что я отвечаю за моральный климат в коллективе, и одно без другого не работает.

— Взаимодействие со специалистами профкома и председателем у нас выстроено хорошо, — отмечает Т.И. Токарева. — Я являюсь членом президиума, поэтому, можно сказать, «варюсь в этой каше» постоянно. Знаю, что в любое время могу проконсультироваться по интересующим вопросам. Да и работники знают, что двери профкома открыты, и, если это необходимо, они всегда могут получить помощь.

Впереди у коллектива СЭГЗ большие планы по развитию производства, закреплению своих позиций и расширению присутствия в основной отрасли и на гражданских рынках. Благодаря масштабному перевооружению, внедрению новых технологий, слаженной работе коллектива, предприятие обеспечило себе задел на годы вперед. Для достижения поставленных целей у коллектива есть главное — желание всегда быть в лидерах! □

*Наталья Конакова,
ведущий специалист отдела
информационной работы
Профавиа*

СТОЛЕТИЕ НА СТРАЖЕ ОХРАНЫ ТРУДА



Наш профсоюз отметил 100 лет со дня образования инспекции труда в России. Считаю необходимым рассказать о тех, кто стоял у истоков формирования технической инспекции труда авиационной промышленности, об организаторах и активных ее работниках, которые вели большую повседневную деятельность по защите трудовых прав и законных интересов трудящихся.

История инспекции труда отмечает несколько основных этапов развития. После установления советской власти был принят ряд законов о труде. Одним из них стал Декрет об учреждении инспекции труда, который был принят 18 мая 1918 года.

Декрет об учреждении инспекции труда стал одним из важнейших государственных актов, который в том же 1918 году был положен в основу первого Кодекса законов РСФСР о труде. Вскоре после Декрета был принят «Наказ инспекции труда». Этот документ стал своеобразным прообразом современной Положения о технической инспекции труда.

23 июня 1933 года постановлением ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС «Об объединении Народного комиссариата труда СССР с ВЦСПС» было принято решение о слиянии Наркомтруда с ВЦСПС и их органов на местах. Этим постановлением профсоюзы в лице инспекции труда были наделены правами государственного надзора и контроля.

В авиационной промышленности с 1972 года отдел охраны труда возглавили Таций Александр Иванович и его заместитель Прудцев Юрий Александрович. Они координировали работу 10 технических инспекторов труда, а также инспекторов Кашири-

на С.В., Нефедовой С.В., Смирнова Г.С., Ткаченко И.В., Мягкова И.Г., Мучкина Ш.Н., Бродецкой Т.Н., которые осуществляли контроль и надзор обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, работы системы профилактических мер предотвращения травматизма и профессиональных заболеваний. Предприятия авиационной промышленности располагались по всей территории страны от Приморского края до Закарпатской области Украины.

До 1976 года существовал объединенный профсоюз оборонной и авиационной промышленности, в котором работала техническая инспекция труда, обслуживающая все оборонные и авиационные предприятия комплекса. Руководило работой предприятий комплекса соответствующее министерство.

В 1976 году решением правительства СССР на базе Министерства оборонной промышленности были созданы два министерства: Министерство оборонной промышленности и Министерство авиационной промышленности (МАП). Были организованы два новых профсоюза, в том числе профсоюз работников авиационной промышленности. В это же время была сформирована и техническая инспекция труда профсоюза. В соответствии с положением, технические инспекторы закреплялись за конкретными предприятиями отрасли по всему Советскому Союзу, территориально находились в регионах, но при этом являлись штатными работниками аппарата Центрального комитета.

Численность инспекции определялась количеством работников обслуживаемых предприя-

тий на одного инспектора. Примерный норматив составлял 10 000 работников на одного инспектора. В некоторых случаях одно предприятие обслуживали два инспектора, например, металлургическое предприятие в г. Верхняя Салда Свердловской области.

В то время общая численность инспекции составляла более 180 человек, кроме того, в составе инспекции были доверенные врачи профсоюза, которых насчитывалось более 50 человек. Такое строение было обусловлено тем, что финансирование инспекции производилось из фонда социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а само социальное страхование находилось полностью в ведении профсоюзов, начиная с уполномоченных в профсоюзных комитетах предприятий до отдела социального страхования в ЦК профсоюза.

В это время техническая инспекция труда профсоюзов была наделена государственными полномочиями — привлечением к административной ответственности путем наложения штрафов и выдачей обязательных к исполнению предписаний об устранении нарушений законодательства об охране труда и представительных в соответствующие органы о привлечении должностных лиц предприятий к ответственности вплоть до уголовной.

Поскольку инспекторы были прикреплены к конкретным предприятиям, существовала специальная процедура представления инспектора руководителю предприятия путем вручения специальной «Верительной грамоты». «Верительная грамота»



предоставляла инспектору беспрепятственный проход на территорию предприятия в любое время суток. Также оформлялась возможность прохода на территории с портфелем. Инспектору выдавался специальный именной пропуск. После оформления на предприятии всех формальностей, на одном из совещаний директора инспектора представляли всем руководителям подразделений. В дальнейшем это позволяло оперативно решать все вопросы по устранению недостатков по охране труда в подразделениях.

В то время у инспекторов были большие права. Был такой случай, когда директор предприятия игнорировал требование технического инспектора, и за это инспектор оштрафовал его на один рубль (максимально инспектор мог наложить штраф не более 10 рублей). Постановление о штрафе инспектор вывесил на «Доску позора» в проходной и опломбировал ее. Данное постановление провисело около часа, в течение которого директор позвонил инспектору, доложил об устранении нарушения и попросил снять постановление с доски.

Особым методом воздействия инспекторов на нерадивых руководителей были представления в партком предприятия. В то время партийные органы на предприятиях пользовались огромными правами. Взыскание по партийной линии было равносильно отстранению от занимаемой должности.

В тот период техническими инспекторами применялась практика комплексных проверок. В них участвовали не только представители ЦК профсоюза, но прокуратуры и партийных органов. Например, в 1983 году по инициативе ЦК профсоюза была проведена комплексная проверка одного из предприятий авиационной промышленности. Акт проверки содержал более 400 требований об устранении нарушений законодательства об охране труда. Была составлена справка, которая стала предметом рассмотрения на совещании у директора и на собрании профсоюзно-хозяйственного актива. По итогам обсуждения был составлен план мероприятий, выделено финансирование. На ряд должностных лиц наложены штрафы, а прокуратурой вынесены частные определения.

Вопросы охраны труда были настолько значимыми, что регулярно результаты проверок технических инспекторов труда рассматривались на заседаниях Восьмого Главного управления Министерства авиационной промышленности. Рассматривались все случаи травматизма с тяжелыми последствиями и смертельным исходом.

По представлениям технических инспекторов труда приказами по Управлению объявлялись выговоры генеральным директорам либо их заместителям. Такие жесткие меры в дальнейшем позволили сократить производственный травматизм в два раза.

Можно приводить множество примеров добросовестного и принципиального отношения технических инспекторов труда к своим обязанностям. Более 20 лет, начиная с 1983 года, исполнял обязанности главного технического инспектора и возглавлял отдел охраны труда ЦК профсоюза **Сухарев Игорь Михайлович**. Вместе с ним инспектировали отрасль шесть технических инспекторов труда, среди которых были Сергеев С.Я., Бондарев А.И., Дьяченко В.Я., Куликов Ю.Н. и Степанов С.Ф.

В этот период в отрасли трудились более 100 технических инспекторов труда. Они владели информацией о состоянии дел по охране труда в подконтрольных им предприятиях и профсоюзных организациях и могли своевременно представлять сведения о состоянии дел и готовить предложения для формирования вопросов на заседания президиума ЦК профсоюза, совместные решения коллегии министерства и президиума ЦК профсоюза и ВЦСПС, с другими министерствами и ведомствами страны.

С 1987 года техническую инспекцию возглавил **Дьяченко В.Я.**, при этом четыре технических инспектора труда — Сергеев С.Я., Семенов В.И., Кирсанов А.А. и Куликов Ю.Н. — вели каждодневную работу по защите законных прав и интересов работников. Работа осложнялась из-за ухудшавшейся и находившейся в целом в неудовлетворительном состоянии государственной политики и законотворчества в области охраны труда, которая подрывала основы социальных прав и гарантий трудящихся. Без достаточных оснований снижались

социальные гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда.

В Самарском регионе в это время трудились главный технический инспектор труда Копытин Борис Иванович, главный технический инспектор труда Шишаев Николай Иванович и технический инспектор труда **Халаим Николай Иосифович**, который и сегодня возглавляет службу охраны труда предприятия.

В планы работ технической инспекции включались мероприятия из решений ЦК КПСС, постановлений правительства, ВЦСПС, приказов Министерства авиационной промышленности, совместных решений коллегии министерства и президиума ЦК профсоюза, направленных на снижение производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, повышение культуры производства. При этом особое внимание уделялось безопасности труда на тяжелых и опасных производствах, в том числе в строительстве, металлургии, на гальванических производствах, в транспортных и погрузочно-разгрузочных цехах. Регулярно проводились проверки состояния условий труда, производственного травматизма и культуры производства, как в целом по главному управлению министерства, так и по отдельным предприятиям, производствам и цехам. В первую очередь проверки проводились на тех предприятиях, где был отмечен рост производственного травматизма с летальным исходом и отмечались случаи роста общего уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В этих проверках принимали участие технические инспекторы труда ЦК профсоюза, работники отдела охраны труда, главных управлений и предприятий, представители отраслевых НИИ и КБ министерства, обкомов и профкомов профсоюза. Материалы проверок рассматривались на совместных заседаниях коллегии министерства и президиума ЦК профсоюза, на заседаниях президиумов ЦК профсоюза. При этом заслушивались отчеты руководителей Главного управления министерства, предприятий, технических и научных работников НИИ и КБ, руководителей обкомов и председателей профсоюзных комитетов предприятий

отрасли. По итогам заседаний за упущения в работе по охране труда, допущение роста травматизма руководители, на предприятиях которых были отмечены недостатки, привлекались к дисциплинарной ответственности, намечались мероприятия по устранению нарушений. Сведения о происшествиях и тяжелых случаях травматизма еженедельно докладывались руководством служб охраны труда на заседаниях у руководства ЦК профсоюза.

