

Содержание

3 Главное. Продолжаем считать, что для этого производственная деятельность предприятий должна быть предельно открытой. Руководству предприятий, интегрированных структур необходимо в доступной форме информировать трудовые коллективы об экономической политике, намечаемых действиях. А нам с вами обсуждать все это на профсоюзных собраниях.

16 Молодежь профсоюза активна, креативна, это успешные люди, знающие свое дело, стремящиеся развиваться, впитывать информацию. Сегодня в авиационной отрасли создана хорошая платформа для реализации молодежной политики профсоюза. Поэтому главным принципом работы должен стать лозунг: «Молодежь – это не только будущее профсоюза, но и его успешное настоящее».

20 Большое внимание профсоюзный комитет уделял улучшению условий жизни заводчан, культурно-массовой и спортивной работе. В 50-е годы силами работников завода были построены дом культуры и спортивный зал, расширяются пионерский лагерь и детские дачи на озере Лебязье, строятся базы отдыха вблизи поселка Займище и города Тетюши. Расширяется лодочная станция завода до 450 лодок на улице Большой.

2 Официальной строкой

- | | | |
|------------------------------|----|--|
| СОБЫТИЕ | 2 | Состоялся XVIII съезд Профавиа |
| | 3 | Из доклада председателя профсоюза А.В. Тихомирова на XVIII съезде Профавиа |
| РАЗМЫШЛЕНИЯ О БУДУЩЕМ | 7 | В основе работы – выполнение решений съезда |
| | 8 | В профсоюзном ракурсе – экономика |
| | 10 | Не «развлекушка», а приоритет |
| | 11 | Работать предстоит по-новому |
| | 12 | Мы – в своем праве |
| | 14 | Когда профсоюз станет семьей |
| | 15 | От настоящего к будущему |
| | 16 | Не думай о финансах свысока |
| | 17 | О профсоюзных наградах замолвите слово... |

18 В профсоюзном поле

- | | | |
|-----------------------|----|---|
| ШАГИ ИСТОРИИ | 18 | Объединяющая сила – реском |
| | 20 | 90 лет в строю |
| | 24 | От ликбеза до социальных гарантий |
| | 26 | Кредо: активная жизненная позиция |
| ПЕРВИЧКА | 28 | Грамотный лидер = эффективная работа |
| ТРУД ОХРАНЯЕМ | 31 | В тандеме с соцпартнером |
| | 32 | Ковид в работе не помеха |
| | 33 | Основной ресурс – компетенция |
| НАШЕ ПРАВО | 35 | Хочешь сэкономить на адвокате? Тебе – в профсоюз! |
| ДИНАСТИЯ | 37 | На заводе, как в семье |
| ПОКОЛЕНИЕ NEXT | 38 | Выявить, подготовить, удержать |
| | 40 | «Точка отрыва» – старт для молодых и активных! |

42 За проходной

- | | | |
|---------------------------|----|------------------------------|
| НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ | 42 | Спорт как стимул развития |
| | 45 | Наука – это красиво! |
| СТРАНИЦА ВЕТЕРАНОВ | 47 | Завод всегда остается родным |
| НА СПОРТПЛОЩАДКЕ | 48 | Боевое крещение пройдено |



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

+16

Главный редактор: А.В. Тихомиров. Редактор: И.Н. Киселев

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42.
 Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27. Факс (495) 938-81-07.
 E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море».
 Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.
 Издаётся ежеквартально.
 Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2200. Зак № 21-501.

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

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

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

39

На уровне первички необходимо четко выстроить все этапы работы с молодыми профсоюзными кадрами. На первом этапе нужно разработать алгоритм принятия в профсоюз, на втором – механизм выявления потенциальных профсоюзных активистов. Третий этап – обучение и подготовка молодых кадров через привлечение их к работе в профсоюзных органах, направление их на обучение в рамках региона и отрасли.

43

На протяжении всей своей 155-летней истории Машиностроительный завод имени М.И. Калинина (г. Екатеринбург) славился не только продукцией, но и спортивными достижениями сотрудников. В пропаганде здорового образа жизни самое активное участие принимала профсоюзная организация предприятия. И сегодня она является инициатором и организатором значительной части соревнований. Волейбол, мини-футбол, настольный теннис, плавание – не перечислить всех турниров, проходящих под эгидой ОО ППО «МЗИК».

45

Первые физические демонстрации Иван проводил на посвященных началу учебного года праздниках, проводимых для школьников в День знаний. Их бессменным организатором является профсоюзная организация ЦАГИ. Детям и их родителям был показан опыт с жидким азотом, в который погружали резиновый мячик, а затем розу. После этого при ударе о твердую поверхность и мячик, и роза разбивались вдребезги.



Дорогие друзья!

Мы с вами прошли еще одну часть нашего пути – 2021-й год. Для профсоюза, как и для всей страны, это было сложное время.

Непростую экономическую ситуацию усложнила пандемия коронавируса. Она заставила во многом по-новому взглянуть на проблемы, которые всегда волновали нас в сфере защиты интересов трудящихся – членов профсоюза. На этот пандемийный год пришлось и непростая отчетно-выборная кампания в Профавиа.

Главное, что удалось сделать в этой ситуации – не допустить в отрасли падения объемов производства, всплеска безработицы, сохранить стабильность в выплате заработной платы и выполнении социальных обязательств. Пандемия, наряду с санкционными ограничениями, создавала и создает трудности, но, как показал уходящий год, они преодолимы.

Наступающий новый, 2022 год не обещает быть легким. Но у нас есть опыт, есть возможности для преодоления трудностей, у нас есть команда – наш профессиональный союз, которому по плечу любые проблемы.

Дорогие коллеги и друзья! Хочу поздравить вас с волшебным праздником – Новым годом и, конечно же, пожелать исполнения самых смелых задумок и желаний, достижения всех целей и планов. Пусть в домах будут мир, забота, поддержка, взаимопонимание, радость и счастье!

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

Мы в Сети

<https://vk.com/profaviaunion>

<https://facebook.com/profaviaunion>

<https://www.instagram.com/profavia.ru>

<https://t.me/profaviaunion>

Состоялся XVIII съезд Профавиа

В Москве во Дворце труда профсоюзов с 20 по 23 сентября проходил XVIII съезд Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, а также связанные с ним мероприятия. В нем приняли участие 155 делегатов из 170 избранных.

20 сентября прошло заседание комиссии по подготовке XVIII съезда профсоюза.

21 сентября состоялось заседание президиума ЦК Профавиа, на котором были рассмотрены материалы, вносимые на обсуждение пленарного заседания Центрального комитета профсоюза. Затем прошел XIII пленум ЦК профсоюза, на котором были рассмотрены документы, вносимые на обсуждение делегатов съезда.

22 сентября состоялось открытие съезда. Съезд утвердил повестку дня и регламент, избрал мандатную комиссию. Затем делегаты заслушали отчетные доклады председателя профсоюза А.В. Тихомирова, мандатной и контрольно-ревизионной комиссий ЦК профсоюза, выступление редакционной комиссии и приняли постановления по обсуждаемым вопросам с учетом прений. Деятельность ЦК профсоюза за отчетный период признана удовлетворительной.

Съезд обсудил и принял Программу приоритетных направлений деятельности Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на период до 2026 года и Устав профсоюза с изменениями и дополнениями, принял соответствующие постановления, утвердив оба документа.

В работе съезда принял участие заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России С.Г. Некрасов.

23 сентября состоялся завершающий этап работы XVIII съезда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Делегаты съезда приняли решение провести выборы председателя профсоюза открытым голосованием. В выборах приняли участие четыре кандидата, выдвинутые территориальными и первичными профсоюзными организациями – руководитель аппарата профсоюза С.В. Викулов, член президиума ЦК Профавиа Р.В. Калякулин, председатель профсоюза А.В. Тихомиров, председатель ППОО АО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка» М.Н. Щербаков.

По итогам голосования председателем Профавиа на ближайшие пять лет – срок полномочий, определенных Уставом профсоюза – избран А.В. Тихомиров.

На съезде избраны новые составы Центрального комитета и президиума ЦК профсоюза, контрольно-ревизионной комиссии ЦК Профавиа.

На этом съезд завершил свою работу.

На состоявшемся после съезда I пленуме ЦК профсоюза заместителями председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности избраны Т.А. Власенко и Ю.И. Кононов. Пленум утвердил также штатную структуру аппарата профсоюза.

Проведено заседание контрольно-ревизионной комиссии профсоюза в новом составе. Ее председателем избран председатель Нижегородской областной организации Профавиа А.И. Колесов, его заместителем – председатель Южной территориальной организации профсоюза В.В. Овчинников. □

Отдел информационной работы Профавиа





Из доклада председателя профсоюза А.В. Тихомирова на XVIII съезде Профавиа

«За те пять лет, которые отделяют нас от XVII съезда, произошло много событий в жизни страны, общества, отрасли, профсоюза, которые тем или иным образом отразились на членах профсоюза. С точки зрения геополитической ситуации мы можем отметить возросшую потребность в импортозамещении, возникновение определенных кризисных явлений в экономике на фоне введшихся секторальных санкций и других ограничительных мер против Российской Федерации, и, конечно же, та, особая ситуация, в которой оказался весь мир в связи с пандемией ковида-19.

Отчётный период характеризовался значительными негативными экономическими явлениями в стране и мире.

В то же время это были годы, когда по инициативе и непосредственном участии профсоюза был проведён съезд авиапроизводителей России, организовано проведение круглого стола по тематике развития кадрового потенциала в отрасли с привлечением представителей заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, социальных партнёров, получила дальнейшее и последовательное развитие система взаимоотношений с интегрированными структурами.

Это помогло дать ответы на возникшие вызовы, скорректировать и усилить работу по защите прав и интересов членов профсоюза.

Несмотря на то, что экономические показатели отрасли несут в целом положительную динамику по росту объёмов производства и выработки, увеличению средней номинальной начисленной заработной платы, сохранению численности работающих – все

же ситуацию в авиационной промышленности нельзя назвать стабильной. В общественной жизни мы наблюдаем определенное замедление решения проблем в социально-трудовых отношениях, снижение запаса доверия к проводимым реформам, различным новациям. В этих условиях нам важно определить возможности развития, что надо сделать незамедлительно, в чем согласиться с работодателями, в чем проявлять настойчивость, как создать условия для мотивации работников на производительный труд.

Главное. Продолжаем считать, что для этого производственная деятельность предприятий должна быть предельно открытой. Руководству предприятий, интегрированных структур необходимо в доступной форме информировать трудовые коллективы об экономической политике, намечаемых действиях. А нам с вами обсуждать все это на профсоюзных собраниях.

Тезис о развитии человеческого капитала, как основного фактора экономического роста остаётся актуальным. Не изжила себя ситуация, при которой в ряде случаев ставят во главе угла прибыль, недооценивают материальную мотивацию труда. Цена труда все ещё мало конкурентна».

«В отрасли значительный масштаб все ещё имеют такие негативные явления как недостаточность гарантированной части в структуре оплаты труда; неровное выполнение требования об индексации заработной платы.

В этой связи действенность работы комиссий по защите экономических интересов на предприятиях, в территориальных организациях и ЦК профсоюза



должна подтверждаться глубиной тематических обсуждений, своевременностью и качеством принимаемых решений и предложений, участием руководства, специалистов и экспертов. В поле зрения должны быть и вопросы структурных изменений, технологического перевооружения, обеспечения кадрами, материальная мотивация труда для целей привлекательности рабочих профессий.

Несколько слов об индексации заработной платы. В отрасли эта проблема перестаёт носить системный характер, однако не перестаёт быть актуальной. Конечно, надо заниматься разнотипным выравниванием материального положения различных групп работников, для чего необходимо анализировать на предприятиях отрасли показатель медианной заработной платы по различным категориям работников (и такие договорённости с социальными партнёрами уже имеются)... Тезис о расчёте показателя медианной заработной платы нашёл отражение в резолюции IV съезда авиапроизводителей России и при расчёте пенсий на федеральном уровне. Это исключительно важно».

«В отчётном периоде профсоюз вышел на качественно новый уровень социального партнёрства, который, прежде всего, характеризуется расширением и совершенствованием системы взаимодействия с интегрированными структурами – заключены соглашения о взаимодействии и сотрудничестве, корпоративные соглашения, организована работа координационных советов.

В 2020 году заключено новое Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020 – 2022 годы. Уже сегодня следует задуматься над заключением данного документа на следующий период».

* * *

«В период между съездами продолжилась положительная динамика снижения не только общего уровня травматизма, но и количества тяжёлых несчастных случаев.

Отмечено значительное, – более чем на 24%, – увеличение размеров финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий труда.

Сегодня затраты по охране труда в расчёте на одного работника в среднем по отрасли составили 18280 рублей.

Достижением профсоюза является разработка новых отраслевых норм спецодежды. Это позволило в полной мере защитить работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов, сохранить жизнь и здоровье человека труда, снизить уровни травматизма и профессиональной заболеваемости.

В период между съездами предприятия вступили в активную фазу проведения специальной оценки условий труда. В 2020 году достигнут максимальный показатель проведения специальной оценки условий труда – 94,9%».

«Улучшение условий труда, усиление контроля за соблюдением правил безопасности и дисциплины труда на производстве позволило значительно снизить уровень профессиональной заболеваемости.

Сегодня в отрасли зарегистрировано на 27,7% меньше работников, которые имеют профессиональные заболевания.

Тем не менее вопрос профилактики профессиональных заболеваний стоит сегодня достаточно ост-

ро. Нашему профсоюзу удалось добиться разработки Минтрудом нормативно правового акта «Режимы труда и отдыха для работников виброопасных профессий», это позволило возратить права работников на профилактику развития профессиональных заболеваний, права на оздоровление работников виброопасных профессий.

На большинстве предприятий организовано санаторно-курортное лечение работников. Только в 2020 году за счёт возвратных средств Фонда социального страхования было оздоровлено более шести тысяч «вредников» более двух тысяч работников предпенсионного возраста».

«Масштабное изменение законодательства в области охраны труда, реализация механизма Регуляторной гильотины и принятие нового раздела «Охрана труда» Трудового кодекса России ставят перед профсоюзом задачу повышения компетентности профактива путём внедрения системы непрерывного обучения и применения положительных практик в решении вопросов охраны труда».

* * *

«Сегодня численность правовых инспекторов труда профсоюза составляет 26 человек».

«За пять лет в судах с участием правовых инспекторов труда профсоюза было рассмотрено 474 исковых заявления, из которых удовлетворено 406.

Несмотря на наметившуюся в последние годы тенденцию уменьшения количества индивидуальных трудовых споров, в 2016 году их было рассмотрено 1232, в 2020 году – 438, стабильно сохраняется процент удовлетворения трудовых споров в пользу работников на уровне 80%».

«За отчётный период с участием правовых инспекторов труда проведено свыше 97 000 устных юридических консультаций.

Вместе с тем, имеется ряд нерешённых проблем в области правозащитной работы.

Не удаётся полностью реализовывать через коллективные договоры положение Отраслевого соглашения, касающееся обязанности работодателя согласовывать с профсоюзным комитетом основополагающие локальные нормативные акты.

Ряд коллективных договоров предусматривает принятие указанных локальных нормативных актов не по согласованию, а с учётом мнения профсоюзного комитета. При этом профсоюзные комитеты не инициируют реализацию положений Отраслевого соглашения через коллективные договоры в интересах работников.

Вызывает беспокойство расширение на ряде предприятий практики оптимизации численности работников. При этом объёмы производственных работ остаются прежними или не всегда сокращаются пропорционально снижению фактической численности работников, а фонд заработной платы – оптимизируется, что может квалифицироваться как скрытое (латентное) правонарушение трудовых прав и законных интересов работников.

Одновременно возрастают нарушения в виде возложения на работников, не попавших под процедуру сокращения, дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором или должностной инструкцией без согласия работников, в нарушение Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанным работникам производится доплата из фонда премирования начальника цеха, но не более

30%. То есть имеет место нарушение основных принципов правового регулирования трудовых отношений (предусмотренных ст.37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ) в части обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы без какой бы то ни было дискриминации.

Представляется, что организация профсоюзного контроля должна носить комплексный и плановый характер, и осуществляться в течение срока полномочий выборных коллегиальных органов в каждой организации.

В связи с частыми изменениями трудового, пенсионного, налогового законодательства нам предстоит проводить работу по их изучению, организовывать семинары с привлечением специалистов. Обучение должно стать для нас одним из приоритетных направлений деятельности на всех уровнях профсоюзной структуры».

* * *

«Сегодня социальный пакет имеется практически на всех предприятиях, элементы его наполнения включены во все коллективные договоры. Большинство коллективных договоров имеют раздел «Социальные льготы и гарантии», а также предусматривают дополнительные гарантии.

В качестве дополнительных гарантий и мотивации работников, на предприятиях разработаны и действуют 364 социальные программы, направленные на улучшение социальной защищённости работников.

С целью урегулирования и решения социальных вопросов при первичных профсоюзных общественных организациях созданы комиссии по социальным вопросам.

Особое внимание уделяется вопросам здорового образа жизни, борьбе с вредными привычками, оздоровлению работников и членов их семей, организации общественного питания, его дотированию.

На проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий из прибыли предприятия выделялись денежные средства».

«Несмотря на проводимую работу, мы констатируем тот факт, что невятность социальной политики государства сегодня, к сожалению, приводит к постоянному сокращению объёма и уровня социальных гарантий работников. Социально-экономические показатели, характеризующие изменение качества и уровня жизни, свидетельствуют, что за годы реформ ситуация в сфере социальной защиты трудящихся значительно ухудшилась.

И хотя профсоюз вёл и ведёт работу за повышение участия и эффективности государства в проведении социальной политики, защищающей права и интересы граждан, в условиях сложной политической и экономической ситуации продолжается необоснованная ликвидация и реперофилитрование объектов социальной сферы, увеличивается стоимость оздоровления детей в детских летних учреждениях. Медицинское обслуживание населения, в том числе и работников предприятий усложнилось.

Профсоюз считает необходимым проведение преобразований в системе социальной защиты работников на основе долгосрочной и целостной социальной политики. Необходимо не допустить снижения ранее установленных социальных льгот и гарантий, темпов развития системы дополнительной поддержки и мотивации работников».

* * *

«Усиление позиций нашего профсоюза на протяжении многих лет продолжает оставаться одной из важнейших задач. Можно выделить несколько направлений деятельности для решения этой задачи:

- рост численности членов профсоюза и повышение уровня профсоюзного членства,
- повышение эффективности структуры профсоюза,
- повышение ответственности профсоюзных работников и активистов.

Профсоюз укрепился новыми профсоюзными организациями в городах Москва, Нижний Новгород, в Московской области, в Республиках Татарстан, Башкортостан, а также в структуре территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт». В результате в отчётном периоде были поставлены на учёт около 30 первичных профсоюзных общественных организаций, и нам удалось снизить процент ежегодного падения членства».

«Профессиональный союз – сложный «механизм», для его успешного функционирования необходима слаженная работа всех его «узлов и механизмов», от предцехкома до председателя профсоюза, поэтому эффективность структуры играет огромную роль в укреплении и усилении профессионального союза.

Не менее важную роль играет и обратная связь. Люди будут вступать в профсоюз тогда, когда они будут знать, что делает профсоюз, как их защищает».

«Другим направлением работы должно быть повышение ответственности профсоюзных работников и активистов на всех уровнях профсоюзной структуры. В первую очередь это относится и к выполнению решений, принятых коллегиальными органами всех уровней. Необходимо, чтобы руководители профсоюзных организаций чувствовали персональную ответственность за те действия, которые они совершают или, наоборот, не совершают. Невыполнение решений коллегиальных органов – это в том числе и сбой в работе структуры профсоюза, снижение ее эффективности, и как следствие, снижение мотивации.

Для усиления профсоюза не менее важную роль играет и кадровый вопрос.

Подготовка и повышение квалификации профсоюзных кадров – вопрос, который всегда находится в центре внимания профсоюза, всем нам необходимо владеть знаниями по всем направлениям деятельности профсоюза, быть психологами, знать современные методы преподавания и владения аудиторией, изучить экономику.

Эта работа должна носить системный характер, необходимо не только обучать профсоюзный актив, и профработников, нужно также применять полученные знания на практике. Особенно это необходимо учитывать при подготовке кадрового резерва. Именно привлечение резерва к реальной работе в профсоюзной организации формирует серьёзное отношение к этому вопросу со стороны самих профработников и профактивистов, даёт понимание, для чего необходимы приобретаемые знания».

* * *

«Наверное, уже стало тривиальным высказывание о том, что молодёжь – это наше будущее, наш кадровый потенциал. По-прежнему необходимо готовить молодых профсоюзных лидеров, вооружать их знаниями, направлять их развитие в «профсоюзную перспективу». Это отнюдь не означает, что за



прошедшие годы ничего не сделано в этом направлении. Напротив, если говорить о молодёжной политике, как о системе поиска будущих лидеров и возможностей их развития и продвижения, то эта система уже сложилась, теперь ее необходимо использовать и развивать, необходимо находить перспективных молодых ребят и растить из них лидеров».

«Профсоюз – это кадровая школа руководителей. Считаю, что руководитель подразделения обязательно должен пройти школу профсоюзного работника. Только тогда ему можно доверить управление коллективом.

Как показывает практика, именно те из молодёжи, кто принимал участие в работе по всем направлениям деятельности, и добились на сегодняшний день успеха».

