



Состоялось заседание президиума ЦК профсоюза

18 февраля состоялось заседание президиума ЦК профсоюза, на котором был рассмотрен ряд вопросов. В их числе – «Об итогах проведения в профсоюзе года под девизом «Наш выбор – профсоюз!», «О конкурсе профессионального мастерства среди инженеров-технологов», «Об итогах смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа в 2008 году» и «Лучший технический инспектор труда Профавиа в 2008 году», «О проведении XVIII фестиваля детской художественной самодеятельности «Веснушка-Авиа 2009» и ряд других.

По рассмотренным вопросам приняты соответствующие постановления.

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



Содержание

2 Официальной строкой

- | | | |
|---------------------|----|--|
| НАШИ ИНТЕРВЬЮ | 2 | Когда кризис не помеха |
| СОБЫТИЕ | 7 | Кризис: протесты нарастают |
| | 9 | Трудовой спор на КнААПО: помешал кризис |
| МЕЖДУНАРОДНАЯ ЖИЗНЬ | 11 | Финансовый кризис – свидетельство краха неолиберальной модели управления |
| | 13 | Заявление МФМ о финансовом кризисе |

14 В профсоюзном поле

- | | | |
|---------------------|----|--|
| ТЕРРИТОРИЯ | 14 | Новые подходы в охране труда |
| ПЕРВИЧКА | 17 | Соцпакет как метод мотивации |
| | 18 | Ульяновск стал ближе к Воронежу |
| | 19 | Профилактика плюс анализ – основа безопасности |
| | 23 | Через кризис – вместе |
| | 27 | Основа успеха – системный подход |
| | 29 | «ЛЕПСЕ» подводит итоги |
| ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ | 31 | Спрашивайте – отвечаем |
| | 31 | Негосударственный – не значит плохо |
| ПЕРВИЧКА | 32 | К успеху – вместе |

36 За проходной

- | | | |
|----------------------|----|---|
| ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА | 36 | Казань готовится к «Веснушке-Авиа 2009» |
| | 38 | Соревновались лучшие |
| НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ | 41 | Коллектив, несущий радость |
| К 75-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА | 46 | С чего начиналась профгруппа |
| УВЛЕЧЕНИЯ | 48 | Первенцы футбольного «Профавиа» |
| | 48 | Место встречи – Воронеж, под крылом самолета... |
| | | 3 стр. обл. «Пойду работать на ВАСО!» |



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редакторы: И.Н. Киселев, Е.В. Гиро

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

Допечатная подготовка: ООО «Группа "Море"». При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

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

Журнал отпечатан в ООО «Группа "Море"». Тираж 999 экз. Зак № 048.

Когда кризис не помеха

В 2007 году на базе Научно – производственного центра «Технокомплекс» и РПКБ было создано ОАО «Концерн «Авионика», являющееся на сегодняшний день крупным объединением в авиаприборостроительной отрасли России. А началось все в далеком 1947 году, когда приказом министра авиационной промышленности было образовано опытно-конструкторское бюро ОКБ-149. В 1966 году оно было переименовано в Раменское приборостроительное конструкторское бюро (РПКБ). За успехи в разработке и производстве новой техники РПКБ было награждено в 1983 году орденом Трудового Красного Знамени. А в 1997 году ему был присвоен статус Федерального научно-производственного центра (ФНПЦ РПКБ). В 2003 году в первом конкурсе «Лауреат года», проводимом среди промышленных предприятий Подмосквья, ФНПЦ РПКБ завоевал первое место в номинации «Лучшая научная организация». Разработки РПКБ неоднократно награждались Национальной премией «Золотая идея».



С 1991 года предприятие возглавляет Гиви Ивлианович Джанджгава. С 1997 года он – генеральный конструктор, генеральный директор ФНПЦ РПКБ, президент научно-производственного центра «Технокомплекс». Г.И. Джанджгава – доктор технических наук, профессор, действительный член Академии технологических наук Российской Федерации и Международной академии информатизации, вице-президент Лиги содействия оборонным предприятиям РФ, председатель Совета директоров научных и промышленных предприятий г. Раменское, председатель попечительского совета развития высшего образования Раменского района Московской области. Является лауреатом Государственных премий СССР (1983 г.) и РФ (1996 г.), премии правительства РФ (1997 г.), премий РАН им. академика Б.Н. Петрова (2001 г.) и им. академика А.Н.Туполева (2003 г.),

— Я закончил МЭИ по специальности автоматика и телемеханика, — рассказывает он. — Учиться мне всегда нравилось, сначала я поступил в университет на физфак и проучился год, а затем узнал, что в МЭИ открыли факультет кибернетики. В то время это был первый факультет такого направления, и я перешел из университета в МЭИ. Правда, сдавать пришлось за один год три сессии (ввиду отличия программ обучения).

Когда приезжают коллеги из-за рубежа, очень удивляются, узнав, что я столько проработал на одном месте. У них даже считается хорошим тоном поменять несколько мест работы для того, чтобы приобрести опыт в различных компаниях. Но я считаю, что опыт можно приобретать и на одном месте.

У нас фирма, можно сказать, семейная. Люди приходят и практически всю жизнь здесь работают, создаются семьи, династии. На работу устраиваются выпускники МЭИ, МАИ, МАТИ, МГТУ и других вузов, которые мы курируем. Москвичей мало, работают, в основном, местные либо приезжие из Рязани, Казани и других мест. Потом они получают квартиры и остаются здесь.

национальной премии им Петра Великого (2003 г.), национальной премии «Золотая идея» (2004 г.), международной премии им. Сократа (2004 г.), имеет европейскую медаль «За полезные обществу труды» (2003 г.). Также Гиви Ивлианович — почетный авиастроитель (1987 г.), заслуженный деятель науки РФ (1998 г.), почетный гражданин Раменского района Московской области (2000 г.). Он известен и как крупный ученый, автор свыше 300 научных трудов и более 200 изобретений.

Гиви Ивлианович родился 10 августа 1940 г. в Тбилиси. После окончания МЭИ работал в Раменском приборостроительном конструкторском бюро (РПКБ). Не каждый может показать трудовую книжку с записью по одному месту работы — Г.И. Джанджгава 45 лет работает в РПКБ.

Где-то в середине 90-х у нас организовали гимназию, и в то время мы договорились с министром образования, что выпускные экзамены в гимназии будут засчитываться как вступительные в МГТУ. Программа подготовки была сильная, поэтому поступали учиться в МГТУ практически все. У нас налажены связи с другими вузами: есть филиал МАТИ в Раменском, с МГУ ведем совместные научно-исследовательские работы.

— В условиях финансово-экономического кризиса множество предприятий прекратило существование. Как вам удается держаться на плаву?

— С одной стороны, конечно, тяжело — все-таки время кризисное. Но складывается интересная ситуация — сейчас выявляется, кто чего стоит. Наша корпоративная структура всегда занималась делом, никогда не выстраивала пирамиды, не устраивала приобретений каких-то непрофильных активов, не зарабатывала денег не на товарном производстве. Мы всегда занимались инновациями — НИОКРы у нас идут постоянно, ведь процесс модернизации и создание нового могут и должны идти непрерывно.

По нам кризис тоже может «ударить», так как общая ситуация негативна. Но мы работаем на 80% на внешние заказы, поэтому все контракты проходят через «Рособоронэкспорт» и заключаются в валюте. Вот когда доллар падал, было очень плохо — эквивалент в рублях снижался. Сейчас кризис, но доллар растет, и в рублях мы не проигрываем.

Главное — работа есть, мы загружены почти так же, как и в прошлом году. Но проблема заключается в нехватке оборотных средств. Мы ждем поддержки от государственных органов, ждем дешевых кредитов. Те кредиты, которые предлагаются сейчас, нас не могут устроить — ставки по ним выше, чем наша рентабельность. Если у нас прибыль где-то 8–10%, то выплачивать 20% по кредитам мы не можем.

Основу нашей продукции составляют госзаказы, объем которых сейчас немного вырос и составляет 17–18% от общего объема производства, но основной объем и прибыль формирует военно-техническое сотрудничество. Остальное — это

прочие работы, которые представлены заказами гражданской авиации, а также в других областях: мы разрабатываем, к примеру, системы регулирования топливных магистралей, системы управления энергетическими установками, медицинское оборудование, одно время даже банкоматы делали.

Мы пытаемся объединить разработчиков и заводы в единую структуру, чтобы устранить проблемы, возникающие из-за несогласованности между процессом разработки и серийным производством. То есть раньше у каждого предприятия было опытное производство, а сейчас оно у них в основном макетное — опытные образцы изготавливаются и внедряются сразу на заводах.

— Расскажите поподробнее о деятельности концерна «Авионика», какие работы проводятся сейчас, каковы ваши планы на будущее?

— Мы существовали с 1997 г. как НПЦ «Технокомплекс», куда входило около 20 предприятий, и в течение 7 лет оформляли указ президента для того, чтобы эта частная структура превратилась в частно-государственную. По указу Путина в 2001 г. государство внесло свои акции в эту структуру, которая была переименована в концерн «Авионика». Сейчас идет только становление этого концерна, в котором государство владеет 61% акций.

В настоящее время создана Госкорпорация «Ростехнологии» и мы приняли решение войти в эту структуру. Государство передало ей свои акции, и мы сейчас создаем совместно на базе нескольких холдингов и «россыпи» предприятий единую Российскую авиаприборостроительную корпорацию. Это будет единственная приборостроительная корпорация, которая начнет работать в составе «Ростехнологии» на всех потребителях летательных аппаратов: и гражданского, и военного назначения.

В последние годы активизируется рынок военно-технического сотрудничества. Дело в том, что более 30 лет назад, во время стратегического противостояния, Советский Союз оснастил вооружением своих сателлитов, а США — своих. За эти 30 лет произошло физическое и моральное старе-

НАШИ ИНТЕРВЬЮ

ние этой техники и вооружений — они все выходят в тираж. И теперь их необходимо переоснащать и модернизировать.

Сотрудничаем мы со всеми странами, с которыми работает Рособоронэкспорт: Индия, Китай, Венесуэла, Алжир, Йемен, Сирия, Вьетнам, Индонезия.

Мы выполнили очень большой контракт с Корпорацией «Иркут» и другими и еще продолжаем по нему работать — истребитель СУ-30МКИ, который осваивают в производстве в Индии. Эта программа была рассчитана на 13–17 лет. Также мы провели работу вместе с фирмой «Сухого» и заводом в Комсомольске на Амуре по поставкам истребителей СУ-30МКК и СУ-30МК2 в Китай. Провели модернизацию российского истребителя СУ-27, который сейчас идет на вооружение наших Вооруженных сил. Кроме того, модернизация этих аппаратов разработки ОКБ «Сухого» позволила наладить их поставки в Малайзию, Алжир, Венесуэлу и Индонезию. Сейчас запущен в серию двухместный Су-34. Вскоре мы начнем продавать в Российские вооруженные силы и за рубеж новый самолет поколения 4+ + СУ-35. А в этом году должен быть поднят в воздух первый самолет 5-го поколения Т-50.

С фирмой Микояна мы тоже выполнили ряд работ: провели модернизацию МиГ-29 для Йемена, выполняем контракт с Индией по корабельному самолету МиГ-29К и участвуем в совмест-

ном тендере в Индии, где будет представлен СУ-35.

С фирмой Миля мы модернизируем известный вертолет Ми-24, Ми-26, а также долго разрабатывали вертолет Ми-28, он прошел испытания и принят на вооружение.

С фирмой «Камов» мы проделали очень хорошую работу по Ка-31 по контракту с Индией. Сейчас этот же вертолет должен поставиться в Китай, ведется его модернизация для наших Вооруженных сил. Производим Ка-52 для отечественных Вооруженных сил и для продажи за рубеж.

Много работ ведется над беспилотными объектами, в том числе совместно с Корпорацией «Тактическое ракетное вооружение». Кроме того, мы участвуем в создании ряда гражданских самолетов, сотрудничая с фирмами «Туполев», «Ильюшина», «Иркут».