Отмечая 100 лет со времени образования инспекции труда в России, необходимо сказать, что каждый технический инспектор труда внес большой вклад в создание здоровых и безопасных условий на предприятиях нашей отрасли. Дьяченко В. Я. проработал в инспекции более 12 лет. Королев Б.К., Кадыков Н.Г., Тиманов В.А., Самохин А.А., Бондарев А.И., Бондарь М.Г. более 15 лет отдали делу охраны труда. Мы и сегодня с благодарностью пользуемся их опытом и методами работы. Нельзя не сказать теплые слова в адрес Трунякова А.П., Данильченко В.С., Стрельцова Р.А. и Горчакова В.Н., которые готовы были идти грудью на «баррикады», защищая безопасность и здоровье работников.

Состоявшийся в марте 1990 года Учредительный съезд профсоюзов РСФСР поставил перед российским профсоюзным движением задачи по кардинальному изменению принципов работы профсоюзов в области социальной защиты работников.

Выполняя решения съезда и осознавая необходимость изменения отношения к охране труда, ФНПР в порядке законодательной инициативы внес в Верховный Совет Российской Федерации проект закона «Об охране труда». Этот законопроект положил начало разграничению полномочий между государством и профсоюзами. С его принятием принципиально поменялись формы и методы деятельности профсоюзов по контролю за состоянием охраны труда.

В июне 1994 г. состоялось заседание исполкома Генерального совета ФНПР, на рассмотрение которого был вынесен вопрос «Об организации и осуществлении профсоюзами контроля за соблюдением законодательства по охране труда и окружающей среды». Постановлением исполкома от 16

июля 1994 г. № 5-5 было утверждено Положение о технической инспекции труда ФНПР, в котором были определены организационное строение технической инспекции труда и основные направления ее деятельности. Было утверждено Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице профсоюзного комитета по охране труда, «Рекомендации по организации и осуществлению профсоюзами контроля за соблюдением законодательства по охране труда и окружающей среды на предприятии». Таким образом, был создан фундамент по формированию системы работы профсоюзов по охране труда в новых условиях.

Движение России к рыночной экономике и смена модели взаимоотношений работника и работодателя, работодателя и государства привело к пересмотру действующего законодательства, регулирующего вопросы труда, охраны труда, охраны окружающей среды, а также пересмотру нормативно-правовой базы и созданию новой. Одним из первых законов, который подвергся пересмотру, был Закон № 5602-2 от 6 августа 1994 года «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда».

В этой связи перед профсоюзами встали новые задачи:

- не допустить снижения гарантий, предоставленных гражданам и профсоюзам действующим законодательством;
- создать правовые условия для расширения социально-трудовых прав граждан.

В 1995 году, в самые непростые и тяжелые для страны и для профсоюзного движения времена возглавил техническую инспекцию труда **А.В. Санков**. В этот период происходило разрушение технической инспекции труда. В аппарате ЦК профсоюза был один главный технический инспектор труда.

В июне 1998 года по инициативе профсоюзов был принят закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев. Он позволил установить новые правовые, экономические, организационные основы защиты работника, пострадавшего на предприятии и членов их семьи.

Период с 1998 по 2001 годы ознаменовался большими переменами. Во времена перестройки в стране происходит разрушение

не только строя, но и технической инспекции труда. 2001 – 2005 годы характеризуются началом восстановления технической инспекции в Профавиа. В 2001 году в отрасли было только пять технических инспекторов труда.

В 2002 году возглавил техническую инспекцию труда Профавиа **Елисеев Юрий Константинович**, который основной своей задачей считал скорейшее восстановление технической инспекции труда. В период его руководства были утверждены технические инспекторы труда в регионах, где базировались крупные предприятия, профсоюзные организации которых находились в непосредственном обслуживании ЦК профсоюза.

У истоков стояли технические инспекторы труда профсоюза Козлов Николай Михайлович (Нижний Новгород), Тимофеев Валентин Дмитриевич (Республика Башкортостан), Федосов Виктор Иванович (г. Санкт-Петербург), Разоренова Елена Николаевна (г. Екатеринбург), Шургин Виталий Васильевич (г. Рыбинск), Калинин Владимир Сергеевич (г. Самара) и Трубицин Виктор Федорович (Московская область).

В 2002 году были утверждены техническими инспекторами труда Красноперов Борис Дмитриевич (г. Пермь), Дидыченко Валерий Геннадьевич (г. Москва), Хахалова Лидия Васильевна (г. Верхняя Салда).

В 2003 году были наделены статусом технического инспектора труда Шевелев Валерий Леонидович (Московская область), Сингалулин Касым Гумерович (Республика Татарстан), Горячевская Надежда Витальевна (г. Киров) и Горшкова Наталия Дмитриевна (ЦК профсоюза). Продолжилось дальнейшее формирование технической инспекции труда.

Можно приводить множество примеров добросовестного и принципиального отношения технических инспекторов труда к своим обязанностям. Меняются методы и стиль их работы. Сегодня необходимо осваивать методы и стиль социального партнерства. Многие из инспекторов постсоветского периода успешно их освоили. В первую очередь хочется отметить Калинин В.С. и Нечитайлова В.Г., умело сочетающих такие инструменты социального партнерства, как «кнут и пряник».



Хорошие традиции и результаты работы следует отметить в Башкирском, Татарском, Ростовском, Самарском, Саратовском, Свердловском, Кировском, Нижегородском регионах и Пермском крае. По итогам смотра на звание «Лучший технический инспектор Профавиа» лучшими были признаны Козлов Н.М., Шевелев В.Л., Власов В.М., Тимофеев В.Д., Поляков С.М., Музыка С.Г., и Ефимова Н.П. Многие из них сегодня активно продолжают служить такому благородному делу как охрана труда.

Особенно хочется отметить таких технических инспекторов как Шевелев В.Л., Шургин В.В., Сурнин А.П., Медведева В.М., Разоренова Е.Н., Дидыченко В.Г., Сингауллин К.Г., Колегова М.С., Зотченко В.С., Калякулин Р.В., Емельянов В.А., Богданов В.С., Лушников В.В., Козлов Н.М., Прорехин Л.Г., Буцковский С.В., Мельников О.Г. Многие из них награждены грамотами ВЦСПС и ФНПР, ЦК профсоюза и знаками за активную работу в профсоюзах.

Сегодня продолжается работа по дальнейшему формированию технической инспекции труда Профавиа. Для меня остается главной задачей – продолжить работу по дальнейшему укреплению технической инспекции труда, усилить оперативное руководство техническими инспекторами труда, добиться эффективной работы каждого технического инспектора, каждого уполномоченного по охране труда.

В отрасли действует «Регламент проведения независимой экспертизы условий труда профсоюзными экспертами», который является приложением к Положению о технической инспекции труда Российского профсоюза

трудящихся авиационной промышленности. Практика проведения независимой экспертизы применяется в республиках Башкортостан и Татарстан, в Нижнем Новгороде и других регионах России. На основе экспертных заключений, которые легли в основу исковых заявлений в суд по вопросу назначения досрочной пенсии по Списку №1 и №2, были защищены законные права работников в части назначения досрочных пенсий.

И в завершение хотелось бы рассказать о большой, важной и значимой работе, которую провел профсоюз, работу которую ни один из отраслевых профсоюзов никогда не проводил.

Жизнь не стоит на месте, в производство внедряются новые технологии, появились ранее отсутствовавшие вредные производственные факторы, воздействие которых требует применения более эффективных средств защиты, поэтому в авиационной промышленности назрела необходимость разработки и утверждения новых норм спецодежды. Они были крайне необходимы для отрасли, так как действующие в основном базировались на нормах, разработанных в еще 1962 году. Профсоюзом было принято решение о разработке новых отраслевых норм спецодежды. Они разработаны и изданы при полном финансовом сопровождении нашего профсоюза.

Нормы утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.06.2017 года №507н, зарегистрированы Минюстом РФ 29.08.2017 г. №48008. Это, несомненно, будет способствовать снижению травматизма и профессиональной заболеваемости,

сохранению жизни и здоровья человека труда – члена профсоюза.

Сегодня техническая инспекция труда насчитывает 47 технических инспекторов труда, которые продолжают бороться с травматизмом, добиваются улучшения условий труда работников отрасли, благодаря этим преданным своему делу людям в профсоюзе не теряются наши замечательные традиции.

Осталось немногим более года до славного юбилея нашего Профсоюза. Надеемся, что техническая инспекция ознаменует это событие новыми успехами в деле защиты законных прав и интересов работников – членов профсоюза.

Молодое поколение инспекторов, продолжая традиции, совершенствует стиль инспекторской работы. Большую роль в этом играет опыт учителей, коллег и товарищей, которые боролись с травматизмом и добивались улучшения условий труда работников отрасли. Отрадно осознавать, что их огромный опыт и усилия были востребованы и дали свои замечательные результаты. Огромное им спасибо за жизнь и здоровье не одной сотни спасенных от смерти и увечья работников, за помощь семьям пострадавших на производстве работников!