* * *

Приоритетными направлениями, в соответствии с Концепцией информационной деятельности, являются сохранение и развитие традиционных форм информационной работы, внедрение современных форм PR-деятельности с целью формирования у большинства трудящихся устойчивого профсоюзного мышления, создания привлекательного имиджа профсоюза.

Все достижения и успехи профсоюза и его организаций на информационном поприще вы увидели в отчётном информационном сборнике. А что же не удалось сделать в отчётном периоде?

Не реализована идея создания соборовских пунктов в регионах, что вызвало у информатива разочарование и снижение энтузиазма. Это была попытка стимулировать информационный актив, увеличить его кадровую базу. Актуальность создания такой информационной сети обусловлена ещё тем, что, в отличие от ряда других направлений профсоюзной деятельности, не снята проблема загрузки информатива работой по другим направлениям, в итоге информационная работа числится в разряде приоритетных направлений нередко только на словах.

По-прежнему отсутствуют острые публикации с мест на сайте и в журнале с преобладанием самоотчётов и материалов, приукрашивающих действительность; сохраняется острый дефицит аналитических материалов! Между тем, без критики и самокритики любое развитие невозможно. Силами аппарата профсоюза такое положение дел исправить невозможно, необходимо принципиальное изменение позиции выборного профактива в этом вопросе.

Не решена проблема информационной замкнутости отдельных профорганизаций, когда информработа ведётся внутри организаций, но при этом слабо используются информационные ресурсы профсоюза. На деле это ведёт к обособленности профсоюзных организаций, ослаблению единства и организационной целостности профсоюза в целом.

Также необходимо усилить присутствие профсоюза в социальных сетях, создавать команду своих профсоюзных блогеров и продвигать эти блоги.

Не следует умалять достоинства других, привычных форм агитационной и пропагандистской работы – стенгазет, листовок, плакатов, потому что только с их помощью, как показывает практика, можно донести информацию до максимально возможного числа членов профсоюза. На сайте профсоюза со-

здан банк данных, но для его наполняемости актуальными и современными материалами необходимо активное участие в этой работе всех организаций профессионального союза.

Следует стимулировать творческое отношение к информационной деятельности, не останавливаться на привычных, удобных, но недостаточно эффективных ее формах. Оригинальность мышления в идеале должна стать отличительным признаком нашего профессионального союза, а это в известной мере позволит решить проблему нашего присутствия в непрофсоюзных средствах массовой информации, вовлечь в профсоюз творческую часть молодёжи и трудовых коллективов в целом».

* * *

«Период с 2016 по 2021 годы стал для профсоюза временем по дальнейшему укреплению финансовой политики, принятой ещё XIII съездом профсоюза.

Бюджет профсоюза формировался из членских взносов, поступлений по коллективным договорам, добровольных взносов (пожертвований) и прочих поступлений.

Задолженности работодателей перед первичными профсоюзными организациями по членским взносам на предприятиях в целом нет.

На высоком уровне за отчётный период была исполнительская дисциплина первичных и территориальных организаций по перечислению членских взносов в вышестоящие профсоюзные органы.

Говоря о расходовании профсоюзных взносов, следует отметить, что направлялись они в первичных профсоюзных организациях, как и прежде, в основном, на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, оказание материальной помощи и другие выплаты социального характера».

* * *

На X съезде Федерации независимых профсоюзов России президент Российской Федерации В.В.Путин сказал: «Профсоюзы по своей сути исторически – базовая общественная структура. Ваша главная миссия – защищать человека труда, и, чтобы сегодня в полной мере соответствовать этому предназначению, необходимо идти в ногу со временем, успевать за инновациями на производстве, за стремительным развитием передовых технологий, за появлением абсолютно новых профессий и грядущими изменениями в трудовых отношениях, а они неизбежны.

Думаю, что вы хорошо понимаете, что в связи с этими переменами и ваша деятельность требует современных подходов. Считаю крайне важным, чтобы развитие, укрепление профсоюзов шло в том числе на основе новых идей и внедрения их в повседневную практику. При этом нельзя терять уже наработанное, эффективное. А дух коллективизма, энтузиазм, сплочённость всегда были, остаются и наверняка останутся отличительными чертами профсоюзного движения, да и нашего национального характера и всегда, безусловно, будут востребованы».

«Так давайте все вместе поставим перед собой задачу: быть современным, востребованным профсоюзом, во чтобы то ни стало стоять на страже интересов человека труда – работников наших предприятий, наших членов профсоюза. И приложим все усилия по её выполнению».

Четыре дня напряженной работы съезда Профавиа позади. Сегодня в «Вестнике Профавиа» мы публикуем размышления руководителей аппарата профсоюза о том, как нам нужно работать в предстоящие годы с тем, чтобы реализовать решения съезда. Конечно, всю многоплановость направлений профсоюзной работы здесь не охватить, слишком широк горизонт, но основное, мы надеемся, авторам удалось определить.

Удачи всем нам в предстоящие годы!

В основе работы –

выполнение решений съезда

Заканчивается 2021 год, очень непростой, в течение которого, несмотря на все трудности и ограничения, связанные с пандемией, состоялось важнейшее мероприятие всей пятилетки – XVIII съезд Профавиа. Как поется в Марше нашего профсоюза: «В профсоюзе нет дела неважного», однако это мероприятие имеет особый статус, поскольку решения, принимаемые на съезде, определяют, в каком направлении двигаться, какие задачи стоят перед профсоюзом и его организациями. А сейчас, после завершения съезда, наступила пора планомерной и кропотливой работы по воплощению в жизнь принятых решений.

Какие же задачи съезд поставил перед нами?

В целях повышения эффективности работы профсоюза по всем направлениям, укрепления профсоюзной структуры, улучшения имиджа в глазах работников и социальных партнеров деятельность Профавиа должна быть направлена на:

- осуществление практических мер по увеличению численности членов профсоюза, вовлечение в профсоюз молодежи;
- сохранение действующих, в том числе малочисленных, профсоюзных организаций и создание новых профсоюзных организаций;
- формирование рациональной профсоюзной структуры, уделив особое внимание кадровому укреплению;
- укрепление профсоюзной солидарности и единства, повышение массовости и эффективности коллективных действий, организуемых под эгидой Профавиа, Федерации независимых профсоюзов России и территориальных объединений организаций профсоюзов – членских организаций ФНПР;

■ реализацию принципов демократического централизма в профсоюзной жизни, безусловное соблюдение исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей территориальных, первичных профсоюзных общественных организаций Профавиа за выполнение принимаемых решений.

Один из первых и важнейших аспектов выполнения принятых решений – исполнительская дисциплина на всех уровнях профсоюзной структуры. Начать работу по укреплению дисциплины стоит с выполнения одного из решений съезда – доведения информации о состоявшемся мероприятии до профсоюзного актива и членов профсоюза, о проделанной профсоюзом и организациями за 5 лет работе, которая отражена в информационных материалах, направленных во все организации профсоюза, о решениях, принятых на XVIII съезде профсоюза.

Следует обратить внимание, что это необходимо не только и не столько для укрепления исполнительской дисциплины, это необходимо и для работы структуры профсоюза, информирования членов профсоюза и получения от них обратной связи, что в свою очередь необходимо для повышения мотивации профсоюзного членства. Члены профсоюза должны быть информированы о том, какую работу ведет профсоюз в целом, и первичная профсоюзная организация в частности, а профсоюзные руководители, профактив на всех уровнях должен знать, какие проблемы волнуют работников предприятий.

Крайне важно доводить информацию о проделанной работе до



Михаил Евгеньевич Зеленко,
руководитель
организационного отдела
Профавиа

всех работников, поскольку, если мы не расскажем, что это сделали мы, выполненную работу «припишут» кому-либо другому, а нам скажут, что мы бездействовали.

Современные технологии позволяют распространять информацию очень быстро, причем не требуют особых финансовых затрат, создание групп в мессенджерах позволяет решить эту задачу, как в части информирования, так и в части получения обратной связи, следовательно, необходимо развивать эту практику.

Необходимо укреплять структуру профсоюза через повышение компетентности профсоюзного актива, в первую очередь, в части компьютерной грамотности и владения средствами коммуникации. Пандемия показала, что профсоюзу необходимо развивать это направление. Например, в силу ограничений Первомай не проводился



в виде шествий и демонстраций, однако коллективные действия были, они проводились в онлайн-формате. Необходимо было в течение нескольких дней разместить на своих страничках в соцсетях лозунги акции, а также поддержать «лайками» лозунги, размещенные коллегами и друзьями. Такой формат также может привлечь внимание даже большее, чем традиционное шествие или демонстрация, весь вопрос в количестве размещенных материалов, «лайков» и «репостов». Чем их больше, тем более важными их считает социальная сеть, тем выше размещает их в ленте.

Также крайне важно развивать работу с использованием видеоконференцсвязи, это позволять оперативно проводить совещания, заседания, принимать решения, не дожидаясь очередного заседания.

Помимо этого, видеоконференцсвязь можно использовать и

для обучения. Да, для этого необходимо оборудование, связь, но сложно представить себе в современных условиях эффективную организацию, не имеющую оргтехники, компьютера, выхода в интернет. Да, с помощью ВКС можно использовать не все методики обучения, только лекционные, но у этого способа есть и свои плюсы – нет необходимости ехать в другой регион, можно проводить учебу, не отрывая людей от производства.

Несмотря на ограничения, вводимые из-за пандемии, необходимо повышать квалификацию профсоюзного актива и с помощью активных форм обучения. Для этого нужно продолжать работу по подготовке профсоюзных модераторов Профавиа. В идеале, в каждой профсоюзной организации должны быть свои профсоюзные модераторы Профавиа, чтобы организация могла не тратить денежные

средства на приглашение сторонних преподавателей. Тогда можно будет проводить массовое обучение профсоюзного актива, проводить «ликбез» среди членов профсоюза.

Что касается повышения мотивации профсоюзного членства, то реализация этой задачи зависит от реализации всех других поставленных задач, если мы сумеем решить их в полном объеме, со всей ответственностью, не для галочки, то работники «наших» предприятий увидят это и будут понимать, зачем быть членом профсоюза. В декабре 2021 года будет приниматься план мероприятий по реализации решений XVIII съезда Профавиа, всем нам, штатным работникам, председателям организаций, профсоюзному активу нужно засучить рукава и выполнить те решения, которые мы приняли на съезде. □

В профсоюзном ракурсе –

ЭКОНОМИКА

Задачи на предстоящий период, поставленные в принятой Программе приоритетных направлений деятельности Профавиа на период до 2026 года, подробно очерчивают приоритетные направления деятельности, поэтому хотелось бы выделить круг основных проблем в части защиты социально-экономических интересов трудящихся.

Основная и главная насущная проблема, с которой профсоюзы сталкиваются все чаще последнее время – это падение членства в организациях. Проблема комплексная и включает в себя множество факторов, начиная от омоложения коллективов, для которых все большее значение имеет «холодный расчет» выгоды от своих вложений – профсоюзных взносов, и заканчивая банальным сокращением штатов организаций ввиду модернизации производственного процесса с большим уклоном в роботизацию.

Наша основная деятельность должна быть направлена не только на ощутимое повышение благосостояния работников-членов профсоюза, но и на их понимание того, что такое повышение – за-

слуга профсоюзной организации. Здесь мы возвращаемся к известной проблеме, которая заключается в том, что профсоюз трудится на благо всех работников, а не только членов профсоюза. На федеральном законодательном уровне этот диссонанс урегулировать крайне сложно, и мы, имея зафиксированный Отраслевым соглашением механизм заключения отдельных соглашений о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза, должны усилить работу по заключению и наполнению таких соглашений. Это процесс не одного дня, но при последовательной и настойчивой активности в переговорах с работодателями мы обязательно добьемся результата.

Как уже было сказано, главная задача – это повышение благосостояния работника, причем не на основе сухой статистики, а в его повседневной жизни, на практике. Мы все прекрасно знаем те «тонкие» места, которые влияют на уверенность работника в завтрашнем дне, и это то, на что наши усилия должны быть направлены в первую очередь. Прежде всего самым важным в реализации наших



Игорь Николаевич Соляник,
руководитель отдела
социально-трудовых
отношений Профавиа

целей является углубление диалога с социальными партнерами, который за минувшие пять лет вышел на качественно новый уровень. Основа в этой работе – заключение соглашений на уровне интегрированных структур. Мы добились подписания соглашений со всеми интегрированными

структурами, при этом впервые заключили корпоративное соглашение с АО «ОДК» и также впервые – соглашением о взаимодействии и сотрудничестве с АО «Технодинамика» и ООО «РТ-Питание». На практике процесс заключения соглашения любого уровня с конкретной интегрированной структурой – долгий и сложный, но не менее важно, отталкиваясь от реалий сегодняшнего дня, при перезаключении соглашений добиваться их актуализации и расширения возможностей, предоставляемых работникам, и на это должны быть направлены дальнейшие усилия.

Возвращаясь к «тонким» местам в реализации тезиса о повышении благосостояния работников, стоит отметить наиболее важные задачи на предстоящий период:

1. В первую очередь, нашего внимания и усилий требует контроль за соблюдением доли гарантированной части в структуре оплаты труда работников, ведь это уверенность работника в завтрашнем дне. За прошедшие пять лет мы значительно «выпрямили» этот показатель, и на большинстве предприятий, там, где он не дотягивает до 60%, все равно находится на подступах к нему, т.е. от 50% и выше. Нам есть над чем работать, и эту деятельность мы должны продолжать с большим рвением, в том числе, изучая и корректируя механизмы расчета работодателями данного показателя в структуре ФОТ – это работа, которая ведется в настоящее время совместно с интегрированными структурами.

2. Усиление контроля за безусловным выполнением законодательства в части индексации заработной платы в целях не столько приведения ее к уровню инфляции, т.е. сдерживания падения реального содержания ЗП, сколько повышения реального содержания ЗП опережающими темпами по отношению к инфляции. Данная работа усилена в последние годы и хоть и дает плоды, но пока недостаточные; однако в диалоге с интегрированными структурами прослеживается нацеленность на необходимость проведения индексации заработной платы. В последних протоколах заседаний координационных советов со всеми интегрированными структурами необходимость соблюдения законодательства об индексации зафиксирована, и наша цель – про-

контролировать, чтобы этот вопрос не остался на бумаге, а превратился в реальность повсеместно и без исключений. Напомним, что подобные договоренности стали возможными благодаря последовательной работе по углублению диалога с руководством интегрированных структур.

3. Добиваться справедливого распределения финансовых результатов предприятий, снижения уровня дифференциации доходов по категориям работников. В данном направлении мы добились значительного уменьшения дифференциации доходов между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми категориями работников. Данная работа стала успешной как за счет ежегодного роста средней заработной платы производственного персонала, так и оптимизацией административного персонала, его численности и уровней дохода. Однако расчет этого показателя основан на средней заработной плате, при этом мы давно настаиваем на необходимости анализа медианной заработной платы, который максимально приближен к реальной дифференциации доходов на предприятии. В данном вопросе, нам посчастливилось новации законодательства РФ в переходе к анализу медианного среднедушевого дохода в целях расчета прожиточного минимума для расчета МРОТ в Российской Федерации. На сегодняшний день на уровне ряда интегрированных структур протоколно зафиксировано требование анализировать медианную заработную плату на предприятиях, и первые результаты мы увидим в начале следующего года, что раскроет реальное положение дел с коэффициентами фондов, а это, в свою очередь, позволит дать новый виток обсуждению вопроса о справедливом распределении финансовых результатов деятельности предприятий и конкурентоспособности цены труда работников авиационной отрасли.

Вот ключевые направления деятельности, они не новы, и работа по ним велась и должна продолжаться. Последовательные и настойчивые действия в переговорных процессах в рамках усиления социального партнерства позволяют нам вести эту работу с ощутимыми результатами с учетом влияния ряда осложняющих факторов, начиная от последствий

для всей экономики страны ввиду санкционной политики Запада, зачастую нездорового финансового состояния предприятий в продолжающемся процессе импортозамещения, и в конце концов пришедшей беды, имя которой пандемия. Однако, как мы видим, к санкционной политике мы постепенно адаптировались, импортозамещение налаживается хорошими темпами, и к коронавирусной инфекции понемногу также привыкаем, экономика вышла на допандемический уровень.

Стоит особо обратить внимание на тезис о том, что основной проблемой было и есть финансовое положение авиационной промышленности в целом, недостаточность ее финансирования как со стороны государства, так и нежелание частного сектора вкладываться в развитие отрасли. Это зачастую является объяснением (оправданием) ряда работодателей в невозможности как финансирования деятельности профсоюза, так и серьезного повышения зарплат, регулярного и достаточного проведения индексации, и прочего. Все мы помним, как усилиями профсоюза были отбиты попытки сокращения бюджета авиационной промышленности почти на 8 млрд. рублей на каждый год с 2021 по 2023 г., эти средства возвращены и даже увеличены. Но все же этого было бы все равно недостаточно, чтобы по-новому взглянуть на возможности и превратить не всегда финансово обоснованные «желания» в подкрепленные реалиями требования.

На сегодняшний день у нас появился такой инструмент, на который мы сможем опираться. Известно, что Минпромторг России разработал план создания «конкурентоспособной продукции авиационной промышленности». На эти цели планируют потратить 1,84 трлн рублей в 2021–2030 годах. А это уже совсем другая история, это большие средства, которые позволят обеспечить загрузкой наши предприятия, повысив конкурентоспособность и привлекательность задействованных в отрасли профессий, увеличить объемы, направляемые на обеспечение социальных льгот и гарантий, и уже обоснованно требовать, а не просить серьезного пересмотра материальной оценки результатов труда работников авиационной промышленности. □



Не «развлекушка», а приоритет



Елена Александровна Шуляренко,
руководитель отдела по работе с детьми, ветеранами, культурно-массовой, спортивной и музейной работе Профавиа

27 марта 2019 года под председательством Владимира Путина в Олимпийском центре синхронного плавания в Москве состоялось заседание Совета при президенте РФ по развитию физической культуры и спорта. В своем выступлении В.В. Путин сказал: «Мы все должны понимать, что физкультура и спорт – это не какая-то развлекушка, а один из государственных приоритетов... Сфера спорта, физической культуры была и остается для нас одним из приоритетов социальной политики. Занятия спортом – это возможность для самореализации, для нового качества жизни каждого человека. Главная задача многочисленных международных, национальных соревнований, которые в последние годы мы проводим в России, как раз в том и заключается, чтобы формировать культуру здорового образа жизни.

За последние 10 лет число тех, кто выбрал спорт как образ жизни, как досуг, возросло с 17 до почти 40 процентов и превысило 54 миллиона человек. Цель – к 2024 году вовлечь в регулярные занятия спортом более половины населения России (55 процентов). Для этого нужно активнее развивать массовый спорт, с детских лет прививать физическую культуру и

воспитывать ответственное отношение к себе... Прошу правительство оперативно начать разработку новой Стратегии развития физической культуры и спорта на период до 2030 года и принять ее не позднее октября 2020 года».

19 ноября 2020 года на заседании правительства Российской Федерации была одобрена Стратегия развития физической культуры и спорта до 2030 года. 24 ноября 2020 года ее утвердил председатель правительства Михаил Мишустин.

Всего в стратегии 11 приоритетных направлений, охватывающих и любительский, и профессиональный спорт. Каждое из этих направлений содержит свой комплекс мероприятий. Стратегия ориентирована на достижение национальной цели по сохранению здоровья и благополучия людей и учитывает предложения Совета при президенте.

Издавна мудрецы и философы советовали беречь свое физическое тело с ранних лет. Как говорил Сократ, «здоровье – это еще не все, но без здоровья все – ничто». В современных условиях, когда не каждый из нас занимается физическим трудом, уделять своему здоровью немного времени ежедневно – пожалуй, наилучшая возможность сохранить его.

В 2016 года Общественная палата обратилась к главе Министерства труда и соцзащиты с просьбой ввести в российских компаниях и на предприятиях во время рабочего дня занятия производственной гимнастикой. «Пусть речь идет о 15–20 минутах в день, которые можно совместить с прослушиванием гимна, музыки или какими-либо командообразовательными практиками на усмотрение работодателя», – говорилось в письме первого зампреда комиссии Общественной палаты по общественной безопасности Дмитрия Чугунова.

Директор ГНИЦ профилактической медицины, главный специалист Министерства здравоохранения Сергей Бойцов также согласен с тем, что в настоящее время остается весьма актуальной проблема низкой физической активности российских граждан. Нарушить такой замкнутый круг, остановить неэффективность производства и вывести рабочий процесс в продуктивное русло возможно лишь,

обращая внимание на первопричины происходящего. То есть – заниматься гимнастикой в перерыве на рабочем месте.

К слову сказать, и без принудительного введения производственной гимнастики некоторые корпорации вводят дополнительную статью расходов на оздоровительную программу для своих работников. Кстати, на наших предприятиях производственная зарядка несколько лет назад снова стала частью рабочего процесса.

Учитывая вышеизложенное, отдел по работе с детьми, ветеранами, культурно-массовой и спортивной работе Профавиа перспективными задачами на ближайшую пятилетку видит увеличение количества участников в отраслевых мероприятиях, организуемых профсоюзом. Все мероприятия должны преследовать главную цель – добиться наиболее точного отражения интересов членов профсоюза. Поэтому планы отдела согласовываются с постоянно действующей комиссией ЦК по этому направлению и утверждаются на заседаниях президиума ЦК профсоюза. Совместное обсуждение перспектив работы и задач, стоящих перед отделом, дает возможность через проблемы и принятие совместных решений добиваться эффекта соучастия в общих отраслевых мероприятиях.