– Инновационный подход предполагает рост эффективности производства по всем показателям с тем, чтобы предприятие было конкурентоспособным. По каким направлениям в этом плане вы работаете?

– Один из самых важных показателей для нас: выработка на человека. Раньше, лет 8–10 назад, мы считали, что хороший показатель выработки на человека — тысяч 25 долларов на человека. В то время содержание одного рабочего места: зарплата, отопление, площадь и т.д. составляло 10–15 тысяч долларов на человека — в зависимости от региона.

Но для любого предприятия необходимо аккумулировать определенное количество денег на развитие. Если взять зарубежные фирмы нашего «покроя», то у них в то время выработка на человека составляла около 100 тыс. долларов, но в этой сумме составляющая зарплаты была очень велика — 60–65%, ну, еще платежи налоговые там не маленькие; в итоге у них оставалось где-то 10–15 тыс. долларов на человека на развитие. Нам надо было тоже создать адекватную ситуацию с учетом необходимости тратить 10–15 тыс. долларов на содержание рабочего места и 10–15 тыс. долларов на человека на развитие. С тех пор прошло время и есть существенные сдвиги: мы добились 25 тыс. долларов выработки на человека. Правда, инфляция все равно идет быстрее: старой цифры мы достигли, но этого уже недостаточно на данный момент, надо увеличивать ее, по крайней мере, до 40 тыс. долларов на человека.

Мы понимаем, что теперь надо более эффективно работать, то есть сокращать издержки и увеличивать производительность и объем выпускаемой продукции. Значит, надо за счет накладных и других издержек получить в пересчете на одного человека в полтора раза больше. Если мы этого достигнем, то у нас будет база, и мы сможем и дальше инновационно развиваться.

К тому же, в оборонном производстве есть свои нюансы. Наши изделия мы сами же испыты-



ваем на все механические, климатические воздействия (температура, влажность, давление). Виды испытаний тоже разные: лабораторные, предварительные заводские, межведомственные испытания, а потом — летные. Здесь так же мы видим возможность для экономии средств: объединить эти центры, чтобы не тратить ресурсы на содержание испытательного центра на каждом заводе.

— Мы живем в эпоху информационных технологий. Но иногда сталкиваемся с тем, что на предприятии не хватает компьютеров или же их просто нет. Насколько хорошо развита компьютеризация на вашем предприятии?

— Мы сами делаем компьютеры и сами же разрабатываем программное обеспечение, так что для нас просто не существует такой проблемы. У нас компьютеров больше, чем людей, которые на них работают, потому что у нас компьютеры «привязаны» не к человеку, а к рабочему месту.

Но ввиду того, что мы закрытое предприятие, у нас односторонний и очень ограниченный доступ к интернету. Были случаи, когда мы собирались заключить договор с одной зарубежной страной, не буду ее называть, она не очень была надежна для мирового сообщества, и только я договорился встретиться с ее представителями, как получил от двух государств через МИД представление, что нам запрещается работать с этой страной.

Сайт у нас есть, но по большому счету, он нам не очень нужен: число заказчиков у нас ограничено: «Объединенная авиационная корпорация», «Вертолеты России», «Рособоронэкспорт», госзаказчик и «Тактическое ракетное вооружение» — этого вполне хватает.

Есть радиогазета, информационные стенды — вот, пожалуй, и все наше информационное обеспечение. Большие события, такие, как юбилей предприятия, юбилей сотрудников, освещаются в городской прессе, в газете «Родник».

— А много молодежи приходит на предприятие?

— На данный момент прилично. Из 1800 работающих на предприятии 400 — молодежь. Их, конечно, не так много, как хотелось бы, но уже то, что коллектив год от года омолаживается — неплохой показатель. У нас в перспективе есть цель: добиться того, чтобы большинство работников завода составляли люди в возрасте 40 — 45 лет.

Средняя зарплата по предприятию составляет 21100 рублей, это не так много, как хотелось бы, но в данный момент мы ищем пути для выхода предприятия на новый уровень. Себе в заслугу можем поставить тот факт, что наше предприятие еще ни разу не прекращало выдавать зарплату за всю историю своего существования, даже тогда, когда произошел дефолт и банки были закрыты. Также у нас абсолютно



чистая кредитная история. (Напомним, что Г.И. Джанджгава — лауреат Международной премии им. Сократа за безупречную репутацию в бизнесе, г. Оксфорд, Великобритания, 2004 г. — ред.) Ни разу не было, чтобы мы не заплатили налоги. Мы работаем честно — своими руками и своими знаниями.

Мы никогда не думали, что молодежи нужны только деньги. Конечно, деньги — это определяющий фактор. Но ведь работнику нужно еще многое — жилье, хорошая атмосфера в коллективе, возможность самовыражения, раскрытие своего творческого потенциала. У нас есть докторский и кандидатский советы, аспирантура, так что тем, кто хочет развиваться, предоставлена такая возможность.

Для молодых специалистов здесь, в Раменском, строим жилье. Мы заключаем трехсторонний договор: молодые работники подписывают договор с РПКБ и банком, что они берут ссуду на приобретение жилья, покупают квартиру. Если они хорошо себя зарекомендовали на работе, то мы сверх зарплаты, в качестве премиальных, выделяем средства для погашения этой ссуды.

Есть общежитие, очень приличное: практически это благоустроенные квартиры, с мебелью. Городские власти, когда приходили с осмотром, остались довольны. Там есть детские площадки с огороженной территорией, место для стоянки автомобилей, вокруг — лесной массив.

— А как дела обстоят с социальной сферой? Дома отдыха, санатории есть?

— По мере сил, стараемся сохранить то, что есть. Например, профилакторий для лечения и от-



НАШИ ИНТЕРВЬЮ

дыха.. Кроме того, у Раменского приборостроительного завода есть культурно-оздоровительный центр с большим бассейном, с игровыми площадками. Мы выделили эту структуру как дочернюю, стали ее акционерами, курируем их, помогаем. Они, в свою очередь, развивают деятельность комплекса, привлекают со стороны всех желающих.

В бассейн у нас записано порядка 500 человек. Он очень удобно расположен: в 10 минутах ходьбы от завода. Это очень хороший бассейн, отвечающий всем требованиям: в нем всю зиму тренировались спортсмены по синхронному плаванию, перед Олимпийскими играми в Китае.

Более того, я обязал ходить по утрам в бассейн всех руководителей, чтобы они получали физическую нагрузку, спасаясь от своей сидячей работы. Мы даже перенесли начало рабочего дня, чтобы можно было успевать с утра подзарядиться.

Еще у нас есть команды по баскетболу, волейболу, футболу, проводим соревнования по биатлону. Есть лыжные трассы, мы регулярно организуем молодежные слеты и т.п.

Также мы сохранили вместе с заводом «РПЗ» места отдыха. Одно из них — в Мещерах, там у нас турлагерь, очень красивое и чистое место — можно собирать грибы, ягоды, устроить рыбалку, поплавать в Оке. И независимо от того, сколько стоит содержание

там человека, стоимость путевок обходится в половину средней зарплаты, и мы стараемся сделать так, чтобы туда мог попасть любой желающий. Кстати, мы нашли очень хорошее место отдыха в Болгарии, около г.Бургас, приобрели там более 20 номеров в отеле, и туда тоже можно получить путевку. Таким образом, выбор есть: кто — на море, кто — на речку.

Мы, лет 20 назад, решили каждому человеку, по его желанию, предоставить земельный участок, и практически все желающие их получили. С начала апреля до конца сентября рассчитываем годовое время так, чтобы в пятницу работали до обеда. Людям предоставлены 2,5 дня для того, чтобы отдохнуть на природе после сидячей работы, размяться и заняться физической деятельностью на участке. Ну, и продукты, выращенные на садовом участке, конечно — неплохое подспорье для того, чтобы набраться витаминов и заготовить что-то на зиму. Все эти участки располагаются здесь, поблизости, в лесной зоне.

Есть у нас и заводской магазин, который сотрудничает с рядом поставщиков — товар качественный и обходится намного дешевле, чем в магазинах в городе.

Мы предоставляем медицинское обслуживание. В Раменском и в Москве есть хорошие медицинские центры, с которыми мы работаем уже лет 25. Наши врачи обследуют всех рабочих, и кому

необходимо лечение, проходят его в больницах.

Да и у председателя профкома к правлению предприятия никаких претензий нет по колдоговорам: выплачивается пособие матерям, пособие родственникам умерших, предоставляются льготы на свадьбу и т.д.. Мы помогаем тем, кто не может сделать дорогостоящую операцию, например, по онкологии, которую сам рабочий не сможет оплатить.

Рабочий, может быть, и не воспользуется никогда всеми возможностями, предоставляемыми предприятием, но сама мысль о том, что ты защищен, конечно, его поддерживает.

Само собой, мы поддерживаем людей, отдавших многие годы работе на наших заводах: вышедшие на пенсию работники имеют право на дополнительную негосударственную пенсию от предприятия в размере 25% от оклада.

И не могу не упомянуть наше нововведение: внутреннюю биржу труда. Мы ведем аттестацию рабочих мест, проверяем компетенцию работников и когда видим, что человек не чувствует себя уверенно на каком-то месте, направляем его на внутреннюю биржу труда предприятия. Пока он находится в базе данных, ему платят зарплату, но без повышения и надбавок. Если человек за определенный промежуток времени, например, за квартал, а когда и за полгода, не смог нигде устроиться, то мы с ним расстаемся и передаем его на биржу труда города. Но, как правило, расстаемся мы с рабочими редко — всегда находится такое место, которое подойдет человеку, и где он сможет полностью раскрыть свои способности.

Для нас каждый сотрудник является ценным. Мы же беспокоимся о том, чтобы станок был в порядке. Ну, а если не в порядке тот, кто за ним работает? Если человек нездоров, он, разумеется, не сможет нормально работать, поэтому мы так беспокоимся о предоставлении всем работникам полного спектра социальных гарантий. ■

*Интервью вела
Елена Гиро*



Магнитогорск: на ММК растет недовольство рабочих



В Магнитогорске (Челябинская область) в листопрокатном цехе № 8 слесари из ЦРМО-7 отказались работать. Дочерние предприятия на Магнитогорском металлургическом комбинате (ММК) в кризисное время оказались в плачевном состоянии. После того, как комбинат перевел в дочерние цеха весь обслуживающий персонал — слесарей, электриков, токарей, кузнецов, гидравликов и прочих, у рабочих этих цехов начались серьезные проблемы. Металлурги основных цехов комбината всегда получали зарплаты на порядок выше, чем работники дочерних цехов. А в кризисное время, когда зарплата у металлургов упала и в основных цехах, то в дочерних она стала крайне низкой.

Поэтому слесаря из ЦРМО-7, получив расчетные листки и увидев в них расчет своей зарплаты, разошлись по мастерским и отказались работать. На следующий день представители администрации пообещали поднять зарплату со следующего месяца. После этого слесари приступили к работе.

Отметим, что иногородние рабочие с конца января не смогли снимать квартиры, так как их зарплаты были ниже 5 000 рублей, и им приходилось жить в маслоподвалах ЛПЦ-8. В настоящее время они уволились и разъехались по своим деревням. Многим рабочим из дочерних предприятий приходится подыскивать вторую работу в это трудное время, чтобы выжить. Хотя рост безработицы в городе не каждому дает для этого шанс. Кризис продолжается, а с ним растет и недовольство рабочих. ■

Голодающие рабочие Златоустовского метзавода отстаивали свои права

Администрация металлургического завода Златоуста вынуждена была согласиться на требования работников предприятия, объявлявших голодовку.

В присутствии руководства ОАО «ЗМЗ» Александр Негребецких — лидер акции протеста — и поддержавшие его сторонники еще раз озвучили требования: отменить приказ о фактическом снижении заработной платы с весны до уровня минимальной и выплатить задолженность, образовавшуюся в связи с тем, что осенью людям перечисляли деньги за вынужденный простой в размере двух третей «тарифа», а не среднего заработка, как того требует закон.

Представители прокуратуры, также принимавшие участие в собрании рабочей группы, в данный момент занимаются тщательной проверкой законности действий администрации завода. По ее итогам ответ получают как участники акции протеста, так и руководство предприятия.