Все мы надеемся, что славные традиции технической инспекции нашего профсоюза, которому в октябре 2019 года исполнится 85 лет, будут продолжены сегодняшними инспекторами труда с еще большей энергией и усердием. □

*Н.Д. Горшкова,
главный технический
инспектор труда Профавиа*



Первичная
профсоюзная
общественная
организация
ПАО «ЭЛЕКТРОПРИБОР»

60 лет

ОТ ИСТОРИИ К СОВРЕМЕННОСТИ

Как все начиналось

Ровно 60 лет назад, в декабре 1958 года на нашем заводе возникла профсоюзная организация. Тогда завод «Электроприбор» еще строился и назывался «Организация п/я 64». К концу 1958 года количество сотрудников предприятия перевалило за 200 человек. Была подготовлена база для запуска серийного производства, госкомиссией приняты инструментальный, штамповочный и ремонтный цехи, а также административное здание. Молодой, амбициозный коллектив был полон энтузиазма и в атмосфере трудового оптимизма готовился к большим свершениям. Одновременно с профсоюзной создаются партийная и комсомольская ячейки, что являлось неизменным атрибутом производственной жизни тех лет. В мае 1959 года завод выпустил первую серийную продукцию. Начался большой славный путь предприятия. Профсоюзная организация неизменно шла рука об руку с заводом, пережила с ним взлеты и падения и до сих пор стоит на страже интересов трудового коллектива.

Первым председателем профсоюзной организации стал слесарь-сборщик К.Д. Быстров. В то время председатели избирались на год. Вообще, интересно, что в те времена профсоюз на заводе принято было именовать «завко-

мом». Такое название можно и сейчас услышать из уст «ветеранов» завода.

На профком была возложена большая часть социальной и культурно-массовой работы: отдых и оздоровление работников и их детей, проведение культурно-массовых мероприятий, организация работы детских садов и пионерского лагеря, распределение жилья. Профсоюзный комитет занимался организацией социалистического соревнования, конкурсов профмастерства, решал производственные вопросы. Как выразился бывший председатель профкома Н.М. Скворцов, «все вопросы, касающиеся жизни человека от рождения до смерти, были в поле нашего зрения».

На пути к социальному партнерству

После распада Советского Союза изменился общественно-политический уклад жизни, экономика встала на капиталистические рельсы. Завод переживал непростые времена: люди месяцами не получали зарплату. Нелегко было всем — в том числе и профсоюзной организации. Главным для нее тогда было сохранение завода, рабочих мест. В самый тяжелый момент середины 90-х гг. профком подставил свое плечо, предоставив расчетный счет для выплаты заработных плат работникам, чтобы те

средства, которые все-таки были у завода, не уходили в счет погашения долгов, а шли людям.

Пережив «лихие 90-е», профсоюзная организация окрепла, набралась опыта и новых идей. Из «элемента системы» она постепенно стала превращаться в «социального партнера». Главной задачей профсоюзной организации стала защита социально-трудовых прав и интересов работников. Основой социального партнерства стал коллективный договор.

На рубеже веков профком начал возрождать славные традиции советских времен — проведение заводских спортивных праздников, молодежных слетов, смотров самодеятельности и конкурсов профмастерства.

Именно в 90-е годы профсоюзная организация приобрела главный свой актив — людей, которые сохранили ее в непростые времена и смогли сделать одной из лучших в регионе.

Нам всем пришлось пережить еще один непростой момент — попытку «рейдерского захвата» предприятия. С тех пор прошло уже 10 лет, но профсоюзная организация гордится тем, что тогда со всей ответственностью включилась в борьбу. И победила. Завод сохранили.

Первичка сегодня

На сегодняшний день профсоюзная организация завода объединяет



2/3 работников, состоящих в 26 цеховых организациях. В состав профкома входят 17 человек. При профкоме работает институт уполномоченных по охране труда в количестве 17 человек, в штате имеется правовая инспектор труда. При профкоме действует заводской Совет ветеранов, члены которого состоят в профсоюзе.

Главные задачи профсоюзной организации сегодня — установление справедливой и достойной заработной платы, контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением трудового законодательства, защита прав и интересов работников. Профком участвует в организации и проведении оздоровительных, спортивных, культурно-просветительских мероприятий, способствует реализации каждым работником — членом профсоюза конституционных прав на труд и отдых.

Но главное для любой профсоюзной организации сегодня — это отвечать вызовам времени, идти в ногу с изменениями и грамотно реагировать на те проблемы, которых ранее не было. Задачи, поставленные сейчас перед профсоюзной организацией, все усложняются. Мы «в ответе за все», что происходит в стране, регионе, на рабочем месте. Поэтому фраза бывшего председателя нашей организации, приведенная в начале статьи, актуальна и сейчас. Но если в советское время у профсоюзов было много действенных рычагов, то сейчас за каждый вопрос приходится биться: будь то выступления против пенсионной реформы или локальные споры о комнатах приема пищи на предприятии.

Коллективный договор, заключенный на 2017–2019 гг., значительно расширяет перечень дополнительных льгот и гарантий работников. При его обсуждении были учтены большинство предложений работников. Сейчас уже с уверенностью можно говорить, что действующий коллективный договор — это шаг вперед по сравнению с прежним и основа конструктивного и эффективного социального партнерства.

С 2014 года средняя зарплата на заводе соответствует основному критерию, заложенному в Отраслевое соглашение по авиационной промышленности: превышает 4 прожиточных минимума трудоспособного населения в регио-

не. Так, за 1-е полугодие 2018 года средняя заработная плата на «Электроприборе» — 40616 руб., что составило 4,3 прожиточных минимума. Средняя заводская зарплата на 2/3 превысила среднюю по Тамбовской области.

В новый коллективный договор были заложены пункты, обеспечивающие рост заработной платы работников. Это пункт, который позволяет индексировать заработную плату всех категорий работников не реже раза в год



на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги в регионе, и пункт, предусматривающий в системе стимулирования труда вознаграждение работникам по итогам работы за год (так называемая «тринадцатая»).

Оба этих пункта работодателем выполняются. Зарботная плата работников проиндексирована с 1 июня 2018 года. Индексация заработной платы прошла на нашем предприятии впервые, и генеральным директором принято решение проводить ее ежегодно.

На заводе эффективно работает профсоюзный контроль за состоянием охраны труда. Институт уполномоченных по охране труда насчитывает 17 человек и охватывает все крупные подразделения предприятия. Ежеквартально старший уполномоченный проводит заседания, на которых подводятся итоги работы, уполномоченные предоставляют планы работы на предстоящий квартал и отчитываются за предыдущий. За первое полугодие текущего года уполномоченные по охране труда выдали 16 представлений об устранении выявленных нарушений, все из которых выполнены.

Каждый член профсоюза может рассчитывать на бесплатную юридическую консультацию, помощь в составлении документов и представительство в суде. С 2013 года в штате профсоюзной организации работает юрист. В 2015–2017 гг. при помощи профсоюзного юриста было выиграно 7 судебных процессов. Правовая помощь была оказана более 30 членам профсоюза. За первое полугодие 2018 года оказана помощь 4 работникам в подготовке

документов в суд. Профсоюзный юрист ведет личный прием членов профсоюза по трудовым и иным юридическим вопросам.

Одно из основных направлений работы профсоюзной организации — социальная защита членов профсоюза. На сегодня это является важным мотивационным фактором. И здесь на первый план выходят не столько традиционные «социальные инструменты» — материальная помощь, льготы на санаторно-курортное лечение, сколько новые, обусловленные сложившейся в регионе, да и в стране в целом, социально-экономической ситуацией. Сейчас в профсоюзном комитете обсуждается вопрос о создании кассы взаимопомощи. Этот незаслуженно забытый многими институт социальной защиты стал не только эффективным инструментом в социальной поддержке своих членов, но и действенным элементом мотивации осознанного профчленства. Мы изучаем опыт коллег из организаций нашего профсоюза, у которых такая касса создана и успешно работает.

Особое место уделяется работе с молодежью. Коллектив завода заметно омолодился, средний возраст сейчас немногим превышает 40 лет. Поэтому именно молодые рабочие и специалисты составляют главный актив предприятия. Профсоюзный комитет намерен создать Совет молодежи. Он будет иметь финансирование для реализации собственных проектов.

Возможности личностного, профессионального, спортивно-творческого развития членов профсоюза реализуются через участие в различных конкурсах и

мероприятиях (отраслевых, региональных и заводских). В начале 2000-х профком возродил традиции проведения заводских летних и зимних спортивных праздников. Для молодых работников с 2008 года организуются молодежные слеты, а начиная с 2016-го года, члены профсоюза принимают участие еще и в туристических слетах. Ежегодно профсоюзная организация увеличивает количество мероприятий с целью вовлечь большее количество своих членов в общественную работу и досуг. Уже традиционным стал профсоюзный турнир по боулингу, «на ура» прошли игры в пейнтбол, лазертаг, соревнования по картингу, велопробеги. Ежегодно проводятся турниры по футболу и настольному теннису. Большой ажиотаж вызывают совместные просмотры популярных фильмов.

В юбилейный год мы решили провести серию мероприятий, посвященных 60-летию профсоюзной организации. В канун праздника 8 Марта состоялась встреча с женщинами-ветеранами, где в теплой и дружеской обстановке профсоюзные активистки делились воспоминаниями за чашечкой чая и слушали специально подготовленную для них концертную программу. Впервые на заводе прошла интеллектуальная игра «Зигзаг удачи». В мае состоялся велопробег. В июне прошел спортивный праздник с полностью обновленной игровой и развлекательной программой. Осенью запланирован еще ряд юбилейных мероприятий.

