

ной нагрузкой. Это очень важное условие эффективности именно профсоюзной работы.

А уже ставший знаменитым в Воронеже 1-й рок-фестиваль «Под крылом самолета», проведенный заводом в прошлом году? Он собрал около десяти тысяч человек и завершился вечерним фейерверком, о котором потом долго говорил весь город. На фестивале выступили не только известные воронежские, но и российские музыкальные коллективы, что сегодня позволяет заводчанам с гордостью говорить о том, что ВАСО — единственное в стране предприятие, самостоятельно организовавшее такой фестиваль. А в августе этого года состоится второй такой же рок-фестиваль, подготовка к нему идет полным ходом.

Тогда же, в прошлом году, заводчанами была организована и своего рода выставка настенной живописи — граффити, что также стало заметным явлением в культурной жизни Воронежа. И снова инициатором здесь выступил профком, а под его эгидой — Молодежный совет предприятия.

Нередко в профком обращаются с просьбой дать средства на покупку музыкальных центров для цехов. На сегодняшний день таких центров приобретено десять и лежит заявка из цеха № 60, в который за последние полгода пришло большое количество молодежи. Музыкальные центры без дела не простаивают: они «работают» в предпраздничные дни и в обеденные перерывы, оказываются незаменимым подспорьем на проводимых своими силами в цехах концертах, которые пользуются большим успехом.

Заметим, что на заводе трудятся свыше трех тысяч работников в возрасте до 35 лет. И такого рода мероприятия — это повод для них с гордостью говорить о том, что они — воронежские самолетостроители.

— Каким образом подчеркивается, что все эти мероприятия проводятся по инициативе или поддержке профкома? — спрашиваем А. И. Башкирева. — Ведь часто бывает, что люди думают: культурно-массовые мероприятия организуются благодаря администрации, а профорганизация как бы и не причем.

— Приведу пример, — говорит Анатолий Иванович. — Мы про-

водим тематические вечера отдыха во Дворце культуры имени Ленина. Вход бесплатный, но мы печатаем приглашения на два лица с указанием места в зрительном зале — и за подписью профкома. Вкладываем средства профкома в новогодние балы и утренники, ежегодно вручаем детям работников около 3500 новогодних подарков... Но все это — для членов профсоюза, и народ знает об этом. На свои же средства, кстати, купили елки — одну большую и пять маленьких.

Так же строится и спортивно-массовая работа. Каждый год профкомом утверждается положение о проведении ежегодной спартакиады по восьми видам спорта, которая возобновлена пять лет назад. О массовости участия в соревнованиях свидетельствуют цифры: свыше 3500 участников из примерно 60 структурных подразделений. Такого не было даже в советское время.

Спартакиада — открытая, в ней участвуют все желающие. И дело поставлено так, что соревнования считаются продолжением производственного процесса. Болеть за участников на них приходят семьями. А накал страстей доходит до того, что начальники цехов, бывает, ссорятся друг с другом из-за результатов той или иной игры.

### ...С обязательной информационной поддержкой...

Есть в ВАСО скромное, на первый взгляд, подразделение: центр общественной информации и печати, который возглавляет Андрей Шилов. Центр выпускает полноцветную газету «Воронежские крылья» формата А4 тиражом 2000 экземпляров. С учетом того, что фактически это издание делают еще всего два человека — редактор Алексей Белоусов и ответственный секретарь Игорь Стрюк, включая верстку, газета выглядит очень неплохо как с точки зрения дизайна, так и содержания.

Мы долго беседовали с коллегами о наших общих проблемах и сделали для себя вывод, что на них, трех работников информационного центра, как его здесь называют, держится не только газета, но и в значительной мере вся культурная инициатива на заводе. В частности, Игорь Стрюк является од-

ним из активных организаторов рок-фестиваля «Под крылом самолета», выставки граффити.

Газета стала надежным помощником профсоюзного комитета во всех его начинаниях не в последнюю очередь и потому, что Андрей Шилов является членом профкома. Да и кабинеты инфоцентра и профкома расположены по соседству, поэтому А.И. Башкирев гостем здесь себя отнюдь не чувствует. Вместе обсуждают планы, спорят и мечтают.

Никто, конечно, не снимает с «информационщиков» их повседневных обязанностей, которыми нередко нагружает администрация предприятия, но они как-то все успевают. И еще делаются творческими задумками на будущее, в том числе и о том, чтобы вывести газету на городское информационное поле, поскольку она пользуется успехом у администрации области, в областной Думе, да и в целом в городе, несмотря на небольшой тираж. Эти замыслы поддерживает и председатель профкома.

Не последнюю роль, считают и журналисты, и А.И. Башкирев, в росте популярности издания сыграло роль то, что оно обратилось непосредственно к каждому работнику, публикуя все больше материалов о людях, оперативно откликаясь на заводские события, начиная от официальных и заканчивая приходом в тот или иной цех молодежи, культурными или спортивными мероприятиями.

Есть пока резервы в использовании заводского радио. Его передачи ведутся по 50 минут один раз в неделю, но этого явно недостаточно, поэтому профком планирует перейти на двухразовое вещание в неделю и перестроить систему подготовки материалов, к которым пока есть претензии.

— Мы регулярно проводим совещания с председателями цеховых комитетов, — рассказывает А.И. Башкирев. — Даем информацию не только о профсоюзной деятельности. Я, как бывший производственник, стараюсь еще проинформировать их и о делах на производстве. Раз в месяц у нас проходит «большой зал» — совещание, на которое собирают председателей цехкомов, начальников цехов, отделов управления — около 300 человек. Совещание ведут генеральный директор за-

вода, председатель профкома. Там мы тоже даем эту информацию. Но тут дело обстоит так: вроде бы, когда все идет по ступенькам, до среднего звена информация доходит, а дальше — как испорченный телефон: все искажается. В этом плане заводское радио оказывает неоценимую помощь в доведении информации до каждого работника. Все же хотелось бы, чтобы по радио выступали не только работники информцентра, но и руководители предприятия, рассказывали о том, что сделано за месяц, какие задачи стоят, да и просто поблагодарили бы людей. Вот за это и борюсь.

Созданная на предприятии система информирования — газета, радио, стенды с плакатами и другой информацией — действует слаженно и оперативно, как единый большой механизм. Проблемы, конечно, бывают, но основа заложена прочная.

Во многом помогает то, что печатную продукцию профком заказывает в заводской типографии. Мы побывали в ней и с умилением смотрели на линоотпы, печатные машины первой трети прошлого века, на кассы с ручным набором... Все это, конечно, устарело, и давно, но здесь работают мастера своего дела, энтузиасты, и они умудряются выжать из этой технологии все возможное. Главное для профкома здесь то, что такая печатная продукция обходится, по его расчетам, в 20-30 раз дешевле, чем на современном оборудовании.

Раньше здесь печатали и газету, но с переходом на полный цвет ее пришлось отдать «на сторону».

В бюджете профкома в этом году на информационную деятельность заложено 2 процента. Фактически же тратится гораздо больше. Сам показатель достаточно условен: где-то вкладывает свои средства профком, где-то помогает предприятие, а порой, к тому же, трудно разделить, где начинается PR-действие, а где — культурно-массовая работа, как в случае с приглашениями на тематические вечера в ДК.

### ...И опорой на историю

Такой завод, как ВАСО, разумеется, имеет богатую историю, которая отражена в музее боевой и трудовой славы предприятия. Обо всех событиях, от зарождения завода до его жизни в наши дни, рассказала нам директор музея Золотарева Тамара Андреевна.

Строительство завода началось в 1930 г. с группы энтузиастов, с кирками и лопатами в руках пришедших на пустырь, поросший бурьяном, чтобы начать великое дело. Всего за два года завод был введен в строй действующих, а уже в 1933 году из его цехов вышел первенец ВАСО — «ТБ-3», тяжелый бомбардировщик конструкции А.Н. Туполева. Но на этом ударный трудовой ритм не снизился: в 1934 году завод выпустил еще одну машину, которая принесла известность заводу и неоценимую пользу всему государству. Речь

идет о самолете «Ант-25», на котором Валерий Павлович Чкалов совершил свой легендарный беспосадочный перелет из Москвы через Северный полюс в США.

Музей поражает обилием фотографий — здесь можно увидеть фотопортреты всех руководителей завода за всю историю его существования, составы конструкторских бюро и рядовых работников, трудившихся во имя общего дела. Множество документов далеких 1930-х гг. — грамоты ударникам производства, пропуска рабочих, номера многотиражной газеты «За ударные темпы», выходившей после эвакуации завода в Куйбышев. Газета, кстати, существует до сих пор, сохранив свое название.

Когда началась война, многие из заводчан ушли на фронт. Второй батальон Коммунистического добровольческого полка был полностью сформирован из работников Воронежского завода. 1200 добровольцев прошли долгий путь от родного Воронежа до Вены, но вернуться домой удалось немногим. 14 воспитанникам завода было присвоено звание Героя Советского союза, а летчик-истребитель А.К. Рязанов был удостоен этого звания дважды. Многие улицы Воронежа названы фамилиями героев фронта.

Всему миру известен плакат с девушкой-регулирующей, стоящей на Александер-плац в Берлине, эта фотография попала в учебники по истории, но не все знают, что ефрейтор Мария





Шальнева — так звали девушку — была родом из Воронежа и работала после войны на авиационном заводе.

В сентябре началась бомбежка Воронежа, и в октябре завод пришлось эвакуировать в Куйбышев. Воронеж был почти полностью разрушен. За рекордно короткий срок (всего 1 месяц!) завод был перенесен на станцию Безымянка, где в жесточайших условиях люди каждый день совершали подвиг — строили самолеты, работая по 12-14 часов. Уже в ноябре продолжился выпуск знаменитых штурмовиков Ил-2. Но стране было нужно больше самолетов, и директору завода Матвею Борисовичу Шенкману пришло от Сталина резкое письмо, в котором он требовал увеличения производства. Шенкман обратился к рабочим с речью, призывая исправить «позорное отставание», прекрасно понимая, что задача стоит почти невыполнимая. И заводчане совершили невозможное: с выпуска одного самолета в сутки производство увеличилось сначала до 3, в январе 1942г. — до 7, а в конечном итоге штурмовики выпускались по 17-19 штук в сутки. Также нельзя не отметить создание дальнего бомбардировщика Ил-4, эти машины бомбили Берлин в августе 1941 г.

За годы войны всеми самолетостроительными заводами было выпущено свыше 40 000 штурмовиков, 18 000 из них приходится именно на Воронежский авиационный завод.

В 1943 г. предприятие вернулось в родной город, начался ремонт, а затем производство авиационного оборудования. 1949 г. ознаменовался выпуском

первого советского реактивного бомбардировщика Ил-28. А в конце 50-х гг. начинается производство гражданской техники — появились Ан-10 и Ан-12, с которых началось участие завода в международных выставках-салонах.

Интересна судьба штурмовика Ил-2, который с начала войны изготавливался сотнями. В сентябре 1943 г. один такой самолет упал в озеро, в селе Ракитное Белгородской области, он пролежал под водой 35 лет, пока его не подняли. Копии паспортов погибших членов экипажа, их нагрудные знаки и некоторые личные вещи также хранятся в заводском музее. Самолет был доставлен на завод, восстановлен, а позже ему поставили памятник.

В 1966 г. завод получает задание на постройку первого в мире сверхзвукового пассажирского самолета Ту-144, для создания которого было закуплено новейшее оборудование. Конструкторское бюро возглавил А.Н. Туполев, и именно с этой уникальной машины завод начал осваивать титановые сплавы.