По словам Александра Негребецких, он не опасается за свою судьбу. Как гарантировали руководители предприятия, уволить его могут только за выход на рабочее место в нетрезвом виде, прогул или кражу имущества собственников предприятия. ■

Нет сокращениям

В Санкт-Петербурге в полдень на площади Ленина около трёхсот человек собрались вместе, чтобы выразить протест антирабочей политике правительства, массовым сокращениям на предприятиях, репрессиям по отношению к рабочим активистам.

В акции приняли участие разные профсоюзные и политические организации. Это рабочие с заводов Ford и General Motors, Toyota, докеры, теплоэнергетики.

Когда митинг подходил к концу, напротив памятника Ленину внезапно выросло злоеющее чучело капиталиста, символизирующее всё самое страшное, творящееся в сегодняшнем мире. Но прожило чучело недолго — митингующие в считанные секунды закидали буржуя ботинками.

Завершился митинг фотографией на память под аккомпанемент «фордовцев» — они без усталости пели профсоюзные песни. ■



В Омске суд запретил забастовки работников аэропорта

Такое решение вынес Кировский районный суд города. Коллектив предприятия «Омский аэропорт» выступает против передачи 85% его акций и имущества из федеральной собственности в региональную и изначально планировал провести часовую забастовку в январе. В частности, гендиректор аэропорта Сергей Круглов придерживается мнения, что проект областных властей по реконструкции аэропорта нежизнеспособен, так как у него нет инвестора, а от федерального финансирования строительства региональные власти отказались. ■

В Москве бастовали таксисты

Таксисты одной из столичных компаний устроили забастовку. Два дня они не выходили на маршрут.

Человек устраивается на работу в таксопарк, ему выдают машину, и он начинает развозить пассажиров. Ежедневно за аренду авто он платит хозяевам 1900 рублей, еще около тысячи рублей за смену уходит на бензин. Кроме того, с каждого заказа, полученного по радио, хозяевам уходит еще 50 рублей. Чтобы отбить эти деньги, надо развезти не меньше десятка клиентов, только после этого таксист начинает зарабатывать на себя. Но 9 февраля руководство компании объявило, что с заказа водители будут платить уже не 50 р., а 100 р. А с весны повысится плата за аренду машин.

Таксисты подсчитали, и вышло, что теперь они должны работать по 15–16 часов, только чтобы отбить расходы. Остальная часть суток — на себя. Основной костяк водителей-профессионалов требует от хозяев возвращения прежних ставок аренды и радиозаказа. Есть у них и утопические претензии к властям — убрать с улиц «бомбил».

И это еще не все. Они требуют убрать из таксопарка игровые автоматы. «Дело каждого — играть, не играть, — сказали корреспонденту таксисты. — Но многие срываются и проигрывают последнее». В таксопарке на 4-й Кабельной автоматов всего 6. А в некоторых других их число доходит до полусотни.

Пока, несмотря на «стоячую» забастовку, владельцы автопарков требованиям работников не вняли. Протестующие, их пока около 120 человек, обещают продолжить акцию. ■

Против уничтожения рабочих мест



В Москве на площади 1905 года прошел пикет против уничтожения рабочих мест и распространения неустойчивой занятости на предприятиях компании Unilever, производящих чай Lipton. Он был приурочен к проходящему в этот день 1-

му Московскому Международному Чайному Симпозиуму, одним из спонсоров которого выступила Unilever. Во время акции представители регионального офиса IUF, Профсоюза работников АПК России и рабочие активисты держали в руках плакаты «Unilever! Прекратите уничтожать рабочие места!» и раздавали листовки, раскрывающие суть политики компании Unilever, которая заключается в уничтожении постоянных рабочих мест и распространении аутсорсинга на фабриках, производящих чай Lipton.

Активисты также посетили симпозиум, где собрались представители всех сегментов чайного рынка — от производителей чая и дистрибьюторов, до коммерческих атташе посольств стран-производителей и поставщиков чая, и вручили им свои листовки. Листовка и письмо протеста против расширения практики использования «одноразовых» рабочих мест на фабриках Lipton в Пакистане были вручены менеджеру по развитию брендов Unilever в России. ■

Ахтубинск: голодовка прервана, социальное напряжение остается

На девятый день была прервана голодовка коммунальщиков в г. Ахтубинске Астраханской области, проходившая под лозунгом недопущения искусственного банкротства предприятия и за повышение заниженной заработной платы.

В акции принимали участие практически все из 800 работников местного муниципального предприятия «Центржилкомхоз». Хотя люди голодали посменно, за это время у многих выявились проблемы со здоровьем. Это стало одним из факторов прекращения голодовки. Другой — наметившийся прогресс в расследовании запутанной ситуации, связанной с переделом имущества Центржилкомхоза.

Как сообщила журналистам председатель профкома предприятия Антонина Шубина, начала работу межведомственная комиссия, призванная разобраться с целесообразностью передачи имущества «Центржилкомхоза» «Астраханским групповым водопроводам», которые сами давно уже являются фактическим банкротом. Работники уверены, что здесь не обошлось без коррупционной заинтересованности ряда чиновников областного масштаба.

Заинтересовалась, наконец, историей странных обстоятельств банкротства ахтубинского предприятия и затяжек в аналогичной процедуре «Групповых водопроводов» и прокуратура.

Однако, наряду с этим продолжают и деструктивные действия. Так, по словам А. Шубиной, мэр Ахтубинска под давлением все же подписал распоряжение о передаче функций по снабжению города водой пресловутым «групповым водопроводам». Тем не менее, протестующие работники решили дать властям еще один шанс. «Мы не прекратили, а лишь прервали нашу акцию» — подчеркнула А. Шубина. «Если будут приняты конкретные действия по разрушению предприятия, например, перекрыта задвижка, народ опять встанет на борьбу за свои рабочие места». ■

По материалам новостных сайтов

Трудовой спор на КнААПО: помешал кризис

Уже полгода профорганизация и работодатель на КнААПО не могут завершить трудовой спор. Причина спора – разногласия профкома и руководства объединения по некоторым позициям нового колдоговора. В частности – в отношении тарифной ставки 1-го разряда (профком и работники требовали ее увеличения с 1800 до 2160 рублей), а также указания сроков ежегодной индексации зарплаты в соответствии с ростом цен в крае.

Эти требования были выдвинуты конференцией трудового коллектива ОАО «КнААПО» по заключению коллективного договора на 2008–2010 гг. 8 августа прошлого года и направлены в администрацию. Однако 15 августа генеральный директор объединения Александр Перкаш их отклонил. С этого времени и берет свое начало коллективный трудовой спор между работодателем и работниками КнААПО в лице первичной профсоюзной организации.

Краткая хронология событий

19 августа 2008 года совместным решением сторон коллективного трудового спора создана примирительная комиссия.

25 августа 2008 года состоялось единственное совместное заседание примирительной комиссии. Представители администрации сказали, что ни на какие уступки они не пойдут.

Стороны подписали протокол разногласий и приняли решение

перейти к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.

27 августа 2008 года профком провел пикетирование в поддержку требований трудового коллектива ОАО «КнААПО». Данное публичное мероприятие было широко освещено средствами массовой информации всех уровней.

28 августа 2008 года стороны подписали соглашение об участии в рассмотрении коллективного трудового спора в качестве посредника старшего правового инспектора Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов Хармача Михаила Борисовича, включенного в список трудовых арбитров Хабаровского края.

1 сентября 2008 года, учитывая, что первая примирительная процедура окончилась безрезультатно, профком принял решение провести митинг в поддержку требований трудового коллектива ОАО «КнААПО».

10 сентября 2008 года состоялось совместное заседание пред-

ставителей коллективного трудового спора и посредника Хармача М.Б. Посредник огласил сторонам свои предложения.

На встрече присутствовал генеральный директор Перкаш А.И.

Профсоюзная сторона согласилась с предложениями посредника, с незначительными поправками в части конкретизации сроков индексации тарифов и окладов. Администрация ответила отказом.

Чтобы не доводить дело до открытого противостояния, по предложению профсоюзной стороны, поддержанной администрацией, срок рассмотрения спора с участием посредника был продлен до 30 ноября 2008 года.

Профсоюзным комитетом объединения подготовлено обращение к председателю политической партии «Единая Россия» Путину В.В. Профкомом проведена кампания по сбору подписей под указанным обращением. Собрано около 4000 подписей авиастроителей, которые переданы руководителю общественной приемной председателя партии.

15 сентября 2008 года на площади у Дворца Авиастроителей профком провел митинг. Учитывая наметившиеся позитивные сдвиги в переговорном процессе, профком принял решение в резолюции митинга отразить не только проблемы работников, проживающих в районах, приравненных к Крайнему Северу, но и проблемы местных работодателей (в части государственной компенсации выпадающих доходов на выплату районного коэффициента и северной надбавки).

Указанная резолюция митинга направлена органам законодательной и исполнительной власти краевой и федеральной.



СОБЫТИЕ

18 ноября 2008 года состоялось совещание представителей сторон трудового спора между администрацией и трудовым коллективом ОАО «Комсомольское-на-Амуре Авиационное производственное объединение». Целью совещания стало выяснение позиции представителей работодателя по вопросам спора.

Представители администрации предложили еще раз продлить процедуру рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника до 25 декабря 2008 года.

Решением профсоюзного комитета предложение администрации о продлении сроков рассмотрения было отклонено, ввиду отсутствия со стороны администрации шагов по сближению позиций.

В целях скорейшего разрешения спора профком, учитывая экономическую нестабильность в государстве, в очередной раз пошел на определенные уступки и полностью согласился с предложениями независимого посредника.

17 декабря 2008 года состоялось заседание сторон коллективного трудового спора с участием посредника. Представители трудового коллектива заявили о полном согласии с предложениями посредника. Представители администрации предложили приостановить трудовой спор и вернуться к рассмотрению вопроса об индексации тарифных ставок и окладов во втором квартале 2009 года.

Профсоюзная сторона сделала еще один шаг на встречу — учитывая сложное финансовое положение объединения, предусмотреть только меры по сохранению реального содержания заработной платы на достигнутом уровне

(что соответствует заявлениям генерального директора объединения в средствах массовой информации), и предложила подписать трехлетнее соглашение по индексации заработной платы, в соответствии с которым, учитывая последствия глобального экономического кризиса в 2009 году, произвести индексацию в размере 6%, а далее в 2010 году на 18% и в 2011 году на 12%, т.е. только индексацию на величину прогнозируемой инфляции. И закончить процедуру коллективного трудового спора. В случае отказа работодателя от подписания указанного соглашения подписать протокол разногласий совместного заседания сторон, тем самым закончить стадию работы с посредником и перейти к рассмотрению спора в следующей инстанции.

Работодатель отказался обсуждать соглашение и стороны подписали протокол разногласий. Из приведенной выше информации видно, что профсоюзная сторона трижды делала шаги на сближение позиций сторон, но ответных шагов со стороны администрации не последовало.

27 декабря 2008 года профком направил официальное обращение о формировании трудового арбитража в Дальневосточное управление по урегулированию коллективных трудовых споров. Копия документа направлена в Федеральную службу по труду и занятости Российской Федерации и Министерство социальной защиты населения Хабаровского края.

В течение примирительных процедур представители трудового коллектива предприняли несколько последовательных шагов по сближению позиций сторон.

Со стороны работодателя поступали предложения только по

продлению сроков примирительных процедур или приостановке коллективного трудового спора. Также во время примирительных процедур администрацией организована масштабная информационная кампания в средствах массовой информации по дискредитации профсоюзной организации объединения.

23 января 2009 года Дальневосточное управление по урегулированию коллективных трудовых споров направило в профком КнААПО ответ прокуратуры Хабаровского края с разъяснениями по вопросу возможности (невозможности) проведения на ОАО «КнААПО» забастовки.

Из приведенного документа, за множеством ссылок на действующее законодательство, следует, что ограничение на проведение забастовки на ОАО «КнААПО» не установлено.