Практика работы с детьми, ветеранами, работниками и членами их семей по обеспечению отдыха и оздоровления детей, социальной поддержке ветеранов, организации и проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий показывает важность этого направления. Отраслевые мероприятия способствуют сплоченности работников предприятий, раскрытию физических способностей, выявлению талантов, заботе о людях, проработавших на предприятии не одно десятилетие, обмену положительным опытом и поднятию жизненного тонуса.

Чтобы эта работа была постоянной и стабильной важным направлением деятельности, отдел профсоюза считает необходимость формирования при профсоюзных комитетах постоянно действующих комиссий с целью вовлечения в работу большего числа профактивистов

для выработки решений, затрагивающих интересы членов профсоюза и способствующих увеличению профсоюзного членства.

Участие членов профсоюза в отраслевых мероприятиях за последнее время показывает тенденцию к существенному снижению. Основной причиной этого является в первую очередь несвоевременное доведение необходимой информации до членов профсоюза. Вторая причина – отсутствие финансовых средств. Что касается своевременной информации, то главное здесь в том, чтобы члены профсоюза видели конкретные, осязаемые результаты своего участия в проведенных мероприятиях – например, были наиболее полно информированы об удачном выступлении на фестивале «Чаепитие в Вятке» или победе в отраслевом турнире по мини-футболу, в первенстве в интеллектуальной игре; но важна информация также о трудностях, возникающих в результате работы с администрацией, работодателем при решении вопросов.

Финансовую проблему можно решить за счет своевременного планирования денежных средств и утверждения смет расходов, долевого участия работодателя и профсоюза в финансировании, привлечения средств спонсоров.

Исходя из вышеизложенного, цель мотивации профсоюзного членства должна заключаться в раскрытии через все формы деятельности профорганизаций преимуществ работников, состоящих в профсоюзе, перед работниками, еще не присоединившимися к нему. Главное заключается в том, чтобы профсоюз не утратил статус самой массовой общественной организации и не лишился тех преимуществ, которые дает эта массовость – единство, солидарность, – и смог полноценно выполнять свои функции.

В перспективные планы работы отдела профсоюза входит проведение следующих культурно-массовых и спортивных мероприятий: это турниры по мини-футболу и волейболу на Кубок Профавиа и настольному теннису; фестивали детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа» и художественной самодеятельности «Чаепитие в Вятке»; открытый фестиваль авторской песни, посвященный памяти А.И. Мельникова; интеллектуальные игры, в том числе в режиме онлайн; детские конкурсы творчества, рисунка и фотографий (2022, 2024 гг.); совместные с социальными партнерами и другими организациями мероприятия по спорту и другие.

Важными направлениями в работе отдела также являются вопросы, связанные с организацией детского оздоровительного отдыха, мероприятий для детей и внуков членов профсоюза; с деятельностью советов ветеранов; с взаимодействием с музеями предприятий.

Отдельно хочу сказать о необходимости изучения практики работы и распространения положительного опыта работы по всем вышеперечисленным направлениям, оказания первичным организациям практической помощи, их консультирования по вопросам детского оздоровительного отдыха, работы с ветеранами, организации культурно-массовых и спортивных мероприятий, работы музеев.

В заключение хотелось бы сказать, что наш профсоюз ставит перед собой задачу по сплочению членов профсоюза, по увеличению членства в профсоюзе. Мы хотим, чтобы все работники были объединены не только профессиональной деятельностью, но и досугом, чтобы профсоюзные организации участвовали в жизни каждого работника, помогая решать проблемы. Только в таком дружном единении есть место новым творческим начинаниям, профессиональному росту, прогрессивным идеям. □

Работать предстоит по-новому

Мелькают годы за окном, от съезда к съезду мы идем, следую-



Наталья Дмитриевна Горшкова,
руководитель службы охраны труда, главный технический инспектор труда Профавиа

щая остановка – девятнадцатый съезд.

Пять лет, кажется много, тем не менее нам предстоит решить те задачи, которые определены в Программе приоритетных направлений профсоюза до 2026 года.

В 2021 году произошел настоящий рывок в развитии охраны труда. В рамках реализации механизма «регуляторной гильотины» Минтруд России отработал абсолютно все законодательство. Были отменены практически все законодательные акты по охране труда, как старые периода СССР и РСФСР, так и утвержденные в 2018 и 2019 годах. Отменено большинство правил, из 179 осталось только 40 межотраслевых, самых важных правил, которые, можно сказать, были написаны «кровью».

Тем не менее трансформация законодательства была крайне необходима. Механизм «регуляторной гильотины» затронули десятый

раздел «Охрана труда» Трудового кодекса РФ, определил новую политику в этой сфере. Основой смысл нововведений – переход к системе управления профессиональными рисками с упором на то, что в системе управления охраной труда в приоритете должна быть профилактика. Понятно для всех, что всегда лучше предупредить профессиональное заболевание или несчастный случай на производстве, чем потом бороться с их последствиями.

Изменений много, и они касаются всех без исключения – и председателя первичной профсоюзной организации, и технического инспектора труда, и уполномоченного по охране труда, а также специалиста в области охраны труда и работодателя.

Сегодня нам необходимо выработать основные решения и успешно стартовать с новым разделом «Охрана труда» Трудового

кодекса, адаптироваться и работать в новой нормативной базе.

Переход на риск-ориентированный формат работы – это повод для дальнейшего обсуждения путей повышения эффективности системы профсоюзного контроля, решения проблем охраны труда представителями институтов технической инспекции труда и института уполномоченных по охране труда.

Считаю, что нам в целом необходимо пересмотреть организацию профсоюзного контроля в профсоюзе. Мы должны перейти на систему так называемого риск-ориентированного подхода. Поэтому нам необходимо пересмотреть и внести соответствующие изменения в положения прежде всего в Положение о технической инспекции труда, Положение об уполномоченном, и соответственно в отраслевое Положение о системе профсоюзного контроля, в Отраслевое, корпоративные соглашения и ряд других положений.

Действия профактива должны быть нацелены на совершенствование профилактических мер по обеспечению уровня безопасности рабочих мест, по созданию здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, привлечение самих работников в процесс обеспечения требований охраны труда и повышение культуры труда, а также на снижение рисков травматизма и профзаболеваемости.

Перед профактивом стоят задачи:

- усилить техническую инспекцию труда профсоюза;
- внедрять и развивать институт независимой экспертизы условий труда;
- проводить проверки соблюдения работодателями требований законодательства об охране труда, выявлять нарушения, выдавать представления и добиваться их исполнения;
- ежегодно проводить мониторинг качественного и объективного проведения СОУТ;
- добиваться включения в состав комиссии по проведению СОУТ

нескольких представителей от профсоюзной стороны;

■ принимать меры по недопущению необоснованного снижения размеров или отмены гарантий и компенсаций работникам по результатам СОУТ;

■ регулярно проводить мониторинг обеспечения работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами;

■ ежегодно проводить мониторинг оздоровления работников, в том числе занятых во вредных и опасных условиях труда и др.

Главной задачей на предстоящий период должен стать профсоюзный контроль за внедрением на всех наших предприятиях системы управления профессиональными рисками. Переход на эту систему необходим прежде всего для того, чтобы сохранить наши достижения. А они у нас есть. Уже более 17 лет в отрасли ежегодно снижается уровень травматизма и профессиональной заболеваемости. За пять лет снижение уровня травматизма составило 34,7%, а профессиональных заболеваний – 27%. Охват специальной оценкой условий труда достиг 95%.

Законодательство продолжает стремительно изменяться, в том числе и порядок обучения по охране труда. И нам в современных условиях необходимо регулярно обучать по охране труда весь наш профактив. Нам предстоит создать и выстроить современную модель обучения профактива, которая будет призвана интегрировать образование по всем направлениям охраны труда, возможности научных организаций и современных профсоюзных практик деятельности профсоюза.

Нам необходимы грамотные специалисты, способные использовать прорывные решения. Для этого нужно обеспечить широкое внедрение обновленных учебных программ по всем направлениям охраны труда на всех уровнях профсоюзного движения, организовать подготовку и обучение

практическим навыкам профактива для тех регионов, в которых еще только формируется работа технических инспекторов и институтов уполномоченных по охране труда.

Считаю целесообразным систематическое проведение профсоюзом как правило, не реже 1 раза в год очных семинаров-совещаний для технических инспекторов труда по актуальным проблемам охраны труда в авиационной промышленности. При этом, безусловно, в этой ситуации приходится принимать во внимание складывающуюся санитарно-эпидемиологическую обстановку.

Нам предстоит внедрение в отрасли единой информационной базы, прежде всего, для налаживания информационных потоков для принятия оперативных управленческих решений, в том числе в сфере охраны труда, а также для упрощения, унификации, правильного заполнения и предоставления статистических отчетов по охране труда в ЦК профсоюза.

Кроме того, необходимо внедрять в членских организациях цифровые технологии. Цифровой модуль, разработанный службой охраны труда ЦК Профсоюза, позволит упростить и активизировать работу уполномоченных о охране труда, добиваться оперативного реагирования и устранения выявленных нарушений, тем самым – снизить уровень травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли.

В ближайшей перспективе будут актуальными функции методического, консультационного и информационного обеспечения деятельности членских организаций профсоюза в сфере охраны труда. Службе охраны труда предстоит обеспечить регулярное информирование членских организаций о принятых нормативно-правовых актах по охране труда, новых требованиях законодательства в области охраны труда, оказывать консультационную и методическую помощь. □

Мы – в своем праве

В соответствии с Программой приоритетных направлений деятельности общественной организации «Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленно-

сти» на период до 2026 года в области правовой защиты работников профсоюз будет добиваться:

- усиления правовой защиты членов профсоюза через ук-

репление правовой инспекции труда профсоюза, развитие юридических служб, укрепление их материально-технической базы;



Борис Николаевич Сафонов,
руководитель юридического
отдела Профавиа

- повышения правовой грамотности профсоюзного актива на всех уровнях профсоюзной структуры и уровня квалификации правовых инспекторов труда посредством ежегодных семинаров-совещаний;

- содействия организациям профсоюза в организации правозащитной работы и осуществлении контроля за ее проведением.

В связи с этим правовой инспекции труда профсоюза предстоит осуществлять мониторинг за реализацией Отраслевого соглашения и корпоративных соглашений через коллективные договоры в части раздела «Трудовые отношения, режим труда и отдыха».

Программа приоритетных направлений деятельности профсоюза в части повышения уровня правовых знаний и квалификации правовых инспекторов труда профсоюза реализуется посредством ежегодных семинаров-совещаний, в том числе с использованием видеоконференцсвязи.

Организации профсоюза должны добиваться оснащения правовых инспекторов труда профсоюза правовой базой и компьютерной техникой, содействовать повышению квалификации правовых инспекторов и профсоюзного актива.

В соответствии с Уставом профсоюза и приоритетными направлениями деятельности профсоюз будет:

- обеспечивать право членов профсоюза на бесплатную юридическую помощь по трудовому законодательству;

- содействовать обеспечению защиты членов профсоюза при

разрешении трудовых споров, в том числе путем представления их интересов в суде.

В целях реализации Устава и Программы профсоюза правовые инспекторы труда призваны проводить консультации по социально-трудовым вопросам. Юридическая помощь членам профсоюза оказывается правовыми инспекторами труда, в том числе посредством выезда на предприятия, как правило, в помещении профсоюзного комитета. Таким образом, работники получают бесплатную юридическую помощь по месту работы, не покидая территорию предприятия.

В настоящее время в процессе осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства правовыми инспекторами труда профсоюза были выявлены следующие нарушения трудовых прав и интересов работников:

- при высвобождении работников или штата не предлагались все имеющиеся вакансии, соответствующие квалификации работника, в нарушение статьи 179, 180 ТК РФ;

- работодатель не всегда обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии с коллективным договором;

- в связи с увеличением количества проводимых работодателем процедур, связанных с расторжением трудовых договоров по сокращению численности (штата), возросли нарушения в виде возложения на работников дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором и (или) должностной инструкцией без согласия работников (в нарушение статей 60, 60.2, 72 ТК РФ).

В результате правовой инспекцией труда осуществляются мероприятия по устранению выявленных нарушений трудового законодательства и восстановлению нарушенных прав работников.

Правовые инспекторы труда проводят работу не только по выявлению нарушений трудового законодательства, но и защищают права работников в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, добиваются в судебных органах признания права на досрочную трудовую пенсию для работников, работающих во вредных условиях труда, на льгот-

ную пенсию для работников летного и инженерно-технического состава, обслуживающих суда экспериментальной авиации, представляет интересы работников при оспаривании актов о несчастном случае, по искам о присвоении звания «Ветеран труда», о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе.

Комиссия ЦК профсоюза по защите социально-трудовых прав работников будет изучать и распространять положительный опыт правозащитной работы организаций профсоюза с последующим внесением на рассмотрение ЦК профсоюза и его президиума.

Кроме того, комиссии ЦК профсоюза совместно с правовыми инспекторами труда предстоит изучение практики работы профорганизаций по заключению и реализации соглашений о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза.

Создание в профсоюзе собственной системы видеоконференцсвязи будет содействовать проведению рабочих совещаний, круглых столов и семинаров в целях распространения положительного опыта в области правозащитной работы.

Профсоюзом подготовлены и переданы в ФНПР предложения по внесению изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации:

1. в проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 59 Трудового кодекса Российской Федерации»;

2. в проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 82 ТК РФ);

3. в проект Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»;

4. в проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Закон РФ «О страховых пенсиях, ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»);

5. в Закон РФ «О страховых пенсиях» № 400-ФЗ от 28.12.2013 в части включения в стаж работы период прохождения военной службы в случае, если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы;

6. в проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в ст.68 Федерального закона «Об акционерных обществах»;

7. в проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 43 Трудового кодекса Российской Федерации».

В целях защиты трудовых прав работников представители Профавиа принимали участие в заседаниях комиссии по социальной политике, трудовым отношениям, взаимодействию с профсоюзами и поддержке ветеранов Общественной палаты Российской Федерации по темам:

1. «Медиация в системе трудовых отношений. Реализация медиации как инструмента в работе профсоюзных организаций»;

2. «Ненормированный рабочий день: проблемы применения трудового законодательства и пути их устранения»;

3. «Трудовая функция работника и нормирование труда: современ-

ные механизмы защиты прав работников»;

4. «Актуальные проблемы в области охраны труда»;

5. «Актуальные проблемы повышения производительности труда и поддержки занятости» «Об урегулировании споров с участием посредника (медиации) в Российской Федерации».

По итогам заседаний комиссии Общественной палаты РФ в интересах работников – членов профсоюза подготовлены рекомендации в адрес:

- Государственной Думы Российской Федерации;

- правительства Российской Федерации;

- Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

- Федеральной службы по труду и занятости;

- Российского союза промышленников и предпринимателей;

- ФНПР.

Рекомендации Общественной палаты позволили:

- воспрепятствовать продвижению нежелательных для профсоюза законопроектов о внедрении медиации в Трудовой кодекс РФ в части разрешения разногласий между работниками и работодателями вместо представителей профсоюзных организаций;

- обратить внимание Минтруда России на реализацию положения Трудового кодекса РФ об обеспечении гарантий работников по государственному содействию системной организации нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). □

Когда профсоюз станет семьей

Информация всегда была оружием – еще с тех времен, когда первобытные шаманы устраивали пляски возле пиктограмм на скалах, вдавливая в головы непонятливых сородичей мысли о том, куда идти, что делать и кого выбирать вождем. С помощью такого оружия всегда решались экономические, социальные, политические задачи.

За прошедшие тысячелетия в этом плане не изменилось ничего. Лишь многократно возросла сложность информационных инструментов, но главная задача осталась прежней: воздействовать на сознание людей в том направлении, которое выгодно той или иной социальной группе. А поскольку интересы таких групп зачастую противоречивы, информация становится оружием в информационных войнах, которые в истории человечества не прекращались никогда, нередко превращаясь в войны реальные.

Это надо понимать для того, чтобы осознать место и роль профсоюзов в сегодняшней ситуации и соответственно определять цели, задачи, характер использования информационных инструментов.

Можно сколько угодно гордо говорить о том, что профсоюзы – самые массовые общественные организации в стране, но при этом факт остается фактом: они сего-

дня лишены возможности наиболее полно и эффективно реализовать потенциал, заложенный в профсоюзной идее. Причины понятны: это жесткие законодательные, нормативные и прочие ограничения, в условиях которых действуют профсоюзы, что ставит их в заведомо невыгодную позицию в социальном партнерстве. Не все люди это понимают, требуя от профсоюзов невозможного в данной ситуации, и это одно из объяснений снижения профсоюзного членства.

Есть и другое объяснение. В сегодняшней обстановке затянувшегося кризиса, в немалой степени обострившегося в связи с пандемией, снижения нравственных критериев в обществе, падения уровня жизни у людей закономерно возникает чувство разочарования, отторжения от общественной деятельности, что вызывает замыкание в узком кругу семьи или близких друзей. Это не может не отражаться и на членстве в профсоюзах.

В ближайшие годы такое положение дел вряд ли изменится. Что же делать нам сегодня, в нынешней обстановке?

Прежде всего, не сдаваться. Профсоюзы были, есть и будут до тех пор, пока существует наемный труд. Это та прочная база, на которой они стоят. И не такие тяжелые времена проходили.



Игорь Николаевич Киселев,
руководитель отдела
информационной работы
Профавиа

Поэтому надо продолжать ту работу, которые мы делали до сих пор. Заявлять о себе, используя привычные информационные инструменты – от цеховых стенгазет, заводского радио, многотиражных газет, листовок и брошюр до профсоюзных сайтов, публикаций в региональных СМИ. При этом крайне важно, чтобы любой шаг профсоюзной организации, любое ее участие в том или ином мероприятии широко освещалось всеми возможными информационными средствами.

Информационные технологии стремительно меняются. С одной стороны, это вызывает сложности в их освоении. С другой стороны, они позволяют с наименьшими затратами решать информационные задачи профсоюза, что особенно актуально в связи с сокращением его финансовой базы ввиду снижения уровня профчленства. Социальные сети, мессенджеры, платформы видеоконференцсвязи, профсоюзные мобильные приложения, интернет-порталы с функцией корпоративной системы управления, интернет-каналы – всё это возможности информационного влияния в нужном нам направлении с минимальными финансовыми вложениями.

Исключением здесь, пожалуй, являются лишь затраты на подготовку профсоюзных кадров, владеющих технологиями цифровизации. И пока это наша ахиллесова пята. Она будет оставаться таковой до тех пор, пока профсоюзные руководители будут считать информационную работу делом второстепенным, поддерживая ее по остаточному принципу, лишь на словах. Такое в нашем профсоюзе – да и не только в нашем – не редкость на всех уровнях. Не случайно на ноябрьском заседании Генсовета ФНПР принято конкретное решение рекомендовать профсоюзным организациям направлять на информационную работу не менее 5 процентов профсоюзного бюджета.

Теперь кратко о векторе информационной работы. Не преуменьшая значение популяризации профсоюзного движения как такового в сфере защиты прав трудя-

щихся, в нынешних российских условиях было бы правильным, чтобы профсоюз создавал чувство семьи, защищенности, избранности, возможности именно в профсоюзе реализовать потенциал простых человеческих отношений, недоступный в сегодняшнем обществе. На это должны быть нацелены инструменты информационной работы. И они могут быть самыми разными – от автоматов для продажи еды и напитков в цехах только для членов профсоюза до приглашения для участия в игровых видеороликах или телепрограммах тоже только членов профсоюза. Фантазия здесь может быть безграничной – и в этом отличие и огромное преимущество профсоюзных информационщиков от в известной степени регламентированных корпоративных кадровых и пресс-служб.

Еще раз повторюсь: человек не может долгое время существовать в ограниченном социуме, только в кругу семьи или близких людей. Поэтому важно сегодня, чтобы профсоюз вошел в этот круг как надежный друг, а не только как защитник, занял пустующую на сегодняшний день эмоциональную, нравственную, творческую нишу. Надо, чтобы каждый работник ценил профсоюз и за это в том числе. Такой подход должен сейчас стать главным в информационной деятельности на ближайшие годы, если мы хотим увеличить наши ряды.

Профсоюз вел эту работу и раньше. Но сегодня ей необходимо уделять самое пристальное внимание. И здесь возрастает роль имиджа профсоюзного лидера, поскольку это – тоже информаци-

онный инструмент. Отвечать на запросы людей, постоянно быть вместе с ними, рядом, не только защитником, но и умным советником, простым и понятным другом, готовым поддержать в трудную минуту во всех ситуациях, подставить плечо – таковы важнейшие качества лидера. Конечно, это трудно и тяжело, как трудна и тяжела вообще работа с людьми. Но, как говорит пословица, если взялся за гуж, не говори, что не дюж. И это справедливо.

Примером такого подхода в рамках профсоюза может служить ситуация с затоплением в Верхней Салде, когда на помощь людям пришли многие профсоюзные организации, поддержав их оказанием финансовой помощи. Если такие примеры станут правилом с широким освещением в СМИ, причем на всех уровнях, от цеха до отрасли в целом, мы свои задачи будем решать эффективно.

Информационное направление – наиболее сложное в профсоюзной работе, поскольку в той или иной мере затрагивает все аспекты жизни профсоюза. Работая в нем, важно помнить и еще одно: информация – обоюдоострое оружие, поэтому пользоваться им нужно грамотно и осторожно, чтобы не навредить не только обществу в целом, но и профсоюзу.