60 лет — дата круглая, она говорит не только о славном прошлом, но и о возможностях эффективной работы в будущем. Ведь не даром столько времени профсоюзная организация была на страже интересов трудового коллектива. Потенциал, заложенный поколениями, вместе с энергией и идеями молодежи, непременно даст результат в будущем. Отмечая юбилей, профсоюзная организация завода «Электроприбор» полна идей, нацелена на конструктивное социальное партнерство и защиту трудовых прав своих членов. □

*С.В. Пуговкин,
ответственный
за информационную работу
ППОО ПАО «Электроприбор»,
г. Тамбов*



Доплата или улучшение условий труда – ЧТО ЛУЧШЕ?

Система предоставления гарантий и компенсаций за вредные условия труда базируется на результатах оценки условий труда работников, которая в последние годы серьезно изменилась.

Еще на этапе разработки Закона о специальной оценке условий труда (далее СОУТ), как на уровне трехсторонней комиссии, так и при обсуждении его проекта в регионах, отмечалась его жесткость по отношению к работникам, высказывалась масса замечаний и предложений по его доработке. Однако после «косметической» доработки проекта закон был принят и введен в действие, а утвержденная месяц спустя методика не стыковалась с гигиеническими нормативами, вводила целый ряд ограничений по учету вредных производственных факторов, воздействующих на работников, что явно не способствовало реальной оценке влияния условий труда работников на их здоровье и, по сути, предоставила работодателям возможность экономить за счет снятия с работников ранее установленных гарантий и компенсаций без реального улучшения условий их труда.

Понимая, что реализация данного закона неизбежно затронет интересы большого числа работников, мы сосредоточили усилия на необходимости провести оценку условий труда максимально полно и объективно, активно использовать механизм социального партнерства, поскольку многие работодатели понимали сложившуюся ситуацию.

С этой целью регулярно проводились семинары-совещания для председателей профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда и руководителей служб охраны труда предприятий с участием представителей

государственных органов, организаций, проводящих СОУТ, экспертов и специалистов в этой области. На этих мероприятиях определялись узкие места и болевые точки при проведении СОУТ, выработывались пути решения возникающих проблем, первоочередное внимание уделялось усилению профсоюзного контроля за проведением СОУТ на всех ее этапах, безусловной реализации прав работников в ходе ее проведения.

В подразделениях предприятий проводились собрания работников, где им разъяснялся порядок и последствия проведения СОУТ и их права в ходе этой работы.

Тем не менее, в ряде случаев мы столкнулись с нарушениями процедуры проведения СОУТ, как на этапе идентификации вредных производственных факторов, так и при проведении измерений их уровней. В этих случаях, как правило, проводились дополнительные замеры уровней вредных производственных факторов, а иногда и внеплановая спецоценка.

С серьезными проблемами при проведении СОУТ мы столкнулись на экспериментальных и опытно-испытательных предприятиях ввиду неритмичности их работы и разбросанности рабочих зон. Пример: предприятие находится в Московской области, а львиная доля работы — на заводах-изготовителях или в воинских частях, разбросанных по всей стране. Разные условия труда, разная техника. Где, как и как часто проводить замеры?

По состоянию на начало текущего года по авиационным предприятиям Московской области СОУТ проведена на 60% рабочих мест. В целом количество работников, чьи условия труда квали-



В.Л. Шевелев,
главный технический инспектор
труда профсоюза
в Московской области

фицированы как вредные или опасные, уменьшилось на 10% и составило 5781 человек. При этом 80% случаев снижения класса условий труда обусловлено особенностями методики и только 20% — улучшением условий труда, что, безусловно, вызывает негативную реакцию работников.

Один из наиболее важных с точки зрения работников вопрос — применение результатов СОУТ, т.е. предоставление гарантий и компенсаций за вредные условия труда. Степень остроты этого вопроса на конкретном предприятии во многом зависит от ранее сложившейся практики предоставления гарантий и компенсаций, но общий тренд состоит в уменьшении количества работников, которым предоставляются дополнительные отпуска и сокращенное рабочее время, при увеличении числа работников, получающих доплаты за вредные условия труда.

На ряде предприятий в результате переговоров с работодателями удалось сохранить в том или ином виде ранее установленные гарантии и компенсации за условия труда работникам, в том числе и тем, чьи условия труда признаны допустимыми.

Особое внимание со стороны профсоюзных организаций уделяется реализации переходных положений. В то же время, в результате проведения СОУТ уже прекращены отчисления на досрочную пенсию за 180 работников.

Как правило, работники с пониманием относятся к лишению или снижению размера компенсаций при условии реального улучшения условий труда, и в этом направлении многое делается. Так, например, по результатам СОУТ в АО «Камов» количество «вредников» уменьшилось на 34 человека, но при этом снижение класса условий труда у 32 работников произошло в результате реализации мероприятий по улучшению условий труда. Естественно, это не вызвало роста социальной напряженности в коллективе.

На ряде предприятий в последние годы проведена серьезная реконструкция производства, вводится в строй новое прогрессивное оборудование, сложилась и совершенствуется система управления охраной труда. Ежегод-

но предприятия расходуют на реализацию мероприятий по охране труда значительные средства. Результатом этого является стабильное снижение уровня производственного травматизма, крайне редкие случаи профессиональных заболеваний работников.

В то же время, возможности предприятий в части обеспечения безопасных условий труда далеко не исчерпаны и многие из них носят организационный характер. Не случайно причиной более чем 70% несчастных случаев на производстве является неудовлетворительная организация работ.

Внедрение риск-ориентированного подхода, по сути, предполагает снижение надзорных и контрольных функций государственных органов и перенесение центра тяжести этой работы непосредственно на предприятия. Это требует серьезного повышения уровня организации работ по охране труда и в первую очередь производственного контроля во всех его аспектах. При обеспечении приоритета в этом направлении контроля на участках с относительно высоким производственным риском важно не упускать из поля зрения условия труда на остальных рабочих местах.

Значительную роль в организации работ в области охраны труда играют службы охраны труда предприятий, однако более чем на половине наших предприятий на сегодняшний день они не полностью укомплектованы.

Обеспечение безопасности труда — процесс двухсторонний. Не случайно государственные требования к системе управления охраной труда предусматривают обязательное привлечение работников к управлению охраной труда, их личную заинтересованность в обеспечении безопасности труда. Трудовое законодательство возлагает на работников определенные обязанности по соблюдению норм и правил охраны труда. К сожалению, далеко не единичны случаи нарушения работниками трудовой и производственной дисциплины, пренебрежения правилами безопасности труда.

Весьма показательны в этом смысле результаты расследования тяжелого несчастного случая, произошедшего на одном

из предприятий. Две штамповщицы (сдельщицы), рабочие места которых находятся рядом, получили одинаковое рабочее задание, однако штамповать изделия стали вдвоем на одном рабочем месте, что категорически не допускается правилами безопасности: одна из работниц вставляла в штамп заготовку и вынимала изделие, а вторая приводила в действие пресс. В результате рассогласования их действий первая из них лишилась кисти руки. Но самое поразительное в этой истории то, что работница, которая нажимала кнопки включения прессы, уже имела негативный опыт: ранее в результате несчастного случая она потеряла фаланги двух пальцев.

Вопросы ответственного отношения работников к безопасности организации труда, обязательности выполнения ими норм и правил охраны труда не менее важны, чем выполнение работодателем своих обязанностей в этой области. Без этого амбициозная цель нулевого травматизма, сохранения здоровья работников в процессе их трудовой деятельности просто недостижимы.

На одном из наших предприятий результаты проведения СОУТ вызвали несогласие работников двух цехов, и для этого были основания: замеры уровня вредных производственных факторов производились при неполной производственной загрузке. По результатам внеплановой СОУТ, проведенной на 45 рабочих местах по требованию профсоюзного комитета, условия труда 35 работников были признаны вредными, что соответственно привело к назначению им гарантий и компенсаций за условия труда. Через месяц заходим на один из участков — вентиляция на рабочих местах не включена, выданная спецодежда используется не полностью. Так что же больше повлияет на здоровье этих работников — компенсации или условия труда? Это не противопоставление, и вопросы сохранения здоровья работников должны решаться комплексно во всех аспектах, но, безусловно, создание безопасных условий труда, максимально возможное снижение влияния вредных производственных факторов является нашей главной задачей. □



Плацдарм есть. НАДО ИДТИ ДАЛЬШЕ

Что мотивирует работников вступать в профсоюз и каковы их ожидания от членства в некоммерческой организации? Почему люди, не один год состоявшие в профсоюзе, принимают решение выйти из его рядов? Какими качествами должен обладать профсоюзный лидер и как построить взаимоотношения с администрацией, чтобы выполнить уставные задачи и не нанести ущерб производственной деятельности? Эти и другие вопросы постоянно волнуют тех, кто по зову сердца взял на себя нелегкое бремя общественной работы и стремится развивать свой коллектив, делая его жизнь более качественной и интересной.

Конечно, однозначных ответов и готовых рецептов нет и не может быть. Как нет одинаковых людей, нет равных по численности, гендерному составу и выполняющих работу одного профиля организаций, имеющих, к тому же, свою производственную специфику и традиции. На наш взгляд, председатель цеховой организации профсоюза в первую очередь должен привлекать активных неравнодушных людей для создания команды единомышленников, вести их к общим целям, постоянно учиться, перенимая положительный опыт своих коллег.