Сейчас, по мнению председателя профкома Анатолия Бондаренко, не время для протестных действий. Финансовый кризис сильно отражается на производстве, продукция производственного объединения пока не продается, поэтому профком решил пойти на уступки и согласиться с предложениями работодателя. Предложение профкома теперь совпадает с тем, что изначально предлагал работодатель. Минимальный тариф 1-го разряда останется 1800 рублей. Зарботную же плату работникам индексируют с 1 марта всего на 6%. Правда, к дальнейшему рассмотрению вопроса индексации зарплаты планируется вернуться в октябре этого года. ■

По материалам газеты «Солидарность» и профкома ОАО «КнААПО»



Финансовый кризис – свидетельство краха неолиберальной модели управления

28–29 января 2009 г. Международная Федерация Металлистов проводила в г. Санкт-Петербурге региональную встречу, в которой приняли участие профсоюзы металлопромышленности из стран СНГ, Центральной и Восточной Европы и стран Балтии.

Одним из вопросов, который поднимался во время дискуссии, был вопрос о влиянии финансового кризиса на экономику стран нашего региона. Ниже приводится краткая информация, с которой выступили участники встречи.

Люси Студнича, член Исполкома от стран Центральной и Восточной Европы, сообщила, что в 2009 году ожидалось повышение ВВП в странах Европы порядка 0,2–0,3%, но это осенний прогноз. С начала 2009 г. очевидно, что ситуация резко ухудшилась.

В Чехии экономика открывает, и на нее повлияло ухудшение положения у партнеров. Безработица в стране будет расти в 2009–2010 гг., но она не достигнет высокого уровня. Падение производства в экономике прогнозируется в целом на 17%, в автомобилестроении – на 30%. Произошло сокращение рабочих мест в автомобильной промышленности. Но чешское правительство не реагировало на ухудшение, говоря долгое время о том, что кризис стране не грозит. В настоящее время на правительственном уровне учреждены антикризисные органы, но пока их деятельность не дала никаких положительных результатов.

В Венгрии в 2009 г. ожидается падение ВВП. Государство уже воспользовалось помощью финансовых институтов. Сокращено в металлопромышленности около 8000 работников, многие

работники наняты на работу на основе срочных контрактов и через агентства занятости. Многие отправлены в отпуска «по соглашению сторон».

В Польше ситуация более стабильная. Однако в ближайшее время безработица здесь достигнет 10%.

В Словакии лучшие показатели ВВП в регионе. Однако и здесь, по оценкам профсоюзов, падение производства может достигнуть 20%.

В странах Балтии ситуация более сложная. В Латвии ВВП в 2007 г. вырос на 10%, а в 2008 г. произошел спад ВВП на 2,8%.

Автомобилестроение в странах субрегиона будет претерпевать дальнейший спад в связи с падением покупательной способности трудящихся. Работников переводят на 3–4-дневную рабочую неделю. Для многих вводится гибкий график работы. Доплаты работникам за недоработанное время осуществляются из фондов безработицы.

Маре Анчева, член Исполкома от Юго-Восточной Европы, рассказала, что металлургия и авто-



В.А. Борисов, представитель
Международной Федерации
Металлистов в странах СНГ

мобилестроение – это отрасли, которые больше всего страдают от кризиса. Поначалу правительства стран субрегиона вообще отрицали наличие кризиса на их территориях. Однако сейчас в основном производство приостановлено. Уже начались увольнения. Многие работники находятся в отпусках, но так долго продолжаться не может. Есть опасения, что с марта 2009 г. ситуация ухудшится. В Болгарии 1100 работников уже потеряли рабочие места, 200 работ-



МЕЖДУНАРОДНАЯ ЖИЗНЬ

ников — в Македонии. 80% работников отправлены в отпуска. В Сербии пока никто не говорит об увольнении. Профсоюзы субрегиона обратились к правительствам, но те не реагируют адекватно и оперативно, в отличие, например, от Словении. С учетом худших прогнозов, только в 2010 г. можно ожидать какое-то улучшение.

В Словении уровень безработицы невысокий. Там только что принят закон, предполагающий компенсационные выплаты предприятиям, пострадавшим от кризиса, если они не увольняют работников.

Михаил Тарасенко, член Исполкома МФМ от стран СНГ, сообщил: финансовый кризис привел к тому, что дешевые кредиты, которые банки в СНГ брали за рубежом, надо было возвращать. Перекредитоваться было невозможно, и это привело к нехватке оборотных средств. Во всех странах СНГ были приостановлены инвестиционные проекты. Снизились заказы на строительство, и затем все это ударило по металлургии. В металлургии экспортная составляющая очень высока. В результате производство металла в странах СНГ упало почти в 2 раза. До 40 % домен было переведено на «тихий» ход, то есть они не производят продукцию. Ухудшение почувствовалось в сентябре. С ноября 2008 г. работников уже понуждали идти в отпуска без оплаты.

«В большинстве наших организаций, — сказал выступающий, — мы сумели доказать и работодателям, и властным структурам, что в случае простоя необходимо выплачивать 2/3 средней заработной платы. Это важ-

но, так как разница между средней зарплатой и тарифом зачастую достигает двух раз. Данный факт говорит о том, что профсоюзы своевременно и адекватно отреагировали на ситуацию. В России сумели создать резервные фонды за счет высоких цен на нефть. Ситуация на Украине хуже. Первая законодательная инициатива в России касалась повышения пенсий, что было также знаком бизнесу. Российское государство обязалось гарантировать населению сохранность вкладов до 700 тыс. рублей, независимо от того, в каком банке находится вклад.

В Российской Федерации была развита ипотека. Но многие люди потеряли работу, при этом официальные цифры безработицы невелики, а скрытая безработица — очень серьезная. Принятые решения правительства РФ о льготах и отсрочках для тех, кто взял ипотечные кредиты и не могут их выплачивать, не реализуются в полной мере.

Российское государство назвало 300 стратегически важных предприятий, которые будут получать правительственные гарантии и поддержку. Профсоюзы настаивают на том, чтобы олигархи вкладывали свои личные деньги для поддержания своего бизнеса. Но пока мы не получаем понимания со стороны государства. Пособие по безработице повышено на 40%, но это не решает вопроса о выживании работников и их семей».

На своем Исполкоме в ноябре 2008 г. МФМ дала оценку кризису, заявив, что кризис стал закономерным следствием политики неолиберализма, проводимой большинством правительств на

земном шаре. Снятие государством с себя социальной ответственности, игра в «мировом казино» привели к росту социальной несправедливости и подрыву гарантий стабильности в обществе. В настоящее время правительства начинают выделять средства налогоплательщиков для спасения компаний. При этом компании продолжают готовить планы по увольнению работников. МФМ заявляет о том, что «этот кризис не должен быть использован как предлог для закрытия заводов и дальнейшего ослабления регулирования рынка труда».

Целью деятельности, направленной на выведение из кризиса, должно стать возобновление эффективного регулирования финансовых рынков для обеспечения долгосрочного и среднесрочного производственного инвестирования и снижения стимулов к спекуляции, ставшей причиной нынешнего финансового краха. То, что мы сейчас наблюдаем — это не просто кризис. Это крах неолиберальной политики. И профсоюзы не должны допустить, чтобы правительства, использовав средства налогоплательщиков и увольнения работников, вновь вернулись к продолжению этой антирабочей политики.

На состоявшейся встрече руководителей профсоюзов стран СНГ было принято решение рекомендовать Михаила Тарасенко, председателя Горно-металлургического профсоюза России, на пост члена Исполкома МФМ на новый срок, а Василия Дудника, председателя АСМ Украины, на пост заместителя члена Исполкома. ■



Заявление МФМ о финансовом кризисе

Финансовый кризис касается каждого из нас, напрямую или опосредованно. Этот кризис был предсказуем, а потому не стал полной неожиданностью. МФМ и все рабочее движение долгое время били тревогу, предупреждая об опасностях финансовой либерализации и рыночного фундаментализма¹. Этот кризис стал результатом политики, потворствующей безудержной финансовой спекуляции и получению сиюминутной прибыли, в ущерб стимулированию капиталовложений в производство реального сектора экономики. Кризис также пролил свет на возмутительное неравенство доходов капитала и труда, ставшего намного значительней в последние годы. Кроме того, кризис указал на провал приватизационной политики, применявшейся в глобальных масштабах на протяжении последних двух десятилетий и поддерживавшейся международными финансовыми институтами в разных странах мира.

Существуют четко выраженные признаки того, что мировая экономика находится накануне глубокой рецессии, а сообщения из компаний в автомобилестроительной, электронной, сталелитейной, машиностроительной и судостроительной отраслях свидетельствуют о наступлении тяжелых времен для людей труда. Последствия этого кризиса уже ощущаются повсеместно — уменьшение объемов производства, реструктуризация, сокращенное рабочее время, снижение покупательной способности, рост безработицы, задолженность домашних хозяйств, потеря льгот на медицинское обслуживание и растущая бедность. Временные и контрактные работники в первую очередь становятся жертвами этой безответственной финансовой и экономической политики. Этот кризис не должен быть использован как предлог для закрытия заводов и дальнейшего ослабления регулирования рынка труда.

Наоборот, обвал рынка субстандартных ипотечных кредитов и финансовой системы в целом предоставляет возможность положить конец десятилетиям полного отказа от государственного и1088 регулирования в финансовой, экономической и социальной сферах. Финансы должны быть поставлены на службу социальной справедливости, экономической стабильности и устойчивого развития, они не должны править экономикой. Для предотвращения затяжной рецессии, правительства должны действовать быстро и слаженно в финансовом секторе и в реальной экономике. До настоящего времени большинство предпринимаемых мер сводились к спасению банковской системы за счет денег налогоплательщиков. Сейчас необходимо срочно усилить регулирование и контроль над банками, пересмотреть правила и порядок инспектирования международных финансовых институтов и начать реализовывать полноценную скоординированную оздоровительную программу, способную направить мировую экономику на путь справедливого и устойчивого развития и всеобщей занятости, как основополагающей стратегической цели.

Вместе с МКСП, ОПКК и другими Глобальными федерациями профсоюзов (ГПФ)², МФМ призывает к реализации крупных инвестиционных программ в инфраструктуре, жилищном строительстве, образовании, здравоохранении, секторе социальных услуг и экологии, которые создают достойные рабочие места и стимулируют спрос на национальном и глобальном уровне. Финансовая, монетарная и промышленная политика должны быть направлены на создание качественной занятости и повышение всеобщей покупательной способности. Внутренний потребительский рынок и инвестиции играют важную роль в экономическом росте и развитии. Реальное развитие означает повышение уровня жизни, при котором трудящиеся смогут покупать многие из товаров, в производстве которых они участвуют. Угроза всемирной рецессии не будет снята до тех пор, пока не будет восстановлена покупательная способность трудящихся.

Должна быть создана новая глобальная финансовая архитектура способная справиться с нестабильностью и разрушительными последствиями либерализации рынка капитала. Целью должно стать возобновление эффективного регулирования финансовых рынков для обеспечения долгосрочного и среднесрочного производственно-инвестиционного и снижения стимулов к спекуляции, ставшей причиной нынешнего финансового краха. В числе прочих мер, должна быть введена общественная подотчетность центральных банков, реформа и контроль над компенсационными и премиальными выплатами руководству, а также над корпоративной и1087 прибылью и распределением дивидендов, упразднение оффшорных зон и территорий с низким налогообложением, усиление контроля над капиталом и налогообложением международных финансовых транзакций с целью препятствования движению через границы потоков краткосрочных спекулятивных средств.

Реформы должны пойти дальше простого финансового регулирования и затронуть систему управления и политику международных финансовых институтов. Они должны пойти на снижение неравенства доходов в мировой экономике и обеспечения улучшенной системы распределения доходов и богатства. Права человека и трудящихся являются необходимыми благотворными элементами программы справедливого и устойчивого развития, и их реализация должна стать неотъемлемой частью новой международной системы экономического управления.

¹ В 2003 году Центральный комитет МФМ на своем заседании в ЮАР призвал к принятию программы альтернативной нынешней экономической глобализации, которая была бы основана на создании рабочих мест и покупательной способности, регулировании движения капитала, списания долгов и реформирования институтов глобального управления.