Следующий год ФНПР объявила Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов. Мы смотрим немного дальше и надеемся, что Профавиа всегда будет в числе лидеров в информационном направлении. Мы можем двигаться вперед. Главное только – выбрать правильный путь. □

От настоящего к будущему

Работа с молодежью является одним из важнейших направлений кадровой политики и организационного укрепления профсоюзов.

В Профавиа планомерно ведется работа по мотивации членства среди молодежи и вовлечению молодых членов профсоюза в активную работу. Молодежь активно участвует в коллективных действиях и акциях солидарности, в разработке нормативных актов в области молодежной политики, проведении экспертизы и внесении изменений в трудовое законодатель-

ство, вносит предложения по включению дополнительных обязательств в локально-нормативные документы социального партнерства на всех уровнях.

В условиях модернизации профсоюзного движения назрели иные требования к молодежной политике как инструменту развития и преобразования профсоюзов. Работа в этом направлении ведется непрерывно: совершенствуются методы ведения информационной работы, в том числе в сети Интернет; пересматриваются подходы к

проведению молодежных мероприятий; актуализируются учебные программы; внедряются методы дистанционного взаимодействия с профсоюзным активом.

Стало привычным высказывание о том, что молодежь – это наше будущее, наш кадровый потенциал. Если говорить о молодежной политике, как о системе поиска будущих лидеров и возможностей их развития и продвижения, то эта система уже сложилась. Теперь ее необходимо использовать и развивать, находить





Наталья Валерьевна Конакова,
руководитель отдела по работе
с молодёжью и обучающими
программами

перспективных молодых ребят и растить из них лидеров. К сожалению, продолжает оставаться ост-

рой проблема постоянной «текучки» среди профсоюзной молодежи. Мы обучаем молодежь, вкладываем силы и средства, а молодые профактивисты уходят. Почему? Неинтересно? Не видят перспектив? В этой связи молодежь надо привлекать не только к проведению досуговых и спортивных мероприятий, но и к решению актуальных задач по всем направлениям деятельности.

На прошлом съезде звучало желание к молодежи поставить перед собой цель на ближайшие пять лет увеличить уровень профсоюзного членства в своих организациях. К сожалению, этого добиться не удалось. Сейчас идёт формирование нового состава Молодежного совета профсоюза, первоочередной задачей в работе которого должна стать деятельность по сохранению и увеличению профчленства среди молодежи на предприятиях отрасли. Этот показатель в предстоящие пять

лет будет основным критерием оценки работы не только Молодежного совета профсоюза, но и молодежных объединений в организациях профсоюза на местах.

Хочется, чтобы молодежь не боялась брать на себя ответственность в вопросах мотивации, увеличения членства, активнее участвовала во всех направлениях деятельности профсоюза. Работа нашей организации многогранна и интересна для тех, кто приходит в профсоюз и проникается его духом.

Молодежь профсоюза активна, креативна, это успешные люди, знающие свое дело, стремящиеся развиваться, впитывать информацию. Сегодня в авиационной отрасли создана хорошая платформа для реализации молодежной политики профсоюза. Поэтому главным принципом работы должен стать лозунг: «Молодежь – это не только будущее профсоюза, но и его успешное настоящее». □

Не думай о финансах свысока

В сегодняшних условиях экономического кризиса, связанного как с пандемийной ситуацией, так и другими процессами, в особой степени возрастает значение финансовой грамотности, дисциплины и ответственности, профессионализма профсоюзного актива, в особенности тех, кто тем или иным образом связан с финансами профсоюза.

В первую очередь наша задача сегодня – приведение финансовой работы в соответствие с ГК РФ (ст. 48, 117, 213), ФЗ «Об общественных объединениях» (ст. 29, 32), «О некоммерческих организациях» (ст. 6, 26), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 24, 28), «О бухгалтерском учете» (ст. 5, 6, 8), создающих правовые основы финансовой деятельности профсоюза.

Немаловажное значение имеют построение эффективной системы управления финансами профсоюзных организаций разного уровня, направленной на достижение уставных целей, с использованием портала Профавиа, внедрение электронного документооборота и автоматизированного бухгалтерского учета. Это в значительной мере позволит добиться предост-

ращения отрицательных результатов финансовой деятельности профсоюзных организаций и выявления внутренних финансовых резервов для обеспечения их финансовой устойчивости.

На повестке дня в предстоящий период стоит создание механизма более рационального использования профсоюзных средств на уставную деятельность через единые правила финансовой работы профорганизаций, определение порядка, обеспечивающего финансовую устойчивость функционирования профсоюзных организаций.

В том же ряду стоит задача продолжения финансовой централизации профсоюзных организаций с целью повышения качества ведения учета имущества и обязательств, составления отчетности, оптимизации бюджетных расходов, повышения эффективности управления, решение проблем кадрового дефицита. В немаловажной степени это зависит и от повышения профессионального уровня специалистов бухгалтерии. При этом наша главная цель – достижение оптимального учета интересов первичных профсоюзных организаций и других структур проф-



Марина Сергеевна Шеламова,
руководитель финансового
отдела Профавиа

союза в финансовом обеспечении их деятельности.

В целом же, суммируя сказанное, еще раз подчеркнем: от того, насколько члены профсоюза уверены в правильности финансовой деятельности, ее эффективности, в большой степени зависит их доверие к профсоюзу, а, следовательно, это важный фактор роста профсоюзного членства. □

О профсоюзных наградах замолвите слово...

В сентябре текущего года состоялся XVIII съезд нашего профсоюза. В отчетном докладе председателя Профавиа А.В. Тихомирова, а также в выступлениях многих делегатов говорилось о том, что одна из основных задач предстоящей пятилетки – укрепление профсоюза, его организаций, совершенствование профсоюзной деятельности.

Один из способов решения поставленной задачи – это вовлечение в жизнь и деятельность организации профсоюзного актива и членов профсоюза. Привлечение не только как участников, но и как организаторов мероприятий, вовлечение в деятельность руководящих и исполнительных коллегиальных органов и комиссий, создаваемых при этих органах.

Вовлечение членов профсоюза в жизнь профсоюзной организации крайне важно по нескольким причинам. Во-первых, осознание факта, что профсоюз – это все мы, каждый человек, каждый член профсоюза, а не «где-то там, в кабинете председатель». Во-вторых, распространение достоверной информации о деятельности всего профсоюза в целом и конкретной профсоюзной организации, в частности. В-третьих, это значительно большее количество людей, занимающихся профсоюзной деятельностью, а, значит, большее количество задач, стоящих перед профсоюзом и его организациями, может быть решено. Помимо этого, значительная вовлеченность членов профсоюза – это показатель силы и авторитета профсоюза.

Как известно, деятельность должна поощряться, однако в условиях сокращения численности и снижения уровня членства, а следовательно, и сокращения бюджета организаций, сделать это непросто. Тем не менее, такие возможности есть – это профсоюзные награды. Как показывает практика, продуманная система поощрений позволяет стимулировать профсоюзную активность, побуждать членов профсоюза участвовать в жизни первички.

В Профавиа утверждено и действует Положение о наградах, предусматривающее различные способы морального и материального поощрения, некоторые из знаков отличия сопровождаются денежным вознаграждением.

Если мы посмотрим динамику изменения количества выданных наград по годам, за период с 2011 по 2021 годы (по состоянию на 15 ноября 2021 года), то увидим, что наибольшее количество наград было выдано в 2014 и 2019 годах. Такое увеличение представляется логичным и обоснованным, поскольку в 2014 году мы праздновали 80-летие, а в 2019 году – 85-летие Профавиа. Однако стоит обратить внимание и на 2011, 2016 и 2021 годы, когда проводились съезды профсоюза, которым предшествовали конференции в первичных и территориальных профсоюзных организациях; несмотря на это, количество наград, выданных в эти годы, не выделяется из общей картины.

Необходимо активнее использовать отчетно-выборные конференции для поощрения актива, это позволит скрасить официальную обстановку отчетов и процедуру выборов на конференциях, а также добавит мотивации профактиву принимать участие в мероприятии.

Центральный комитет уделяет значительное внимание поощрению профсоюзного актива, осуществляется непрерывный мониторинг использования наград профсоюза, изучается практика, оперативно вносятся коррективы в Положение о наградах, учреждаются новые профсоюзные награды:

- в 2014 году учрежден почетный знак профсоюза «50 лет в профсоюзе»,

- с 2015 года отменена квота на объявление благодарности ЦК профсоюза,

- в 2017 году учрежден наградной знак профсоюза «За заслуги перед профсоюзом»,

- с 2018 года отменена квота на награждение почетной грамотой ЦК профсоюза.

Отмена квот на благодарность и почетную грамоту ЦК профсоюза позволяет в большей мере использовать эти награды для поощрения более широкого круга профсоюзного актива. Как видно на слайде, изменения приводят к тому, что количество награждаемых постепенно увеличивается.

Помимо этого, Центральным комитетом и молодежным активом проведена огромная работа по изменению критериев присуждения премии имени А.Ф. Бреусова Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности – введена балльная система оценки достижений соискателя, регулярно проводится анализ этой системы, оперативно вносятся изменения. Одно из ключевых отличий в том, что теперь оцениваются заслуги соискателя не за отдельный год, а за период не менее 3 лет, при этом баллы за достижения суммируются за каждый год.

Нередко бывали ситуации, когда при обсуждении кандидатур соискателей крайне сложно было определить более достойного, что создавало порой очень напряженные дискуссии. Действующая система подсчета позволяет накапливать материал за годы работы, не теряя предыдущих достижений.

Правильно выстроенная работа по поощрению профсоюзного актива, членов профсоюза, разнообразие профсоюзных наград, вручение их в торжественной обстановке, в присутствии коллег и руководства позволяет значительно повысить мотивацию профсоюзной деятельности, повысить осознанность профсоюзного членства и удовлетворения от проделанной работы. Мотивированный актив – сильный профсоюз. □

*М.Е. Зеленко,
руководитель организационного
отдела Профавиа*



Объединяющая сила – РЕСКОМ

Татарстанская республиканская организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (далее – Татарстанская организация или Республиканская организация) является правопреемником Татарского областного комитета профсоюза рабочих авиационной и оборонной промышленности, который был образован в целях более оперативного руководства и усиления практической помощи профсоюзным комитетам предприятий и организаций.

Решение об организации Татарского обкома профсоюза было принято Президиумом ВЦСПС 25 марта 1966 года и Президиумом Татарского областного совета профсоюзов 1 июня 1966 года. Вновь образованная областная организация профсоюза передавалась в подчинение ЦК профсоюза рабочих авиационной и оборонной промышленности. Учредительная конференция состоялась в августе 1966 года. Председателем областного комитета профсоюза был избран Абрамов Георгий Тихонович. В состав областной организации профсоюза вошли 29 первичных организаций.

В 1991 году в связи с изменением политической ситуации в стране – все республики, входившие в состав СССР, объявили о своей государственной независимости, в том числе и Российская Федерация – по предложению профсоюзных организаций России в октябре 1991 года состоялась учредительная конференция, на которой был

создан Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности – РОСПРОФАВИА.

Татарстанская организация в соответствии с Уставом профсоюза является структурным подразделением Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Татарстанская республиканская организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на начало 2021 года объединяла 30 527 членов профсоюза, состоящих в 19 первичных профсоюзных организациях, из них 18 020 человек, работающих на предприятиях и в организациях, а также 12 507 неработающих пенсионеров.

Главными задачами профсоюзной организации являются защита социально-экономических, трудовых прав и интересов членов профсоюза, достижение достойного уровня оплаты труда, содействие в развитии производства.

Республиканская организация профсоюза ведет ежемесячный мониторинг экономического состояния предприятий отрасли, состояния дел по оплате труда, анализируя и обобщая полученные сведения, доводит их до первичных профсоюзных организаций и администрации предприятий.

По результатам мониторинга на предприятиях отрасли в основном обеспечивается рекомендованное Федеральным отраслевым соглашением соотношение 10 процентов численности работников с наиболее низкой заработной платой





к 10 процентам – с наиболее высокой, не более чем 1:6. Также удалось обеспечить долю тарифа в структуре заработной платы в среднем более 60 процентов.

Одним из направлений в работе Татарстанской организации остается оказание юридических консультаций работникам. Ежегодно тысячи человек получают консультации по широкому кругу вопросов при обращении в первичные проф-

союзные организации и во время еженедельных приемов правовых инспекторов труда на предприятиях, по телефону и электронной почте.

Консультации оказываются по вопросам из различных отраслей права: трудового, пенсионного, жилищного, обязательственного, наследственного, семейного, административного, а также по вопросам о присвоение звания «Ветеран труда» и др.

Обеспечение надлежащих условий и охраны труда – одна из основных гарантий трудовых прав работающих. Контроль за соблюдением этих прав возложен на технических инспекторов труда, а также на уполномоченных по охране труда. На начало 2021 года в республиканской организации осуществляли контроль за соблюдением охраны труда 2 технических инспектора, на предприятиях отрасли выполняли свою работу 304 уполномоченных по охране труда.

Одним из важных направлений работы Татарстанской организации профсоюза является обучение профсоюзного актива по максимально возможному количеству различных направлений, необходимых в работе профсоюза, подготовка профсоюзных активистов в работе в новых условиях экономического и общественно-политического устройства общества.

Уделяет внимание республиканская организация и работе с подрастающим поколением, являясь, совместно с Общественной палатой РТ и Татарстанской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки, организатором республиканского конкурса сочинений среди учащихся школ «Мы патриоты России», а также конкурса сочинений «Профсоюз – наша защита». Участвует в конкурсах на лучший рисунок на темы «Я б в рабочие пошел...» и «Моя Родина – Россия», в ежегодной Казанской Мастериаде учащихся. Этот спортивно-технический и профориентационный фестиваль включает в себя соревнования авиамоделлистов, робототехников и айтизаторов машиностроения.

Также Татарстанская организация поддерживает ежегодные открытые городские соревнования авиамоделлистов-школьников по комнатным моделям на Кубок В.П. Чкалова, посвященные Дню Защитника Отечества. В крытом легкоатлетическом манеже Казани проходят соревнования по футболу на Кубок «Профавиа» среди детей, посвященные Дню Победы.

Не забывают в республиканской организации и о ветеранах. При рескоме создан Совет ветеранов «Профавиа» под руководством Ильяс Бургановича Тагирова, объединяющий бывших профлидеров и профактив отрасли. Совет ветеранов регулярно проводит заседания по различным вопросам, организует мероприятия для ветеранов.

Ежегодно в августе проходят авиационный праздник «Я выбираю небо». В нем, наряду с авиационными предприятиями Республики Татарстан, принимает участие и республиканская организация. Профсоюзная информация на аллее профориентации пользуется большим спросом, а профсоюзная символика интересна и детям, и взрослым. □

*Татарстанский реском Профавиа,
г. Казань*



90 лет

В строю

С 1921 года работники предприятий авиационной промышленности входили в состав профсоюза металлистов, который объединял рабочих, занятых в 28 отраслях промышленности, с общим количеством около полутора миллионов членов профсоюза. В 1931 году V Пленум ВЦСПС принял резолюцию «О разукрупнении профсоюзов». Вместо 22 профсоюзов были созданы 44 профессиональных союза, в том числе был образован профсоюз рабочих автотракторной и авиационной промышленности (РАТАП). Профсоюз рабочих авиационной промышленности организационно оформился в октябре 1934 года.

1930–31 гг. – рождение Казанского завода обозных деталей. В декабре 1933 года Государственная комиссия приняла предприятие. Заводом изготавливались строительные детали, щитовые дома, упаковочные ящики для порохового завода.

С 1935 года решением Совета труда и обороны Казанский завод обозных деталей стал основным предприятием страны по выпуску авиационных лыж и подвесок к ним для всех видов самолетов. В 1941 году согласно приказу Народного Комиссариата промышленности СССР и Народного Комиссариата авиационной промышленности СССР Казанский завод сливается с Ленинградским заводом.

С теплотой наши ветераны вспоминают председателя завкома Козырева Павла Васильевича. Во время войны сутками, не выходя с завода, он решал вопросы обеспечения работников питанием, жильем, детскими яслями и садами.

Из воспоминаний ветерана профсоюза Быстровой Зинаиды Васильевны, члена профкома: «Мы старались всеми силами помочь людям, но возможностей было мало. Страшная война наделала много бед... Постепенно дела стали налаживаться. Администрация завода, директора Максимов В.П., Аристов Ф.С., Лаврентьев А.П. совместно с завкомом, партийным комитетом понимали сложности житейских вопросов. Начали строить жилье, детские комбинаты, базы отдыха, пансионаты на море. Расширили пионерский лагерь,

дачи для детей дошкольного возраста на озере Лебяжье...».

Хочется поименно вспомнить всех председателей завкома, каждый из которых вложил душу и сердце в благородное дело заботы о заводчанах и членах их семей:

- Козырев Павел Васильевич (1941–1957),
- Николаев Анатолий Михайлович (1957–1958),
- Блинов Виктор Степанович (1958–1959),
- Овсянников Константин Федорович (1959–1961),
- Подузов Александр Васильевич (1961–1963),
- Хомяков Евгений Митрофанович (1963–1967),
- Моисеев Александр Степанович (1967–1971),
- Сафуанов Ильдус Гафанович (1971–1996).

«Профсоюзы – приводные ремни партии», «Профсоюзы – школа коммунизма» – несколько десятков лет это были основные лозунги профсоюзов. Под этими лозунгами развивались различные виды социалистического соревнования. Подводились итоги практически по каждому цеху и отделу. На заседаниях профкома ежемесячно обсуждались трудовые успехи коллективов и вскрывались недочеты. Коллективам цехов и отделов – победителям социалистического соревнования вручались переходящие Красные Знамена.



П.В. Козырев

Завод активно участвовал во Всесоюзном социалистическом соревновании и неоднократно предприятию вручалось переходящее Красное Знамя. Во главе социалистического соревнования были организаторы – предцехкомы, многие из которых не один десяток лет избирались на эту беспокойную общественную должность. С теплотой хочется вспомнить председателей цехкомов:

- цех № 33 – Галееву Фанию Абдулловну,
- цех № 30 – Орешкову Фаину Семеновну,
- цех № 35 – Гареева Азгама Шархемулловича,
- цех № 17 – Лашкину Тамару Филлиповну,
- цех № 15 – Бакиеву Зухру Курбановну.

Большое внимание профсоюзный комитет уделял улучшению условий жизни заводчан, культурно-массовой и спортивной работе. В 50-е годы силами работников завода были построены дом культуры и спортивный зал, расширяются пионерский лагерь и детские дачи на озере Лебяжье, строятся базы отдыха вблизи поселка Займище и города Тетюши. Расширяется лодочная станция завода до 450 лодок на улице Большой. Интенсивно ведется жилищное строительство, строятся дома на Булаке, по улице Чернышевского, в Адмиралтейской слободе по улице 10 лет Октября, по проспекту Ибрагимова, по улицам Айдарова, Горсоветской и Коммунаров.

Можно много вспомнить хороших дел, которые организовали и поддерживали профсоюзные активисты разных времен. Но и в настоящее время профсоюзная организация АО «КВЗ» на хорошем счету. Количество членов профсоюза составляет около 90%. Заключается коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией завода.

С 1996 года председателем профсоюзного комитета избирается Казиханов Ильдар Гарайханович, он имеет непрерывный общий трудовой стаж более 45 лет. Настоящий состав профсоюзного комитета был избран в феврале 2021

года в количестве 16 человек. При профкоме сформированы и работают комиссии.

Вся работа профсоюзной организации направлена на сохранение стабильности в коллективе за-

вода, выполнение контрактных обязательств, сохранение привлекательности завода для молодежи.

В рамках социального партнерства, профком вносит предложения, направленные на повышение жизненного уровня как всего коллектива, так и, в частности, ветеранов и молодежи, женщин, многодетных семей и инвалидов. Профсоюзный комитет добился принятия ряда существенных положений, направленных на улучшение условий труда и качества жизни работников.

За последние годы расширены многие разделы коллективного договора. Существенно увеличился социальный пакет, предоставляемый работникам завода. Изменена система организации отдыха и оздоровления работников предприятия за счет увеличения предоставляемых льготных санаторно-курортных путевок, в том числе с дотацией профсоюзного комитета, организован отдых и оздоровление детей в ДОЛ «Васильевский», где в летнее время отдыхает до 600 детей сотрудников завода.

При поддержке холдинга «Вертолеты России» на предприятии построена и запущена в эксплуатацию спортивная площадка с современным покрытием для игры в футбол, волейбол и баскетбол. Установлены уличные силовые тренажеры. В зимний период на территории предприятия действует хоккейная коробка, где проходят товарищеские турниры между работниками предприятий города. Ежегодно спортивно-оздоровительный клуб «Луч», находящийся на балансе ППОО АО «КВЗ», проводит целый ряд спортивно-массовых мероприятий по девяти видам спорта. Сборные команды завода участвуют в чемпионатах Республики Татарстан в рамках спартакиады Федерации профсоюзов Республики Татарстан среди промышленных предприятий. На физкультурно-оздоровительную работу выделяются денежные средства ППОО АО «КВЗ», которые используются для приобретения спортивного инвентаря, спортивной формы и выплаты компенсаций на покупку абонементов в фитнес-клубы города. На территории озера Лебяжье в зимний период работает лыжная база и мини-каток, которые пользуются большой популярностью среди сотрудников АО «КВЗ» и членов их семей.