В профсоюзной организации главной бухгалтерии ПАО «ОДК-Сатурн» на момент подготовки этого материала состояло 65 человек, что составляет 51,59% от числа работающих в службе. На своих собраниях, обсуждая порой самые разные вопросы, мы часто поднимаем темы мотивации и профсоюзного членства. На одном из собраний провели опрос среди присутствовавших. В анкетировании приняли участие 53 человека, средний возраст которых составил 35 лет. Две трети указали, что имеют высшее образование.

Интересно было проанализировать ответы. Например, на вопрос «Почему вы являетесь членом профсоюза?» 54% опрошен-

ных ответили, что в расчете на защиту своих прав, 31% — по убеждению, 15% — надеются на материальную поддержку. Были и такие ответы, как «По традиции» и «Не задумывался». В то же время, все анкетированные отметили авторитет цехового комитета в коллективе, и это помогает не терять настрой на дальнейшую активную работу.

В Федеральном законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» написано, что профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. А известны ли рядовым членам профсоюза принципы построения, а также цели и задачи профсоюзных организаций всех уровней? На вопрос, какой вид деятельности профсоюза наиболее интересен, 59% опрошенных ответили, что

это культурно массовые и спортивные мероприятия, и только около 25% — защита социально-трудовых прав, 10% — представление интересов трудящихся в органах власти различных уровней, 3% — оказание правовой поддержки членам профсоюза, 3% — коллективно-договорное регулирование. Вывод: многие люди «застряли» в прошлом и думают, что профсоюз — это только путевки в санатории и детский лагерь. Значит, нужно больше показывать результаты конкретных дел по защите интересов человека труда перед властями всех уровней и по отстаиванию законных прав работников, заложенных в трудовом законодательстве, соглашениях и коллективном договоре.

При подготовке к анкетированию мы считали, что информационная работа в нашей цеховой организации налажена хорошо. В прошлом году у нас обновился информационный стенд, на котором регулярно размещаются объявления о профсоюзных



мероприятиях, релизы совещаний профсоюзного комитета ППОО «Сатурн». Выбираем наиболее важные и интересные новости ФНПР, отраслевого профсоюза, областных и городских профсоюзов, вывешиваем газету «Наш профсоюз» и многое другое. О деятельности нашей профсоюзной организации (как первички предприятия, так и цехкома главной бухгалтерии) регулярно печатаются заметки в областной газете «Голос профсоюзов», на сайтах Ярославского объединения организаций профсоюзов и Профавиа, в журнале «Вестник Профавиа», в группе первичной профсоюзной организации в социальной сети ВКонтакте. На корпоративном портале есть страница «Профком», которая постоянно пополняется самыми свежими и актуальными новостями. После каждого культурно-массового и спортивного мероприятия, проводимого профкомом, мы готовим фотоотчеты с места событий, по итогам календарных периодов размещаем справки о финансировании нашей профсоюзной организацией различных программ. Несмотря на это, 15% анкетированных ответили, что им не хватает информации о деятельности профсоюзов! Получив такие результаты опроса, мы поняли, что необходимо менять структуру информации, учитывая запросы членов проф-

союза и возможности пользования различными информационными каналами.

Глубокому анализу подлежат ответы на вопрос о причинах нежелания работников вступать в профсоюз. По мнению действующих (!) членов профсоюза, в основном, это неверие в возможности профсоюза по защите прав работников — 52% опрошенных. 23% респондентов указали, что людям жалко отдавать взносы. 19% уверены, что работник может самостоятельно защитить свои права. 6% видят причину в отсутствии системной работы по вовлечению в профсоюз. И это мнение людей, состоящих в профсоюзе! Что же говорить о тех, кто не задумывается о деятельности профсоюзной организации?

Только в этом году профсоюзы добились многих значимых побед. Это право «вредников» на досрочную пенсию, включение в комиссии по присвоению ведомственных наград представителей выборных профсоюзных органов, повышение МРОТ до величины прожиточного минимума. Единственная сила, которая мобилизовалась и последовательно отстаивает свою позицию (согласно мнению 90% населения страны) в отношении порядка и условий реформирования пенсионного законодательства — это опять-таки профсоюзы. Органы

власти это хорошо понимают и поэтому всячески препятствуют выходу в информационное поле, и прежде всего на телевидение, голоса двадцатимиллионной армии членов профсоюза.

В современном демократическом мире нельзя замалчивать нерешенные проблемы, особенно в сфере «социального договора». Действия «низов» и «верхов» могут вылиться в нарушение баланса в обществе. Отсюда в числе задач профсоюзных лидеров и активистов является своевременное реагирование на изменяющиеся условия жизни, поиск новых резервов для защиты членов профсоюза от произвола и непродуманных действий работодателей и органов власти. Важно добиваться системных изменений, повышающих уровень жизни, чтобы оправдать возложенные на нас надежды. Завоевав уважение и доверие наших товарищей, нельзя останавливаться на достигнутом — это лишь плацдарм для увеличения профсоюзных рядов и выхода на новые рубежи борьбы за права трудящихся. □

*А.С. Калинин,
профорганизатор
по информационной работе
ППОО «Сатурн» Профавиа
С.В. Рыжкова,
председатель цехового
комитета главной бухгалтерии
ПАО «ОДК-Сатурн»
г. Рыбинск*



В организациях профсоюза уже не первый год для повышения мотивации профсоюзного членства развивают программы по использованию дисконтных карт, предоставляющих членам профсоюза различные скидки. Хороший опыт в этом направлении, в частности, накоплен в Пермской краевой организации Профавиа, в первичной профсоюзной организации Новосибирского авиационного завода имени В.П. Чкалова. Сегодня мы рассказываем об аналогичном опыте первички Арзамасского приборостроительного завода.

ПРОГРАММА ПРИВИЛЕГИЙ

На Арзамасском приборостроительном заводе продолжается работа по реализации проекта «Профсоюзный дисконт». Сотрудники уже получили более 5000 скидочных карт. О том, какое дальнейшее развитие получит программа, рассказал председатель первичной профсоюзной организации АПЗ Александр ТЮРИН.

– Александр Николаевич, с августа этого года начала действовать «Дисконтная программа» для приборостроителей, состоящих на учете в профсоюзной организации АО «АПЗ». Как долго шла подготовка?

– Сейчас работа по проекту идет полным ходом. На данный момент в ней принимают участие 16 профсоюзных организаций Арзамаса, а это более 15 тысяч жителей. Мы как координаторы программы взяли на себя большую часть обязательств по развитию проекта. На подготовительные мероприятия ушло около года, постепенно набирался материал, составлялась база участников и партнеров программы. Специалисты профкома АПЗ отвечали за подписание договоров с партнерами программы, дизайн и изготовление дисконтных карт, сбор и отправку списков.

– В чем преимущества данной программы?

– Проект предназначен для повышения социальной защищенности членов профсоюза и включает в себя ряд маркетинговых мероприятий, направленных на предоставление различных

ми организациями скидок владельцам дисконтных карт, следовательно, она позволит сэкономить денежные средства приборостроителей. Также подобной программой нам хотелось усилить мотивацию профсоюзного членства.

– Как выглядит карта члена профсоюза АПЗ?

– Она является индивидуальной, именной, с указанием номера профсоюзного билета. С момента получения карта работает во всех магазинах из списка партнеров проекта. Денег за годовое обслуживание не требуется, она полностью бесплатная. Распространение карт на АПЗ прошло организованно, их получили все члены профсоюза через председателей цеховых комитетов.

– Кто сегодня является партнером программы «Профсоюзный дисконт», в каких магазинах и организациях можно получить скидки?

– На данный момент обладатели карт могут смело получить скидки у 97 партнеров, которые предоставляют льготные цены на свои товары и услуги. Это автомобильные сервисы; центры здоровья и красоты; организации, связанные со строительством, предоставляющие бытовые услуги; фирмы, занимающиеся продажей стройматериалов; магазины продуктов, одежды и обуви, аксессуаров, игрушек, ювелирных изделий, товаров для дома; аптеки. В числе партнеров и фирмы по организации досуга, туристические агентства, кафе. Размер скидки от 3 до 20% в соответствии с условиями договора, при-

чем перечень организаций постоянно пополняется.

Актуальную информацию о партнерах программы можно посмотреть в социальных сетях «ВКонтакте» (vk.com/diskontkartaprofsoyuz) и «Одноклассники» (www.ok.ru/group/54473685467204).

– А если в магазине отказываются предоставлять скидку по данной карте?

– В начале работы проекта такие случаи были. Один раз магазин не числился в программе «Профсоюзный дисконт», и покупатель оказался неправ. В другом случае – после обращения к руководителю организации вопрос был решен для нас положительно, найдено взаимопонимание с обеих сторон.

– Если человек потерял карту или только поступил на работу, как быть?

– Для вновь пришедших на АПЗ работников и вступивших в профсоюз карты будут изготавливаться один раз в квартал согласно спискам. Сюда же будут добавлены фамилии тех, кто по каким-либо причинам утратил карту или сменил фамилию. В случае увольнения с предприятия карта сдается под роспись предцехкома и аннулируется. У заводчан – членов профсоюза, увольняющихся на пенсию, скидочная карта остается на руках, ею по-прежнему можно пользоваться.