² Ссылка сделана на Заявление Профсоюзов в ответ на Саммит по Кризису G20, Глобальные профсоюзы «Вашингтонская декларация», ноябрь 2008г.

*Заседание Исполнительного Комитета,
18–19 ноября, 2008
Женева, Швейцария*

Новые подходы в охране труда



Р. Калякулин, главный технический инспектор труда в Башкирском регионе

Охрана труда является весьма затратной статьёй расходов и напрямую зависит от экономического состояния предприятий. В условиях глобального финансового кризиса многие предприятия вынуждены сокращать свои расходы на охрану труда и улучшение условий труда своих работников по причине обострения ряда проблем, которые существовали и до наступления этого «кризисного периода».

Ключевыми проблемами российских предприятий сегодня являются низкая рентабельность, неэффективность процессов и низкий уровень организации производства. Недостаточный уровень организации производства отрицательно влияет и на состояние охраны труда.

Одним из основных показателей состояния охраны труда является производственный травматизм. Анализ причин травматизма за последние четыре года показывает, что основной причиной возникновения несчастных случаев на производстве является недостаточная

или неудовлетворительная организация труда. По предприятиям авиационной промышленности Республики Башкортостан этот показатель достигает 40%! А в целом по промышленности республики — до 32%. Назрела необходимость создания нового механизма управления охраной труда на промышленных предприятиях, с обязательным участием в этом процессе государственных органов и профессиональных союзов.

Для выработки необходимых мер по решению проблем, связанных с травматизмом и ростом числа работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, в министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан состоялось заседание Совета инспекций при Межведомственной комиссии (МВК) по охране труда РБ. Межведомственная комиссия по охране труда является органом первого уровня управления охраной труда в РБ и вносит в установленном порядке предложе-

ния по вопросам, требующим решения правительства РБ, в том числе и по предложениям Совета инспекций.

Председателем МВК является заместитель премьер-министра — министр труда и социальной защиты населения РБ Ф.А. Ямалдинов, заместителем председателя — В.А. Апокин — заместитель председателя Федерации профсоюзов РБ. Следует отметить, что в состав МВК входит председатель РОБ «Роспрофавиа» А.И. Мельников.

Заседание Совета инспекций было проведено по результатам совместных проверок соблюдения законодательства об охране труда на трех авиационных предприятиях г. Уфы, которые являются одними из ведущих среди машиностроительных организаций по производству двигателей, агрегатов, приборов и другого оборудования. От уровня их развития во многом зависит не только дальнейший подъем промышленного производства в республике, но и здоровье значительного количества работников.

Проверки показали, что на этих предприятиях социальное партнерство между администрацией и профсоюзными комитетами находится на приемлемом уровне. Проводится целенаправленная работа в области улучшения условий и охраны труда: внедрена система управления охраной труда, проведены периодические медицинские осмотры работников с охватом 100%; систематически проводится ат-

тестация рабочих мест по условиям труда; по результатам аттестации, утверждаются мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах; службы охраны труда укомплектованы специалистами согласно штатному расписанию. Также на этих предприятиях созданы и работают посты общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Осуществляется непрерывный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда. За 2008 год уполномоченные профсоюза по охране труда этих трех предприятий приняли участие и провели самостоятельно свыше 2500 проверок, выявили порядка 3000 нарушений в области охраны труда, было выдано свыше 1000 представлений об устранении выявленных нарушений.

Безусловно, руководителями этих предприятий осознается вся необходимость сохранения жизни и здоровья своего персонала. Тем не менее, необходимо отметить, что во вредных и опасных условиях труда продолжают работать более 4000 человек. Неблагоприятные условия труда отражаются и на состоянии здоровья работников предприятий. Так, за 2005—2007 годы по ОАО «УМПО» зарегистрировано 33 случая профессиональных заболеваний, по ФГУП «УАПО» — 6 случаев. За 2008 год у 18 работников ОАО «УМПО» выявлены профессиональные заболевания.

Но одним из основных показателей состояния охраны труда все-таки является производственный травматизм. Анализ травматизма, частота и тяжесть несчастных случаев за последние четыре года также показывает, что существенных, революционных изменений в этой области не происходит. Основными причинами несчастных случаев, произошедших в 2005—2008 г.г., были недостаточная организация труда — 39%, недостаточное обучение безопасным приемам труда (неосторожные действия пострадавшего) — 30%, нарушение требований охраны труда — 21%.

Наличие негативных моментов не говорит о том, что на этих предприятиях плохо поставлена работа по охране труда, скорее всего, это указывает на необходимость искать новые подходы в решении проблем травматизма и профессиональных заболеваний, т. к. ресурс, заложенный в системе управления охраной труда, во многом себя исчерпал. Существующая система управления охраной труда, делающая ставку на расследование причин несчастных случаев на производстве с последующим анализом ситуации, нуждается в реформировании на принципиально новых началах, основанных не на реагировании на страховые случаи, как это имеет место быть сегодня, а на управлении профессиональными рисками повреждения здоровья работников.

Интересен в этом плане опыт работы одного из предприятий республики ОАО «Башнефтегеофизика». В августе 2008 года президиум Совета Федерации профсоюзов РБ рассмотрел на своем заседании практику работы руководства и профсоюзного комитета этого акционерного общества и рекомендовал их опыт к применению на других предприятиях республики.

На предприятии хорошо проработан вопрос организации управления охраной труда через систему управления профессиональными рисками. На каждом рабочем месте ведется учет всех возможных факторов, потенциально опасных для здоровья работника, документально оформленным «Реестром опасностей и рисков», которым определяется степень их вероятности и характер влияния на здоровье. Также предусматриваются корректирующие и предупрежда-



ТЕРРИТОРИЯ



Заседание президиума Совета Федерации профсоюзов

ющие мероприятия по снижению характера риска, применением соответствующих средств защиты, инструктажами, контролем за состоянием оборудования в целях сведения их до минимального уровня. Важно, что системой работнику отводится активная роль в оценке профессиональных рисков и мерах по их снижению путем соблюдения требований безопасного труда, а также внесения предложений по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте через карты безопасности. Устанавливается система обратной связи. Порядок работы с документами оформлен соответствующими нормативными актами предприятия, такими, как инструкция по планированию в целях идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками, инструкция о порядке применения «Карт безопасности», другими документами. Например, протоколом проверки состояния условий и охраны труда и промышленной безопасности, которым определен перечень возможных нарушений и их влияние на размер премии.

Внедрение системы охраны здоровья и безопасности труда в ОАО «Башнефтегеофизика» подтверждено международным сертификатом соответствия системе охранного менеджмента международному стандарту OHSAS 18001 и соответствует требованиям Руководства по системам управления охраной труда, разра-

ботанного Международной организацией труда. Кроме того, система подвергается ежегодному аудиту организацией, выдавшей сертификат.

Внедрение системы управления профессиональными рисками позволило этому предприятию, несмотря на наличие опасных производственных факторов, свести к минимуму производственный травматизм: в 2005 году имелось 4 несчастных случая, в 2006 — один, а в 2007 и 2008 годах удалось не допустить ни одного несчастного случая, хотя численность работающих на этом предприятии составляет свыше 3000.

Безусловно, профилем работы предприятия ОАО «Башнефтегеофизика» является геологоразведка нефтяных месторождений, а не машиностроение. Однако следует отметить, что эта система разрабатывалась как раз для предприятий, относящихся к машиностроительному комплексу. Многолетний опыт успешной работы в области охраны труда ряда европейских стран, внедривших на своих предприятиях систему контроля профессиональных рисков, приносит положительные результаты.

Разработка Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007, который вводится с 1 июля 2009 г. взамен ГОСТ Р 12.0.006-2002, также проводилась с использованием рекомендаций, изложенных в международном стандарте OHSAS 18001.

Конечно, сегодня представить себе производство без рисков весьма проблематично, да и не в этом цель системы. Целью должно быть умение правильно оценивать риски, и они должны четко осознаваться всеми участниками производственной деятельности, от рабочего до руководителя, и находиться под постоянным административно-общественным контролем.

На мой взгляд, как раз такой системы управления профессиональными рисками и не хватает предприятиям нашей отрасли.

Решением Совета инспекцией рекомендовано руководству ОАО «УМПО», ФГУП УАП «Гидравлика», ФГУП «УАПО» изучить опыт работы ОАО «Башнефтегеофизика».

В настоящее время службами охраны труда совместно с профсоюзными комитетами этих предприятий ведется работа по изучению системы контроля профессиональных рисков. В апреле 2009 года запланировано посещение ОАО «Башнефтегеофизика» для практического изучения нормативных документов, о которых было сказано выше.

По результатам изучения опыта работы этого предприятия в области охраны труда Республиканской организацией Башкортостана «Роспрофавиа» будут сделаны соответствующие выводы о необходимости разработки программы по внедрению аналогичной системы на предприятиях отрасли. ■

Соцпакет как метод мотивации

В соответствии с Уставом профсоюза цели и задачи первичной профсоюзной организации включают целый спектр вопросов, в том числе:

- оказание социальной поддержки членам профсоюза;
- участие в организации и проведении оздоровительных, спортивных, культурно-просветительных мероприятий;
- реализация прав на отдых и т.д.

Приоритетной задачей профсоюза, несомненно, остается сегодня достойная заработная плата.

Но добиться, чтобы она была справедливой и реальной, нам пока еще не удастся. А если и удастся, то не каждый член профсоюза считает это заслугой профсоюзного комитета. Вот почему профкомы не могут отказаться от расходования профсоюзных средств на социальные нужды своих работников.

Эта работа, несомненно, приносит свои плоды: член профсоюза оценивает материальную выгоду. Предпринимаемые шаги по предоставлению социальных льгот работникам позволяют профкому и в целом профсоюзу показывать (позиционировать) себя перед трудовым коллективом и администрацией предприятия в качестве сильной и уважающей себя организации.

Социальное направление в работе профкома для члена профсоюза понятно, наглядно, ощутимо и является «стимулятором» профчленства на данном отрезке времени для большинства работников.

Сворачивать это направление преждевременно. Сегодня как никогда работа профкомов должна быть многогранной, так как еще крепка «профсоюзная память», большой разброс среди членов профсоюза в уровне доходов, в социальном положении, в возрасте и интересах.

Вот и приходится избирательно, по каждой категории работ-



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

ников строить работу профкома, пытаясь «угодить» каждому, помочь конкретно, подтверждая правильность выбора, мотивируя профчленство. Однако, к большому сожалению, развить по своему усмотрению социальную работу нам не позволяет налоговое законодательство.

Профкомы оказались в тисках Налогового кодекса РФ: шаг влево, шаг вправо — нарушение финансовой дисциплины. Между тем, те средства из профсоюзных взносов, которые мы направляем на социальные нужды — это добровольные вложения работника из заработной платы, все налоги с которой уже уплачены.

Но если профком из перечисленных средств работника оплачивает путевку (туристическую или санаторно-курортную), опять взимается налог, и не какой-нибудь, а 26%. Для профсоюзного бюджета это — расточительство.

А практика показывает, что приобретение санаторно-ку-

рортных путевок, организация коллективного отдыха, культурных мероприятий, вручение подарков, призов — это конкретная мотивация профсоюзного членства.

Я убеждена, что социальная защита работников очень важна наряду с такими направлениями, как правовая защита и охрана труда. Работа профкомов не может быть однобокой.

Осознанное профчленство — это прагматичное решение, и оно, безусловно, подразумевает личный материальный интерес, который работник ощущает через социальные льготы.

И никуда не деться от того, что в мире рыночных отношений идея обязательно должна подкрепляться материально, а уровень социальной защиты обеспечиваться не только достойной заработной платой, но и весомым социальным пакетом.

Дорогие коллеги, а каково ваше мнение по данной теме? ■

Ульяновск стал ближе к Воронежу

В связи с разработанной стратегией ОАК по объединению авиастроительных предприятий, производящих отечественные гражданские самолеты, недавно в Воронеже на ВАСО побывала делегация ульяновского авиазавода «Авиастар – СП». В числе гостей – исполнительный директор «Авиастара» С.Г. Дементьев, директор по производству А.И. Дюков, председатель профкома Н.М. Ерахтина и другие.