Производственно-массовой комиссией профсоюзного комитета



Команда регбистов 1958 год



Фото из архива лагеря 1962 г.



Кружок авиамоделлистов

разработана и внедрена на предприятии система трудового соперничества среди производственных цехов по выполнению технико-экономических показателей, что обеспечило передачу опыта от наставников молодому поколению, привлекло максимальное количество работников завода к профессиональной и творческой активности, позволило поднять производительность труда подразделений завода. Профсоюзный комитет ежемесячно подводит итоги трудового соревнования среди цехов завода, ежеквартально подводятся итоги на звание «Лучший специалист» и «Лучший рабочий» среди

работников завода. По итогам работы за год победители получают переходящие кубки и дипломы.

Председатель первичной профсоюзной организации Казиханов Ильдар Гарайханович возглавляет школу профсоюзного актива, проводятся семинары, тренинги и курсы с привлечением работающей молодежи.

Совместно с заводским союзом молодежи профсоюзный комитет проводит большое количество мероприятий, городские и республиканские конкурсы профмастерства, которые позволяют вовлекать молодых людей в общественную жизнь завода и города, расти про-

фессионально, адаптироваться в коллективе, на базе Казанского вертолетного завода проводятся отраслевые конкурсы профессионального мастерства.

Так же поддерживается и сохраняется тесная связь с заводским советом ветеранов, оказывается помощь в подготовке и проведении конкурсов, фестивалей, праздничных концертов. Стало доброй традицией проводить совместно с заводскими общественными организациями благотворительные мероприятия для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных и многодетных семей.

Профсоюзный комитет совершенствует систему профсоюзного контроля по охране труда и промышленной безопасности. В подразделениях предприятия работают 63 уполномоченных по охране труда, усилиями которых ведется контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда и технике безопасности.

О том, чем занимается профком, какие приняты решения, мы рассказываем на заводском сайте, на еженедельных совещаниях с активом, с помощью единой информационной заводской системы (в нее входят уголки «Профсоюзной жизни», «Молодежной жизни», «Спорт», размещаемые на стендах, заводская газета «Вертолетостроитель»).

С каждым годом все более активно цеховые организации принимают участие в конкурсах стен-





Митинг, посвященный Дню Победы на заводе, 2020 год



газет, рисунков по различной тематике.

Определенная работа ведется профкомом с вновь поступающими на завод. Все принимаемые на предприятие знакомятся с работой комиссий профкома, с коллективным договором. Профсоюзные организации цехов и отделов регулярно получают профсоюзную газету Федерации профсоюзов Республики Татарстан «Новое Слово», журнал ЦК профсоюза «Вестник Профавиа».

Информационной комиссией профкома разработан и запущен внутризаводской сайт, в котором отражены все мероприятия, проводимые профсоюзным комитетом завода, а также направляется информация на сайты республиканского и Центрального комитетов профсоюза. С 2016 года первичная профсоюзная организация Казанского вертолетного завода ежегодно признается победителем конкурса «Лучшие материалы на сайт рескома», а также в республиканских конкурсах на «Луч-

шую цеховую профсоюзную организацию» и «Лучшую профсоюзную группу». Победителями признаны: управление охраны труда, промышленной безопасности, производственного и экологического контроля (профорг Лебединская С.К.), цех № 36 (предцехком Барышева Е.В.), цех № 35 (предцехком Бикмеева М.Д.), цех № 10 (предцехком Залялова А.Р.). В 2021 году победителем республиканского конкурса в номинации «Лучшая цеховая профсоюзная организация» стал фюзеляжно-сборочный цех (предцехком Косова С.Г.), в номинации «Лучшая профсоюзная группа» – склад товарно-материальных ценностей (профорг Голубева М.В.).

В 2009 году инженер-технолог Салыхов А., а в 2018 году – сборщик изделий из стеклопластика, цех 35, член комиссии профсоюзного комитета по работе среди молодежи, член заводского союза молодежи Гатиатуллин Р. стали лауреатами премии Российского профсоюза

трудящихся авиационной промышленности им. Ф. Бреусова.

В 2018 году председателю первичной профсоюзной организации Казиханову Ильдару Гарайхановичу и в 2020 году – Бикмеевой Милаше Дамировне были присуждены премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности с присвоением звания «Лауреат премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности».

В проходной завода на стенде «Профсоюзный комитет» регулярно обновляются средства наглядной агитации, с помощью которых заводчане получают информацию о мероприятиях, прошедших на заводе, организованных профсоюзным комитетом (спартакиада, культурно-массовые мероприятия, трудовое соревнование, мероприятия среди детей работников завода и т.п.). Информация о мероприятиях размещается на стендах в цехах и отделах.

Касса взаимопомощи при профкоме работает не один десяток лет, она помогает работникам завода решать материальные вопросы. Ссуды выделяются членам кассы в зависимости от наличия взносов в размере от 10 до 100 тысяч рублей сроком на 12 месяцев. Каждый пятый работник завода является членом КВП.

При профсоюзном комитете функционирует художественная библиотека, расположенная на территории завода. За последние четыре года на приобретение новых книг, газет и журналов из средств профсоюзного комитета израсходовано более 700 тысяч рублей, приобретено около 1000 экземпляров книг и журналов. Ежегодно производится подписка на газеты и журналы более 30 наименований. В целях улучшения обслуживания читателей в библиотеке используются различные формы деятельности: книжные выставки, просмотры, обзоры, тематические подборки.

Главной задачей профсоюза была и остается функция по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза через наш основной документ – коллективный договор. Только реальная помощь работнику показывает эффективность работы профсоюзной организации любого уровня. □

Профком ППОО АО «Казанский вертолетный завод», г. Казань

От ликбеза ДО СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

Известно, что наш завод был создан в Москве в 1917 году, как первое отечественное предприятие авиационного приборостроения. В этот период он больше был похож на мастерскую: работало около 70 человек, и было 10 станков. Но уже в начале 1918 года была создана профсоюзная организация. Первым председателем профкома был избран слесарь Соннов Василий Мефодьевич, который проработал на заводе до конца своей жизни. Время было тяжелое. Продолжалась первая мировая война, потом гражданская... Холод, голод, разруха, нищета, но завод работал, и о людях надо было заботиться. Этим и занимался профком на первых порах. А еще, конечно, ликвидацией безграмотности. Вот что писала работница завода Овчинникова: «До тринадцатого года революции я была безграмотной. Поступив на завод Авиаприбор, я записалась в ликбез (ликвидация безграмотности), где меня выбрали старостой». И далее сохранился фрагмент ее записки: «Товарищ что неграмотные и малограмотные идите все учится. Мы все должны быть грамотные Овчинникова.» (Орфография Овчинниковой). Пусть она написала с ошибками, но читать и писать одновременно с получением профессии ее научил завод.

Одно из направлений работы, которым профсоюзная организация занималась всегда и во все времена – это соревнование. В те, теперь уже далекие времена оно называлось социалистическим, сегодня – просто соревнование. Как сейчас, так и тогда устанавливались премии победителям. Интересно, как время влияло на премии, точнее, на их выражение. Вот, например, как это было в 1934 году: две премии для начальников цехов – 1) кожаное пальто, 2) ремонт квартиры за счет завода; одна из премий для рабочих – годовичное бесплатное пользование баней и парикмахерской; или для уборщиц – 1) пальто, туфли, берет, 2) шесть комплектов дамского белья...

Великая Отечественная война... В октябре 1941 года завод вместе

с личным составом и семьями работников (5000 человек) был эвакуирован в Казань и размещен в здании ветеринарного института, сейчас это главное административное здание.

Заводской комитет профсоюза совместно с руководством занимался и эвакуацией завода, и восстановлением его на новом месте, а главное, размещением работников завода и их семей, обеспечением жильем и всем необходимым. В тот период заводской комитет профсоюза возглавляли В.Т. Новиков (1941–1942 г.г.), М.Л. Грибов (1942–1943 г.г.), М.Я. Полубояринов (1943–1945 г.г.).

Весной 1942 года окончательно был определен производственно-технический профиль завода: электрические тахометры и термометры, газоанализаторы. Коллектив завода наращивал объемы производства, но, являясь ведущим по выпуску приборов винтомоторной группы, лимитировал работу ряда оборонных предприятий. Были приняты оргмеры. В том числе профкомом и администрацией были пересмотрены формы морального и материального поощрения заводчан. Учредили гвардейские вымпелы, которые вручались победителям по итогам декады. При трехкратном получении вымпела в течение одного месяца предусматривалось увеличение премии до 20 процентов. С лета 1942 года на заводе получили популярность боевые задания. Они в полтора раза и более превышали нормы выработки и, как стахановские вахты, явились важным резервом повышения производительности труда.

Одна из проблем военного времени – нехватка кадров. Основным источником пополнения рабочих кадров были женщины-домохозяйки и подростки. Но с женщинами возникла проблема – с кем оставлять малолетних детей. По инициативе профкома в начале 1942 года на заводской территории в бревенчатом доме открыли детский сад и ясли на 228 мест. Это дало возможность сотням женщин влиться в заводской коллектив. Детский сад был на полном обеспечении завода. Об этой заботе с

большой теплотой и благодарностью пишет в своих воспоминаниях «Дети войны» бывший начальник инструментального отдела Айзик Иосифович Гинзбург.

Забываясь об улучшении условий труда и быта заводчан, администрация и профком также на территории завода организовали душевую, прачечную, открыли сапожную и пошивочную мастерские, парикмахерскую и, конечно, заводскую столовую на 300 посадочных мест. Позднее был создан отдел рабочего снабжения, куда вошел овощеводческий совхоз. Завком добился выделения 17 га земли у деревни Кокушкино под индивидуальные огороды и посадку картофеля. Так возникло заводское подсобное хозяйство, которое позволило организовать улучшенное питание стахановцев, выдавать молоко работникам с вредными условиями труда, а также улучшить питание детей в саду и яслях.

Уже после войны при непосредственном участии профсоюзной организации в 1953 году был открыт загородный детский оздоровительный лагерь, тогда он назывался «пионерский лагерь им. О. Кошевого». По традиции в советские годы вся социальная сфера была под патронажем профсоюзного комитета. В 1964 году на берегу Волги была основана база отдыха, которая и ныне является любимым местом отдыха заводчан. Завод построил 22 жилых дома, общежитие на 600 мест, 10 детских садов, поликлинику и стационар на 100 койко-мест. Конечно, распределение квартир совместно с администрацией (бесплатно! Было и такое!), мест в детские сады и ясли, организация их работы, выделение путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря и т.д. лежали на плечах профкома.

Сегодня на заводе продолжает действовать система социальных гарантий, закрепленная коллективным договором между профсоюзной организацией и администрацией, в котором прописаны многочисленные права и льготы работников завода по всем сферам производства, социальным и бытовым вопросам.

Главное внимание профсоюзного комитета по-прежнему сосре-

доточено на решении задач по таким приоритетным направлениям

деятельности, как защита трудовых прав и интересов членов профсоюза в области оплаты и охраны труда, решение социальных вопросов. Не случайно коллектив нашего завода за последние годы имеет несколько высоких наград, в том числе Диплом 1 степени Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России», Минпромторга России, Департамента авиационной промышленности Минпромторга России «За высокие достижения в социальном развитии коллектива в 2013 г.», Диплом 2 степени Центрального комитета профсоюзов авиационной промышленности «За лучшую организацию работы по охране труда в 2014 г.».

Председатели профсоюзного комитета завода с 1941 по 2021 г.г.

- Новиков Василий Тимофеевич, 1941–1942 гг.
 Грибов Михаил Лазаревич, 1942–1943 гг.
 Полубояринов Михаил Яковлевич, 1943–1945 гг.
 Немец Арон Гершевич, 1946 г. (январь–октябрь)
 Шестакова Евгения Александровна, 1946–1947 гг.
 Лидванский Лев Александрович, 1947–1949 гг.
 Галеев Хамит Хайрутдинович, 1950 г. (январь–сентябрь)
 Иванов Федор Михайлович, 1950–1957 гг.
 Фрумкин Ефим Борисович, 1957–1962 гг.
 Лашкин Александр Семенович, 1962–1968 гг.
 Варламов Юрий Иванович, 1968–1971 гг.
 Гайсин Харис Миннибаевич, 1971–1979 гг.
 Крючков Альберт Васильевич, 1979–1986 гг.
 Митрофанов Николай Иванович, 1986–1990 гг.
 Гильманов Дамир Гилязович, 1990–1994 гг.
 Илларионов Геннадий Михайлович, 1994–2011 гг.
 Богатырев Александр Григорьевич, 2011 – (сентябрь) 2020 гг.
 Шандиков Олег Глебович 2020 (декабрь) – по наст. вр. □

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



КРЕДО:

АКТИВНАЯ ЖИЗНЕННАЯ ПОЗИЦИЯ

Профсоюзная организация АО «НИИтурбокомпрессор им. В.Б. Шнеппа» была создана в ноябре 1957 года в г. Казани. В то далекое время наша организация называлась Специальное конструкторское бюро компрессоростроения (СКБК). Профсоюзная организация была призвана решать социально-бытовые нужды работников предприятия.

Решением президиума Татарского областного комитета профсоюза рабочих машиностроения 10 февраля 1962 года первичная профсоюзная организация СКБК была введена в состав профессионального союза. В сферу постоянной деятельности месткома входили участие в организации и оказании помощи в строительстве инженерного корпуса, производственных площадей, базы отдыха, организация летнего отдыха сотрудников и детей, проведение спортивных мероприятий, сдача норм ГТО, вечеров отдыха, улучшение жилищных условий.

С первых дней местком стал помощником парторганизации, инициатором и руководителем всех мероприятий социального характера. Необходимо отметить большую, сложную и плодотворную работу профсоюзной организации. Ведь в то время продолжалось послевоенное восстановление страны, с нуля строилось само пред-

приятие и создавалась социальная инфраструктура.

В 60–70-х годах прошлого века наша организация ощутила качественный подъем социальной сферы и культмассовой работы. Многие сотрудники улучшили свои жилищные условия, ежегодно более 40 работников отдыхали в санаториях и пансионатах, активно велось строительство и благоустройство базы отдыха, большая помощь оказывалась индивидуальным застройщикам и садоводческому кооперативу «Нокса», проводились оздоровительные мероприятия, детям работников предоставлялись места в подшефных дошкольных учреждениях.

Под руководством профкома оказывалась помощь совхозу «Беркутовский» и хозяйствам ТАССР в весенне-полевых работах, уборке урожая, в строительстве насосных станций и животноводческих ферм.

В 80-х годах прошлого века в условиях тотального дефицита через профком шло распределение мебели, автомобилей, бытовой техники, продуктов и других товаров с соблюдением принципов социальной справедливости и открытости. За счет средств профбюджета и фонда социального развития проводились спортивные мероприятия, организовывались экскурсионные поездки, финансировалось социалистическое соревнование

между подразделениями, приобретался спорт- и культинвентарь, пополнялся фонд художественной библиотеки.

Наш коллектив всегда отличался своей активной жизненной позицией. Это было наглядно продемонстрировано в конце 80-х – начале 90-х годов прошлого века, когда принималось решение о выходе из состава НПО «Казанькомпрессормаш»; в 1989 году, когда проводились альтернативные выборы директора института; в 1990–1991 гг., когда велось акционирование института. Эта активность затронула и профком. В 1999 году, почувствовав, что профком утрачивает завоеванные позиции, перестает проявлять каждодневную заботу о работниках, коллектив предложил провести внеочередную отчетно-выборную конференцию. В мае 1999 года профсоюзный комитет был переизбран.

Вновь избранному профсоюзному комитету удалось быстро вернуть утраченное доверие коллектива, возродить былые традиции и восполнить профсоюзные ряды сотрудниками, вышедшими из профсоюза в 90-е годы. По состоянию на конец 2006 года численность профорганизации составила 398 членов профсоюза из 450 сотрудников предприятия.

В период бурного восстановления профсоюзной организации в 2000-х годах профсоюзный коми-



Профсоюзное собрание коллектива института. 1980-е годы



Вручение СКБК Красного Знамени победителя социалистического соревнования. Знамя принимает В.Б. Шнепп. 1983

тет занимался вопросами охраны труда, заключением коллективного договора, организацией отдыха работников и их детей, выделением материальной помощи, обустройством тренажерного зала. Именно в это время на предприятии возрождаются Совет молодых специалистов и Совет ветеранов. Профком активно участвует в определении системы оплаты труда и трудового распорядка, занимается организацией и подведением итогов соревнования между подразделениями. Ведется работа по развитию и укреплению системы социального партнерства. Коллективный договор является важнейшим элементом этой системы, его значение резко возросло с принятием Трудового кодекса. Коллективный договор оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что с их мнением и предложениями считаются. Коллективный договор – это признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, умею-

щей планировать свое развитие. Наш коллективный договор является одним из лучших в отрасли. Ежегодно увеличивается количество льгот и гарантий, предоставляемых многодетным семьям, женщинам, молодым специалистам, ветеранам, пенсионерам и коллективу в целом.

В 2019 году профсоюзная организация АО «НИИтурбокомпрессор» вошла в состав Татарстанской республиканской организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

В составе Профавиа профсоюзный комитет достойно продолжает традиции и внедряет идеи профсоюза в жизнь АО «НИИтурбокомпрессор». Главной задачей профкома является защита профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, и в первую очередь – достижение достойного уровня заработной платы. Единственным условием роста реальной зарплаты, а также реализации всех социальных проектов, льгот и гарантий, за-

кладываемых в коллективный договор, является обеспечение роста производства. Другого не дано.

Вопросы охраны труда и техники безопасности были и остаются приоритетными. За последние 10 лет в организации проведена большая работа по созданию благоприятных и комфортных условий труда.

Продолжается активная работа Совета молодых специалистов. Организуются спортивные мероприятия, проводятся концерты, организованные силами молодежи, конкурсы для работников и их детей, интеллектуальные игры, музыкальный баттл, конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой инженер года», выездные культурно-массовые мероприятия. На предприятии работают два спортивных зала. □

*Е.А. Бусарев,
председатель первичной
профсоюзной организации
АО «НИИтурбокомпрессор
им. В.Б. Шнеппа»,
г. Казань*



Генеральный директор ОАО «Казанькомпрессормаш» И.Г. Хисамеев знакомит В.В. Путина с достижениями предприятия. 2000



Здание СКБК



На испытательном стенде винтовых компрессоров. 1975

Грамотный лидер = эффективная работа

Одной из главных целей в профсоюзной деятельности является обучение профактива. Системная подготовка профсоюзных кадров способствует решению поставленных перед организациями Профавиа задач на более высоком профессиональном уровне.

Двухдневное обучение председателей цеховых профорганизаций, их заместителей, членов профкома и членов комиссии профкома по теме «Профлидер–2021» прошло в ноябре в первичной профсоюзной организации Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина.

Во вступительном слове председатель профорганизации КНААЗ Виктор Петрович Багмут отметил, что организация учебы первичного звена профсоюзного актива имеет большое значение, поскольку именно эта категория профсоюзных активистов призвана выявлять насущные потребности работников, состоящих в профсоюзе, доводить до них информацию о деятельности профсоюзной организации, выполнять представительские функции во взаимодействии с работодателем. «Уровень профсоюзной активности напрямую зависит от уровня правовой и экономической грамотности, компетентности профсоюзного лидера» – подчеркнул он.

Профсоюзный комитет ППОО КНААЗ уделяет особое внимание учебе профсоюзного актива. Она ведется в плановом порядке в соответствии с коллективным договором. В плане работы профорганизации на 2021 год обучение профактива было запланировано на осень. По итогам отчетно-выборной кампании, которая прошла в ППОО КНААЗ, состав председателей цеховых комитетов обновился на треть. Поэтому вопрос учебы обновленного состава предцехкомов наиболее актуален для дальнейшей профсоюзной работы.

В этом году по ряду организационных причин, а также в связи с ограничительными мерами противоэпидемиологического характера было принято решение провести обучение на базе Дворца культуры «Авиастроителей». В его стенах оно ранее никогда не проводи-

лось. Ранее традиционно профучеба проводилась на базе загородного дома отдыха «Шарголь» в выездном формате профсоюзного форума, когда наряду с обучающими тренингами организовывались различные культурно-массовые и спортивные мероприятия, направленные на командообразование участников.

Программа обучения этого года включала в себя занятия по изучению коллективного договора, по юридическим основам деятельности, правам и гарантиям профсоюзов, по психологии, деловым коммуникациям, основам лидерства, делопроизводству и другим аспектам профсоюзной деятельности.

Поскольку среди участников присутствовали «новички», необходимо было представить им базовые основы текущей организационной работы. Этой теме было посвящено занятие ведущего специалиста по организационной работе аппарата профкома Олега Анатольевича Булаха. Он изложил общие принципы делопроизводства, в которые входили ведение учета членов профсоюза, подготовка планов и отчетов; дал методические рекомендации по проведению заседаний цехкомов, профсоюзных собраний; оформлению протоколов, выписок. Наглядно показал на слайдах формы и бланки, а также перечислил инструкции, определяющие поощрение профактива и оказание материальной помощи.