Цифра:

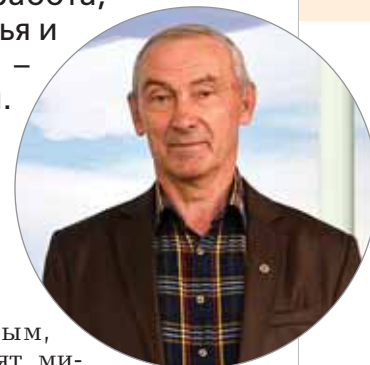
Сегодня на АПЗ в профсоюзной организации состоит 5 365 человек. □

Пресс-служба АПЗ,
г. Арзамас



К охране труда – С ПРИНЦИПАЛЬНЫХ ПОЗИЦИЙ

Основная задача технического инспектора труда профсоюза – контроль исполнения работодателем требований законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, а также выполнение норм коллективного договора и соглашений на всех уровнях общественного контроля. Пожалуй, нет более благородной цели в деятельности профсоюзной организации. Для Владимира Сергеевича Зотченко, технического инспектора труда профсоюза на Иркутском авиационном заводе, это ежедневная кропотливая работа, направленная на создание безопасных условий труда, охрану здоровья и жизни работников. Сделать ее системной и, главное, эффективной – задача непростая. Однако Владимиру Сергеевичу это удается. Центральным комитетом профсоюза трудящихся авиационной промышленности В.С. Зотченко признан победителем по итогам смотра работы технических инспекторов труда за 2017 год и ему присвоено звание «Лучший технический инспектор труда Профавиа».



Сам Владимир Сергеевич считает, что высокая награда – это результат совместной работы большого коллектива. Чтобы каждое рабочее место на предприятии было под контролем, на Иркутском авиационном заводе имеется отдел охраны труда и техники безопасности (отдел 335), а в профсоюзном комитете не один десяток лет работает комиссия по охране труда. В цехах и отделах избраны 112 уполномоченных по охране труда. Их право на проведение проверок закреплено приказом по заводу. Все они прошли обучение в областном учебном центре профсоюзов, ежегодно для прохождения специальных курсов туда направляются все вновь избранные уполномоченные. Процесс получения знаний продолжается и в ходе проводимых с уполномоченными по охране труда один раз в два месяца рабочих совещаниях в профкоме.

Каждый первый вторник месяца на ИАЗ – профсоюзный день охраны труда, когда цеховые комитеты, уполномоченные по охране труда проводят плановые проверки по единой тематике. Это могут быть вопросы готовности к работе в зимних условиях, содержания санитарно-бытовых помещений, использования средств индивидуальной защиты, организации питьевого режима и т.д. Результаты проверок поступают в профком, анализируются.

Выявленные нарушения берутся на контроль, при необходимости оформляются предложения уполномоченного по охране труда или предписания технического инспектора. Ежегодно на заседаниях профсоюзного комитета ПАО «Корпорация «Иркут» с участием ответственных руководителей завода рассматриваются 5–6 вопросов, связанных с охраной труда и выполнением мероприятий колдоговора. Координирует работу уполномоченных комиссия профкома по охране труда, председателем которой является В.С. Зотченко.

Большинство уполномоченных по охране труда и членов комиссии профкома по охране труда – ответственные, активные и неравнодушные. Именно благодаря этим людям работа идет в гору. Без таких помощников как Ю.Г. Федосеева, А.В. Яковцев, Л.Е. Фильберт – членов комиссии по охране труда, а также уполномоченных по охране труда Ю.И. Осипова, А.Ю. Морозова, И.Ю. Чупина, А.П. Белизова, Т.М. Унрайн и целого ряда других, говорить о каких-либо успехах было бы невозможно. Они постоянно стоят на страже здоровья работников, создания для них нормальных условий труда на нашем производстве. Многие работники понимают важность этого дела, с уважением относятся к коллегам, которые стремятся сделать их труд более безопасным,

комфортным, не проходят мимо нарушений, добиваются улучшений. Но не все и не всегда... Иногда сознательно, а чаще по недомыслию, кое-кто полагает, что инструкции и правила охраны труда, техники безопасности тормозят производство, писаны не для них, а значит, можно в какие-то моменты обойтись без спецодежды, защитных очков, виброперчаток, каскетки... Не понимая, что это прямой путь к травмам и нанесению ущерба своему здоровью.

Неслучайно охрана труда и техника безопасности на заводе стали неотъемлемой частью любых производственных процессов. А правила и инструкции – это лишь часть большой системы сохранения жизни и здоровья работников предприятия, которая включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Это гарантия сохранения здоровья и жизни работников предприятия! Вопросы по охране и улучшению условий труда всегда в числе самых важных в работе заводской профсоюзной организации.

В.С. Зотченко пришел на профсоюзную работу более 20 лет назад. В 1994 году он был избран



заместителем председателя профкома, а с 2011-го трудится в должности технического инспектора труда профсоюза. В стиле его работы — создавать системный подход и постоянно искать пути более эффективного решения стоящих перед ним задач, акцентируя свое внимание на нерешенных проблемах. На его рабочем столе Трудовой кодекс, стопки инструкций, требующих внимательного изучения, множество папок с результатами проверок по подразделениям, под стеклом — график принятой на заводе трехступенчатой системы контроля, в ежедневнике — перечень актуальных вопросов. Постоянно кто-то из работников предприятия нуждается в квалифицированной консультации инспектора профкома, и наша беседа несколько раз прерывается на телефонные переговоры, разговоры с посетителями. Успевая все, Владимир Сергеевич рассказывает о важнейших принципах работы комиссии на заводе.

— Комиссия по охране труда в нашей профорганизации занимается не только охраной труда, а участвует и в работе по формированию коллективного договора и контролю за его исполнением. Такое сочетание считаю уместным, учитывая, что значительную долю колдоговора составляют мероприятия по охране и улучшению условий труда, — отмечает В.С. Зотченко. — Можно сказать, это наша заводская конституция, и необходимость ее обязательного исполнения ни у кого не вызывает сомнений.

Кстати, надо отметить большую работу администрации завода и корпорации, всего трудового коллектива по реализации заложенных в колдоговоре взаимных обязательств. Например, много лет исполняются на хорошем уровне, реализуются практически полностью мероприятия по охране и улучшению условий труда. Во многом потому, что еженедельно по пятницам у заместителя технического директора ИАЗ Кошкарковского А.А. заседает комиссия, на которой эти вопросы рассматриваются и конкретные исполнители отчитываются о ходе выполнения работ.

Для комиссии по охране труда одной из приоритетных является цель сведения к минимуму случаев травматизма на производстве и профзаболеваний. И в этой работе, неоспоримо, главное оружие труда — это слово. На самом деле работникам предприятия только кажется, что они знают, как вести себя на рабочих местах, о безопасности своего труда они задумываются редко. И чтобы эти мысли в головах тружеников стали громче, чтобы, прежде чем приступить к выполнению своей задачи, человек хоть на секунду задумался о собственной безопасности, нужно постоянно вкладывать в его голову предупредительную информацию. Во время инструктажей они знакомятся с правилами пожарной безопасности, планом эвакуации из здания, условиями осуществления трудовой деятельности при работе с электрическими приборами или механизмами, изучают

основания применения средств защиты и другие требования безопасности.

— Главный фактор успешной работы комиссии профкома — это тесное сотрудничество и взаимовыручка всех, кто принимает в ней участие, — уверен уполномоченный по охране труда Андрей Морозов. — Владимир Сергеевич Зотченко — это наш «информационный центр», он владеет информацией в полном объеме и всегда подробно, грамотно освещает требующие внимательного изучения моменты. Его отзывчивость, спокойствие и рассудительность, огромный опыт работы — все это очень помогает в работе. Таким и должен быть человек, защищающий интересы других людей: внимательный к людям, принципиальный и дипломатичный.

Нелегкая эта работа: заботиться и охранять здоровье и жизнь почти 13 тысячам человек, работающим на Иркутском авиационном заводе. Но профсоюзная организация и ее представители легкими путей не ищут, их профессиональное кредо: «Чтобы оценить дорогу, нужно ее пройти». □

*Марина Киселева,
корреспондент газеты
«Иркутский авиастроитель»
Фото автора*



К ПРОФСОЮЗНОМУ ЮРИСТУ – ПО ВСЕМ ВОПРОСАМ!



Целью повышения мотивации профсоюзного членства профком Сарапульского электрогенераторного завода гарантирует помощь членам Профавиа при обращении в суд и при составлении различных документов, проводит консультации по вопросам, связанным с трудовым, семейным, налоговым, земельным законодательством, с законодательством по защите прав потребителей.

О некоторых делах судебных, рассмотренных в этом году, рассказывает правовой инспектор труда профсоюза Наталья БРЫЗГАЛОВА.

— Члены профсоюза обращаются ко мне с разными вопросами. Бывает, что задают такие, ответы на которые дать сразу просто невозможно. Приходится изучать предмет от «самых корней», смотреть практику рассмотрения аналогичных дел, советоваться с коллегами, искать варианты решения проблемы, в том числе, если это возможно, минуя судебные органы.

Вот один из примеров. Обратилась ко мне работница завода, которая планировала закончить свою трудовую деятельность, уйти на заслуженный отдых и переселиться в Крым, поближе к родственникам. Решила продать свою квартиру. Но выяснилось, что за последние 8 лет квартира претерпела серьезные изменения: была изменена ее внутренняя планировка и пристроен балкон с калиткой на улицу (квартира располагалась на первом этаже). Срок выданного ранее разрешения на строительство давно истек. Законодательство (Жилищный кодекс) претерпело существенные изменения за последние годы. Без сохранения жилого помещения в перепланированном и реконструированном состоянии в судебном порядке не обойтись никак.