Впечатлениями от рабочей поездки делится Нина Михайловна Ерахтина:

– Наш визит, бесспорно, прошел в заданных рамках кооперации двух предприятий, которые отныне становятся не просто партнерами, но и фактически начинают работать как единое целое. В рамках служебных обязанностей мы довольно часто общаемся по телефону с председателем профкома ВАСО Анатолием Ивановичем Башкиревым. Но, бесспорно, живое общение дает более продуктивные результаты... В первую очередь нас интересовали такие вопросы, как выплата зарплаты, организация питания работников завода, медобслуживание, вопросы отдыха, занятия спортом, культурного досуга, социальной поддержки ветеранов и ряд других. Словом, все то, чем обязана заниматься любая профсоюзная организация. Мы побывали в некоторых цехах и довольно откровенно поговорили, как говорится, «за жизнь» со многими рабочими. О вашей профсоюзной организации от рабочих получили весьма положительные отзывы, хотя мы специально не выбирали работников для беседы, а подходили к первым попавшимся. Наверняка, все так и



есть, об этом говорит такой красноречивый факт: из числа работающих на предприятии более 90 процентов являются членами профсоюза. В этом плане ульяновскому профкому необходимо включать скрытые резервы работы с людьми и подтягиваться к той численности, которая имеется на ВАСО. В беседе с Башкиревым мы обсудили ряд существенных вопросов, которые в равной степени важны для обеих профсоюзных организаций.

В заключение хочу сказать о том, что с приходом в качестве

гендиректора на наш завод М.Н. Шушпанова (до Ульяновска Михаил Николаевич возглавлял ОАО «ВАСО»), вопрос о кооперации авиастроителей ставится во главу угла, и с нашей стороны, как профсоюзной организации, будут предприниматься все позитивные действия для того, чтобы всемерно содействовать такому сближению. ■

Центр общественной информации и печати ОАО «ВАСО»



Профилактика плюс анализ – основа безопасности

С 1 февраля 2005 года Белокалитвинское металлургическое объединение входит в состав крупнейшей в мире компании «Алкоа». Компания имеет бизнес в 44 странах мира, где на 350 предприятиях трудятся около 124 тысяч человек.

Предприятие является монополистом в России по производству длинномерной прокатной продукции. Продукция предприятия нашла применение при создании практически всех изделий авиационной и космической техники, которая изготавливается в России и странах СНГ. Объединение изготавливает изделия, которые по химическому составу, точности геометрических размеров, уровню механических свойств соответствуют требованиям стандартов США, Германии и Англии. Благодаря этому потребителями продукции являются фирмы из многих стран мира, в том числе самых развитых: «Алюзинген», «Штандарт-металлверке», «Докаш» (Германия), «Норск Гидро» (Норвегия), «Меркур трейдинг» (Италия), «Изополи» (Турция), «Хантер Дуглас» (Нидерланды), «Анкол» (Польша) и многие другие.

Сегодня на предприятии проходят сложные процессы интегрирования в бизнес-систему предприятий «Алкоа». Перед коллективом стоит задача: за три года довести уровень производительности до стандартов и объемов, которые достигнуты на других промышленных объектах кампании. Наряду с крупными вложениями в производство и кадры, «Алкоа» будет инвестиро-

вать средства и в социальную сферу.

Предприятие ожидают большие перемены. И это уже ощущается по успешно проводимым в цехах мероприятиям по комплексному обслуживанию оборудования, улучшению качества, увеличению объемов, улучшению экологических параметров и поддержанию производства, т.е. обеспечению стабильной и безаварийной работы существующих мощностей, обеспечению безопасных условий труда.

С этой целью на предприятии создана дирекция по охране труда, здоровья и экологии (ДОТЗиЭ).

Кроме того в каждом цехе работают инженеры (менеджеры) по охране труда, от одного до трех человек, в зависимости от численности подразделения.

Сегодня на предприятии контролируют вопросы охраны труда 17 инженеров по ОТ, 32 уполномоченных по ОТ и комитет по ОТ в количестве 8 человек.

В 2008 году введено в действие утверждённое в установленном порядке положение «Политика, ценности, ответственность, участие» П-ОТЗиЭ-25-08.

Положение включает в себя такие основные аспекты, как:

- Промышленная политика;
- Ценности в сфере охраны окружающей среды, здоровья и технику безопасности, их роль в общем плане развития предприятия;
- Ответственность за охрану окружающей среды, здоровья и технику безопасности;



А. А. Медведев, технический инспектор труда профсоюза в г. Белая Калитва

- Участие в деятельности по охране труда, здоровья и экологии;

Цель положения – интегрировать управление системой охраны труда, здоровья и экологии в управление бизнесом и производством для обеспечения эффективных мероприятий в сфере охраны окружающей среды, безопасности труда и защиты здоровья работников неотрывно от рыночных и экономических аспектов.

Реализация данного положения требует серьезных финансовых вложений. В этой связи ежегодно компания затрачивает на охрану труда более 40 миллионов рублей (в расчете на одного работника более 15 тысяч рублей).

В нашей стране сформировалось не совсем правильное отношение к оценке производственного травматизма. В соответствии со сложившейся практикой расследования и учёта несчастных случаев на производстве, основной акцент делается на смертельные и тяжёлые несчастные случаи, меньший – на лёгкие травмы, и совсем не принимаются во внимание (не расследуются и не учитываются) микротравмы, следовательно, не анализируются опасные факторы и риски.

Структура ДОТЗиЭ



ПЕРВИЧКА

Со сменой собственника, на предприятии проводится жёсткая политика в расследовании несчастных случаев. Расследуются несчастные случаи, как с потерей, так и без потери трудоспособности.

Сегодня «рыночные преобразования» поставили дирекцию по охране труда, первичную профсоюзную организацию, комиссию профсоюзного комитета по охране труда, да и весь профсоюзный актив перед настоятельной необходимостью по-новому оценивать ситуацию в области охраны труда, здоровья и экологии.

Руководство компании и профсоюзный комитет считают, что любого происшествия можно избежать. Поэтому каждый случай необходимо расследовать и проводить корректирующие мероприятия во избежание повторения происшествия.

Требование компании — расследовать, отслеживать и предоставлять информацию по различным категориям происшествий, как приведшим, так и не приведшим к травме. Это такие категории, как:

- Медицинское лечение.
- Ограничение трудоспособности.
- Потеря трудоспособности.
- Происшествия, не повлекшее за собой травму.
- Серьёзное происшествие.
- Происшествия вне работы.

На предприятии внедрен порядок расследования происшествий, который включает в себя следующие моменты:

— Расследование незначительного происшествия (не классифицированного по законодательству РФ как приведшее к несчастному случаю с ограничением или потерей трудоспособности) проводит комиссия, назначаемая руководителем подразделения. В состав комиссии в обязательном порядке входит представитель профсоюза — это председатель цеховой профсоюзной организации или уполномоченный по охране труда.

— Расследование происшествия, приведшего к несчастному случаю (с ограничением или с потерей трудоспособности) проводит комиссия, назначаемая генеральным директором предприятия. В состав комиссии могут войти руководители подразделений, инженеры по охране труда подразделений, представители отдела охраны труда, технические и другие специалисты, представители профсоюзного комитета.

При расследовании несчастного случая комиссией, на основании собранных данных, проводится анализ всех факторов производственной деятельности для определения главной и сопутствующих причин, приведших к несчастному случаю.

При этом анализируются:

- Окружающая обстановка (состояние рабочего места).

- Состояние оборудования.
- Состояние материалов, инструментов, приспособлений.
- Методы работы.
- Человеческий фактор.

Проводя всесторонний анализ ситуации, предшествующей и приведшей к несчастному случаю, комиссия определяет причины несчастного случая. На основании анализа причин несчастного случая комиссия разрабатывает корректирующие неотложные мероприятия (технические, организационные) по их устранению, намечает сроки их выполнения и ответственных за выполнение.

Выполнение мероприятий, разработанных по результатам расследования несчастного случая, контролируется руководителем подразделения, где произошёл несчастный случай, либо ответственным лицом им назначенным.

Расследование несчастных случаев, не подлежащих регистрации (оказание первой медицинской помощи, происшествие? не приведшее, но которое могло привести к травме) проводится комиссией, назначаемой руководителем подразделения, с составом участников, аналогичным составу комиссии, назначаемой при расследовании регистрируемых несчастных случаев.

Инженер по охране труда, уполномоченный руководителем подразделения, который контролирует выполнение корректирующих мероприятий, разработанных по результатам расследования несчастного случая, и регулярно отслеживает их выполнение (на основании акта формы Н-1 и формы, разработанной компанией), по результатам делает отметку об их выполнении. Информацию о выполнении мероприятий он сразу же направляет в дирекцию охраны труда ДОТЗиЭ. В случае невыполнения мероприятия в установленный срок этот работник ставит в известность руководителя подразделения и отдел охраны труда.

Все несчастные случаи обсуждаются на оперативных совещаниях и рабочих собраниях в коллективах. В случае необходимости проводятся дополнительные инструктажи с работниками, к которым несчастный случай имеет или может иметь непосредственное отношение. Результаты расследования несчастных случаев размещаются на



Цех №17, комната приема пищи

информационных стендах в подразделениях.

Комиссия профсоюзного комитета по охране труда ведет учет и контроль, делает анализ несчастных случаев и мероприятий, намеченных для устранения факторов, допускающих повторение несчастного случая.

Анализ показал, что самое большое количество несчастных случаев происходит во второй половине месяца (с 1 по 15 число — 36 несчастных случаев, а с 16 по 31 число — 55). Этот факт говорит о том, что интенсивность работы во второй половине месяца выше, и, соответственно, делается вывод: необходимо распределять выполнение заказов более равномерно. Также комиссией было отмечено, что наибольшее количество несчастных случаев происходит в зимний и весенний периоды года.

Если проанализировать травмы, которые произошли за последние годы, то можно увидеть, что во вторник травм было больше, чем в остальные дни недели.

В 2008 году эту информацию довели до сведения всех работников предприятия, обратив внимание, что всем необходимо быть предельно внимательными при выполнении порученной работы, особенно во вторник.

Весь этот комплекс мер, направленный на предупреждение травматизма, дал положительный результат — на предприятии в 2008 году произошло 16 несчастных случаев, все случаи относятся к категории легкой степени производственных травм:

- 10 случаев — падения (это падения по гололёду, на не ровном полу, на ступеньках или оступились)

- 6 случаев — удар предметом или разлетающихся частей оборудования.

Сотрудники предприятия и профсоюзный комитет понимают и поддерживают ценности, политику и принципы в области охраны труда, здоровья и экологии:

- Мы все несём ответственность за нарушение политики по охране труда, здоровья и экологии

- Мы будем усердно работать, чтобы предотвратить возможные несчастные случаи

- Вместе мы внедрим в практику качественное управление охраной окружающей среды, профсанитарией и техникой безопасности

- Мы будем соблюдать все соответствующие законы, правила и рекомендации, а также разрабатывать и при необходимости применять более жёсткие внутренние стандарты для выполнения политики «Алкоа» в отношении охраны окружающей среды, здоровья и техники безопасности

- Мы будем подвергать регулярной проверке наши производственные процессы, и доводить результаты проверок до всеобщего сведения

- Мы будем сообщать о нашей деятельности

- Мы будем поддерживать восполнение и ответственное использование природных ресурсов, а также энергосбережение

- Мы будем поставлять безопасную и заслуживающую доверия продукцию и услуги

Информация о несоответствиях и потенциально опасных случаях направляется на другие предприятия «Алкоа» для принятия мер по предотвращению возможных повторений. Т.е. идёт постоянный обмен информацией по вопросам охраны труда для использования «наработок» всех предприятий, входящих в компанию «Алкоа».