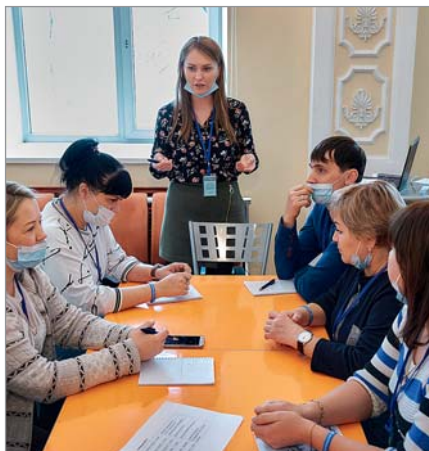
Особый интерес вызвало занятие на тему коллективного договора, проведенное заместителем председателя профорганизации Андреем Анатольевичем Артёмовым. Будучи на протяжении многих лет секретарем заводской совместной постоянно действующей рабочей комиссии по коллективному договору, ему удалось в доступной и понятной форме донести сущность коллективного договора с учетом практического опыта и истории заключения и исполнения коллективных договоров КНААЗ за последние десять лет. В формате презентации были раскрыты понятие, структура и содержание коллективного договора, его значение в социальном партнерстве, этапы коллективных переговоров по под-

готовке и заключению договора, ответственность сторон соцпартнерства.

Не менее интересным было занятие, посвященное правовым основам деятельности профессиональных союзов. Основные права и гарантии профсоюзов изложил главный правовой инспектор труда ЦК Профавиа Николай Викторович Лукьянчук. На конкретных примерах он рассмотрел актуальные проблемы практики правозащитной деятельности профсоюза.

Особое оживление среди участников вызвала деловая игра, подготовленная председателем комиссии по работе с молодежью Татьяной Борисовой. В интерактивном формате игры необходимо было пройти этапы одного дня из жизни первички. Было образовано 6 команд (по количеству этапов), участники которых должны были пройти от этапа к этапу, выполняя задания. На этапе «Новый сотрудник» нужно было за пять минут привлечь работника вступить в профсоюз. На следующем этапе следовало удержать в профсоюзе работника с 30-летним стажем. Составить план работы цехкома на год с целью увеличения членства предстояло на этапе «Новый предцехкома». Большое оживление вызвал этап «Информационная работа». Участники должны были, используя фотоаппарат и ноутбук, за пять минут придумать сюжет для фотографии и слоган, агитирующие на вступление в профсоюз. Принять обдуманное и взвешенное решение нужно было на этапе «Бухгалтер профсоюза». Задача проанализировать бюджет на год, перераспределить средства, решить, где затраты уменьшить, где увеличить, оказалась для участников достаточно сложной. Разработать предложения в дополнительное соглашение к коллективному договору и вынести на рассмотрение работодателю предстояло на этапе «Коллективный договор».

В целом все команды прошли этапы с интересом и с заданиями справились. Поделившись впечатлениями при подведении итогов, участники отметили, что проблема увеличения членства профсоюза – одна из главных, и обсуждение в



игровой форме способствует ее пониманию.

В рамках двухдневной учебы состоялась встреча профактива с директором Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина – Александром Ивановичем Пекаршем. Он рассказал о положении на предприятии, перспективах и обеспечении заказами на ближайшие годы. Директор отметил, что производственная загрузка завода растет, к 2023 г. она увеличится более чем на 20%. В связи с этим будет проводиться работа по дополнительному привлечению персонала (планируется принять на работу порядка 1600 человек по основным рабочим и инженерным специальностям). Привлечение персонала будет организовано как с рынка труда Комсомольска-на-Амуре, Хабаровского края и других регионов России, так и путем приема выпускников учебных заведений, внутрипроизводственного обучения.

В этом году по согласованию с первичной профсоюзной организацией КНААЗ было принято решение и подписан приказ об увеличении с 1 августа размеров тарифов и окладов на 12%. В результате этого средняя заработная плата достигла 70 тысяч рублей.

На встрече шла речь о поддержке заводом социально-значимых для города объектов. Ежегодно на содержание и развитие Дома спорта «Смена», ДК «Авиастроителей», медицинского центра «Кедр», парка культуры и отдыха им. Ю.А. Гагарина выделяется более 150 млн. рублей. Генеральный директор ПАО «ОАК» Ю. Слюсарь и глава Хабаровского края М. Дегтярёв заключили соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между ОАК

и правительством Хабаровского края, которое послужит дальнейшему развитию социальных и других объектов городской инфраструктуры. Соглашение включает в себя развитие спортивной инфраструктуры, социальных объектов и общественных пространств Комсомольска-на-Амуре. В частности, будет оказана поддержка по ремонту поликлиники № 9, финансовая помощь и персоналу этого лечебного учреждения.

Участники встречи активно задавали вопросы по заработной плате и премированию, социальным льготам и гарантиям, по режиму и охране труда, по молодежной политике и другим темам. На большинство из них директор предоставил исчерпывающие ответы, по другим информацию до профактива довели руководители управлений, остальные вопросы были взяты в проработку для принятия решения.

«Встречи директора с профактивом, – по словам председателя профорганизации В.П. Багмута, – проводятся ежегодно и стали доброй традицией во взаимоотношениях с профорганизацией завода. Возможность задать вопрос, волнующий трудовой коллектив, непосредственно директору и получить на него ответ в немалой степени способствует укреплению социального партнерства между сторонами работников и работодателя».

Второй день обучения был наполнен тренингами от преподавателя Комсомольского-на-Амуре технического университета Марины Владимировны Шинкорук, кандидата педагогических наук, доцента кафедры педагогики, психологии и социальной работы, которая уже на протяжении многих лет приглашается для профсоюзного обучения.

Ей удалось организовать интересные и познавательные тренинги с участниками в интерактивной форме. Занятия по теме «Совершенствование коммуникативных навыков лидера» позволили раскрыть такие вопросы, как феномен лидерства, сущность и психологические способы влияния, лидерские качества, технология убеждения, психологические приемы снятия напряжения в коммуникациях и т.д.

По окончании обучения участники профсоюзной учебы провели флэшмоб на сцене Дворца культуры под общим лозунгом «Ты нужен профсоюзу, профсоюз нужен тебе».

В завершение занятий участникам было предложено поделиться своими впечатлениями, обменяться мнениями о том, что понравилось, что требует доработки, внести свои предложения. Общее впечатление участников заключалось в том, что, несмотря на новый для них формат учебы в стенах Дворца культуры, цель обучения была достигнута. Многие высказали предложение в дальнейшем использовать такой формат.

«Будучи избранной на должность председателя впервые, я вначале испытывала некоторую неуверенность в предстоящей работе, – поделилась своими впечатлениями председателем цеха 95, инженер-технолог Наталья Максимова, – Однако благодаря этой учебе у меня возник интерес к профсоюзной деятельности, и я могу с полной уверенностью сказать, что учеба была полезной, зарядила всех участников оптимизмом, подарила всем отличное настроение, и главное, сплотила нас для дальнейшей профсоюзной работы».

*Профком ППОО КНААЗ,
г. Комсомольск-на-Амуре*



В ТАНДЕМЕ с соцпартнером

В Саратове состоялось заседание правительства области в режиме видеосвязи. Одним из рассмотренных вопросов был «О состоянии условий и охраны труда на территории Саратовской области». В заседании приняли участие заместитель председателя Федерации профсоюзных организаций Саратовской области Ю.Е. Винокурова, председатель Саратовской территориальной организации Профавиа М.И. Ковбель.

Министр труда и социальной защиты С.И. Егоров охарактеризовал состояние дел в области охраны труда в Саратовской области. Особо он остановился на проблемах производственного травматизма и профзаболеваемости. Министр отметил, что, несмотря на снижение показателей по травматизму, количество смертельных случаев – 18 – достаточно высоко. Уровень производственного травматизма в области в 2020 году составил 0,7 пострадавших на тысячу работающих.

От стороны работодателей в обсуждении вопроса приняла участие директор ПАО «Русгидро-«Саратовская ГЭС» Л.В. Одинцова, которая рассказала о системе управления охраной труда на предприятии.

От профсоюзной стороны слово предоставили М.И. Ковбель, которая остановилась на задачах профсоюза в области охраны труда, на недостатках, рассказала об опыте профсоюзной работы по охране труда на примере ППО АО «СЭПО» Профавиа, как об одном из наиболее успешных.

Профсоюзные организации Саратовской области содействуют сохранению жизни и здоровья человека труда. Большую роль в этом играют председатели профсоюзных организаций подразделений предприятий и уполномоченные по охране труда. «Именно уполномоченные по охране труда, председатели цеховых организаций на местах видят объективную ситуацию, помогают обеспечить безопасные условия труда и исключить травматизм», – подчеркнула М.И. Ковбель.

Также она подробно остановилась на проблемах, с которыми сталкиваются профсоюзы в сфере охраны труда; в их числе несовер-

шенная методика проведения спецоценки условий труда, установление одинаковых компенсаций работникам, занятым на производстве с вредными условиями труда с различными классами вредности, недооценка работы уполномоченных и председателей цеховых организаций и незначительная или полностью отсутствующая их мотивация и другие.

М.И. Ковбель рассказала о деятельности в этой области ППО АО «СЭПО» Профавиа, опыт которой может быть полезен другим первичкам. Она отметила, что на предприятии создана и успешно функционирует система управления охраной труда с активным участием профсоюзной организации. Здесь избран 51 уполномоченный, 30 из которых являются старшими. Они проводят проверки, выявляют нарушения и обращаются с предложениями по их устранению к руководителям подразделений. Многоступенчатая ступень профсоюзного контроля на предприятии осуществляется уполномоченными, старшими уполномоченными и техническим инспектором труда Профавиа. Так, за 2020-й пандемийный год только старшими уполномоченными подразделений было проведено 339 проверок, выявлено 93 нарушения.

Профсоюзная сторона представлена и работает в комиссиях всех уровней по проведению специальной оценки условий труда. В результате в ООО «СЭПО-ЗЭМ» проведена спецоценка на всех рабочих местах. Расследования несчастных случаев и микротравм осуществляются с участием уполномоченных по охране труда. По предложениям подразделений и результатам проверок профком вносит предложения в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков.

Ежегодно вопросы выполнения колдоговора и Отраслевого соглашения рассматриваются на конференциях трудового коллектива или на расширенном заседании профкома. Председатели цеховых профсоюзных организаций участвуют в разработке карт производственных рисков, комиссия профкома по охране труда проводят те-

матические проверки и экспертизу инструкций по охране труда и других нормативно-правовых актов.

Большая работа проводится совместно со службой охраны труда по профилактике коронавируса: разъясняется работникам необходимость соблюдения санитарно-эпидемиологических требований, решаются вопросы по обеспечению средствами защиты, осуществляется контроль за соблюдением дистанции, термометрией, ежедневной уборкой помещений.

Была отмечена работа профкома, проводимая совместно с отделом по социально-оздоровительной работе, по обеспечению работников, занятых на работе во вредных условиях труда, и лиц предпенсионного возраста путевками в санатории из средств ФСС.

В целом ППО АО «СЭПО» Профавиа работает в тандеме с администрацией предприятия, все возникающие вопросы обсуждаются за столом переговоров. Их целью является поиск оптимальных решений тех или иных проблем. Такой способ работы эффективен и дает положительные результаты. В итоге на заводе ежегодно увеличивается финансирование на мероприятия по охране труда. Так, например, в 2020 году было выделено 34,2 тыс. руб. на каждого работника, при этом областной показатель составляет 15,8 тыс. руб., а общероссийский – 18,8 тыс. руб.

Однако, по словам М.И. Ковбель, такое внимательное отношение к вопросам охраны труда характерно не для всех предприятий. «На ряде предприятий затраты на охрану труда осуществляются по остаточному принципу, не проводятся профилактические мероприятия, что рано или поздно может привести к травмам», – считает профлидер.

По ее мнению, требуется полное укомплектование служб охраны труда предприятий, особенно сейчас, в связи с вводимыми изменениями в Трудовой кодекс и другие локально-нормативные акты по вопросам охраны труда. Такое предложение профсоюзы включили в новое областное трехстороннее Соглашение на 2022–2024 годы, которое было подписано 7 октября 2021 года.



Свое выступление М.И. Ковбель завершила словами президента РФ В.В. Путина: «Уважение к человеку труда, социальное партнерство, экономическая соли-

дарность – важнейшие положения, которые заложены в Конституции. Правительство, профсоюзы, работодатели должны действовать максимально слаженно,

как настоящие партнеры».

Е. Фролова,
редактор газеты «Авангард»
ООО «СЭПО-ЗЭМ»,
г. Саратов

Ковид работе не помеха

В 2020 году нам всем пришлось работать в непростых условиях в связи с жесткими ограничениями из-за сложной эпидемиологической обстановки в стране и мире. Но в АО «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» это не повлияло на количество и качество проведенных проверок за соблюдением норм и правил, касающихся охраны труда.

Все это время не прерывалась моя работа как технического инспектора. Регулярно проводились тематические проверки по проведению инструктажа по охране труда на рабочем месте и по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, их обязательному применению, что особенно актуально в условиях пандемии. При проведении проверок необходимо было соблюдать все антиковидные меры предосторожности. Проверки проводились в масках, перчатках, с обязательной обработкой рук антисептическими средствами и соблюдением социальной дистанции. Члены комиссии по охране труда были разделе-

ны на группы по два-три человека, и проверки длились по несколько дней, что помогло избежать скопления большого количества проверяющих.

Всего за 2020 год было проведено 29 проверок, в том числе 9 тематических. Выявлено 290 нарушений. Все выявленные замечания устранены в установленные сроки. Добиться этого удалось благодаря тому, что я являюсь также членом комиссии по проведению третьей ступени общественного-административного контроля состояния охраны труда, в состав которой входят представители администрации, отдела охраны труда и профкома. Комплексные проверки комиссией проводились согласно графику, разработанному на предприятии, утвержденному генеральным директором и согласованному с профсоюзным комитетом.

Ежегодно в апреле на предприятии проходит месячник охраны труда. Несмотря на пандемию, этот год не стал исключением. Мною в период месячника были

проведены две тематические проверки: обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты и проведение обучения и инструктажа по охране труда на рабочем месте. В ходе проверок было установлено, что не все работники обеспечены спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты, а также в подразделениях некачественно проводятся инструктажи. На данный момент все работники обеспечены спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты.

Всем работникам предприятия выдаются медицинские маски, антисептики, закупаются средства индивидуальной защиты, проводятся обработка помещений и другие противоэпидемиологические мероприятия. Работа в такой эпидемиологической ситуации усложняется, но и увеличивается важность соблюдения норм охраны труда.

Н.С. Казакова,
технический инспектор,
г. Казань

Основной ресурс – КОМПЕТЕНЦИЯ

Реализация задач системы управления охраной труда заключается в сохранении жизни и здоровья работников членов профсоюза в процессе трудовой деятельности. ВАО «Гос МКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова» создана по инициативе работодателя и первичной профсоюзной организации комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе вошли представители работодателя и выборного органа первички.

Данная комиссия является составной частью системы управления охраной труда на предприятии, а также одной из форм участия в ней работников. Из числа членов профсоюза были выбраны 13 уполномоченных по охране труда, создана комиссия уполномоченных по охране труда и здоровья трудящихся в количестве пяти человек, прошедших соответствующее обучение и аттестацию в учебном центре Московской Федерации профсоюзов.

Уполномоченные в своей деятельности руководствуются действующими законодательством и Положением об уполномоченных по охране труда, в соответствии с которым им оказывается содействие со стороны генерального директора, службы охраны труда, Московской городской организации Профавиа и председателя первичной профсоюзной организации, а также обеспечивается возможность обучения по данным вопросам с сохранением средней заработной платы.

Профсоюзный контроль включает в себя обязательное участие в производственном контроле и специальной оценке условий труда, в том числе при проведении замеров производственных факторов в целях предотвращения нарушений, а также для ведения разъяснительной работы в коллективе.

Регулярные контрольные мероприятия, проводимые совместно со службой охраны труда, организация единоличных проверок, участие во входном контроле по приемке средств индивидуальной и коллективной защиты, контроль за обеспечением работников смывающими и обезвреживающими средствами, формирование предложений по предоставлению гарантий и компенсаций работни-

кам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, является четко отлаженным механизмом.

Уполномоченные по охране труда регулярно подают предложения по обеспечению гарантий и компенсаций, средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком, повышенной оплатой труда, дополнительным оплачиваемым отпуском работников.

В прошлом году уполномоченные приняли участие в выборе текстильного материала для индивидуального пошива спецодежды работников.

Большое внимание уделяется участию в семинарах по охране труда в УИЦ МФП и самоподготовке в учебном кабинете службы охраны труда с использованием компьютерной программы «Олимпокс».

Уполномоченные по охране труда АО «Гос МКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова» ежегодно принимают участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» МГО Профавиа. Необходимо отметить, что последние пять лет они неизменно побеждают в этом конкурсе, а также регулярно занимают призовые места в смотре-конкурсе Профавиа на аналогичное звание.

На регулярной основе подаются предложения по улучшению условий и охраны труда, которые рассматриваются комиссией по охране труда предприятия и учитываются при составлении раздела «Охрана труда и здоровье. Экологическая и пожарная безопасность» коллективного договора акционерного общества.

Необходимо отметить, что, благодаря совместным усилиям руководства предприятия и первичной профсоюзной организации, численность созданной службы охраны труда соответствует установленным нормативам и требованиям (7 человек).

Основным ресурсом создания и эффективного функционирования системы управления охраной труда являются компетентные и квалифицированные работники, прошедшие обучение и проверку знаний требований охраны труда по дополнительной профессиональ-



С.С. Дранишников,
председатель комиссии по
охране труда и здоровья
трудящихся ППО ОАО «Гос МКБ
«Вымпел» им. И.И. Торопова»,
г. Москва

ной программе повышения квалификации «Охрана труда для руководителей и специалистов предприятий (организаций) и членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда» в специализированных учебных центрах. В нашем акционерном обществе все руководители и специалисты (от мастера, начальника сектора и выше) прошли обучение в Тушинском учебном комбинате с целью обеспечения безопасного труда и внутренней мотивации работников на безопасный труд без получения травм на рабочем месте.

Генеральный директор определил основные обязанности по обеспечению охраны и безопасных условий труда, соблюдению действующего законодательства в области охраны труда руководителей всех уровней предприятия, для выполнения которых служба охраны труда при участии уполномоченных проводит соответствующие мероприятия. Обратим внимание на главные из них. Это разработка стандартов по охране труда, в соответствии с которыми организовано распределение ключевых управленческих ролей и обязанностей по обучению работников охране труда, в том числе с использованием компьютерной программы в кабинете охраны труда; разработка, оформление и переиздание соответствующих инструкций.

В обществе действует 310 инструкций по охране труда по профессиям и видам выполняемых работ. Разработан и введен в действие Перечень опасностей и профессиональных рисков, в соответствии с которым разработана методика оценки и расчета профессиональных рисков на предприятии. Расчет осуществляется ежегодно. Комиссия по охране труда проводит анализ расчетов травматизма на рабочих местах для выработки рекомендаций по приведению травматизма к нулевому значению.

В течение последних пяти лет неуклонно падает количество легких несчастных случаев в акционерном обществе. За это время зафиксирован один тяжелый несчастный случай. Групповых и смертельных несчастных случаев, связанных с производством, не было.

Ежегодно оформляются отчетные материалы специальной оценки условий труда, включая рекомендованные мероприятия по улучшению условий труда, которые отражены в план мероприятий коллективного договора. По результатам спецоценки определены классы условий труда, в соответствии с которыми работникам, занятым во вредных условиях труда, предоставлены гарантии и компенсации: повышенная оплата труда, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочей недели, обеспечение молоком, досрочное назначение страховой пенсии. Для информирования работников издается приказ о полагающихся им гарантиях и компенсациях.

Организовано обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а с прошлого года начато приобретение двойного комплекта спецодежды.

Разработан и введен в действие Перечень производственных факторов для формирования поименных списков работников и организации медицинских осмотров (обследований) с целью постоянного мониторинга из здоровья и пригодности к выполнению поручаемой работе. Почти половина работников предприятия ежегодно проходят периодический медосмотр (более 1000 человек).

Ежеквартально приобретается печатная продукция для оформления уголков по охране труда в подразделениях.

Уполномоченными и специалистами службы охраны труда регулярно проводится разъяснительная работа по соблюдению требований охраны труда, об изменениях в законодательстве по данным вопросам, о полагающихся компенсационных мерах, гарантиях и льготах, принимаются предложения и жалобы работников членов профсоюза, рассматриваются на заседании ко-

миссии по охране труда и выносятся на обсуждения профкома первички.

Ежегодные планы комиссии уполномоченных по охране труда и здоровья трудящихся профкома первичной профсоюзной организации выполняются в полном объеме. По итогам работы за год уполномоченным по охране труда выплачивается материальное вознаграждение. □



Хочешь сэкономить на адвокате? Тебе – в профсоюз!

Деятельность РОБ Роспрофавиа и ее членских организации по защите трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза осуществляется через общественный контроль соблюдения законодательства о труде и устранение выявленных нарушений, оказание консультативно-правовой помощи по вопросам трудового и гражданского права, методическую и правовую помощь первичным профорганизациям, обучение профсоюзного актива.

Институт ответственных за правовую работу РОБ Роспрофавиа составляет 14 человек, в том числе со статусом правового инспектора труда Профавиа – 3 человека.

В целях защиты социально-трудовых прав и законных интересов трудящихся за 2020–2021 годы правовыми инспекторами труда проведено 24 проверки соблюдения работодателями трудового законодательства и коллективных договоров на предприятиях отрасли. В результате выявлено 28 нарушений трудового законодательства, из них 22 устранено.