В 1966 г. за достижения в развитии военной техники завод был награжден орденом В.И. Ленина. А в 1981 г. предприятие получает орден Трудового Красного Знамени за создание широкофюзеляжного пассажирского самолета Ил-86.

Чем же завод живет сейчас?

Во-первых, идет работа над самолетом Ил-96 двух модификаций: пассажирского и транспортного; во-вторых, на заводе появилась новая сфера — организация технопарков. По заказу РЖД завод выпустил полувагон из алюминиевых сплавов. Лег-

кость конструкции позволяет взять груз весом до 82 тонн, в отличие от старых вагонов грузоподъемностью до 40 тонн.

Заканчивая увлекательное повествование об истории предприятия, Тамара Андреевна особо подчеркнула, что все же главным достоянием завода являются люди. А память о своих героях завод бережно хранит по сей день.

### Итог

Сегодня средний возраст работников ВАСО — 43,4 года. Пять лет назад этот показатель составлял 50 лет. Налицо достаточно резкое омоложение коллектива, при этом растет число не только рабочих, но и молодых специалистов.

Что означает такая, несомненно, положительная тенденция для профсоюзной организации? Только одно: необходимость усиления работы с тем, чтобы в этом процессе не снизить профчленство, а в лучшем случае его повысить. Не секрет ведь, что, приходя на предприятие из училища или техникума, молодой человек, как правило, ничего не знает о профсоюзе и его возможностях, поскольку в учебных заведениях профорганизации нередко существуют лишь номинально. Здесь и должен заработать весь тот механизм, о котором рассказывалось выше, с тем, чтобы молодой рабочий или специалист понял: без профсоюза ему будет на производстве скучно и неудобно.

В ВАСО такой механизм работает с полной нагрузкой. Иначе и нельзя: когда встаешь на крыло, отказы должны быть исключены. ■

## «Мы – династия самолетостроителей»

В биографиях семейных династий Воронежского авиационного завода есть одна общая тенденция. Так или иначе, корнем могучего ствола дерева семейных династий самолетостроителей становились те, кто первыми приходили на завод и уже через некоторое время, обговорив дома все впечатления, начинали приводить сюда близких родственников и знакомых.

Чаще всего такой подход к устройству на работу основывался на стабильной работе и социальных гарантиях. По недавнему опросу вновь поступивших на авиазавод рабочих аналогичная мотивация, как в выборе профессии, так и в месте работы по-прежнему является определяющей.

Династия Сорокиных на Воронежском авиазаводе ведет свою историю с Анатолия Петровича. В начале 50-х годов теперь уже прошлого столетия молодой выпускник авиационного техникума по распределению был направлен в отдел главного конструктора. И так случилось, что в этом отделе он изобрел двигатель до наступления пенсии. Вслед за старшим братом через некоторое время на заводе нашли свое место Владимир и Борис. Оба отдали заводу по 40 – 45 лет. Владимир вначале слесарил в 17-м цехе, затем перешел в 7-й и трудился в нем до 1997 года. Борис так же начинал свою трудовую биографию вначале в 17-м слесарем-сборщиком, а затем перешел в сборочный цех № 88. Его жена – Нелли Андреевна – так же, не отставая от мужа, 38 лет проработала на заводе инспектором. Свекровь Галины Алексеевны – Анастасия Терентьевна – также работала на предприятии в цехе № 10 инженером-технологом – с 1953 по 1991 год. Ее племянница – Лидия Ракова – с 1968 года и по сей день работает ведущим инженером-конструктором в отделе стандартизации. Муж Лидии Юрьевны – Валерий Александрович Раков – с 1988 года возглавляет агрегатно-сборочный 19-й цех...

Заведующая отделением «Производство летательных аппаратов» Воронежского авиатехникума Галина Алексеевна Сорокина сетует:

– Боюсь, что кого-то пропустила из своей многочисленной родни, но, думаю, что и этих упоминаний вполне достаточно для того, чтобы с гордостью заявить: мы – династия самолетостроителей...

И все же, несмотря на эти общие трудовые заслуги, Сорокины в победители по общему стажу работы на одном из заводских конкурсов не вышли. Всего-то и не хватило двух-трех лет. Сам этот факт говорит о том, что на авиазаводе семейных династий хватает...

– Для того чтобы поддерживать родственные отношения, мы обычно по праздникам стараемся у кого-либо из родственников собраться, – рассказывает Галина Алексеевна. – И так получается, что хотим мы того или нет, помимо различных бытовых тем, обсуждаемых в семейном кругу, на них в обязательном порядке всплывает тема «ВАСО» (ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество» – ред.). Да и куда от завода денешься? Вся наша жизнь связана с ним. Я сама до 1966 года 25 лет проработала в отделе главного технолога. Муж мой тоже столько же лет трудился в отделе главного конструктора. И сейчас, когда я привожу наших студентов на практические занятия, при каждом посещении завода, проходя мимо того или иного цеха, начинаю вспоминать: кто же здесь из нашей династии сегодня работает?

...На ВАСО очередной рабочий день. С утра в его проходные вливается многочисленный поток самолетостроителей. В их рядах немало тех, кто из поколения в поколение своим детям передает славные заводские традиции, неразрывно связанные с их личной жизнью. Наверняка в этом потоке кто-то есть и из династии Сорокиных... ■

*Подготовлено Центром общественной информации и печати ОАО «ВАСО», газета «Воронежские крылья»*



*На фото слева направо:*

- Игорь Сорокин**, внук (все – по отношению к главе династии А.П.Сорокину);
- Александр Сорокин**, внук;
- Алексей Сорокин**, внук;
- Валентин Анатольевич Сорокин**, сын;
- Галина Алексеевна Сорокина**, жена Валентина Анатольевича;
- Нина Анатольевна Сорокина**, дочь главы династии;
- Лидия Юрьевна Ракова**, племянница;
- Валерий Александрович Раков**, муж племянницы главы династии;
- Евгения Валерьевна Ракова**, дочь Лидии Юрьевны и Валерия Александровича.



О.В. Пушкина, председатель профкома ОАО ПКО «Теплообменник»

## Коллективный договор как индикатор социального партнерства

Основную сферу деятельности предприятия составляют проектирование и производство наукоемкой теплотехнической продукции для авиационной промышленности. На всех российских летательных аппаратах установлены изделия с маркой «Теплообменник». Объединение в настоящее время занимается разработкой и производством новых систем и агрегатов для отечественных летательных аппаратов пятого поколения на базе современных технологий, а также модернизацией ранее созданной техники.

Объединяя высокий научный потенциал специалистов опытно-конструкторского бюро с мощной производственной и уникальной испытательной базой, располагающей современным высокоточным оборудованием, ОАО ПКО «Теплообменник» осуществляет весь цикл создания новых изделий — от технического задания до изготовления и испытания опытных образцов и серийного выпуска.

На предприятии внедрено интегрированное применение информационных технологий поддержки всех этапов жизненного цикла продукции — GALS — технологии.

В сложный период «шоковой перестройки» предприятию удалось сохранить авторитет и признание потребителей.

ОАО ПКО «Теплообменник» вот уже 66 лет по праву считается на российском рынке одним из признанных лидеров по производству изделий для авиационно-космической промышленности.

Опыт, накопленный при создании авиационных агрегатов, успешно применяется для производства изделий специального назначения других отраслей промышленности.

Для отечественной автомобильной и тракторной промышленности предприятие производит все типы теплообменников из нержавеющей, медно-латунных и алюминиевых сплавов, интеркулеры, радиаторы, отопители независимые.

Предприятие выполняет также оснащение железнодорожных вагонов установками охлаждения воздуха.

Для скоростных судов разработана и поставляется бортовая автоматизированная система управления двигателями «Аргус».

Выпускаются газовые водонагревательные колонки, находится в стадии освоения перспективная модель настенного двухконтур-

ного газового котла, предназначенного как для отопления помещений, так и для получения горячей воды.

Решая текущие проблемы сегодняшнего дня, предприятию удастся строить планы на перспективу и заглядывать в будущее.

В настоящее время на «Теплообменнике» работает 2900 человек. Средняя заработная плата — более 14 000 рублей, процент тарифа в заработной плате — 85%.

Профсоюзная организация, как и сам завод, ведет свою историю с 1941 года. Именно тогда были заложены традиции, которые продолжены и до настоящего времени. Разные времена пережил завод вместе со страной. Вместе с заводом жила и его профсоюзная организация. Широкий круг задач и проблем, которые приходится решать ныне профкому. Но человек, его интересы и запросы всегда находятся в поле нашего зрения.

Важным показателем уровня работы профсоюзного комитета является заключение и содержание коллективного договора.

Коллективный договор в ОАО ПКО «Теплообменник» заключается на 3 года. В 2007 году ввиду окончания срока действия коллективного договора начался переговорный процесс по заключению коллективного договора на новый срок. Был выпущен приказ по объединению, где определены сроки и ответственные лица за проведение собраний в подразделениях, состав согласительной комиссии. Ежегодно в начале года в подразделениях проводятся собрания с повесткой дня о проверке выполнения коллективного договора за истекший год. От администрации отчет проводят руководители подразделений, от профсоюзной стороны — председатель профкома, заместитель председателя, члены профкома. В 2008 году отчет от администрации профком предложил провести заместителям генерального директора, главному инженеру и его заместителям.

Формирование отчета и проекта коллективного договора традиционно проводит профсоюзный комитет. Переговорный процесс начался в конце 2007 года и перешел на начало 2008 года.

Согласованный проект коллективного договора был размножен и разослан во все подразделения завода для ознакомления.

Перед началом переговоров профком собрал предложения от подразделений для включения в новый коллективный договор и направил работодателю. Новые предложения касались вопросов оплаты труда, социальных льгот. Не по всем вопросам удалось договориться, но уменьшения льгот и гарантий не произошло. В настоящее время работодатель очень трепетно относится к тому, что написано в коллективном договоре и добровольно брать на себя обязательства, по которым есть сомнение в выполнении, не хочет. Принимается только то, что заведомо выполнимо. Ссылки на Федеральное отраслевое соглашение, к которому предприятие официально присоединилось, не помогли. В большей степени помогло областное тарифное соглашение. Из него были взяты пункты по оплате труда:

«Обеспечить месячную оплату труда основных рабочих по 1-му разряду по всем видам экономической деятельности:

в 2008 г. — не ниже 0,9 ПМ трудоспособного населения;

в 2009 г. — не ниже ПМ трудоспособного населения.

Приближать уровень средней заработной платы по организации к величине бюджета развития семьи трудоспособного населения по Нижегородской области».

Раздел охраны труда дополнился пунктом о проведении не реже одного раза в два года флюорографических осмотров работников. Уже в этом году, не дожидаясь принятия нового коллективного договора, согласовано финансирование флюорографических осмотров.

С подачи профсоюзного комитета дополнился новыми позициями список работников, имеющих право на дополнительные дни отпуска за работу в неблагоприятных условиях труда, проведена корректировка в сторону увеличения длительности дополнительного отпуска за вредные условия труда по 40 позициям списка профессий.

В разделе социальных льгот в старом коллективном договоре все выплаты были кратными МРОТ, в новом договоре заменены денежным выражением с ежегодной индексацией по уровню инфляции:

«Выплачивать вознаграждение к дате присвоения звания «Ветеран труда завода» в размере 2500 рублей, к дате присвоения звания

«Заслуженный ветеран труда завода» — в размере 3500 рублей.