Для внедрения новых программ по охране труда, здоровья и экологии на предприятии с 2006 года и по настоящее время организованы и работают группы по направлениям:

- ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ПАДЕНИЙ
- ЭЛЕКТРОБЕЗОПАСНОСТЬ
- ЗАМКНУТЫЕ ПРОСТРАНСТВА
- МАШИННОЕ ОГРАЖДЕНИЕ
- РАСПЛАВЛЕННЫЙ МЕТАЛЛ
- БЕЗОПАСНОСТЬ ПОДРЯДНЫХ РАБОТ
- СВОБОДНОЕ ПОДВИЖНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ
- ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ
- БЕЗОПАСНОСТЬ КРАНОВОГО ХОЗЯЙСТВА
- ЧЕРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ
- ОГНЕВЫЕ РАБОТЫ
- СИСТЕМЫ СГОРАНИЯ
- ОБРАЩЕНИЕ С ОПАСНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ
- ПРОМЫШЛЕННАЯ ГИГИЕНА
- ЭРГОНОМИКА

Совещания каждой из групп проходят ежемесячно (по меньшей мере, 8 совещаний в год). Директор по охране труда, здоровья и экологии направляет членам группы протокол и повестку дня совещания, за неделю до даты совещания, для того, чтобы члены группы могли предложить внести изменения в протокол и повестку дня.

Стандартная повестка дня выглядит следующим образом:

- Показатели по травматизму и инцидентам;
- Новая информация по планам мероприятий;
- Информация от команд бизнес-единиц подразделений;
- Информация от групп;

Статистика по годам. Травмы по дням недели (с 2001 по 2007 г.)

Годы	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Суббота	Воскресенье
2001	2	6	4	0	1	1	0
2002	1	4	2	3	1	1	0
2003	3	1	2	0	0	2	2
2004	1	2	1	1	1	1	1
2005	3	4	1	1	5	3	0
2006	1	3	1	2	3	2	1
2007	1	5	3	3	0	1	0
Итого	12	25	14	10	10	11	4

ПЕРВИЧКА



Цеховой стенд на БКМПО

- Новые дела и вопросы;
- Следующее совещание.

Все программы предприятия разрабатываются и пересматриваются в соответствии с требованиями стандартов безопасности труда компании «Алкоа» и стандартов безопасности труда России.

Хотелось бы добавить, что люди — это важнейшая составляющая бизнеса. Поэтому система охраны труда, которая внедряется на предприятии ОАО «Алкоа Металлург Рус», направлена на то, чтобы работники оставались здоровыми и невредимыми. Профсоюзный комитет поддерживает политику компании «Алкоа» — «...работать ответственно, соблюдая правила техники безопасности, относясь с уважением к окружающей среде и здоровью сотрудников, клиентов и сообществ, где мы работаем. Мы не поступимся ценностями охраны окружающей среды, здоровья и правилами техники безопасности ради выгоды или расширения производства...».

Все работники предприятия неукоснительно соблюдают требования политики компании в области охраны труда, поддерживают высокий уровень безопасности труда на своих рабочих местах и принимают активное участие в мероприятиях по усовершенствованию аспектов данной политики.

На предприятии с 2005 года действует методика выявления опасностей любым работником предприятия (от генерального директора до рабочего). При вы-

явлении опасности (либо в состоянии оборудования, рабочего места, либо в поведении сотрудника) работник предприятия заполняет специальную форму с указанием самой опасности и передает эту форму своему непосредственному руководителю, который обязан своевременно отреагировать на это несоответствие. Всё систематизируется, доводится до руководителя подразделения, который через инженеров по охране труда контролирует ход устранения опасности.

Ежегодно на предприятии ОАО «Алкоа Металлург Рус» выходит приказ по созданию комплексной комиссии, основной целью которой является комплексная проверка подразделения. В состав данной комиссии включается и представитель профсоюзного комитета.

Комиссия совместно с руководителями подразделения обследует состояние зданий и сооружений, начиная с санитарно-бытовых помещений и заканчивая головным оборудованием и подвалами. По итогам проверки составляется акт комплексной проверки, в котором отмечаются мероприятия и сроки по устранению выявленных нарушений.

Такие проверки дают положительный эффект в части обеспечения отличного технического состояния как головного оборудования, так и санитарно-бытовых помещений цехов.

В этом направлении большой вклад вносит комиссия по охране

труда, созданная при профкоме ОАО «БКМПО».

Так, в 2008 году были проведены проверки:

- санитарно-бытовых помещений плавленно-литейного цеха, которые находились в ужасном состоянии. Сегодня практически уже закончен их ремонт;

- прокатного производства по вопросу обеспечения работников спецодеждой. Был сигнал, что отсутствует спецодежда 52 размера 2 роста. На момент проверки ситуация изменилась, и работники получили спецодежду соответствующего размера;

- обеспечения электрогазосварщиков спецодеждой;

- обеспечения цехов и подразделений бутылированной питьевой водой;

- выполнения мероприятий коллективного договора по охране труда на 2008 год.

- состояния санитарно-бытовых помещений и мест для приема пищи работников теплотехнического цеха;

- соблюдения сроков расследования несчастных случаев и оформления актов по форме Н-1.

На заседания профсоюзного комитета приглашались руководители тех подразделений, где имелись подобные факты и рассматривались все несоответствия, выявленные комиссией.

Все несчастные случаи рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета, и в каждом случае комиссией была определена степень вины пострадавшего.

На общезаводских совещаниях по охране труда под председательством генерального директора ежемесячно рассматривается ход выполнения мероприятий по устранению рисков и других опасностей в каждом подразделении.

Наряду с этим, начиная с 2008 года, на регулярной основе в каждом подразделении начали проводиться мероприятия под названием «В поисках безопасности», целью которых, совместно с непосредственными исполнителями работ, является поиск путей устранения выявленных несоответствий. Это так называемый взгляд со стороны.

И это далеко не полный перечень инициатив и работ, которые направлены на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и которые проводятся на регулярной основе и дают положительный результат. ■

Через кризис – вместе

Закончился 2008 год, и в связи с этим нужно подвести итоги работы, сделать выводы и в соответствии с ними планировать новые мероприятия.

14 марта на ОАО «СЭГЗ» был заключен новый коллективный договор (КД) на 2008 – 2010 годы. С полной ответственностью могу утверждать, что он для работников значительно лучше, чем предыдущий, так как включает в себя больше льгот, размеры пособий и вознаграждений выросли, появился новый раздел «Работа с молодежью». В обсуждении наиболее спорных вопросов на заседании двухсторонней комиссии участвовал заведующий отделом социально-трудовых отношений аппарата Центрального Комитета профсоюза В.В. Курепин.

КД формировался с учетом проекта Федерального отраслевого соглашения (ФОС) на 2008 – 2010 годы, а его заключение оттянулось на конец I квартала в связи тем, что подписано ФОС было в самом конце 2007 года. Знаю о том, что процесс согласования ФОС на всех этапах был сложным, но, тем не менее, считаю, что для достижения наибольшего эффекта и своевременного заключения КД на предприятиях в будущем необходимо планировать подписание, регистрацию и процесс присоединения работодателей к ФОС до конца 2010 года.

До заключения КД сторона работодателя двухсторонней комиссии по КД ОАО «СЭГЗ» приняла решение отказаться от присоединения к ФОС, официально мотивируя это двумя факторами. Первое – невозможность выполнения пунктов, касающихся финансирования за счет прибыли работодателя, т.к. на начало 2008 г. имеются просроченные обязательства предприятия перед его работниками более чем по 250 договорам самозастроя по предоставлению жилой площади. И второе – это нежелание распространять социальные льготы и гарантии, предусмотренные соглашением, только на членов профсоюза. Сторона же работников



С. Коротков,
председатель профсоюзной организации ОАО «СЭГЗ»

на этапе консультаций по вопросу присоединения к ФОС констатировала, что по большей части пунктов, относящихся к обязанностям работодателя, возможность исполнения имеется, и присоединение к ФОС улучшит взаимоотношения между администрацией предприятия и профсоюзной организацией в рамках социального партнерства.

Протокол консультаций с отказом от присоединения к ФОС был отправлен в Москву, но, несмотря на все это, нам удалось включить многие пункты ФОС в наш КД. Позднее сторона работников в качестве компромисса официально предложила работодателю еще раз пересмотреть позицию и присоединиться к ФОС частично, за исключением тех пунктов, которые обязывают работодателя к дополнительным расходам из прибыли, но, к сожалению, на наше предложение ответа не последовало.

В дальнейшем в течение II и III кварталов 2008 года работа по за-

щите прав членов Профавиа строилась только в соответствии с КД, пока на ОАО «СЭГЗ» не поступило письмо из Министерства промышленности и торговли РФ за подписями директора Департамента авиационной промышленности В.И. Бабкина и председателя Профавиа Н.К. Соловьева, информирующее о том, что ФОС на ОАО «СЭГЗ» все-таки распространяется. Несмотря на это, предложения профкома о распространении льгот, прописанных в КД сверх законодательства, только на членов Профавиа во избежание развития социального иждивенчества, не находят понимания. Между тем, эти предложения в условиях финансового кризиса становятся все более актуальными, т.к. 40% работников не являются членами профсоюза, в основном по причине нежелания платить взносы (т.к. и работодатель, и профком обязаны исполнять все условия КД по отношению ко всем работникам, не обращая внимания на

профчленство), а за счет внедрения предложений можно произвести экономию финансовых средств, так необходимых в настоящее время.

Наши предложения не рассматриваются, скорее всего, с целью не допустить усиления позиции профсоюзной организации. Ведь с сильной профорганизацией приходится считаться, а если она слабая, то и КД можно заключить чисто формальный, и следить за его исполнением можно примерно так же. Там, где слабые профорганизации, работники вспоминают про КД один раз в год, на конференции по подведению итогов, а потом снова забывают про него в течение года. Там же, где работают сильные профлидеры, КД перезаключается ежегодно, а отчеты о ходе его выполнения заслушиваются еженедельно. Есть и в нашем профсоюзе такие организации, членство в них на высоком уровне. А там, где коллективы предприятий ослаблены большим процентом социальных иждивенцев, пользующихся всеми благами, которые отстаивает профсоюз, там собственники

предприятий посредством влияния на работодателей постепенно добиваются нейтрализации профорганизаций. И тогда уже ни о какой демократии говорить не приходится. Не зря наш лозунг «Сильные профсоюзы – развитое демократическое общество» одинаков во всем мире.

Как показывает соцопрос, проводимый на нашем предприятии второй год, удовлетворенность работой профкома повысилась, и как следствие, профчленство с момента выборов нового состава (2,5 года) увеличилось на 12%. Тем не менее, многие и на нашем предприятии относятся к коллективному договору как к формальности, а большая часть работников даже ни разу не читали его – а зря, ведь коллективный договор – это основной инструмент, с помощью которого профком выполняет свою главную функцию – защищает права работников. Для того чтобы этот инструмент был доступен для всех, мы разместили его на профсоюзных стендах обеих проходных завода. С отчетом о выполнении коллективного договора за год любой работник может ознакомиться, став участ-

ником конференции, которая проходит в первом квартале года, следующего за отчетным, или прочитав очередной номер заводской газеты «Наша жизнь».

В связи с тем, что в свое время законодательство изменилось не в пользу профсоюзов, для усиления привлекательности профчленства приходится разрабатывать новые мероприятия. Так, с начала 2007 года путевки в заводской санаторий-профилакторий «Озон», которые согласно КД обходятся любому работнику в размере 10% ее стоимости, для членов профсоюза за счет профбюджета стали удешевляться еще больше. Причем размер удешевления зависит от профсоюзного стажа. А с начала 2008 года стали удешевляться путевки и в другие учреждения санаторно-курортного лечения. Во время детских летних каникул члены профсоюза, отправляющие своих детей в оздоровительные лагеря, также получили дополнительную материальную компенсацию за приобретенные путевки.

В трудную минуту многие работники обращались в свои



Идет заседание президиума профкома ОАО «СЭГЗ»

профсоюзные цеховые комитеты за материальной помощью. В связи с влиянием мирового финансового кризиса на экономику завода и, как следствие, на доход каждого работника, принято решение увеличить фонд материальной помощи в 2009 году в два раза. С положением «О Фонде материальной помощи» можно ознакомиться на профсоюзных стендах подразделений.