Я стала совместно с будущим пенсионером готовить материалы для подачи соответствующего заявления в суд. Позиция управления архитектуры и градостроительства города Сарапула была однозначной: возражать (в ходе устройства балкона якобы



были заглушены вентиляционные отверстия из подвала, наличие двери (калитки) не было предусмотрено проектом и т.д.). Суд же сразу обратил свое внимание на то, что имели место именно реконструкция и изменение границ помещений в многоквартирном доме, и задал резонный вопрос — как докажете, что было получено согласие всех собственников помещений в многоквартирном доме?

Для того чтобы добиться решения суда, которое позволило бы узаконить перепланировку и реконструкцию, пришлось проделывать много работы не совсем юридического характера:

■ добиться передачи дела от одного судьи другому судье;

■ наладить контакт с работниками службы жилищно-коммунального хозяйства, чтобы найти старые документы, такие как реестр собственников и решения собраний о полномочиях «старшего по дому»;

■ неоднократно встречаться с кадастровым инженером, убедить его в необходимости повторно выехать на объект, чтобы предоставить суду техническое заключение, которое дало бы возможность суду убедиться в том, что вентиляция при устройстве балкона не была нарушена;

■ даже убедить и научить, как на время «замаскировать» дверь, ведущую с балкона на улицу.

А чего стоило убедить суд в том, что согласие всех собственников



помещений на реконструкцию легитимно? Ведь Жилищный кодекс не говорит ничего о том, в какой форме должно быть выражено это согласие.

Заседания суда откладывались несколько раз. В конце лета на последнем судебном заседании наши доводы на возражения управления архитектуры и градостроительства были убедительны настолько, что управление признало факт законности произведенной перепланировки и реконструкции.

В настоящее время решение суда о сохранении квартиры в перепланированном и реконструированном состоянии вступило в законную силу. Покупатели на такую необыкновенную квартиру, документы на которую полностью соответствуют закону, нашлись быстро. Договор купли — продажи мы составляли в кабинете профкома (и покупатель, и продавец — члены профсоюза).

Недавно я позвонила бывшей владелице квартиры — предмета многодневного спора в суде, она уже несколько месяцев живет в Крыму и с благодарностью вспоминает эту историю.

Если и возникают какие-либо спорные вопросы, касающиеся трудового законодательства, работники профкома предпринимают все возможное, чтобы их урегулировать в рабочем порядке.

Был еще один запоминающийся случай летом 2018 года: в профком за консультацией обратилась работница завода, член профсоюза. Суть дела в следующем: умер ее бывший муж, отец

ее восемнадцатилетней дочери. Дочь обратилась в Пенсионный фонд за назначением социальной пенсии по случаю потери кормильца. В назначении пенсии ей было отказано.

Дело в том, что право на социальную пенсию по случаю потери кормильца предусмотрено для детей в возрасте до 18 лет, а также старше этого возраста, обучающихся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет. Но в связи с тем, что на дату смерти отца дочь достигла 18 лет, необходимо было также доказать факт ее нахождения на иждивении умершего кормильца.

Покойный официально трудоустроен не был. Деньгами дочери помогал, но отдавал их наличными, никаких документов, подтверждающих передачу денег, естественно, не составлялось. Никто и не думал, что подобные документы когда-либо могут понадобиться. При обращении в Пенсионный фонд девушка прикладывала к своему заявлению в качестве доказательства факта иждивения письменные объяснения своей матери и матери покойного, то есть ее бабушки. Но, к сожалению, на лиц, рассматривавших заявление о назначении пенсии, объяснительные должного впечатления не произвели, факт иждивения не подтвердили.

Я решила, что целесообразно без промедления и обжалования решения об отказе в отделении Пенсионного фонда РФ по Удмуртской республике обратиться в суд с соответствующим иском.

Составленное исковое заявление не было объемным. В нем мы изложили свою позицию, сослались на расчет, который подтвердил, что одной заработной платы матери не хватило бы, чтоб оплатить все нужды, потребности и матери, и дочери. Также указали, что факт иждивения истица намерена доказывать свидетельскими показаниями.

Назначили судебное заседание. Основная задача теперь состояла в том, чтобы как следует поработать со свидетелями. Во-первых, определить их круг, ведь здесь не может быть случайных людей. Во-вторых, определить, о чем следует говорить суду. Свидетелями по делу привлекли маму истца, обеих бабушек и соседку. Обсудили со свидетелями все буквально до мелочи, каждую деталь (как передавались деньги, на что расходовались, откуда свидетелям стали известны те или иные обстоятельства, которые они своими показаниями подтверждают).

Дело рассмотрели за одно судебное заседание, суд в своем решении указал, что «показания свидетелей соответствуют предъявляемым процессуальным законодательством требованиям относимости и допустимости. Оснований ставить под сомнение показания указанных свидетелей, данные в ходе судебного заседания, не имеется. Свидетелями даны правдивые показания, и они подтверждают, что на момент смерти Л.К.Ю. его дочь Л.А.К. являлась нетрудоспособной и не имела самостоятельного источника средств к существованию. Также подтвержден факт осуществления трудовой деятельности ее отцом и постоянной помощи дочери за счет своих доходов».

Пенсия дочери нашей работницы была назначена с момента первоначального обращения. Решение суда Пенсионным фондом не оспаривалось.

Получаешь огромное удовлетворение от вида результата проделанной работы и довольных лиц тех, кто обращался за помощью в профсоюз. □



ПРИМЕРОМ ЖЕНЩИНЫ СИЛЬНЫ...



В любой организации бухгалтерия занимает особое место. Сказывается специфика работы, конфиденциальность, а еще это, как правило, женское «царство» со своими непростыми взаимоотношениями профессионалов с сильными характерами. В полной мере это относится к главной бухгалтерии ПАО «ОДК-Сатурн», где под руководством трех мужчин трудятся 123 женщины.

В связи со сложившейся организационной структурой наши сотрудники находятся в разных подразделениях предприятия. Общие собрания в предыдущие годы проходили редко, и мы в основном знали друг друга по рабочим телефонным разговорам (можно сказать, по голосу). За последние шесть лет у нас произошли качественные изменения и сложился дружный коллектив. Мы очень любим свою работу, сохраняем и приумножаем традиции, поэтому стараемся не обижаться на смешные, добрые или не очень, иногда едкие высказывания в свой адрес. Обо всем этом хочется рассказать.

С середины 90-х годов после смены политического курса страны изменились и производственные отношения. Профсоюз перестал заниматься распределительными функциями, а опыта в действительной защите прав трудящихся и в борьбе за их права ни у кого не было. Мы на себе почувствовали дискриминацию профсоюзного движения со стороны прежних хозяев предприятия, когда любые, даже самые робкие попытки заявить о нарушениях со стороны администрации жестко ею пресекались. Началось давление на профсоюзных лидеров и на тех, кто пытался добиться справедливости. В этих условиях наши ряды начали покидать члены профсоюза. На начало 2012 года в цехоме главной бухгалтерии состоял только 41 человек из 126 работающих. Тогда же, вместе со сменой руководства «Сатурна», произошла смена актива в нашем профсоюзном цеховом комитете. Председателем цехкома была избрана С.В. Рыжкова, а в его состав

вошли казначей Е.Н. Кульпинова, профгруппорг Н.С. Павлова, уполномоченный по охране труда Е.Н. Соловьева.

Весь коллектив с любопытством ждал: будут ли перемены? А перед новым цеховым комитетом стояло множество вопросов: «Что делать?», «Как сплотить коллектив?», «С чего начнем?», «Как повысить численность организации?».

Впереди был праздничный день 8 Марта. Вспоминая знаменитое изречение кота Матроскина, что совместный труд объединяет, мы решили, что для нас объединением станет совместный отдых. Работа закипела.

Хорошо известно, что российские женщины — не только умницы-красавицы, но и прекрасные хозяйки-рукодельницы. Первым нашим опытом стал конкурс «Золотые ручки», который провели для всего коллектива, собравшись в актовом зале. Наконец, бухгалтеры увидели друг друга, так сказать, в лицо. Наши коллеги раскрылись с неожиданной стороны, показывая свои подделки. Чего там только не было: вышивки, куклы «Тильды», домашние заготовки на зиму, картины маслом, вязаные игрушки, картинки на разделочных досках, сделанные методом выжигания, изделия из валяной шерсти, декупаж и многое другое. Всех участниц наградили дипломами и вкусными подарками, кроме этого, был учрежден приз зрительских симпатий. Получилось весело, празднично, по-домашнему. Этот конкурс стал доброй традицией с ежегодными новинками. В один год к конкурсу добавились поздравления не только от администрации главной бухгалтерии, но и от каждого ее отдела: пели, стихи читали, сценки ставили. Мы создавали фильмы о наших женщинах с поздравлениями от мужчин, работающих в службах, которые непосредственно взаимодействуют с бухгалтерией, и многое другое.

После первого мероприятия в цехком посыпались отзывы: «На-

конец-то мы знаем, как выглядит бухгалтер цеха», «Какие у нас девчонки классные!», «Это ж надо, какие рукодельницы!» и т.д.

1 мая — ежегодная акция профсоюзов! Естественно, мы не могли обойти это значимое мероприятие. Ведь нам не безразличны маленькие зарплаты, безработица и т.д. и т.п. теперь на площадь им. П.Ф. Дерунова приходят не только активисты цехкома, но и другие неравнодушные члены профсоюза, да еще и целыми семьями. С каждым годом нас становится все больше. В 2018 году профком предприятия перед акцией организовал конкурс «Первомайские стихи, девизы, речевки». Мы тоже приняли участие — не оставаться же в стороне! В итоге заняли 2 место, а в качестве приза получили скидку на экскурсию в Москву, которую разделили между детьми-путешественниками. Отрадно отметить, что к выступлению присоединились наши дети, внуки, ветераны профсоюза, бывшие работники службы. Всем так понравилось, что договорились так же встретиться в следующем году.