Работникам Общества, увольняющимся на пенсию при достижении установленного возраста или по инвалидности, выплачивать единовременное пособие в зависимости от непрерывного стажа в Обществе:

до 5-и лет работы перед уходом — не выплачивать;

• от 5 до 10 лет работы — в размере 3500 рублей;

• от 10 до 25 лет — в размере 6000 рублей;

• больше 25 лет — в размере 8000 рублей.

Проводить ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в размере 750 рублей».

Сохранено финансирование детского отдыха и новогодних подарков для детей работников завода.

Расходы на культурно-массовую и спортивную работу увеличены в 2 раза и определяются согласованными сметами. Денежные средства на культурно-массовую работу и спортивную работу выделяются и из профсоюзного бюджета, причем в тех же объемах, что и работодателем.

Увеличена сумма финансирования на работу Совета ветеранов с 50 тысяч рублей до 70 тысяч рублей, также и на работу Комитета трудовой молодежи с 50 тысяч рублей до 70 тысяч рублей. Выделена сумма на оплату труда членам Совета ветеранов — 60 тысяч рублей.

Некоторые насущные для работников вопросы удалось урегулировать в ходе переговорного процесса через локальные нормативно-правовые акты.

Молодежные проблемы удалось решить через новую редакцию Положения о Комитете трудовой молодежи:

• введена единовременная выплата на рождение ребенка в сумме 5000 рублей;

• увеличена сумма беспроцентной ссуды до 50 000 рублей, и пользоваться ею могут теперь и молодые специалисты, и рабочие (ранее было 30 000 рублей только для молодых специалистов);

• увеличены суммы доплат молодым специалистам за первый и второй год работы, разработано положение по доплатам молодым рабочим;

• определена доплата председателю КТМ и членам Комитета.

Большой для нас вопрос — выделение денег из прибыли завода на отдых и санаторное лечение работников. Работодатель не спешит вносить этот пункт в коллективный договор. В настоящее время у нас имеются устные договоренности и согласованные сметы о выделении средств на эти цели, но предложение профсоюзного комитета о внесении этого пункта в коллективный договор все же было отклонено.

В настоящее время для приобретения путевок профком использует средства социального страхования, но не все категории работающих могут пользоваться этими путевками, только те, кто работает во вредных и опасных условиях труда. Для остальных категорий профком приобретал путевки на свои средства. Если за счет средств социального страхования оздоровлено 45 человек, то за счет средств профкома — 12.

Многих работников волнует вопрос об увеличении дотации на питание, в настоящее время в стадии подписания приказ об увеличении дотации в два раза.

В подразделениях, где работники по долгу службы часто ездят в командировки, людей волнует вопрос об увеличении размера суточных. По предложению профкома в настоящее время разрабатывается Положение об оплате суточных расходов в служебной командировке.

По просьбе профсоюзного комитета решен вопрос о бесплатном обслуживании работников в заводской поликлинике.

Остро стоял вопрос с ремонтом санитарно-бытовых помещений во 2-м инструментальном, 15-м сборочном и 70-м штампово-заготовительном цехах. Он решен положительно.

Строя свою работу с администрацией на основе социального партнерства, мы стараемся решать все вопросы путем переговоров и консультаций, в духе взаимопонимания и уважения сторон.

Уровень нашего взаимопонимания теперь по достоинству оценили не только заводчане. На прошедшем минувшим летом Международном аэрокосмическом салоне «МАКС-2007» нашему предприятию вручен диплом третьей степени по итогам отраслевого конкурса «Лучшая организация в системе социального партнерства». ■



**В. Н. Иванов, заместитель председателя профсоюзного комитета ППО АО «ВСМПО»**

В свете решений XV съезда профсоюза одним из приоритетных направлений деятельности профсоюза является работа с кадрами. От уровня их подготовленности, квалификации, компетентности зависит в профсоюзе многое – в том числе и уровень профсоюзного членства. Кадровая работа напрямую связана с обучением. Особое внимание сегодня необходимо уделять низовому, но самому главному звену в структуре профкадров: председателям и членам цеховых профсоюзных организаций, комиссий профсоюзных комитетов и профгруппоргам. Первичная профсоюзная организация АО «Верхнесалдинское металлургическое производственное объединение» (АО «ВСМПО») ставит перед собой именно такую задачу – систематическое и непрерывное обучение данных категорий профактива.

Для нас целями профсоюзного образования являются:

- повышение компетентности и профессионализма профсоюзных кадров и актива всех уровней, в том числе резерва, в вопросах политики, права, экономики, управления, регулирования социально-трудовых отношений, теории и практики профсоюзного движения, социально-культурной деятельности;

- повышение уровня информированности членов профсоюза и наемных работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых интересов трудящихся;

- содействие обеспечению социальной защищенности профсоюзного работника на рынке труда.

С целью повышения эффективности работы председателей цеховых профсоюзных организаций была создана постоянно действующая школа профактива. Ежегодно на заседании профсоюзного

комитета первичной профсоюзной организации утверждается план обучения, который предусматривает рассмотрение и изучение различных аспектов работы профсоюзной организации. Актив обучается вопросам трудового законодательства, заработной платы, охраны труда, социальной защиты, изучаются Положение о первичной профсоюзной организации профсоюза, вопросы обеспечения законности при применении различных видов коллективных действий, акций, забастовок, мотивации профсоюзного членства и т.д.

План обучения формируется в основном из заявок председателей цеховых профсоюзных организаций, заявок

всех комиссий разная. Финансируется учеба членов комиссий также из профсоюзного бюджета. Регулярно проводится обучение резерва и вновь избранных председателей цеховых профсоюзных организаций.

По коллективному договору для оперативных совещаний и учебы председатели цеховых профсоюзных организаций, члены комиссий профкома ППО освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, не освобожденные председатели цеховых профсоюзных организаций, члены комиссий профкома ППО – 8 часов в

## Системное обучение означает эффективный профсоюз

постоянных комиссий профкома, а также на основании программ семинаров (тренингов) и каталогов образовательных программ.

В конце 2007 года был создан учебно-методический совет из числа специалистов аппарата профкома и ряда председателей цеховых профсоюзных организаций для оказания помощи в составлении программ обучения и участия в обучении профсоюзного актива. Учебно-методический совет возглавил заместитель председателя профкома ППО по организационно-массовой работе. На прошедших заседаниях Совет разработал план работы и тематические планы обучения профсоюзного актива на 2008-2009 учебный год с учетом структуры профсоюзной организации и комиссий профкома.

Обучение проводится в кабинете председателя профкома ППО АО «ВСМПО», читальном зале библиотеки профкома ППО, конференц-залах предприятия, красных уголках цехов и на выездных семинарах. Преподаватели – специалисты профкома, специалисты предприятия, преподаватели «Центра профсоюзного обучения», «Учебно-методического центра профсоюзов Свердловской области».

Финансируется школа профсоюзного актива из средств профсоюзного бюджета. В 2007 году на эти цели было израсходовано 675 тысяч рублей. В школе профсоюзного актива обучается 53 человека (председатели цеховых профсоюзных организаций), за 2007 год различными формами обучения было охвачено 679 человек.

Проводится обучение и для членов всех постоянных комиссий. Это, в основном, семинары – от 1 раза в месяц до 3-4 раз в год, продолжительностью от 4 до 8 часов. Тематика семинаров у

неделю, уполномоченные по охране труда – 4 часа в неделю.

Таким образом, в настоящее время сложилась следующая система обучения:

- 1) Обучение профактива в «Учебно-методическом центре профсоюзов Свердловской области» (г. Екатеринбург), с которым заключен договор. В 2008 году в УМЦ прошли обучение председатели цеховых профсоюзных организаций по теме «Основные направления деятельности профсоюзного комитета».

- 2) Обучение на базе предприятия с приглашением специалистов: по профсоюзному делопроизводству, мотивации профчленства, по охране труда, трудовому законодательству и т.д. Как правило, преподавателями являются специалисты завода, УМЦ. С «Центром профсоюзного обучения» (г. Екатеринбург) также заключен договор, и преподаватели центра раз в месяц приезжают в к нам для чтения лекций по выбранным темам.

- 3) Выездные семинары.

Профсоюзный актив предприятия уже традиционно проходит курсовую одно-двухдневную подготовку на выездных семинарах. На таких семинарах преподаватели обычно проводят тренинги и практические занятия, закрепляющие материал прочитанных ранее лекций.

Так, в октябре 2007 года был проведен двухдневный выездной семинар на базе дома отдыха «Энергетик» (г. Среднеуральск). Тема тренинга – «Имидж профсоюзного лидера».

В апреле 2008 года прошел семинар-тренинг с председателями цеховых профсоюзных организаций, на котором присутствовали 45 человек, на базе санатория «Зеленый Мыс» (г. Новоуральск). Участники были разделены на

2 группы, в каждой из которых были проведены: тренинг «Эффективное общение» и семинар «Разрешение индивидуальных трудовых споров».

4) Обучение на федеральном уровне:

Профсоюзный актив участвует в семинарах, проводимых ЦК профсоюза, территориальной организацией профсоюза, Федерацией профсоюзов Свердловской области. В 2007 году участвовали в семинарах 15 человек.

Молодые профсоюзные активисты участвовали в трех семинарах «Школа молодого профсоюзного лидера», организуемых под эгидой Федерации профсоюзов Свердловской области для молодых активистов и представителей

Для проведения обучения используются различные методики. Как правило, сначала, в течение 3-4 месяцев, читаются лекции, затем – двух-трехдневный семинар, на котором преподаватели в основном используют активные формы обучения, такие как: тренинги, практические занятия. Во время лекций используется компьютерная техника, а весь методический материал на бумажных носителях раздается участникам семинаров для помощи в работе. Для проверки усвоения материала используются задания в процессе учебы и «домашние задания» с последующей проверкой.

Профсоюзные активисты, прошедшие обучение, помогают проводить

работы. По результатам анкетирования в 2007 году оргмассовой комиссии за организацию учебы была поставлена оценка «хорошо».

Реалии современности требуют от профсоюзных организаций находить любые средства и возможности для обеспечения гласности и пропаганды профсоюзной деятельности, обучения и подготовки профсоюзного актива.

Еженедельно в профкоме ППО проводятся оперативные совещания с председателями цеховых профсоюзных организаций, на которых обсуждаются и принимаются решения по различным текущим вопросам, происходит обмен опытом и т.д. Доводятся материалы и



объединений работающей молодежи.

Наши профсоюзные работники регулярно участвуют в различных обучающих проектах и семинарах, проводимых ЦК профсоюза. Заместитель председателя профсоюзного комитета проходит обучение в рамках так называемого «французского проекта» по подготовке профсоюзных преподавателей. В прошедшем году 7 председателей цеховых профсоюзных организаций участвовали в совместном семинаре в г. Березники Пермского края. Проведен учебный семинар совместно с профкомом ОАО «МЗиК» в г. Екатеринбурге.

Темы проведенных учебных семинаров в 2007 году:

1. Гарантии и компенсации в оплате труда.
2. Трудовой договор, содержание, процедура заключения и изложения.
3. Разрешение и рассмотрение индивидуальных и коллективных споров.
4. Трудовые права молодежи и лиц с семейными обязанностями.
5. Заработная плата при ненормированном рабочем дне.
6. Имидж профсоюзного лидера.
7. Правила обращения в Европейский суд.
8. Навыки переговорного процесса.