Анализируя обстоятельства и причины выявленных нарушений трудового законодательства, а также поступивших жалоб, заявлений членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, можно сделать вывод, что работодатель:

- не соблюдает или не полностью соблюдает процедуры наложения дисциплинарного взыскания, нарушая требования, установленные ст. 193 ТК РФ;

- не устанавливает или не имеет возможности устанавливать тарифную ставку 1 разряда рабочих основных профессий в соответствии с размером, установленным РТК.

Надо отметить, что трудовые споры в практике Республиканской организации Профавиа встречаются редко. Как правило, все вопросы решаются в досудебном порядке благодаря развитому институту социального партнерства, проводимым переговорам и заинтересованности в этом самих работодателей.

Разногласия между работником и работодателем разрешают ко-

миссии по трудовым спорам (КТС), которые действуют на всех предприятиях. За последние два года комиссиями рассмотрено 17 заявлений работников, из них удовлетворены четыре. Споры касались вопросов применения дисциплинарных взысканий, оспаривания не начисления премии, предоставления отпуска, нормирования труда и других.

Защита трудовых, пенсионных, социальных и иных прав членов профсоюза осуществляется через индивидуальную правовую помощь. С учетом сложной эпидемиологической обстановки расширилось применение информационных технологий в ходе оказания правовой помощи. В ходе объяв-

ленных нерабочих дней она оказывалась по телефону и электронной почте. Особое внимание уделялось вопросам соблюдения прав и законных интересов членов профсоюза в условиях применения законодательных изменений и мер, направленных на противодействие распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в частности: увольнений в период пандемии, оплаты труда и отпусков (в том числе оплаты нерабочих дней с сохранением заработной платы), перевода на дистанционную (удаленную) работу.

При этом ни в трудовом законодательстве, ни тем более в региональном на момент активной фазы пандемии не имелось каких-либо



четких определений указанных понятий и процедур. Приходилось обращаться к подзаконным актам, разъяснениям, выпускаемым Минтрудом России, Роспотребнадзором и другими уполномоченными на то органами. К сожалению, иногда отсутствие четких указаний и наличие противоречивых разъяснений приводило к появлению еще большего количества вопросов и сложностей. В связи с этим многим работодателям приходилось действовать на свой страх и риск, что нередко сопровождалось нарушением прав работников.

За период 2020–2021 гг. были даны консультации более двум тысячам членам профсоюза, рассмотрены 376 жалоб и обращений, удовлетворены из них 306, составлено 49 исковых заявлений для обращения членов профсоюза в районные суды г. Уфы и в Верховный суд РБ. Удовлетворен 41 иск, в том числе:

- по присвоению звания «Ветеран труда» – 6,
- по назначению досрочной трудовой пенсии – 5,

■ по иным спорам – 30.

С принятием на уровне РФ нормативного акта, регулирующего получение звания «Ветеран труда», сократилось число обращений членов профсоюза за правовой помощью при присвоении указанного звания. Однако особую роль в оказании судебной защиты членов профсоюза заняли иные споры. Это дела по разделу имущества супругов, выселению бывших членов семьи, восстановление сроков принятия наследства, взыскание различных сумм и задолженностей и многие другие проблемы, с которыми нашему члену профсоюза пришлось бы обращаться в юридические конторы.

Правовые инспекторы для членов профсоюза, по сути, являются «бесплатными адвокатами» в разрешении судебных споров в разделе гражданского права и оказания юридического сопровождения в суде. При этом можно констатировать, что тридцать членов профсоюза, обратившиеся по иным спорам, сэкономили в среднем по тридцать тысяч рублей. Такова в

среднем стоимость юридических услуг в городе Уфе.

Защита социально-трудовых прав членов профсоюза осуществляется через коллективно-договорную форму регулирования социально-трудовых отношений. Республиканская организация Башкортостана активно взаимодействует с работодателями в рамках социального партнерства, последовательно выступает с предложениями об усилении социальной защищенности работников отрасли через колдоговорное регулирование.

Коллективные договоры заключены на всех предприятиях, первичные профорганизации которых входят в состав РОБ Роспрофавиа. Специалисты аппарата Республиканской организации проводят экспертизу проектов коллективных договоров (изменений, дополнений) на соответствие их положений законодательству, республиканскому и Федеральному отраслевому соглашениям. В период 2020–2021 гг. была проведена юридическая экспертиза и подготовлены замечания по проектам коллективных договоров, изменениям и дополнениям к ним в АО «УППО», НПА «Технопарк АТ», АО «УНПП «Молния», АО «НИИТ» ГБУ Республиканский центр реабилитации несовершеннолетних.

При этом экономическая эффективность от всех форм правозащитной деятельности профсоюзных юристов Республиканской организации составила **более 7 млн рублей**, в том числе:

- 600 тыс. руб. – доплаты по присвоенному званию Ветеран труда,
- 3510000 руб. – пенсионные выплаты по назначению досрочной пенсии (методика расчета ФП РБ),
- 3447102,47 руб. – по иным спорам.

Большую роль в повышении профессионального уровня правовых инспекторов труда играет ежегодные обучающие семинары, проводимые по инициативе ЦК профсоюза.

На современном этапе, в условиях постоянного изменения законодательства, роль правового инспектора труда в профсоюзной деятельности огромна. Это не только квалифицированная помощь человеку труда, но и мощная мотивационная составляющая для профсоюзного движения в целом. □

*Комиссия РОБ Роспрофавиа
по правозащитной работе,
г. Уфа*



На заводе, как в семье

Династию Обуховых в ОДК-УМПО знают многие. Общий трудовой стаж их семьи насчитывает более 400 лет. Ее представители имеют награды за доблестный труд, высокие звания, пользуются почетом и уважением среди коллег. Не меньше заводского у Обуховых и стаж в профсоюзе.

Творческая жилка

В октябре 2021 г. в модельной библиотеке № 32 профсоюзная организация ОДК-УМПО организовала выставку творческих работ сотрудников объединения, состоящих в профсоюзе. Почетное место на выставке заняли работы из соломки семьи Обуховых.

Кстати, их работы широко известны за пределами республики и страны. Началось все очень давно, больше тридцати лет назад. У Обуховых есть своя фирменная техника. Особенностей у почерка, сложившегося в результате многих проб и ошибок, немало – работы больше тяготеют к графике, объем достигается подбором цвета материала, направлениями «штрихов» и световыми оттенками. Огромное значение имеют блики соломки, поэтому эскизы панно больше напоминают рабочие чертежи, испещренные множеством выносок и стрелок. Тут следует заметить, что все Обуховы имеют техническое образование.

Обуховы возили свои работы на выставки в Ливан и во Францию. С 1996 года они являются членами неправительственной организации под эгидой ЮНЕСКО «Природа

и творчество». В багаже Обуховых много дипломов и наград.

Трудовой путь

О династии рассказывает Сергей Обухов, начальник бюро отдела лицензионных программ ОДК-УМПО: «Первым на завод еще до войны пришел родной брат моей бабушки Смуров Павел Алексеевич. В войну он работал главным контролером и даже однажды во время дежурства лично разговаривал со Сталиным по телефону. Он подготовил моего отца – Обухова Виктора Николаевича для поступления в эвакуированный из Рыбинска авиационный институт. Отец пришел на завод в 16 лет и прошел трудовой путь от токаря до заместителя главного технолога. В объединении он проработал 42 года. Был уникальным специалистом. Удостоен звания почетного моторостроителя, награжден орденом «Знак Почета». С моей мамой Розой Михайловной он познакомился во время учебы в институте».

Роза Обухова попала на завод № 26 в 1942 году. «Сначала мы думали, что война будет недолгой, и мы всех врагов победим, – пишет она. – Поэтому я поступила в Уфимский педагогический институт и собиралась учить детей математике. Но все складывалось трагически».

Когда в Уфу эвакуировали Рыбинский авиационный институт, юная девушка решила получить специальность, необходимую в военные годы.

«Практика на заводе превратилась в тяжелый труд. Наша группа

работала в цехе № 3, где мы выполняли токарные, фрезерные, сверлильные, резьбонарезные операции. Трудились по 12 часов в две смены. На работу ездила из центра города на электричке. Транспорт часто опаздывал, и порой дома даже не удавалось поспать – нужно было снова на работу».

За освоение изготовления новых для предприятия изделий Роза Обухова награждена орденом Трудовой Славы. Ее трудовой стаж – 36 лет.

Позже вслед за Виктором и Розой Обуховыми на завод пришли их дети и внуки. Сын Сергей Обухов отдал объединению уже более 40 лет и является заслуженным машиностроителем РБ. Его сестра Елена Викторовна проработала на предприятии 35 лет, из них более 20 лет возглавляла металлографическую лабораторию ЦЗЛ. Она заслуженный рационализатор Республики Башкортостан.

«Наша заводская семья настолько большая, что нет возможности познакомиться со всеми. Пойдут ли наши внуки по нашим стопам? Возможно, кто-то из них и станет продолжателем династии. По крайней мере, внук-первоклассник Вадим недавно заявил, что попробует стать инженером. Это вселяет надежду», – говорят Обуховы. □

*Л. Гайсина,
корреспондент газеты
«Моторостроитель»,
г. Уфа*



Выявить, подготовить, удержать

Вопрос, который буквально вшивается в список самых актуальных для любой первички сегодня – как привлечь, выявить, подготовить и удержать молодых профсоюзных активистов. Все четыре этапа связаны между собой и требуют отдельного разговора.

На наше предприятие – ПАО «Электроприбор» – ежегодно приходят десятки молодых работников. Кто-то после вуза, а некоторые уже с опытом работы, с других предприятий, где есть профсоюзная организация или где о профсоюзе не слышали. В любом случае в первый же день своего трудоустройства на заводе они попадают к нам в профком, где мы их знакомим с нашей работой, коллективным договором, соглашениями. Большая часть из них вступает в ряды профсоюза.

Первый этап, безусловно, очень важный. Ведь каждый человек – это уникальная история. У кого-то здесь есть друзья или родственники, и он уже знает о работе профсоюза. А кто-то – как чистый лист, о профсоюзе вообще не слышал. До него нужно донести информацию, разложить все по полочкам.

В нашей первичке задача «донести» все плюсы профсоюза возложена на штатного работника профкома, ответственного за оргработу, Инну Викторовну Михайлову. Именно она встречает каждого потенциального члена профсоюза. Знакомя молодого работника с деятельностью профсоюза, Инна Викторовна доступно излагает главные принципы профсоюзной работы, рассказывает про льготы и гарантии, защиту прав и интересов членов профсоюза, наглядно демонстрируя наши преимущества.

Встречаем мы потенциальных членов профессионального союза не с пустыми руками. Каждому новому члену профсоюза мы дарим фирменную ручку профорганизации, информационный буклет и дисконтную карту «Профсоюзный плюс» с подробным списком партнеров. Работник с первых же минут членства в профсоюзе получает элемент идентификации, который делает его частью большой друж-

ной семьи. В буклете перечислены все контактные данные профсоюзной организации: телефоны, соцсети, электронная почта.

Итак, первый этап пройден. Молодой человек стал работником предприятия и членом профсоюза. Он вливается в коллектив и начинает работать.

Второй этап не менее важен чем первый. В продажах это называется послепродажное обслуживание. Так и здесь – после того, как молодой человек начал работать, мы не должны о нем забывать. В дело вступают цеховые комитеты, и не только. Да, безусловно, цехомы видят потенциально активных и перспективных. Но бывает так, что цех большой (500 человек), и выявить тех, у кого «глаза горят», сложно. Мы с такой про-

блемой столкнулись в наших крупных подразделениях.

На помощь приходят мероприятия. Зачастую, только выдернув работника из профессиональной среды, можно разглядеть в нем потенциал для общественной работы. Мы за последние годы проводили десятки мероприятий, в которых принимали участие молодые работники: молодежные слеты, туристические слеты и походы, квизы, конкурсы профмастерства, спортивные и развлекательные турниры (боулинг, лазертаг, футбол, велопробеги, настольный теннис и др.). В неформальной обстановке выявить потенциального лидера (активиста, общественника) проще.

На втором этапе мы определились с молодежными лидерами, узнали об их интересах, профессио-



нальных достижениях и целях, желании заниматься общественной деятельностью. Но этого мало. Нужно их подготовить для деятельности на профсоюзном поле. Профсоюз со своей структурой должен стать наставником для таких молодых профсоюзных кадров.

Третий этап можно разбить на два направления. Первое – это непосредственная работа молодых профсоюзных активистов в органах первички: цеховом комитете, профкоме, молодежном совете. Второе – это уже обучение молодых профактивистов на уровне первички, областного и отраслевого профсоюза.

Начнем с первого. Профсоюзная молодежь задействована в цеховых комитетах. Молодые работники отвечают за секторы профсоюзной работы: спортивный, молодежный, детский и др. Некоторые из них возглавляют цехкомы. Следующий ступень – членство в профсоюзном комитете и молодежном совете. Последний создан на нашем предприятии в 2017 году и осуществляет свою деятельность при профкоме.

Деятельность членов молодежного совета выходит за рамки предприятия. Так, член молодежного совета, член профкома Роман Третьяков (оператор-наладчик станков с ЧПУ механического цеха № 4) состоит в Молодежном совете при Тамбовской городской Думе, член молодежного совета Наталия Попова (инженер-технолог ОГТ) вошла в молодежный совет регионального отделения Союзмаша, а председатель моло-

дежного совета Илья Рязанов (инженер-конструктор ОГК) избран в Молодежный совет Профавиа.

Обучение молодых профсоюзных кадров начинается с первички. Мы проводим семинары, тренинги, организовываем мероприятия, где молодые активисты проявляют себя, готовят проекты, защищают их перед жюри. Продолжается процесс получения новых знаний на региональном и отраслевом уровне. Отмечу, что для молодого профсоюзного активиста очень важно чувствовать себя частью большой команды. Поэтому участие в массовых отраслевых мероприятиях, будь то конкурсы профмастерства, слеты, семинары, заседания выборных органов профсоюза, способствует повышению имиджа профсоюза в глазах молодого активиста, формирует его профсоюзное сознание.

Казалось бы, третий этап пройден, перед нами молодой профсоюзный активист, прошедший все этапы, научившийся эффективной общественной работе, имеющий понятие о профсоюзной структуре и направлениях деятельности. Но тут на сцену выходит наша самая главная боль – как удержать подготовленные молодые кадры. Слово «боль» здесь не случайно. Горький опыт имеем. Два молодых лидера, воспитанные в нашей первичке, в один прекрасный день уволились с предприятия. В первом случае девушка была действующим председателем молодежного совета, активно продвигала профсоюзные ценности, была прекрасным организатором и лидером. Во втором

речь идет о молодом человеке – члене молодежного совета.

Конечно, четвертый этап – это не только зона нашей ответственности. Здесь важна роль работодателя. Мы здесь можем оказывать содействие, ходатайствовать, выступать в переговоры. Мы должны приложить максимальные усилия, чтобы донести до работодателя ценность данного работника. Но выбор остается за ним.

Кадровая проблема уже стала для нашего предприятия актуальной. И здесь на первый план выступают не только заработная плата, но и дополнительные гарантии, позволяющие привлекать и удерживать специалистов на заводе. Это серьезная тема, но уже для другой статьи.

А пока подведем итоги вышесказанному. На уровне первички необходимо четко выстроить все этапы работы с молодыми профсоюзными кадрами. На первом этапе нужно разработать алгоритм принятия в профсоюз, на втором – механизм выявления потенциальных профсоюзных активистов. Третий этап – обучение и подготовка молодых кадров через привлечение их к работе в профсоюзных органах, направление их на обучение в рамках региона и отрасли. Четвертый этап – создание на предприятии необходимых условий для реализации потенциала молодых профсоюзных активистов. □

*С.В. Пудовкин,
заместитель председателя
ППО ПАО «Электроприбор»,
г. Тамбов*



«ТОЧКА ОТРЫВА» – СТАРТ ДЛЯ МОЛОДЫХ И АКТИВНЫХ!

Форум под таким названием прошёл для молодежного профсоюзного актива Пермской краевой организации Профавиа на территории санатория-профилактория «Сосновый бор».

Особенностью форума является то, что проводят его такие же молодые профсоюзные активисты, неравнодушные к деятельности и развитию профорганизаций своих предприятий. Курировала их работу председатель комиссии по работе с молодёжью краевой организации профсоюза Стелла Эмир-Вели. Форум этот ежегодный, и каждый раз ребята стараются придумать что-то новое и интересное.

– Если раньше основной целью «Точки отрыва» было командообразование, чему была посвящена вся программа, то в этом году обычный тренинг превратился в настоящий полноценный форум с упором на обучение и последующей защитой проектов, – *рассказал Виталий Новиков (ППО «ПМ»), один из организаторов форума.*

В процессе работы участники были разделены на три команды с оригинальными названиями: «#МыБанан», «Черепашки-ниндзя», «Profysky». И в дальнейшем в форуме участвовали уже не отдельные личности, а команды.

Испытания верёвочного курса познакомили и сплотили участников, после чего наступила официальная часть, где в режиме открытого диалога участники форума пообщались с председателем краевой организацией Профавиа Ульяной Крапивиной.

Далее следовал образовательный блок, посвященный развитию навыков эффективных коммуникаций, проведенный преподавателем Регионального учебного центра профсоюзов Ларисой Чепуля. От занятия у участников остались только положительные эмоции. Многие выразили желание продолжить обучение в дальнейшем непосредственно на базе учебного центра.

Программа форума была настолько насыщенной, что теория тут же проверялась на практике – ребята на себе испытали, как можно коммуницировать в команде, чтобы добиться наибольшего эффекта от совместной работы. Такой проверкой стала подготовка и последующая защита проектов на определенную тему.

В. Новиков:

– Темы проектов были выбраны наиболее актуальные: активизация молодежи для участия в мероприятиях, предложения по онлайн-мероприятиям и продвижение молодёжных групп в социальных сетях. Командами было выдвинуто несколько интересных и современных идей для воплощения, которые учитывают потребности и интересы молодёжи.

По итогам защиты жюри отметило в качестве наиболее проработанного и раскрывающего тематику проект команды «Черепашки-ниндзя», которая предложила ряд интересных онлайн мероприятий для молодёжи.

Одним из значимых мероприятий форума стал конкурс «Молодой профсоюзный лидер 2021».

Пять человек решились защитить звание молодого профлидера, для чего прошли тестирование на знание основ деятельности профсоюзов, а также этапы «Визитка» и «Сюрприз». Конкурсанты презентовали себя в качестве профсоюзных лидеров, рассказывали о своей работе с коллективом, о достижениях и планах на будущее. Также участники вместе с группой поддержки в максимально сжатые сроки разработали акцию для привлечения молодёжи в профсоюз.

По итогам конкурса первое место заняла Алевтина Глухова (ППО «Пермские моторы», КАП АО «ОДК-ПМ»), второе место – Наталья Мальцева (Пермский авиационный техникум им. А.Д. Швецова), третье место – Олеся Безматерных (ППО «Пермские моторы», цех 38, АО «ОДК-ПМ»).

Представители молодежи ППО «СТАР-ИНКАР» Сергей Ведерников и Александр Бачинский достойно представили свою организацию и получили благодарности за активное участие в конкурсе.

В вечернее время ребята немного отвлеклись, окупившись в музыку и творчество. Команды подготовили визитки, сыграли в «Угадай мелодию», отгадывали песни по жестам и даже побывали в караоке с заданиями.

В завершение все участники и организаторы поделились своими впечатлениями и пожеланиями. Закрывая форум, председатель краевой организации Ульяна Крапивина выразила огромную благодарность всем участникам и, конечно, орга-





низаторам. Лучшие из лучших получили Благодарности Пермской краевой организации Профавиа.

За два дня ребята научились лучше слушать друг друга, потренировали навыки работы в команде, проявили свои лидерские и творческие способности. Главное, чтобы теперь они так же уверенно двигались вперёд, предлагали идеи для новых мероприятий и участвовали в их воплощении. А для этого у этих ребят сил и умений достаточно! Профсоюзный молодёжный форум Профавиа «Точка отрыва» стал ярким тому подтверждением.

А вот ещё отзывы о форуме.

Арсений Заборских (АО «ОДК-ПМ») – участник форума:

«Ехал на форум с целью узнать больше о профсоюзе, культурно отдохнуть и познакомиться с новыми людьми. Получить общее представление для будущего агитирования своих молодых коллег на поездку вместе. Мысль была одна: что такое «Вечерняя активность?»».

Все свои цели считаю выполненными. Более того, я получил массу положительных эмоций, услышал интересные мысли и ответы на занимающие меня в последнее время вопросы.

Впечатление: великолепно! Мне очень понравилось. Наверное, больше это связано с командой. Она была максимально позитивна, помогала быстро отбросить стеснение, влиться в процесс и получать удовольствие.

Также должен отметить и модераторов – они были очень вовлечены в процесс, желая помочь нам добиться победы и хорошо провести время.

Всем, кто подходит под «возрастные ограничения», я рассказал про данное мероприятие и предложил в следующем году поехать тоже».

Алевтина Глухова (АО «ОДК-ПМ», председатель цехового комитета) – участник форума и победитель конкурса «Молодой профсоюзный лидер 2021»:

«Я на форум ехала с целью пообщаться с молодёжью и напитаться

новыми идеями для продвижения профсоюзных целей, т.к. в совместной работе всегда возникают креативные мысли. И конечно, ехала для участия в конкурсе профсоюзных лидеров.

Все получилось именно так, как я хотела, действительно, появилось много идей, которые я планирую использовать в дальнейшей работе. Но не только это – ещё я получила море позитива, новые и интересные знакомства, много полезной информации на обучении, ну и, конечно, победу в конкурсе!