Не будет секретом, что женщина — не только работник, но и хранительница семейного очага. И для каждой из нас главным человеком в жизни является ее ребенок. И, конечно же, он у нее самый красивый, умный и талантливый. В нашем цехоме решили, что это замечательно, и начали проводить конкурсы детского рисунка: «Для вас, любимые, к 8 Марта», «70 лет Великой Победы», «1 мая». Это стало дополнительным поводом пообщаться с детьми, больше раскрыть их творческие способности, рассказать им об этих праздниках. И в очередной раз убедиться, что дети — лучшее, что у нас есть.

Для культурного отдыха членов профсоюза и их семей, популяризации культурно-массовых профсоюзных мероприятий, активного образа жизни профсоюзный комитет собирает спортивных и задорных на «Веселом туристическом марафоне».



В цехкоме главной бухгалтерии решили — участвуем! Бросили клич: «Кто с нами?». В результате появилась команда «БЭМС» (Боевые, Энергичные, Молодые, Симпатичные). Первый раз поехали на других посмотреть, а потом и себя показать. И хотя мы не завоевывали призовые места, каждый участник почувствовал, что в команде — один за всех и все за одного. А как дети гордятся своими мамами! Они и не думали, что мамы могут не только отметки в дневнике проверять, а еще из винтовки стрелять, корабли в тазу топить и на лыжах по траве ездить. А болельщики! Как они болеют! Готовят кричалки, плакаты, атрибуты фанатов, тем самым принося дополнительные очки команде. Команда «БЭМС» уже готова к следующей «битве»!

Для многих стало большой неожиданностью, что в бухгалтерии есть девушки — участники профсоюзной рыбалки, которую проводит ППОО «Сатурн» Профавиа. Да-да, у нас и такие есть! Мы и рыбу ловим, и частушки поем, и «русалку» из Рыбинского моря вылавливаем.

Город Рыбинск богат своим историческим прошлым и славным настоящим. Как правило, мы живем и не замечаем всего этого, воспринимая удивительные вещи, как данность. В цеховом комитете главной бухгалтерии решили, что это в корне неправильно. Теперь каждый год, приурочив выход ко Дню предприятия, члены профсоюза посещают один из музеев нашего города. Мы уже были в музеях Мологи, Ф.Ф. Ушакова, советской эпохи, братьев Нобелей, на выставке в Рыбинском музее-заповеднике. С каждым годом желающих приобщиться к прекрасному становится все больше.

А еще мы большие любители путешествий. Россия — огромная страна. Не перечислить все ее красоты и достопримечательности. Сколько городов мы уже посетили! Сколько всего повидали!

В прошлом году после долгого перерыва возобновили празднование «Дня бухгалтера». Главный бухгалтер решил, что у членов цехкома богатая фантазия и организацию праздника возложил на их плечи (заранее знал — будет успех!). И не прогадал. В конкурсах участвовали все, несмотря на возраст. Все получилось очень душевно, смешно и по-доб-

рому. Праздник еще больше сплотил весь коллектив. Главной оценкой работы стали слова благодарности от коллег и отзывы администраторов парка-отеля «Спасское», которые в конце вечера говорили: «Почти одни женщины, а как умеют веселиться...», «Вы, как единый организм...», «У вас все, как в команде...».

Время пролетает незаметно, и в конце ноября в цехкоме начинается горячая пора: впереди Новый год! Отчетное собрание — скучно, поэтому у нас отчетно-праздничное поздравление. В первой части «хвастаемся» перед всем коллективом, что сделали, куда съездили, где побывали, какие призы заработали. Да не только рассказываем, но и показываем на большом экране фотоотчеты. Гордимся! Во второй части или конкурс Снегурочек, или конкурс новогодних стенгазет (между отделами), или беспроигрышная лотерея — все же любят сюрпризы! Один раз, чтобы поздравить коллектив? Светлана Рыжкова и Наталья Павлова ездили в лес и сняли фильм о том, как Дед Мороз подарки подарил членам профсоюза. А Татьяна Лебедева напекла вкуснейших имбирных пряников, упаковав их в симпатичные пакетики, которые тоже сделала сама. Новый год — самый сказочный праздник, и как же без подарков! Результат — смех, веселье, отличное настроение, заряд на следующий год.

Парфразировав знаменитую поговорку «Кто как отдыхает — тот так и работает», можно смело сказать, что это про нас. На работе — серьезные, скрупулезные, внимательные, а на отдыхе — веселые, задорные, неунывающие, смешливые — все это наши бухгалтера главной бухгалтерии ПАО «ОДК-Сатурн». И самое главное — работа цехкома не прошла даром! За этот короткий период времени мы лучше узнали друг друга, сдружились, а еще нас стало больше. Теперь в профсоюзной организации главной бухгалтерии 69 человек. Мы очень надеемся, что это не предел! □

*С.В. Рыжкова,
председатель цехового
комитета главной бухгалтерии
Н.С. Павлова,
профгруппорг
главной бухгалтерии
ПАО «ОДК-Сатурн», г. Рыбинск*





Мяч над сеткой принимала КАЗАНЬ



С 5 по 8 октября в г. Казани проходил III отраслевой турнир по волейболу на Кубок Профавиа среди команд работников предприятий, входящих в профсоюз. На приглашение поучаствовать в турнире откликнулись 18 команд, в том числе 15 мужских и 3 женских, представляющие 20 предприятий: АО Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат»; ПАО «ОДК-Сатурн», ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург», ПАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество», АО «РСК «МиГ» (2), ФГУП «ЦАГИ», АО «НПП «Звезда», АО «МВЗ им. М.Л. Милая», ПАО НПО «Наука», ПАО «КВЗ», КАЗ им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев», АО «Казанское моторостроительное производственное объединение», АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ», АО «Кумертауское авиационное производственное предприятие», АО «ОДК-

Пермские моторы», АО «СЭГЗ» (2), ООО «СЭПО-ЗЭМ», ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор», ПАО «ОДК – Уфимское моторостроительное производственное объединение», АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения».

Впервые турнир прошел среди мужских и отдельно среди женских команд, в нем приняли участие три новые команды из Кумертау, Саратова и Уфы. Количество участников отраслевого мероприятия по сравнению с 2016 годом увеличилось со 118 до 180 человек.

С приветственным словом на торжественном открытии турнира выступили руководитель отдела социальных гарантий Профавиа Елена Александровна Шуляренко и председатель Татарстанской республиканской организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Равиль Карамович Фасхутдинов. Они пожелали участникам турнира удачи и только побед.

В качестве почетных гостей соревнований участники привет-





ствовали председатели первичных профсоюзных организаций предприятий авиапрома Казани и артисты. Под зажигательные татарские пляски и песни всем командам были вручено национальное лакомство — «чак-чак» в форме волейбольного мяча. Мужские команды по жеребьевке были разбиты на четыре группы и играли по круговой системе. Судейство матчей осуществлялось Федерацией волейбола Республики Татарстан под руководством исполнительного директора Федерации Мансура Закиевича Каримова.

Игры проходили в упорной, практически равной борьбе, однако призовые места среди **мужских команд** были распределены следующим образом:

1-е место заняла сборная команда Ярославской области

«Агат-Сатурн», состоящая из представителей двух предприятий: АО Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат» (г. Гаврилов-Ям) и ПАО «ОДК-Сатурн» (г. Рыбинск);

2-е место заняла команда Казанского авиационного завода им С.П. Горбунова — филиала ПАО «Туполев» (г. Казань);

3-е место заняла команда ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» (г. Екатеринбург).

Среди **женских команд** места распределились так:

1-е место заняла команда АО «Сарапульский электрогенераторный завод» (г. Сарапул);

2-е место заняла команда АО «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ» (г. Москва);

3-е место заняла команда АО «Казанское моторостроительное производственное объединение» (г. Казань).

Лучшим игроком среди мужчин был признан член сборной команды Ярославской области «Агат-Сатурн» **Дмитрий Александрович Иванов**, а среди женщин — **Анна Борисовна Ячменникова**, представляющая АО «Сарапульский электрогенераторный завод».

Дополнительно были вручены специальные призы и дипломы «За преданность волейболу» двум участникам турнира: **Владимиру Михайловичу Куратову** (АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения») и **Лилии Багдатовне Садуакасовой** (ПАО «ОДК-Уфимское моторостроительное производственное объединение»).





Памятные подарки от Татарстанской республиканской организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности вручены команде ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор», занявшей четвертое место в III отраслевом турнире по волейболу на Кубок Профавиа.

Награждение проходило в теплой доброжелательной обстановке в большом спортивном зале ГПОУ СПО «Казанское училище олимпийского резерва». Команды-победительницы были награждены дипломами ЦК проф-

союза, медалями, кубками и денежными премиями. Команды, не занявшие призовых мест, получили свидетельства за участие и вымпелы.

Огромную поддержку участникам соревнований уже традиционно оказывали команды болельщиков АО «Сарапульский электрогенераторный завод», Казанского авиационного завода им С.П. Горбунова — филиала ПАО «Туполев» и ПАО «Казанский вертолетный завод».

Море эмоций, отличное настроение и спортивный отдых —

вот что получили в награду все участники соревнований. Турнир прошел в атмосфере взаимного уважения команд и спортивного азарта, за что спасибо всем участникам и организаторам.

Отдельно благодарим Татарстанскую республиканскую организацию Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности за приверженность к спорту и радужное отношение к спортсменам. До новых встреч! □

*Отдел социальных гарантий
Профавиа*