обучение профактива на местах. Сами проводят обучение членов комиссий, профгруппоргов. Каждый председатель постоянной комиссии профкома ППО, председатель цеховой профсоюзной организации ведет журнал обучения профактива. Также обучение профактива учитывается при подведении итогов смотра-конкурса среди цеховых профсоюзных организаций. При проведении балансовой комиссии в профкоме ППО, за обучение профактива освобожденному председателю цеховой профсоюзной организации соответственно повышается или понижается премия за месяц. Не освобожденный председатель цеховой профсоюзной организации за отсутствие обучения профактива или за неучастие в обучающих семинарах лишается определенного процента вознаграждения за квартал.

В конце года проводится завершающий семинар, где подводятся итоги учебного года, проводится анкетирование. В анкете председатели цеховых профсоюзных организаций оценивают работу оргмассовой комиссии по проведению учебы, отмечают самый запоминающийся учебный семинар за год, выделяют тему, которая по их мнению наиболее актуальна для дальнейшей

документы, принимаемые профкомом ППО АО «ВСМПО», Центральным комитетом профсоюза, областным комитетом профсоюза, ФПСО, ФНПР, органами государственной власти.

На заседаниях профкома ППО принимаются решения по действиям, которые необходимо предпринять на предприятии для достижения своих целей в решении социально-трудовых вопросов и защите прав и гарантий членов профсоюза. Обсуждаются и согласовываются принимаемые на предприятии документы.

Следуя принципу «Системное обучение – эффективный профсоюз», профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации АО «ВСМПО» постоянно совершенствует формы и методы обучения. Проводимые выездные семинары, деловые игры, круглые столы по обмену опытом, консультативная работа, безусловно, сплачивают коллектив, позволяют поднять эффективность работы, информированность рядовых членов профсоюза о деятельности профсоюзных органов и повышают авторитет профсоюза в реализации задач стоящих перед профсоюзом по защите трудовых прав и интересов работников. ■



# Информирован - значит, вооружен

Как у каждого человека, у Московского машиностроительного предприятия им. В.В. Чернышева есть своя биография. «Дорога жизни» длиной в 75 лет была тернистой: были взлеты, когда все в производстве складывалось удачно, было топтание на месте, когда при всей кажущейся простоте решения, дело не продвигалось вперед. Мы строились. Накапливали опыт и профессионализм. Растили кадры.

После распада СССР, государству было не до промышленности, особенно такой, как авиационная, требующей постоянных и больших вложений, отдача от которых приходит не сразу. Высококвалифицированные рабочие, талантливые инженеры и специалисты стали уходить с завода.

Как жить дальше? Этот вопрос упрямо и бесконечно возникал в головах и руководства, и коллектива предприятия.

И завод принял решение: начал учиться в рыночных условиях самостоятельно продавать свою продукцию. Она была широко известна за рубежом. В сложной ситуации 90-х годов это стало основным источником жизни предприятия.

Сегодня «чернышевцы» продолжают большую реконструкцию — обновляют станочный парк, внедряют передовую технологию для освоения новых авиадвигателей, что позволяет участвовать в выгодных и долгосрочных международных проектах.

Непреложным законом заводских средств массовой информации является доведение всевозможной информации до рядовых членов цеховых и отделских профсоюзных организаций. Ведь нет таких вопросов в рабочей жизни трудового коллектива, которые бы не вставали ежедневно перед профсоюзным комитетом и не требовали бы конкретной проработки. И об этом должны знать в трудовых коллективах. Здесь и вопросы охраны труда, санитарного состояния цехов и отделов, о вредных условиях труда, статистике профзаболеваний, проведении диспансеризации, своевременном полу-

чении спецодежды, графике рабочего дня, оплате труда, питании в заводской столовой, организации отдыха детей, работе спортклуба и ДК и многом, многом другом. Острых вопросов в работе профкома возникает множество, и здесь необходим не только грамотный подход, юридически подготовленное принятие решений, но и постоянная работа в трудовых коллективах, по-человечески доброе отношение к судьбе каждого человека.

Каждый член профсоюза имеет право на информацию, в том числе о деятельности профсоюзной организации, в которой состоит он и куда платит взносы, чтобы об этом знали в коллективе цеха или отдела и завода. Надо отдать должное: на предприятии им. В. В. Чернышева информированность рабочего коллектива очень высокая. Основные источники и проводники профсоюзной информации в цехах, конечно же, председатели цехкомов.

Что сказать о наглядной агитации в цехах и отделах и в целом на предприятии? В каждом заводском подразделении есть специальные стенды с необходимой информацией. Здесь же вывешивается многотиражка. За наглядную агитацию в цехах и отделах полностью отвечает профсоюзная организация данного подразделения. Никаких запрещенных тем и ограничений на публикации для профкома со стороны работодателя не существует. Поэтому мы придаем большое значение информированию членов профсоюза и всего коллектива о работе профсоюзной организации. Выписываем за счет средств профкома не только за-



**Н.П. Климов, председатель ППО ОАО «ММП им. В.В.Чернышева», член ЦК профсоюза**

водскую газету «За Родину», но и центральные газеты.

Еженедельно, по понедельникам в профкоме проходят совещания председателей цеховых комитетов, на которых с расширенной информацией о положении дел на производстве, различных его проблемах, волнующих сегодня коллектив, выступают руководители подразделений предприятия. Проходит совместное обсуждение острых вопросов жизни завода: зарплата, охрана труда, социальных вопросов, организация отдыха работников и членов их семей.

Ежемесячно в цехах и отделах проходят и профсоюзные собрания. Таким образом, каждый член профсоюза всегда бывает в курсе заводских и профсоюзных событий и принятых решениях. Поэтому в коллективе предприятия не возникает проблем при подготовке, составлении, обсуждении и принятии коллективного договора.

Во время собраний профактива мы стараемся прививать членам профсоюза вкус и интерес к заводской жизни, поощряем информационную активность в своих коллективах.

Можно много говорить о большой творческой работе заводской профсоюзной организации и заводской прессы. Заводская многотиражная газета «За Родину», созданная на предприятии еще в военном 1944 году выездной редакцией центральной газеты «Правда», и сегодня продолжает добрую традицию: жить и работать в тесном контакте с профсоюзным комитетом, по-



сколько и задачи, и заботы у них общие: они должны способствовать росту производства, его обеспеченности современным оборудованием, высококвалифицированными кадрами рабочих и инженерно-технических работников, своевременно информировать обо всем в коллективе предприятия.

У редакции газеты и заводского радиовещания сложились самые тесные отношения и с руководством предприятия, и с профкомом, и строятся они на принципах партнерства, так как решаются общие проблемы. Так было завведено с тех далеких военных лет. Для заводской газеты профильными являются материалы о жизни предприятия и его профсоюзной организации.

Редактор заводской газеты и радиовещания ежемесячно выступает с информацией, советуясь с профсоюзными лидерами цехов и отделов, какие темы нужно затронуть в газете. Председатели предлагают свои темы или кандидатуры отдельных заводских героев для следующих номеров газеты. Из номера в номер газета публикует материалы о лучших людях предприятия, о лучших рационализаторах, о заводских рабочих династиях. Постоянно публикуются материалы, авторами которых являются предцехкомы цехов и отделов. В газете находят освещение сегодняшние проблемы оплаты, охраны труда и работы с молодежью. В состав президиума профкома входит и председатель заводской комиссии по работе с молодежью. Рассказывая о хороших людях предприятия, газета не забывает публиковать материалы и его профсоюзных активистов.

В свое время лет 15 назад редакция газеты стала помещать на своих страницах небольшие подборки очерков о производственниках, ветеранах труда, кто уже отработал на предприятии по 50 лет и более. Идея всем понравилась и прижилась. Ее активно поддержал профком, и с тех пор ежегодно весной и осенью в заводском Дворце культуры торжественно и празднично проходят вечера, посвященные «золотым юбилярам», которые ведет диктор Центрального телевидения Анна Шатилова. Для них звучат любимые песни в исполнении известных московских артистов эстрады и шоу-группы «Гжель». Юбилярам — цветы и заводской подарок — мо-

токультиватор «Крот». Памятный адрес вручает генеральный директор предприятия А.С. Новиков. Вместе с юбиляром за столиками сидят приглашенные им гости: начальник цеха, председатель цехкома, коллеги по работе.

Всегда в центре внимания профсоюзного комитета и заводской прессы спортивная жизнь предприятия, работа заводского ДК, концерты детей из танцевальных и хоровых студий, имеющие символическое название «В рабочий полдень», собирающие в обеденные перерывы производственников из нескольких цехов.

На предприятии стало правилом проведение встреч руководства предприятия с профсоюзным активом. На одной из последних профсоюзных оперативок у цеховых и отдельных профлидеров возникло много вопросов к генеральному директору. Было принято решение — в ближайший понедельник пригласить его на профсоюзную оперативку. В феврале текущего года эта встреча состоялась.

Генеральный директор сделал анализ работы производства, начиная с 2001 года — со времени, когда он в качестве генерального «принял правление» на предприятии. Большое внимание гендиректор уделил итогам работы в прошедшем 2007 году и особенно — перспективе развития производства в текущем 2008 году.

Генеральному директору было задано много вопросов о сегодняшнем производстве, его проблемах и перспективах, социально-бытовых вопросах. Ответы удовлетворили всех присутствующих: разъяснения получены исчерпывающие. Разговор получился конструктивным и деловым. Газета постоянно публикует

на своих страницах и дублирует по заводскому радио выступления генерального директора, других руководителей предприятия и заводских подразделений перед профсоюзным активом.

Газета и радио осуществляют также обратную связь работников предприятия с руководством. Нередко рабочие и инженеры цехов или отделов напрямую задают вопрос по местному телефону или в письме в редакцию. И газета всегда тщательно разбирается с данным вопросом и публикует ответ на своих страницах.

Коллектив редакции многогранной и радиовещания, состоящий всего из двух сотрудников, находится в штате предприятия. Он обеспечен компьютерной техникой, расходными материалами, если требуется, заводом гарантирована необходимая и полная поддержка при ее эксплуатации и ремонте.

Предприятие возрождает былую мощь, сохраняя и приумножая добрые заводские традиции. И в первую очередь это делает профсоюзный комитет. Сегодня в заводских цехах и отделах можно увидеть больше молодых лиц. Московское машиностроительное предприятие им. В.В. Чернышева вновь становится привлекательным и интересным для молодежи. Организация производства высокоинтеллектуальной продукции — сегодня главная задача коллектива.

Новые условия и новые задачи требуют новых методов их решения. Найти их возможно только объединенными усилиями профсоюзной организации, руководства предприятия, широко информируя об этом рабочий коллектив на страницах заводской газеты. А что дальше? Надо признаться, что есть необходимость в развитии и совершенствовании информационной работы. Для этого профком намерен создать творческую комиссию и провести тщательную ревизию состояния наглядной агитации. Возможно, возникнут новые идеи в подаче на заводских стендах информации, в газете, на радиовещании.

Предприятие сегодня уверенно смотрит в будущее. Значит, будут сохраняться и множиться хорошие традиции и идеи социального партнерства между руководством предприятия, профсоюзной организацией и рабочим коллективом. ■



Л.М. Бондаренко, заместитель председателя комиссии профкома по социальному страхованию ОАО «ВАСО»

## В «ВАСО» сохранили службу цеховых врачей

Сегодня ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество» (ОАО «ВАСО») – одно из ведущих предприятий авиационной отрасли России.