Спасибо организаторам этого форума! Он просто классный! Программа и организация на высоте, мне очень понравилось!». □

У. Крапивина, председатель Пермской краевой организации Профавиа

Л. Урвант, ведущий специалист Пермской краевой организации Профавиа

В. Новиков, заместитель председателя Совета молодёжи ППОО «ПМ»

г. Пермь



Спорт КАК СТИМУЛ РАЗВИТИЯ

Спасительной силой в нашем мире является спорт – над ним по-прежнему реет флаг оптимизма, здесь соблюдают правила и уважают противника независимо от того, на чьей стороне победа.

Анатолий Луначарский

Развитие массового спорта на предприятиях – это актуальный вопрос чрезвычайной важности. Катастрофическое ухудшение качественных показателей трудящихся, таких как низкая рождаемость, высокая смертность от хронических заболеваний, вредных привычек (курение, наркомания и алкоголизм), снижение общего уровня духовности и нравственности, устойчивая динамика ухудшения показателей физического развития, подготовленности, физической и интеллектуальной работоспособности становятся все более значимыми признаками развития кризиса качества жизнедеятельности работников. В этой связи популяризация здорового образа жизни как одно из направлений деятельности организаций профсоюза в информационной сфере должна превратиться в одну из приоритетных задач, от решения которой во многом зависит достижение поставленных стратегических целей.

Сегодня в отрасли сохранились и работают 100 спортивных объектов: стадионы – 17, дворцы спорта – 6, крытые бассейны – 12, спортзалы – 50, лыжные базы – 15. 83 предприятия арендуют для работников спортивные объекты. Массовым спортом каждый из нас занимался хотя бы раз в жизни. Поэтому массовый спорт – это основа высших достижений, условие физического совершенствования работников и их способностей в определенной сфере спортивной деятельности. Рекорды в спорте, победы в официальных спортивных соревнованиях создают моральный стимул для развития массового спорта. Анализируя статистику участия членов профсоюза в спортивных мероприятиях, можно с уверенностью сказать, что их количество увеличивается с каждым годом. Так, за прошедший год, даже с учетом введенных мер ограничения в связи с пандемией, в

спортивных мероприятиях на предприятиях отрасли участвовали 106 организаций, корпораций – 49, в региональных – 80 и в отраслевых – 76 организаций.

Можно с уверенностью сказать, что массовый спорт, выполняя развивающие, воспитательные, патриотические, коммуникативные функции, объединяет работников предприятий авиационной промышленности.

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности является активным участником созданного в прошлом году при ФНПР организационного комитета ФНПР по развитию и популяризации массовых видов спорта, в плане которого на 2022 год стоит ряд уже ставших традиционными мероприятий. Среди них – проведение Всероссийских детских спортивных соревнований по мини-футболу и легкой атлетике «Кубок Союза Труда», запланированных на конец сентября. Данные соревнования включены в Единый календарный план международных, всероссийских и межрегиональных спортивных соревнований и физкультурных мероприятий Минспорта России на 2022 год и проводятся при его поддержке. Также оргкомитет запланировал проведение III профсоюзного любительского велопробега «100 км – Потому что мы Вместе». В следующем году это физкультурно-массовое мероприятие пройдет 2 июля, и организаторы рассчитывают одновременно провести его сразу в нескольких субъектах РФ. По итогам велопробега этого года в оргкомитет поступили предложения от ряда территориальных объединений организаций профсоюзов по проведению аналогичного мероприятия на их территориях. Наряду с этим оргкомитет проводит анализ и отбор предложений, поступающих от членских организаций ФНПР и связанных с вклю-

чением в план работы новых мероприятий. Так, сейчас идет согласование по расширению списка спортивных дисциплин в рамках соревнований «Кубок Союза Труда» (баскетбол, настольный теннис и бокс), рассматривается возможность проведения межрегиональных зимних соревнований по спортивной ходьбе на длинные дистанции до 300 км и ряда других.

В заключение хотелось бы отметить, что массовый спорт является необходимым условием успешного развития современного российского общества и достижения национальных стратегических интересов. Одним из важнейших факторов развития массового спорта является государственная политика в области пропаганды физической культуры, спорта и здорового образа жизни.

По просьбе ЦК профсоюза практикой работы по организации здорового образа жизни с нами делится ОО ППО «МЗИК» (г. Екатеринбург). □

*Е.А. Шуляренко,
руководитель отдела Профавиа
по работе с детьми,
ветеранами, культурно массовой,
спортивной и музейной работе*

Этот объединяющий ЗОЖ

На протяжении всей своей 155-летней истории Машиностроительный завод имени М.И. Калинина (г. Екатеринбург) славился не только продукцией, но и спортивными достижениями сотрудников. В пропаганде здорового образа жизни самое активное участие принимала профсоюзная организация предприятия. И сегодня она является инициатором и организатором значительной части соревнований. Волейбол, мини-футбол, настольный теннис, плавание – не перечислить всех турниров, проходящих под эгидой ОО ППО «МЗИК».

Несмотря на то, что в 2020–2021 годах в связи с пандемией большая часть массовых мероприятий была отменена, график спортивных состязаний, хоть и с некоторыми изменениями, удалось выдержать. Профсоюзная организация предприятия заранее позаботилась о безопасности спортсменов и задолго до введения QR-«пропусков» объявила, что к участию в турни-

рах допускаются только вакцинированные сотрудники.

– Вслед за ОО ППО «МЗИК» это нововведение принял на вооружение и спорткомитет предприятия. Таким образом нам удалось расширить перечень состязаний и, что тоже немаловажно, провести полноценный тренировочный цикл. К тому же цехкомы взяли на себя организацию отборочных соревнований. Практически в каждом подразделении прошли свои цеховые турниры. «По их итогам были отобраны самые сильные спортсмены, представлявшие ЗИК уже на заводском, городском и региональном уровнях», – говорит Алексей Берестов, инструктор спорткомитета СК «Калининец».

Как результат, в 2021 году калининцы стали обладателями целой коллекции медалей и дипломов. Так, в XXV спартакиаде ФПСО, включающей 12 видов спорта, заводчане завоевали золото в мини-футбольном и волейбольном турнирах, в плавании и легкой атлетике, серебро – в настольном теннисе и боулинге. На IV отраслевом турнире по волейболу в Казани

мужская команда ПАО «МЗИК» стала абсолютным победителем, а женская – серебряным призером. Нашим спортсменам не было равных во Всероссийском турнире по мини-футболу на Кубок Профавиа, который проходил летом в Туапсе, а также в Кубке Свердловской области. Блестяще калининцы выступили и на Всероссийском финале спартакиады АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»: сборные по мини-футболу и волейболу заняли 1 место, теннисисты – 2 место, а пловцы – весь пьедестал почета!

– У нас в ПАО «МЗИК» заботятся о том, чтобы сотрудники могли поддерживать хорошую спортивную форму: для нас проводятся тренировки, сборы. Благодаря таким регулярным занятиям с опытным тренером мы и демонстрируем столь высокие достижения. Чего стоит только I место в спартакиаде концерна «Алмаз-Антей», когда мы противостояли очень сильным и опытным соперникам! – говорит слесарь-испытатель отдела надежности Александр Глухих, член сборной завода по мини-футболу. – Я уверен, что свое победное шествие





мы не прекратим и в следующем сезоне. По крайней мере, сделаем все от нас зависящее!

Не остаются калнинцы в стороне и от индивидуальных видов спорта. Так, в этом году работники ЗиКа приняли участие во II любительском профсоюзном велопробеге «100 км – Потому что мы вместе». Старт был дан в с. Комсомольское Чувашской Республики, а финишировали активисты в г. Буйинск Республики Татарстан.

– Дистанция оказалась непростой, все-таки 100 км – это немало, и сильный встречный ветер добавлял трудностей. Но благодаря отличной организации, дружной команде и потрясающим видам природы Чувашии и Татарстана мы преодолели ее на одном дыхании, – делится впечатлениями начальник БТК управления 58 Александр Земов. – А еще мы обрели много

новых друзей. Особенно приятно было встретить коллег с других предприятий авиастроительной отрасли, чьи профсоюзные организации входят в Профавиа. Огромное спасибо профсоюзной организации ПАО «МЗИК» за «путевку» на соревнования федерального уровня. Очень надеюсь, что и в следующем году мне посчастливится стать участником велопробега, ведь организаторы пообещали сделать его ежегодным!

ОО ППО «МЗИК», развивая физкультурное движение, в свою очередь преследует сразу несколько целей. Во-первых, спорт выступает «цементом», объединяющим и скрепляющим коллектив, а единство и солидарность, как известно, – главные принципы профессионального союза. Во-вторых, для только что влившихся в ряды заводчан рабочих и специалистов возможность

участия в состязаниях, организованных Профавиа и ФПСО, становится мотивом для вступления в первичную организацию.

– В-третьих, поддерживая спортивные традиции, мы формируем крепкий, сильный, дружный коллектив, нацеленный на выполнение сложных производственных задач, – считает председатель ОО ППО «МЗИК» М.С. Никитина. – И администрация предприятия, работая с профсоюзной организацией в одной связке, видит в нас союзников, что, в свою очередь, существенно облегчает нам процесс продвижения целого ряда дополнительных социальных гарантий для заводчан. □

*Н.Г. Заплатина,
главный редактор газеты
«Калиновец», председатель
комиссии профкома ППО «МЗИК»
по информационной работе,
г. Екатеринбург*



НАУКА — ЭТО КРАСИВО!

Физика – это все, что нас окружает. Молнии на небе, радуга, падающие капли, электричество в доме, летящий по небу самолет – все подчиняется ее законам. Люди с древних времен наблюдали за природными явлениями, изучали, открывали новые физические законы, экспериментировали, пытались подчинить силы природы человечеству.

Ивану Алексеевичу Амелюшкину, кандидату физико-математических наук, старшему научному сотруднику ЦАГИ, а также члену ППО ЦАГИ, очень интересно самому проводить эксперименты, показывать их окружающим, объяснять природу явлений. Все это, по его мнению, мотивирует к занятиям наукой, стремлению к новым открытиям и исследованиям, порождает энтузиазм и желание изобрести что-то новое.

Первые физические демонстрации Иван проводил на посвященном началу учебного года праздниках, проводимых для школьников в День знаний. Их бессменным организатором является профсоюзная организация ЦАГИ. Детям и их родителям был показан опыт с жидким азотом, в который погружали резиновый мячик, а затем розу. После этого при ударе о твердую

поверхность и мячик, и роза разбивались вдребезги.

Затем при поддержке профкома ЦАГИ проводилось несколько мастер-классов во Всероссийском детском центре «Смена» в г. Анапе и знаменитом Международном детском центре «Артек» в Крыму.

Постепенно разнообразие физических экспериментов увеличилось, интерес стали проявлять школы города и соседних районов. Приглашения выступить стали поступать от различных образовательных учреждений.

Сейчас Иван проводит интерактивные лекции под названием «Физика полета» с демонстрацией физических опытов. Принимает участие в различных научно-творческих вечерах и фестивалях. Интересный опыт участия был на фестивале «Наука и творчество» в парке культуры и отдыха г. Жуковского летом 2020 года.

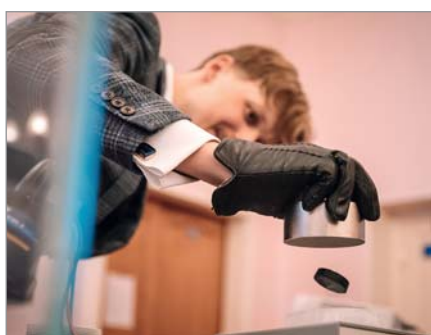
Уже второй год подряд он участвует во Всероссийском фестивале науки НАУКА 0+. В этом году впервые был приглашен на международный фестиваль «Пора в космос!» на ВДНХ. Его яркое выступление получило положительные отзывы, организаторы уже ждут его у себя на мероприятиях в следующем году.

Что же такое интересное демонстрируется? Показываются чудеса электромагнитной левитации, ионного ветра, визуализация турбулентных течений с помощью мощного лазера, проводятся опыты с жидким азотом и кислородом, магнитной жидкостью и порошком, с электричеством, тяжелым и легким газами, огненным смерчем, исполняются музыкальные композиции на синтезаторе и терменвоксе. При этом частота звука нот музыкальных инструментов совпадает с частотой звука молний, которые генерировались при помощи трансформатора Теслы; и было еще много всего интересного.

Экспериментов уже стало так много, что постепенно сложился передвижной физико-математический музей «Физика полета».

В чем особенность демонстраций? Все эксперименты связаны с использованием рассмотренных явлений на практике. Каждый опыт сопровождается подробным объяснением происходящих физических процессов, обязательно присутствует образовательный аспект. Иван адаптирует материал к каждой аудитории в зависимости от возраста и подготовленности зрителей.





Как пополняется коллекция физико-математического музея? Что-то покупается, что-то изготавливается своими руками. Например, воздушная пушка, которая пускает кольца дыма, полностью сделана из сподручных материалов.

Какая из демонстраций на сегодняшний день самая эффектная? Из последнего – это, вне всякого сомнения, большой (выше человеческого роста) огненный смерч. Он создается без подвода энергии извне и показывается в специальном сборном «стакане».

С недавних пор, кроме физических экспериментов, появились опыты, связанные с химией. В небольшом аквариуме показывается извержение вулкана. Есть набор специальных жидкостей, при смешивании которых получается четвертая, которая на глазах присутствующих начинает менять цвета.

Физико-химические явления – это весьма зрелищно и красиво.



Некоторые опыты без преувеличений – произведения искусства. Поэтому, помимо демонстраций экспонатов физико-математического музея, постепенно появилась коллекция опытов лаборатории синтеза науки и искусства.

Современные реалии порождают новые формы участия. Летом удалось дистанционно поучаствовать в научно-популярном лектории на фестивале «Бессонница» в Калужской области, специализирующейся на авторской анимации. По заказу библиотеки № 8 ЦБС г. Жуковского в рамках года науки и технологий были сделаны записи опытов с жидким азотом и кислородом.

Дистанционный формат на сегодняшний день очень востребован, поэтому с недавних пор записыва-

ются небольшие видеоролики с объяснениями физических и химических явлений. Они выкладываются в интернет, чтобы каждый желающий, независимо от его местонахождения, мог приобщиться к увлекательному миру науки.

P.S. Профком ЦАГИ понимает важность интерактивных лекций для поднятия престижа профессии ученого и науки в целом для работы с подрастающим поколением членов профсоюза, поэтому всячески поддерживает Ивана Алексеевича Амелюшкина в его достойном начинании и всегда приглашает на свои профориентационные мероприятия. □

Профком ЦАГИ,
г. Жуковский

Завод всегда остается родным

Для Новосибирского авиационного завода им. В.П. Чкалова нынешний год является юбилейным. Предприятию исполнилось 90 лет – это целая эпоха в авиационной истории.

Приготовления к юбилею на заводе начались еще задолго до этой замечательной даты. В первую очередь обновили фасады зданий и всю территорию промплощадки. Значительно преобразилась центральная аллея предприятия – на ней в линейку выстроились самолеты, которые делал завод в разные годы своей жизни, от деревянного И-16 до многофункционального бомбардировщика Су-34.

Совет молодежи, женсовет и совет ветеранов объявили различные творческие конкурсы под общим названием «Лови вдохновение». В литературном конкурсе, конкурсе чтецов, фото- и видеоконкурсах – везде активное участие приняли наши ветераны.

Совет ветеранов вышел с инициативой провести конкурс стенгазет, раскрывающих историю каждого подразделения завода, с обя-

зательным условием рассказать о ветеранах, которые работали в этих подразделениях. Было очень интересно подводить итоги конкурса, потому что все участники по-своему подошли к решению этой задачи, а главное, наглядно показали, что на нашем заводе много неравнодушных людей, искренне интересующихся историей родного предприятия.

В честь 90-летия завода члены ветеранского клуба «Наставник» организовали цикл публикаций в заводской газете «Взлетная полоса» под общим названием «Шаги прогресса». Они рассказывают о постепенном прогрессе технического производства на заводе, вспоминают имена чкаловцев, разработавших удачные технические решения.

В юбилейный месяц каждому ветерану были вручены брендированные подарки – к этой акции подключились все подразделения завода. Работающие сегодня побывали в гостях у ветеранов своих цехов и отделов, рассказали им,

как и чем живет завод. Несмотря на то, что празднование самого юбилея пришлось отменить в связи с карантинными ограничениями, ветераны чувствовали связь со своим предприятием. В итоге Совет ветеранов получил от них много благодарных откликов за то, что они не забыты.

И наконец, серия экскурсий на родной завод для ветеранов не оставила равнодушными всех, кто побывал на них. Многие со слезами на глазах благодарили Совет ветеранов за возможность побывать на предприятии и воочию увидеть те изменения, которые произошли за последние годы. Хочется отметить, что ветераны были впечатлены и довольны увиденным. То, что создавалось многими поколениями чкаловцев, сохраняется и поддерживается сегодня. □

*Л.А. Михалева,
председатель Совета ветеранов
Новосибирского авиационного
завода им. В.П. Чкалова,
г. Новосибирск*



Боевое крещение

ПРОЙДЕНО

В Верхней Салде состоялся турнир Профавиа по пейнтболу. Его организацией занималась председатель молодежной организации Аделина Хуснутдинова, избранная на эту должность летом 2021 года.

– Подготовку я начала задолго до намеченной даты, – рассказывает Аделина. – Учитывая, что для меня это вообще был первый опыт как организатора, хотелось предусмотреть абсолютно все, чтобы сделать мероприятие не только интересным, но и комфортным для участников. Перво-наперво выбрали место проведения – базу «Ломовка» в Верхней Салде. Обсудили с директором все нюансы, забронировали дату и время, утвердили меню обеда для участников турнира. Приятным сюрпризом для всех стал подарок от руководства базы – заезд на картинге.

Спортивным баталиям предшествовал тренинг «Молодежный лидер XXI века», где ребята смогли поближе узнать друг друга и поделиться опытом общественной работы, которая ведется на их предприятиях. Параллельно прошло заседание председателей молодежных советов уральских предприятий, чьи профсоюзные организации входят в Профавиа, на котором был намечен план мероприятий на будущий год. Стоит отметить, что одним из новых и очень перспективных направлений обещает стать развитие волонтерского движения. Кроме того, в зоне особого внимания по-прежнему

останется социальное направление, а также будет активизирована работа по организации выездных мероприятий на природе.

Сам пейнтбольный турнир прошел на одном дыхании. 25 участников, объединенных в пять команд, представляли предприятия Екатеринбургa (МЗИК), Верхней Салды (ВСМПО) и Нижней Салды (Завод химических емкостей) и в борьбе за победу выложились на все 100%. Но в этот день спортивная фортуна была более благосклонна к сборной ВСМПО, которая стала победителем; на втором месте – команда ПАО «МЗИК», на третьем – представители завода химемкостей.

– Я уже не первый год участвую в турнирах по пейнтболу, с удовольствием приезжаю в Салду, и ребята с других предприятий, которые выступают нашими соперниками, на самом деле, уже как родные, – говорит диспетчер парокотельного цеха ПАО «МЗИК» Мария Вафина. – На этих мероприятиях мы не только отстаиваем честь своих заводов, но и интересно проводим время, знакомимся с новыми людьми, обретаем еще больше друзей и единомышленников.

С коллегой согласна и лаборант центральной заводской ла-

боратории ЗиКа Анастасия Стерхова:

– От поездки я в полном восторге! Понравилась деловая часть, особенно увлекательный и полезный тренинг на командообразование, ну и, конечно, сама игра. Оказалось, что пейнтбол очень захватывающая игра, она сплачивает членов команды, поднимает настроение, а еще дает отличную физическую нагрузку. Если получится, в следующем году мне хотелось бы приехать сюда снова, тем более, что мы пообещали сборной ВСМПО взять у них реванш!

– Все участники мероприятия остались очень довольны, – подводит итог молодежный лидер областного комитета Профавиа Аделина Хуснутдинова. – Благодаря поддержке председателя СОПО В.Н. Иванова, помощи председателя ОО ППО «МЗИК» М.С. Никитиной и главы Совета молодежи нашего предприятия Александра Яргина, мой первый организационный опыт не стал «комом». Скорее наоборот, прошедший без сучка и задоринки турнир – самый лучший стимул для того, чтобы еще активнее разворачивать общественную работу, подключать к ней как можно больше активистов. Если честно, мне всегда





хотелось попробовать себя в этой сфере, и я благодарна профсоюзу, что такая возможность у меня появилась. Спасибо за доверие, постараюсь его оправдать!

Владимир Николаевич Иванов, председатель Свердловской областной профсоюзной организации Профавиа:

– Важность и нужность молодежного пейнтбольного турнира прежде всего заключается в том, что он стал одним из, увы, немногих очных

массовых мероприятий, которые удалось провести в этом году. А учитывая, что совсем недавно прошла отчетно-выборная кампания, в ходе которой были избраны новые председатели молодежных советов не только многих предприятий, но и в областном комитете, очная встреча профсоюзных активистов была необходима как воздух. Ведь это не только отличное времяпрепровождение, но еще и интересное обучение, общение и обмен опытом.

А для нового молодежного лидера областного комитета Профавиа организация турнира стала своеобразным боевым крещением, которое Аделина Хуснутдинова блестяще выдержала! □

*Н.Г. Яресько,
член комиссии по
информационной работе
профкома ОО ППО «МЗИК»,
специалист газеты «Калинец»,
г. Екатеринбург*