Предприятие имеет четкий план выпуска самолетов до 2015 года. Для решения этих сложных задач вместе с меняющимися подходами к организации производства, основными вопросами являются вопросы охраны труда и здоровья работников в самом широком их понимании.

К сожалению, конституционное закрепление прав человека на охрану здоровья, получение качественной и доступной медицинской помощи лишь декларирует это право.

На практике обстоят дела совсем иначе, поэтому вопросы улучшения условий труда и состояния здоровья работающих находятся под постоянным контролем профсоюзного комитета и комиссий, именно сюда с жалобами и проблемами обращаются работающие. Для справки: 45% жителей Воронежского региона, имеющих профессиональные заболевания, являются работниками ОАО «ВАСО».

Ликвидация медико-санитарной части на предприятии, в

состав которой входили: поликлиника на 1200 посещений в день, стационар на 100 коек, изменение статуса медицинского учреждения в связи с переходом на страховую медицину, предполагала ликвидацию на предприятии цеховой службы врачей.

И только благодаря правильно избранному профсоюзным комитетом пути конструктивного сотрудничества с администрацией предприятия, настойчивости, доверия профсоюзному комитету, удалось сохранить службу цеховых врачей путем заключения договора с медицинским учреждением города.

В службу цеховых врачей предприятия входит 5,5 ставок терапевтов, которые объединены в 5 цеховых участков, 10,75 ставок узких специалистов, которые ведут ежедневный прием работников предприятия.

В цеховую службу входят два здравпункта, находящиеся на территории предприятия, где кроме фельдшерского состава

работает врач терапевт, имеется два стоматологических кабинета, флюорокабинет. За здравпунктом закреплена машина скорой помощи, которая работает круглосуточно.

Общая сумма расходов на такое медицинское обслуживание составила в 2007 году 9,6 млн. рублей.

Распоряжением главного врача утверждены цеховые участки, за каждым цехом, подразделением закреплена врач. Он осуществляет прием работников, посещает коллективы, проводит профилактическую работу и выполняет одно из основных направлений в своей работе – через профилактические мероприятия предупреждать риски заболеваний как общих, так и профессиональных.

В соответствии с приказом № 90 от 14.03.96 г. Минздрава РФ и № 83 Министерства здравоохранения и социального развития от 16.08.2004 г. на предприятии ежегодно проводятся профилактические медосмотры работающих на выявление общих и профессиональных заболеваний. Практикуются специализированные профилактические медицинские осмотры. Ежегодно работники проходят флюорографию, витаминизацию и получают прививки против гриппа.

Особую ответственность несут цеховые врачи за проведение профосмотров, их качество. Постоянно совершенствуя порядок проведения, цеховым врачам удалось сократить продолжительность прохождения профосмотров до 2-х дней, (вместо 4-5), что способствовало доведению до минимума потери рабочего времени.

Цеховые врачи ответственно подходят к организации дополнительных медосмотров, финансирование которых осуществляется Фондом социального страхования. В 2007 году дополнительные медосмотры прошли 762 работника, работающих во вредных условиях труда. Всем выданы паспорта здоровья, даны рекомендации.

Результатом работы цеховых врачей являются итоги ежегодно проводимых профилактических мероприятий:

- периодические медосмотры – процент охвата проведен в 2007 году до 100%;

- флюорографическое обследование — охват 98%;
- вакцинация против гриппа — охват 80%;
- медосмотры женщин — охват 97%.

На предприятии имеется положительная практика профилактики виброболезни. В подразделениях работают гидропроцедурные кабинеты. Здесь работающие в 15-ти минутные перерывы получают гидромассаж и питают руки кремами. Кроме гидропроцедур используются установки суховоздушного обогрева и микромассажа рук (УСОМР). Установка предназначена для профилактики вибрационной болезни, вегетативной невралгии верхних конечностей, вегетативно сенсорной полиневропатии. (Выпускается ТОО «ПРОВИБРО ПЛЮС» г. Санкт-Петербург).

Для организации профилактических мероприятий по предупреждению профзаболеваний, сокращению производственного травматизма, используются 20% отчисления из Фонда социального страхования.

Предприятие организует работы по профилактике профзаболеваний по следующим направлениям:

- внедрение прогрессивных технологий, комплексной автоматизации;
- улучшение организации ра-

бочих мест, качества инструмента, оборудования и применения средств защиты;

- совершенствование режима труда и отдыха, санитарно-гигиенического и лечебно-профилактического обслуживания работников;

Цеховые врачи делают анализ профессиональной и общей заболеваемости по каждому закрепленному цеху. На заседании профкома обсуждается состояние заболеваемости в целом по предприятию, причем обсуждению вопроса предшествует большая подготовительная работа комиссии.

Основным критерием оценки работы цеховых врачей является снижение заболеваемости, положительная тенденция есть по итогам 2007 года, общая заболеваемость снизилась на 1,5% и составляет на 100 работающих 1390 дней.

Вопросы охраны труда, здоровья работников являются приоритетными в работе профсоюзного комитета ОАО «ВАСО». На заседаниях профсоюзного комитета обязательно рассматриваются вопросы состояния производственного травматизма, профессиональной и общей заболеваемости. На заседаниях профкома приглашаются представители администрации предприятия.

Для профилактики профзаболеваний дважды в год с участием

профсоюзного актива осуществляется контроль виброхарактеристик применяемого пневмоинструмента. В ходе проверок уполномоченные контролируют использование суховоздушного массажа рук. Для выявления и предупреждения профзаболеваний профсоюзные комитеты контролируют своевременность медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда. На предприятиях с участием уполномоченных по охране труда проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. Мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями и рекомендации аттестационных комиссий включены в коллективный договор.

Среди комплекса профилактических мероприятий на снижение риска профессиональных и общих заболеваний, под контролем профсоюзного комитета кроме таких мероприятий, как периодические медосмотры работников, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов, осуществляется ежегодное флюорографическое обследование работающих и вакцинация, решаются вопросы организации аптек и их обеспеченности необходимыми средствами для оказания первой медицинской помощи.

Кроме того, профсоюзный комитет по актам профзаболеваний контролирует выплаты и компенсации за повреждение здоровья работников.

С целью поощрения профсоюзный комитет выделяет цеховым врачам денежные премии. Совместным решением администрации и профсоюзного комитета цеховым врачам и их детям, ежегодно выделяются льготные путевки на базу отдыха и в детский оздоровительный лагерь.

Профсоюзный комитет считает, что положительные результаты совместной работы администрации, профсоюзного комитета и службы цеховых врачей есть.

И в дальнейшем профсоюзный комитет намерен держать под строгим контролем весь комплекс профилактических мероприятий по снижению риска профессиональных и общих заболеваний работников предприятия. ■



Читая статьи и публикации об опыте работы с молодежью на предприятиях (не только авиационной отрасли), понимаешь, что проблемы у нас общие. А решение этих проблем зависит от каждого из нас, тех, кто стал на нелегкий путь «общественника».

Мы все достаточно поднаторели в проведении культурно-массовых мероприятий (за последние два года в ЗАО «Авиастар-СП» развился и вырос вокально-инструментальный ансамбль, проводятся спортивные, туристические, интеллектуальные соревнования), о чем некоторые скептически высказываются, как о «танцульках и песенках».



**Юлия Ефимова, председатель комиссии по работе с молодежью при профсоюзном комитете ЗАО «Авиастар-СП»**

Да, в новый коллективный договор вошли далеко не все предложения, о чем велись дискуссии. Но самое главное достижение: возраст молодежи на предприятии теперь соответствует Отраслевому соглашению – до 35 лет. На заседаниях по выполнению коллективного договора не единожды поднимался этот вопрос. И всегда находились причины и поводы для отказа. Кто, как не сама молодежь, ответит администрации: сегодняшняя молодежь в отличие от предыдущего поколения находится в совершенно другой ситуации. Молодой человек не спешит строить семейные отношения, не будучи уверенным в будущем, утвердившись как специалист, точно зная, что его профессия – это его хлеб, которым он будет кормить семью.

Молодежь в комиссии по выполнению коллективного договора – действительно нужный и важный рычаг в продвижении своих идей.

В любой бочке меда есть и ложка дегтя... При подведении итогов выполнения предыдущего коллективного договора констатировали:

– два пункта раздела по компенсации за аренду жилья, по выплате ссуд на товары первой необходимости остались, к сожалению, только на бумаге.

И дело не только в том, что у предприятия не было финансовой возможности. Нас не всегда слышат, соответствующими службами предприятия не прорабатывались эти пункты.

## Есть еще надежда!

Мало говорится от лица молодых профсоюзных лидеров о действительно важной и первоочередной задаче профсоюза в целом и молодежных советов, комиссий, в частности – о заключении и контроле выполнения коллективных договоров.

21 февраля 2008 года в ЗАО «Авиастар-СП» прошла конференция трудового коллектива по заключению но-

вого коллективного договора на 2008-2010 гг. В этом документе в том числе обновился и раздел «Работа с молодежью».

Комиссия по работе с молодежью еще в августе прошлого года на своих заседаниях начала заниматься внесением изменений в «свой» раздел, предложения обсуждались, о них спорили.





С этой же проблемой столкнулись и при составлении нового коллективного договора. Легче всего просто отказать. Вникнуть же в суть проблемы сложнее.

Не каждый сегодняшний работодатель, понимает, что «кадры – решают все!» По великой русской традиции, действуем на авось и не задумываемся над тем, кто будет работать завтра за тем станком, на том стапеле?

Если раньше, в совсем недалеком прошлом, дети с гордостью смотрели

на своих родителей, которые трудились на родном предприятии, то теперь факт работы на заводе перешел в разряд ироничного юмора.

Масло в огонь подливают средства массовой информации, муссируя в кино, телепередачах, рекламе стереотип молодого человека непременно в дорогом костюме, с супердорогим мобильным телефоном и на красивой машине в загородном доме.

Об этом же говорил разработчик областного проекта «Жить и работать

в России» Сергей Гиль. С 20 по 22 февраля представителям молодежной комиссии завода удалось участвовать в так называемом «форуме возможностей» в «Ленинском мемориале», который стал частью этой программы. Уникальность проекта заключается в том, что впервые организованно информационное пространство для ведения диалога между молодыми людьми региона, их родителями и образовательными учреждениями, кадровыми службами, работодателя-





ежемесячных встречах с вновь принятыми молодыми работниками в возрасте до 35 лет. На таких встречах есть уникальная возможность рассказать о себе, о проводимых мероприятиях, о том, что такое профсоюз и как вступить в члены профсоюза. В первую очередь всегда говорится о том, что комиссия участвует в разработке проекта коллективного договора, а именно раздела «Работа с молодежью». Разговор происходит в неформальной обстановке, за чашкой чая, после посещения производства окончательной сборки и заводского музея. Ребята задают вопросы представителям службы по персоналу, представителям производства и, конечно, профсоюзному комитету. Вопросы поднимаются живые – о заработной плате, о сменно-суточных заданиях, о спецодежде и т.д.

К сожалению, ситуация такова, что далеко не все из числа вновь принятых, кто присутствуют на этих встречах, действительно закрепятся и останутся работать. Чаще всего, завод для ребят становится некой стартовой площадкой, приобретенные знания и опыт работы на большом предприятии очень ценятся в частном бизнесе, а также есть отличная возможность совмещать работу и получение образования.

Но надежда все-таки есть. Завод получил заказ на выпуск новых самолетов. И может, наконец-то завертится этот огромный механизм: будут строиться жилье, будут платить достойную заработную плату, и уже наши дети так же с гордостью будут смотреть на своих родителей.

ми. Почти все работодатели почему-то восприняли этот форум, как очередную выставку народных достижений – красочные буклеты, макеты выпускаемой продукции, а чаще всего это – размноженные листовки на белой бумаге с телефонами кадровых служб. Около стенда ЗАО «Авиастар-СП» стояли симпатичные стюардесса и пилот, которые раздавали буклеты о предприятии и чуть ли не единственные на форуме предлагали заполнить анкету для кадровой службы.

Необходимо отметить, что члены нашей комиссии участвовали и на этапе разработки самого проекта – администрацией области были организованы семинары, совещания по этому вопросу.

Сложно сказать, решит ли данный проект проблемы молодежи, но, возможно, даст некий толчок, для того, чтобы задуматься, что нужно делать всем нам – тем, кто в своей повседневной работе пытается решить эти проблемы.

Еще о положительном опыте: комиссия по работе с молодежью участвует в



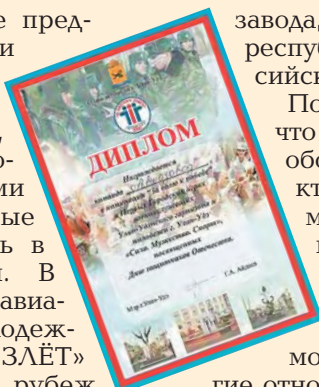


**Роман Попов**, председатель МО «Взлёт» первичной профсоюзной организации ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод»

Как правило, молодежь – самая активная часть общества, полная идей, готовая к свершениям и победам. И на нашем предприятии немало ребят, готовых сражаться и побеждать, ставить цель и достигать ее. Именно они и составляют костяк молодежного объединения «ВЗЛЁТ», которое существует при профсоюзном комитете ОАО «У-УАЗ».

## Все – на «Взлёт»!

Сегодня не каждое предприятие нашей отрасли может похвастаться действующими молодежными советами, объединениями и прочими молодежными движениями, которые играют важную роль в жизни предприятий. В ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод» молодежное объединение «ВЗЛЁТ» давно перешагнуло рубеж становления. За три года МО «ВЗЛЁТ» из инициативной группы молодых работников превратилось в мощное профсоюзное молодежное движение, которое стало признанным как на уровне



завода, так и на городском, республиканском и всероссийском уровнях.

Поначалу мало кто верил, что МО «ВЗЛЁТ» наберет обороты и сможет эффективно отстаивать права молодых работников перед администрацией завода. Не будем скрывать, на начальном этапе к работе молодежного совета многие относились с иронией. Но, как показало время, зря. Администрация ОАО «У-УАЗ» объявила 2007 г. Годом молодежи, что придало дополнительный импульс развитию молодежного движения на заводе. В рамках Года молоде-

жи МО «ВЗЛЁТ» организовало около 40 мероприятий различного уровня, в которых активно участвовали 905 человек – работники завода, а более 5500 – стали благодарными зрителями.

Мероприятия, организованные МО «ВЗЛЁТ» под эгидой профсоюзного комитета ОАО «У-УАЗ», направлены не только на работу с молодежью. Так, к примеру, по инициативе и при непосредственном участии «ВЗЛЁТа» после длительного перерыва на предприятии был возобновлен смотр-конкурс художественной самодеятельности (последний прошел в 1990 г.). Без преувеличения, 2007 год стал годом возобновления давних традиций (хорошо зарекомендовал себя хор под руководством заслуженного работника культуры РФ Галины Терентьевой, стали популярными забытые прежде вечера молодежи в КДЦ «РАССВЕТ» и прочее). Практика показала, что создать праздник – в материальном плане – стоит недорого, но он приносит серьезные моральные дивиденды. Основная цель организации таких мероприятий на предприятии – скрасить рутину будней, поднять настроение, дать импульс к новым трудовым свершениям.

Сегодня есть несколько основных направлений, по которым мы работали в минувшем году и строим свою деятельность в нынешнем. Главным является подготовка молодежного профактива и проведение мероприятий, направленных на мотивацию членства в профсоюзе, решение жилищной проблемы молодых, подготовку и обучение резерва кадров, помощь в адаптации молодых работников на предприятии.

Эта работа приносит свои плоды. Для подготовки профсоюзно-





го резерва из числа перспективных молодых работников создана «Школа молодого лидера», в которой обучаются около 130 молодых специалистов (многие из них благодаря этому попали в поле зрения руководителей и получили повышение в должности, либо ожидают его). Решается очень острая для молодых семей проблема — жилищная. 72 молодых работника получили земельные участки под строительство жилья. Ведутся переговоры с банками по поводу льготного кредитования работников завода для улучшения их жилищных условий.

С целью закрепления молодых работников на предприятии, по настоянию профсоюзного комитета и МО «ВЗЛЁТ» на Улан-Удэнском авиационном заводе реализовано положение о компенсации молодым специалистам, согласно которому в течение 6 лет они будут получать компенсацию в размере от 1,5 до 2,5 тысячи рублей (ежемесячно). Также разработано и внедрено Положение об организации конкурса «Лучший молодой специалист». Думаем, это позволит молодым работникам в полной мере проявить себя и в сжатые сроки адаптироваться на предприятии. На сегодняшний день в стадии разработки находится ряд других положений.

Совет молодежи подал ряд предложений, которые включены в основополагающие документы нашего предприятия — коллективный договор ОАО «У-УАЗ» на 2007-2009 годы и Программу социально-экономического развития предприятия. Стали традиционными встречи МО «ВЗЛЁТ» с генеральным директором и администрацией предприятия, где обсуждаются проблемы молодежи и пути их решения.

Если говорить о планах на будущее, то следует отметить, что в этом году ЦК Профавиа предоставил нам право проведения первого туристического слета молодежи авиационной промышленности на озере Байкал. Думаем, нам есть, что показать, и этот слет запомнится надолго.

В общем, жизнь молодежного объединения «ВЗЛЁТ» богата на события. А главное — молодежь на нашем предприятии имеет возможность реализовать свой потенциал, благодаря поддержке профсоюзного комитета и администрации. ■





## Правозащита как основа для мотивации

Анализ статистической отчетности по профсоюзному членству в нашем профсоюзе за 2007 год свидетельствует об определенной тенденции снижения уровня профсоюзного членства среди работающих по сравнению с 2006 годом, которое сократилось на 1,6%.

Растет число первичных профсоюзных организаций, объединяющих менее половины работников предприятия. Их количество составляет 24,08% из общего числа организаций. По сравнению с 2006 годом таких организаций стало больше на 0,18%.

Вместе с тем первичных профсоюзных организаций, насчитывающих членов профсоюза свыше 99% от общей численности работающих, всего лишь семь, руководителями которых являются: В.А. Умеренко, И.П. Кочуков, Е.Г. Тихомиров, И.М. Исаков, А.М. Агатов, А.В. Куприхина, А.Д. Куликов.

О практике правозащитной работы первичной профсоюзной организации ОАО «Утес» рассказал ее председатель Иван Петрович Кочуков.

– Ответственным по правозащитной работе является председатель профкома. Профсоюзный комитет добился, чтобы всех принимаемых на работу в акционерное общество в первую очередь направляли в профком. Одним из факторов сохранения высокого профсоюзного членства в организации (99,3% от общей численности работающих) является результат многолетней работы профкома по вовлечению в профсоюз всего руководящего состава предприятия, включая генерального директора ОАО «Утес».

Профсоюзный комитет согласовывает все положения о премировании, все приказы по регулированию социально-трудовых отношений, организует производственные соревнования.

Профком также содействует обеспечению работников предприятия льготными обедами в заводской столовой по цене 20 рублей, добивается обеспечения работников предприятия льготными санаторно-курортными путевка-

ми и путевками для детей в детские оздоровительные лагеря.

При обращении членов профсоюза в профком с каким-либо трудовым спором его претензии рассматривают и решают в пользу работника путем переговоров с руководителем структурного подразделения и различными службами предприятия.

При обращении работника в КТС непосредственно председатель КТС в обязательном порядке ставит об этом в известность профком. Работнику дается консультация о том, как вести переговоры с руководителями. Вопросы, как правило, решаются на стадии переговоров.

Так, в профком обратился электросварщик контактной сварки цеха №3 по вопросу неправильной оплаты труда за его работу.

При выяснении этого вопроса было установлено, что в январе электросварщику поручили выполнить очередную работу с выдачей наряда, в котором были представлены норма времени и расценка.

Он выполнил эту работу, предъявил ОТК цеха партии сваренных узлов в соответствии с технологией. ОТК приняло его работу, и закрыло наряд. Узлы отправили в другой цех по маршруту изготовления изделия.

Наряд был закрыт инженером по нормированию труда цеха № 3 и сдан в ООТиЗ для проверки и подписания. С ООТиЗ наряд вернули по причине завышенной расценки на выполненную работу и потребовали переоформить наряд на более низкую расценку.

В цехе наряд переоформили, а электросварщика в известность об этом не поставили.

Профсоюзный комитет потребовал произвести оплату труда электросварщику по первоначальной расценке, что и было сделано администрацией.

В комиссию по трудовым спорам обратился слесарь-сборщик цеха № 29 с письменным заявлением о невыплате ему заработной платы за 11 рабочих дней.

При выяснении обстоятельств по данному заявлению было установлено,

что слесарю-сборщику было предложено перейти работать токарем в механический цех, т.к. там не хватало токарей. Он отказался от перевода. Несмотря на это, отдел кадров выписал записку о переводе слесаря-сборщика токарем в механический цех. Слесарь отказался подписывать переводную записку и продолжал работать по своей специальности.

Центральное табельное бюро с момента выписки переводной записки прекратило проставлять слесарю-

сборщику отработанные часы в таблице учета рабочего времени.

Когда слесарь-сборщик получил расчетный листок по заработной плате за прошедший месяц, то обнаружил, что ему не проставили все отработанные часы за прошлый месяц.

Председатель КТС при переговорах с руководителями отдела кадров и отдела организации труда и зарплаты потребовала произвести доплату слесарю-сборщику за все отработанные часы в прошлом месяце. Вопрос был решен положительно в пользу работника.

Контроль профкома за соблюдением администрацией трудового законодательства производится при любом обращении члена профсоюза, профсоюзного активиста, а также при согласовании всех издаваемых приказов на предприятии по социально-трудовым вопросам.

Особенностью практики работы профсоюзной организации является ежегодное заключение коллективного договора с работодателем и реальность выполнения принимаемых сторонами обязательств.

На заседании правления акционерного общества председатель профкома докладывает о ходе реализации коллективного договора и совместно с администрацией осуществляет постоянный контроль за его выполнением.

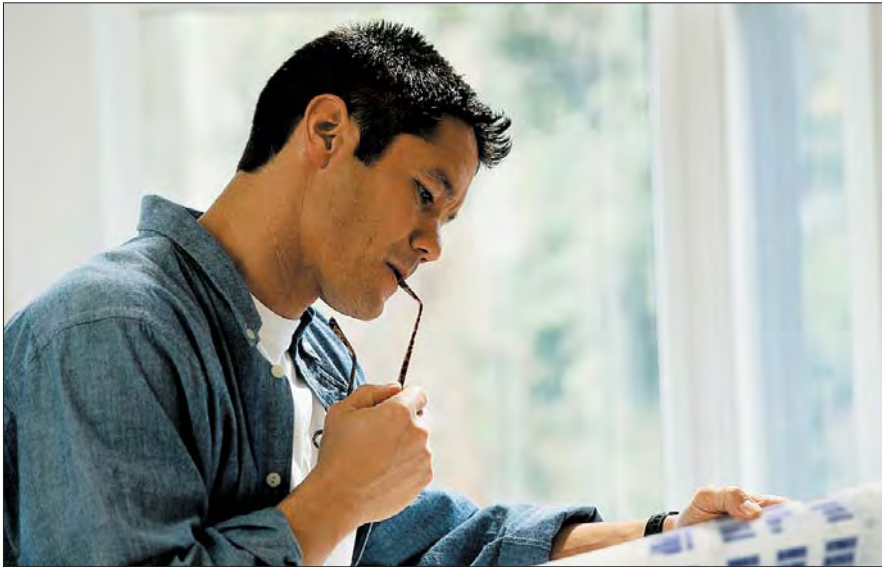
В коллективном договоре предусмотрено обязательство работодателя:

«Представлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением».

Все локальные нормативные акты по социально-трудовым вопросам на предприятии принимаются по согласованию с профкомом.

Форма индивидуального трудового договора, разработанная с участием профкома, является приложением к коллективному договору. ■

*Б. Н. Сафонов, заведующий юридическим отделом ЦК Профавиа*



## Спрашивайте – отвечаем

**?** Можно ли уволить работника в связи с сокращением штата сразу же, а не через два месяца после предупреждения, если работник на это согласен?

Да, так сделать можно. По общему правилу, установленному ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Трудовой кодекс допускает возможность не применять правило о 2-месячном сроке предупреждения, если соблюдены условия, предусмотренные ст. 180 ТК. Эта статья дает возможность работодателю с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока. При этом работнику помимо выходного пособия, выплачиваемого на основании ст. 178 ТК РФ, полагается также дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Письменное согласие работника на расторжение трудового договора без отработки оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении должно быть оформлено в отдельном письменном документе (заявлении работника), в

котором он выражает свое согласие на увольнение без отработки оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

Важно, что двухмесячный средний заработок или размер среднего заработка работника исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, выплачивается самостоятельно, без учета выплат, которые предусмотрены работнику при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации (ст. 178 ТК РФ).

**?** Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?

Согласно ст. 179 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); ли-

цам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Если у одного работника более высокая производительность, а квалификация уступает квалификации другого работника, то вопрос преимущественном праве оставления на работе решается работодателем в зависимости от конкретных обстоятельств и мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

В тех же случаях, когда работники имеют равную производительность труда, работодатель выделяет тех, кто имеет более высокую квалификацию.

Коллективным договором могут предусматриваться помимо лиц, указанных в Трудовом Кодексе РФ, другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равных производительности труда и квалификации. Например, к таким категориям работников можно отнести работников, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось 1-2 года.

Трудовой Кодекс РФ закрепляет, что не допускается увольнение по сокращению численности или штата:

- любого работника в период его временной нетрудоспособности и в период его пребывания в отпуске по любым основаниям (ст. 81 ТК РФ);
- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);
- работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре, включая проведение забастовки (ст. 415 ТК РФ). ■

Юридический отдел ЦК профсоюза



## «Веснушка-авиа»

XVII фестиваль детского творчества «Веснушка-авиа, 2008» вновь распахнул свои двери на время весенних каникул в Нижнем Новгороде для ребятшек и подростков из разных регионов России. 25 коллективов художественной самодеятельности, 366 юных участников от 7 до 16 лет из 10 городов России (Верхняя Салда, Киров, Кстово, Нижний Новгород, Павлово, Пермь, Ростов-на-Дону, Самара, Сарapul, Энгельс) приехали на гостеприимную нижегородскую землю с тем, чтобы не только показать, но и поделиться талантами со своими сверстниками. Впервые в этом году фестиваль проходил под девизом «Зажги свою звезду!», и гостям фестиваля довелось увидеть много «звездочек», которые своим необыкновенным задором, яркими красочными костюмами и мастерством исполнения завораживали зал.

Немного об истории создания фестиваля. Идея ежегодного проведения в дни школьных каникул фестивали детского самодеятельного творчества принадлежит Ассоциации учреждений культуры оборонной промышленности «Единение и прогресс».

Первый такой фестиваль был проведен в 1991 году в городе Кургане под названием «Веснушка».

Однако только когда финансовую и организационную поддержку «Веснушке» оказали Центральный Комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Ассоциация учреждений культуры авиапрома «Икар», фестиваль выжил и приобрел всероссийскую значимость.

Отсчет «Веснушкам» принято начинать от 1992 года, когда молодые исполнители собрались в городе Раменском Московской области и красочным шествием накануне открытия фестиваля прошли по улицам города.

До 2001 года фестивали «Веснушка» проходили во дворце культуры «Сатурн» ОАО «Раменский приборостроительный завод». В нелегкие для авиационной промышленности 90-е годы поддержку

фестивалю оказывали правительство Московской области и администрация Раменского района. В качестве компенсации такой поддержки к участию в фестивале привлекались объективно слабые коллективы из сельских клубов области, что, безусловно, снижало качественный уровень «Веснушки».

Существенная роль в организации первых двенадцати фестивалей детского самодеятельного творчества принадлежала бывшему директору Дворца культуры «Сатурн» Ефиму Ильичу Сапожникову, удостоенному в 2001 г. звания лауреата премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

В 2002 и в 2003 годах фестиваль перебазировался в город Жуковский Московской области.

Начиная с 2004 г., ЦК профсоюза принял решение проводить фестиваль детского самодеятельного творчества под эгидой предприятий авиационной промышленности «Веснушка-авиа». Эстафета по проведению фестиваля из Подмоскovieя плавно перешла в город Рыбинск.

В 2004 и 2005 годах фестиваль проходил в клубном комплексе «Авиатор» ОАО «НПО «Сатурн».



## зажигает «звезды»

И наконец, начиная с 2006 года по 2008 год включительно «Веснушка-авиа» проходила на базе Дворца культуры им. Серго Орджоникидзе ОАО «НАЗ «Сокол» города Нижний Новгород.

Организаторы фестиваля – ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности, ОАО НАЗ «Сокол» и Дворец культуры им. Серго Орджоникидзе постарались сделать XVII фестиваль необыкновенно праздничным.

А вот мнения самих участников и руководителей творческих коллективов о фестивале «Веснушка-авиа, 2008».

Балетмейстер хореографической студии «Остров танца» учреждения «Центр культуры и творчества ВСМПО», г. Верхняя Салда, Свердловской области, Любовь Федоровна Левина так отзывалась о фестивале: «Очень приветливые, заботливые и гостеприимные работники ДК им. Орджоникидзе. Они не оставляли нас без внимания с первого до последнего момента нашего пребывания на нижегородской земле».

Директор муниципального учреждения «Дворец культуры Восход» города Энгельса Саратовской области Антонина Федоровна Черепихина рассказала о танцевально-спортивном клубе (ТСК) «АГАТА», который представлял Дворец культуры на фестивале: «Коллектив был образован в 1991 году. В 1998 году ему было присвоено звание «Народный самодеятельный коллектив». Бессменный руководитель коллектива – балетмейстер Татьяна Николаевна Чудасова.

В ТСК «АГАТА» занимаются 80 человек, возраст участников от 7 до 25 лет. Коллектив является лауреатом областных смотров-конкурсов и фестивалей, дипломантом фестивалей в г. Москве «Единство России».

Директор Дворца культуры им. Серго Орджоникидзе ОАО «НАЗ «Сокол» города Нижний Новгород Ирина Марковна Пантелина рассказала историю создания хореографического коллектива армянского танца «Зангезур», который стал лауреатом I степени фестиваля. Девушки в армянских костюмах, исполняющие национальный танец, заворожили не только зрителей, находящихся в зале, но и строгое компетентное жюри.

Название хореографического коллектива «Зангезур» в переводе означает название древнего армянского города. Коллектив организовала Алиса Михайловна Минасян в сентябре 2007 года. Ансамбль объединяет 70 детей и подростков в возрасте от 3 до 22 лет. По национальному составу он разнообразен, но основу составляют армяне, проживающие в Нижнем Новгороде.

В репертуаре ансамбля 18 танцев – это как национальные армянские танцы, так и современные. Творческую работу возглавляет педагог Гаяне Гарибян, специально приглашенный из Армении. Ансамбль полностью существует на спонсорские средства и частные пожертвования».

Все участники фестиваля были отмечены дипломами и призами.

Дипломы лауреатов I степени и подарки от оргкомитета фестиваля получили: Образцовый коллектив любительского художественного творчества, хореографическая студия «Остров танца», учреждение «Центр культуры и творчества ВСМПО» (г. Верхняя Салда, Свердловской области); хореографический коллектив армянского танца «Зангезур», ДК им. С. Орджоникидзе (г. Нижний Новгород); образцовый дет-

ский хореографический ансамбль «Новое поколение», ДК им. С. Орджоникидзе (г. Нижний Новгород); детская образцовая цирковая студия «Фантастика», ДК им. М.И.Калинина (г. Пермь).

Дипломы лауреатов II степени и подарки от оргкомитета фестиваля получили: Костарев Владислав – солист ВИА «Ретро», ДК им. М.И.Калинина (г. Пермь); Танцевально-спортивный коллектив «АГАТА», Дворца культуры «Восход» (г. Энгельс, Саратовской области), старшая возрастная группа; Образцовый ансамбль народного танца «Калинка», Дома культуры «Заря» (г. Сарапул, Удмуртской республики).

Дипломы лауреатов III степени и подарки от оргкомитета фестиваля «Веснушка-авиа 2008» получили: Образцовый коллектив ансамбля ложкарей «Веселая горенка», Центра Детского творчества (г. Верхняя Салда); Юлия Шульга – солистка образцового вокального ансамбля «Шанс», Дворца Культуры администрации Павловского района (г. Павлово Нижегородской области); Образцовый детский коллектив театра танца «Волжский Сувенир», МОУ ДЮД «Юность» (г. Н. Новгород); Юлия Пасюта – солистка ДК «Нефтехимиков» (г. Кстово); Танцевальный коллектив «Стрекоза», Фитнес-клуба «Кристалл-спорт» (г. Нижний Новгород); солистка образцового вокального ансамбля «Шанс» – Татьяна Бородина, Дворца Культуры администрации Павловского района (г. Павлово, Нижегородской области).

Специальным призом жюри отмечен Владислав Костарев – солист ВИА «Ретро», ДК им. М.И.Калинина, г. Пермь.

Приз за любовь к народному творчеству вручен образцовому коллективу ансамблю ложкарей «Веселая горенка» Центра детского творчества города Верхняя Салда.

ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности выражает благодарность коллективам, принявшим участие в фестивале детского творчества «Веснушка-авиа, 2008», директору Дворца культуры им. Орджоникидзе Ирине Марковне Пантелиной и в ее лице всему коллективу Дворца культуры, который третий год подряд принимает участников детского фестиваля.

ЦК профсоюза объявляет конкурс на лучший девиз фестиваля детского творчества «Веснушка-авиа, 2009» (приуроченный к празднованию 75-летия профсоюза). Победителя конкурса ждет приятный сюрприз.

До новых встреч, в 2009 году! ■

*Елена Шуляренко,  
заведующая отделом социальных гарантий  
ЦК профсоюза*



**Е.С. Коровина, заместитель  
председателя РОБ  
«Роспрофавиа», г. Уфа**

Башкирская республиканская организация Профавиа считает организацию отдыха детей и подростков одним из приоритетных направлений по социальной защите работников и членов их семей.

Несмотря на тяжелые условия рыночных реформ, совместными усилиями профсоюзных организаций и хозяйственных руководителей предприятий ОАО «УМ-ПО», ФГУП «УППО», ФГУП УАП «Гидравлика» и ФГУП «Кум АПП» удалось сохранить и продолжать ежегодно открывать детские оздоровительные лагеря (ДОЛ) для оздоровления детей и подростков.

Организации детского отдыха в республике во многом способствуют президентская программа «Дети Республики Башкортостан», Республиканское соглашение, в соответствии с которыми профсоюзный актив совместно с руководителями предприятий проводят большую организационную работу по защите прав работников в сфере детского отдыха. Так, в 2007 году в Республике Башкортостан было открыто 115 объектов детского отдыха, где оздоровлено более 60 тысяч детей и подростков.

Координацию действий органов государственной власти Республики Башкортостан, территориальных подразделений федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, хозяйственных субъектов и общественных организаций республики осуществляет Республиканская межведомственная комиссия по обеспечению отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи, утвержденная постановлением правительства

Республики Башкортостан. В состав комиссии входят и представители профсоюзов. Надо отметить, что участие в ее работе позволяет влиять на такие вопросы, как средняя стоимость путевки, продолжительность смены, процент родительского взноса, налоговые льготы и др.

Например, по ходатайству

## Детский отдых – на контроле профсоюза

профсоюзов Государственный комитет Республики Башкортостан по тарифам установил на летний период 2006 года детским оздоровительно-воспитательным организациям тарифы на электрическую энергию, приравняв данные организации к группе «Населенные пункты, расположенные в сельской местности». Данная льгота была предоставлена 44 детским оздоровительным лагерям.

В 2007 году советами отдельных муниципальных районов республики были приняты решения об освобождении детских оздоровительных лагерей от земельного налога и о снижении ставки арендной платы за пользование участками лесного фонда. Эти льготы значительно облегчают их содержание.

Подготовка детских оздоровительных лагерей к открытию находится под постоянным контролем профсоюзных организаций. Ежегодно на заседании президиума Рескома принимается решение об организации детского отдыха, организуется смотр-конкурс на лучшую организацию оздоровительной работы. В каждой профсоюзной организации, профкоме вопросы подготовки к летнему отдыху обсуждаются на заседаниях коллегиальных органов, создаются комиссии, которые обеспечивают контроль хода подготовки и жизнедеятельности загородных ДОЛ.

В весенний период под руководством профсоюзных организаций проводятся субботники по благоустройству загородных лагерей. Разбиваются цветники, высаживаются аллеи деревьев.

Главный технический инспектор труда республиканской организации профсоюза совместно со службами охраны труда пред-

приятый осуществляет контроль выполнения норм и правил по содержанию ДОЛ и безопасному пребыванию детей в них с момента открытия и до окончания оздоровительного сезона. Проводится инструктаж с работающим персоналом. Комиссия республиканского комитета профсоюза по социальной защите женщин и де-

тей в течение летнего сезона посещает детские оздоровительные лагеря с целью ознакомления с проводимой воспитательной работой, встречается с детьми и персоналом. Все это дает положительный результат. Во всех ДОЛ ежегодно обеспечиваются необходимые санитарные условия, противопожарная безопасность, обеспечена безопасность жизни и здоровья детей.

Традиционно в период весенних школьных каникул руководители ДОЛ участвуют в республиканском семинаре организаторов летнего отдыха на базе лучших детских оздоровительных центров республики, обеспечиваются методическими и нормативными материалами.

В помощь организаторам летнего отдыха детей проводится ярмарка по заключению договоров на поставку продовольственных и промышленных товаров, что способствует улучшению снабжения лагерей.

Ярмарка путевок в загородные детские оздоровительные лагеря, которую проводит Федерация профсоюзов РБ в преддверии начала летнего отдыха, помогает сориентироваться в выборе путевок прежде всего работникам бюджетной сферы, а также тем организациям, которые не имеют своих оздоровительных учреждений.

Вопрос организации летнего отдыха детей включен во все коллективные договоры предприятий авиапрома. Так, в соответствии с договорами на подготовку к открытию ДОЛ, укрепление материально-технической базы и организацию летнего отдыха детей в 2007 году предприятиями, имеющими ДОЛ, были затрачены средства в сумме 10,3 млн.

рублей. Оздоровлено 3486 детей работников предприятий авиапрома.

Как и в прошлые годы, в 2007 году были осуществлены меры защиты детей из малообеспеченных семей. При средней стоимости путевки в ДОЛ 10817 рублей размер родительской платы не превышал 10-15 процентов.

Профсоюзные организации совместно с работодателями оказали помощь малоимущим семьям, особенно многодетным семьям в предоставлении бесплатных путевок. Всего было предоставлено 692 бесплатных путевки.



В республиканской организации имеется профсоюзный спортивно-оздоровительный лагерь им. Н. Гастелло, который был восстановлен в 2001 году благодаря активной работе профсоюзного актива Уфимского моторостроительного производственного объединения и поддержке Республиканского комитета профсоюза. Значительно укреплена его материальная база, построены клуб, новые душевые и туалеты, прачечная, отремонтирована и переоборудована столовая, оборудованы спортивные площадки. На проведение летнего отдыха детей в 2007 году профком ППО ОАО «УМПО» выделил финансирование более 2 млн. рублей.

На предприятиях, не имеющих детских оздоровительных лагерей, работодатели в соответствии с коллективным договором выделяют средства на детский отдых. Например, на Уфимском агрегатном производственном объединении в 2007 году эти расходы превысили 3 млн. рублей. На эти средства были приобретены 125 путевок в детские оздоровительные лагеря и в санаторный лагерь для детей работников предприятия, организованы выезды по путевкам «Мать и дитя» в санатории-

профилактории предприятия.

В последние годы стал традиционным смотр-конкурс на лучшую организацию летнего отдыха детей и подростков, в котором участвуют первичные профсоюзные организации и ДОЛ.

Воспитательная работа в ДОЛ проводится в соответствии с задачами смотра-конкурса. Создаются и работают разнообразные студии мастерства и творчества, кружки и секции. В прошлом году одним из ведущих направлений работы всех студий, кружков и секций была тематика, посвященная 450-летию единства Башкор-



тостана и России «450 лет — мы вместе», где были представлены творческие работы прикладных мастерских, танцевальных, вокальных и музыкальных студий. Во всех сменах проводился праздник «Сабантуй», посвященный юбилею. Дети имели возможность познакомиться с культурой, национальными традициями башкирского народа, принять участие в состязаниях «Курэш», «Бой подушками», «Разбей горшок», в национальных башкирских играх «Юрта», «Пиала», «Сабантуй».

По итогам республиканского смотра-конкурса в 2007 году призовые места заняли детские оздоровительные лагеря «Алые паруса» ФГУП УАП «Гидравлика», «Речные зори» ОАО «УМПО» и им. Н. Гастелло профкома ППО ОАО «УМПО». По ходатайству Республиканского комитета профсоюза и ФП РБ почетным знаком «Отличник образования Республики Башкортостан» в числе других был награжден директор ДОЛ им. Н. Гастелло А.И. Горяшин.

Среди профсоюзных организаций в республиканском конкурсе 2-е место присуждено первичной организации ОАО «УМПО» (председатель П.Н. Пузиков).

Эта же организация награждена Дипломом ЦК профсоюза за успешное проведение детской летней оздоровительной кампании 2007 года.

Однако, несмотря на проводимую работу по организации детского отдыха, в республике ежегодно сокращается число загородных детских оздоровительных учреждений, уменьшается количество детей, получающих полноценный отдых и оздоровление. Это происходит, в первую очередь, потому, что предприятиям, организациям и учреждениям невыгодно содер-

жать ДОЛ круглый год, нести ответственность за безопасность, сохранение жизни и здоровья детей. Ведь в стоимости путевки на детский отдых средства Фонда социального страхования составляют не более 50%. Работодателю гораздо проще приобрести путевки для детей работников предприятия в другие лагеря. Для сохранения и развития системы детского отдыха необходима поддержка государства, в первую очередь финансовая. Вот эту задачу, на мой взгляд, предстоит решать профсоюзам в ближайшее время.

В преддверии лета 2008 года на всех предприятиях, в профсоюзных организациях республики идет подготовка к оздоровительному сезону. Все объекты детского отдыха готовятся к приему детей. В целях своевременной и качественной подготовки ДОЛ к летнему сезону 2008 года президентом Республиканского комитета профсоюза принят постановление об организации детского оздоровительного отдыха летом 2008 года и утвердил Положение о смотре-конкурсе, который будет посвящен Году социальной поддержки семьи в Республике Башкортостан. ■

2008 год объявлен в России Годом семьи, а в Ульяновской области – Годом семьи, духовности и добрых дел. Это символично и своевременно, ведь именно семья является ячейкой государства, воспитывает будущих граждан России.

Семья – демографический фундамент общества, главная ячейка отдыха и восстановления «рабочей силы» человека, в ней идет «подзарядка» истраченной на работе энергии. Наконец, семья – главная из всех человеческих групп – психологическая ячейка, своеобразная «здравица души». От семьи не меньше, чем от других ячеек, а то и больше, зависят здоровье, нравственность и сознательность всех нас – людей, из которых состоит общество.

Провозглашение на государственном уровне Года семьи должно повлечь укрепление статуса семей, повышение их благосостояния, возрождение семейных ценностей.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 14.06.2007 г. № 761 «О проведении в Российской Федерации Года семьи» губернатором Ульяновской области С.И. Морозовым подписано распоряжение № 594-р от 11.09.07 г. «О проведении в Ульяновской области Года семьи».

Образованы рабочие группы:

- по координации и взаимодействию с муниципальными образованияами;
- по совершенствованию законодательства в сфере семейной политики;
- по информационному сопровождению мероприятий по проведению Года семьи.

Тесно переплетаются мероприятия Года семьи и проводимой в области акции «Роди патриота в День России».

Интересная работа проводится в плане пропаганды семейных ценностей, здоровья детей и беременных женщин, социальной поддержки семей, подготовки творческих программ и за здоровый образ жизни.



Н.М. Ерахтина, председатель  
первичной профсоюзной организации ЗАО «Авиастар-СП»

## «Здравица души» – семья

В 2007 году в Ульяновской области родилось 12 360 детей, что почти на 700 детей больше, чем в 2006 году, и на 1300 больше зарегистрировано новых семей.

На ЗАО «Авиастар-Самолетное производство» у молодых семей появились малыши, мало или много, но их 54. Молодежью до 35 лет заключено 78 браков.

В январе 2008 года дан старт областному конкурсу многодетных семей «Россия – страна матерей», где символом семьи является матрешка.

Социальная роль семьи уникальна и колоссальна. Хорошая семья улучшает бытовую атмосферу в жизни, неблагополучная семья отравляет житейскую и общественную атмосферу. Именно в семье формируется личность, цементируются внутрисемейные отношения, семейные традиции. Воспитательная сила традиций состоит, прежде всего, в том, что заключенные в них опыт, привычки воспринимаются подрастающим поколением естественным путем.



«Помоги собраться в школу»