Несмотря на то, что на начало года профчленство среди молодежи составило всего 40%, по просьбе Совета молодежи средства на проведение молодежных мероприятий выделялись. Учитывая, что 2009 год объявлен в России Годом молодежи, а также рекомендации Центрального Комитета Профавиа, и в связи с ростом профчленства среди молодых работников ОАО «СЭГЗ» (на конец 2008 года — 53,5%) принято решение увеличить эти расходы более чем в три раза.

При непосредственном участии профкома, помимо традиционных мероприятий, в культурно-массовую жизнь коллектива в ушедшем году внесены новшества. Проведена акция по сбору книг из домашних библиотек работников с последующей передачей в детскую библиотеку микрорайона, прилегающего к заводу. В преддверии начала учебного года организовано торжественное мероприятие «Здравствуй, школа!», на котором будущим первоклассникам вручались ранцы с изображением логотипов ОАО «СЭГЗ» и Профавиа со школьными принадлежностями. После очередной поездки профактива по обмену опытом на ФГУП «Воткинский завод» было принято решение организовать конкурс «Заводчанка-2008». В связи с проведением Года семьи стали доброй традицией семейные походы членов профсоюза в Киноцентр, Сарапульский драмтеатр, поездки в Ижевский цирк. При этом билеты для членов профсоюза реализовывались либо бесплатно, либо со значительным удешевлением. Также приятным сюрпризом для членов профсоюза стало вручение «сладких» подарков в связи с социальными и профессиональными праздниками.

Конечно, все это дает свои плоды, и некоторые работники хотят, чтобы таким мероприятиям уделялось еще больше времени, но я лично считаю, что основную

долю рабочего времени надо уделять вопросам защиты прав членов профсоюза. Особенно актуально это сейчас, в период финансового кризиса, который дошел до каждого предприятия. В связи с тем, что на большинстве предприятий сократились заказы, возникли трудности с оформлением банковских кредитов и выросла ставка по их предоставлению, работодатели вынуждены искать источники экономии. В то же время с нас, профлидеров, никто не снимал основных обязанностей.

Для того чтобы выйти из этой сложной ситуации с достоинством, администрация каждого предприятия должна обязательно совместно с профкомом продумывать все вопросы, касающиеся условий труда работников. Мы же, профсоюзные работники, если видим, что работодателем принимаются все возможные меры по обеспечению нормальных условий труда, но в силу обстоятельств прежний уровень недостижим, должны относиться к этому с пониманием. Поэтому когда на нашем предприятии в начале IV квартала 2008 г. встал вопрос о возможном массовом сокращении работников, многие предцехкомы, проработав предварительно его в коллективах, пришли к выводу, что уж лучше сократить рабочее время. А до вступления в действие с 1 января 2009 года приказа о четырехдневной рабочей неделе профком совместно с заводской администрацией проводил разъяснительную работу о том, что в связи с резким сокращением заказов солидарное написание заявлений большинства работников, в т.ч. генерального директора и всех его заместителей, на предоставление административного отпуска — единственный выход избежать массового сокращения.

Так в преддверии Дня народного единства, последовав примеру руководителей, подавляющее большинство работников написали заявления о предоставлении административных отпусков по четыре дня в ноябре и три — в конце декабря.

Наше предприятие помимо того, что производит основную продукцию для летательных аппаратов, большой объем загрузки имеет от производства компонентов для автомобилей. Поэтому новость о том, что АО «Авто-

ВАЗ» начнет работу только со 2 февраля, явилась неприятным сюрпризом. Если бы можно было за два месяца предугадать это событие, оформили бы «трехдневку» на январь. В итоге снова пришлось садиться за стол переговоров.

Понятно, что подавляющему большинству работников выйти на работу 12 января было нецелесообразно. Производить продукцию заранее, зная, что она пролежит на складе больше месяца (где уже хранится месячный запас) и не принесет в текущем месяце доходов, которые необходимы для выплаты заработной платы работникам, которые произведут эту продукцию, да еще заплатить за все виды энергии, которая будет израсходована при ее производстве — это просто губительно для предприятия. Администрацией был предложен вариант выйти на работу с 19 января, а на период с 12 по 15 написать опять же всем солидарно заявления. Но в этом случае, учитывая, что предприятие уже перейдет на режим четырехдневной рабочей недели, количество рабочих дней в январе составит всего 8, какую же тогда заработную плату получают работники в феврале? Пришли к следующему компромиссу. Даем согласие на выход с «каникул» 19 января, проводим разъяснительную работу в коллективах подразделений о необходимости написания заявлений на предоставление административного отпуска на четыре дня, учитывая обещание работодателя о начислении максимально возможной премии за январь, даже в случае невыполнения плановых показателей, и при условии, что на оставшиеся два недели января, а также последние недели февраля и марта приказ о «четырехдневке» не распространяется.

Надо сказать, что даже после всех этих компромиссных решений без сокращения (преимущественно работников пенсионного возраста) все равно не обошлось. Но в первом случае в IV квартале 2008 года количество уволенных по сокращению работников удалось минимизировать с первоначально обозначенных в приказе 53 человек до 30, а спустя три месяца (согласно КД не более 1% в течение 90 дней) — 44 человек. При этом от большинства пенсионеров — членов

профсоюза мы получили согласие и понимание, а они в свою очередь — полагающуюся согласно КД компенсацию.

Предварительный расчет, проведенный профкомом в отношении низкооплачиваемой категории работников, показал, что уровень их заработной платы в условиях четырехдневной рабочей недели может опуститься ниже прожиточного минимума (ПМ), что противоречит КД. Несмотря на убеждения высококвалифицированных специалистов некоторых заводских служб, о том, что закон в этом случае не нарушается и оплата согласно ст. 93 ТК РФ должна производиться пропорционально отработанному времени, а также учитывая их мнение о необъективном и предвзятом трактовании законов профсоюзными юристами, мы заручились официальной поддержкой руководителя Государственной инспекции по труду в УР и доказали, что статья 93 в данном случае не подходит, и пункт КД об установлении уровня заработной платы не ниже ПМ необходимо выполнять, даже если рабочая неделя сокращена. Таким образом, в расчетных листах у некоторых работников появилась статья о доплате до уров-

ня ПМ. Жаль только, что потом от этой мизерной суммы государством все равно взимается подоходный налог.

Прочитав эту статью, кто-то может упрекнуть профком ОАО «СЭГЗ» в сговорчивости с работодателем и излишней уступчивости, но принимать решения в сегодняшних условиях совсем не просто. Принять позицию стороннего наблюдателя и говорить о том, что сокращение заказов, увеличение процентной ставки по кредитам или сложности с их оформлением — это проблемы работодателя, и то, как они решаются, профком не интересует — на мой взгляд, в корне неправильно. Если занимать такую позицию и не искать совместно каких-то оптимальных компромиссных решений, то это может привести к тому, что у работодателя не останется другого выхода, кроме массового сокращения работников или снижения уровня зарплаты ниже ПМ, а это недопустимо. И в этом случае, по мнению многих работников, большая часть вины ляжет на профком.

Неплохо было бы, если бы не только работодатели и профсоюз искали компромиссы между собой, но еще и государство реально помогло. К сожалению,

пока ни какой помощи мы не наблюдаем. В СМИ уже который месяц публикуются заявления, о том, что государством будет оказана помощь и оборонке, и автопрому, что банкам выделены беспрецедентные суммы для предоставления кредитов предприятиям реального сектора экономики. Но автомобили «АвтоВАЗа» как стояли до Нового года не проданными, так стоят и до сих пор. Как росла процентная ставка по кредитам, так и растет. Как был бензин очень дорогим, так и остается. И если ситуация не изменится, то вполне возможно, что ни старания заводской администрации по поиску дополнительных заказов, ни компромиссы со стороны профкома хороших результатов не принесут. И тогда массового сокращения не избежать.

Но не надо отчаиваться, надо работать. А если нас не слышат, то нужно снова выходить 1 мая на улицы всей страной, и не для того, чтобы праздновать, а для того, чтобы громче требовать более решительных действий от наших руководителей, чтобы все видели от профсоюзов не только поддержку действий правительства во внешней политике, но и заботу о трудовом народе. ■



Основа успеха – системный подход

Завод электроагрегатного машиностроения (ООО «СЭПО-ЗЭМ») – базовое предприятие Саратовского электроагрегатного производственного объединения, которое в 2009 году отметит свой 70-летний юбилей.

Сегодня это динамично развивающееся предприятие военно-промышленного комплекса страны, производящее более 200 наименований продукции для нужд российской авиации, автомобилестроения, а также товары народного потребления, в числе которых холодильники и морозильники «Саратов».

В 2003 году предприятие получило официальный статус «Лидер бизнеса Поволжья».

Наряду с производственной деятельностью администрация предприятия во главе с директором Е.П. Резником рассматривает ведение социально-ответственного бизнеса как один из приоритетов в своей деятельности. И в этом плане в последнее время ООО «СЭПО-ЗЭМ» заслуженно и прочно завоевало позиции одного из лучших предприятий в своём регионе.

Одним из главных направлений работы является охрана труда, создание здоровых и безопасных условий на рабочих местах. В этих вопросах выработан системный подход.

Так, приказом директора введены в действие два стандарта предприятия – «Положение об отделе охраны труда», где определены основные обязанности и права отдела охраны труда, ответственность начальника отдела, взаимоотношения отдела охраны труда со всеми подразделениями предприятия, и СТП «Организация работы по охране труда на предприятии», в котором определена политика в области охраны труда, цели и задачи, показатели по охране труда, методика их подсчета, а также права, обязанности и ответственность всех руководителей предприятия, их заместителей, руководи-

телей структурных подразделений, рядовых работников и уполномоченных по охране труда от профсоюзной организации. Оба стандарта согласованы с первичной профсоюзной организацией предприятия. Все подразделения предприятия закреплены за инженерами по охране труда. Права, обязанности и ответственность инженеров установлены в их должностных инструкциях.

Сегодня на предприятии существует система управления охранной труда, включающая в себя трёхступенчатый контроль за её состоянием. Согласно этой системе, первая ступень проводится ежедневно перед началом смены мастерами производственных участков совместно с общественными инспекторами.

Вторая ступень контроля осуществляется комиссией возглавляемой начальником подразделения, – один раз в неделю. Замечания, выявленные в ходе проведения первой и второй ступеней, отражаются в журналах с указанием сроков устранения и ответственных исполнителей.

Комиссию третьей ступени контроля возглавляет технический директор М.В. Якушев. В её состав входят главный энергетик, главный эколог, главный механик, главный металлург, главный технолог, начальник отдела охраны труда и представитель профсоюзной организации.

Техническим директором утверждаются ежегодные графики обследования состояния охраны труда всех структурных подразделений предприятия. По результатам обследования составляются акты и мероприятия по устранению выявленных нарушений.

Каждый первый четверг месяца проводится совещание со всеми руководителями структурных подразделений, где заслушиваются отчеты главных специалистов о проделанной работе, выполнении мероприятий, предусмотренных коллективным договором, предписаниями, приказами



С. Шарова, начальник ООТ ООО «СЭПО-ЗЭМ», технический инспектор труда Профавиа в Саратовском регионе

и другими документами, касающимися охраны труда.

Важной составляющей комплексного подхода к охране труда является совершенствование знаний в этой области.

По утверждаемому директором предприятия плану отделом охраны труда совместно с отделом по развитию персонала проводится обучение работников предприятия и уполномоченных по охране труда, аттестация и переподготовка с выдачей удостоверений установленного образца.

Большое внимание уделяется оздоровлению работников. Корпоративная программа «Здоровье» предусматривает комплексный подход с снижением заболеваемости, оздоровлению работников, профилактике травм и профзаболеваний.

Для оказания медицинской помощи на предприятии круглосуточно работает медпункт. Все обращения по травмам и микротравмам регистрируются в журнале, о них незамедлительно сообщается в отдел охраны труда, где они также заносятся в специальный журнал регистрации.

Все несчастные случаи расследуются и учитываются в соответствии с законодательством РФ. Кроме того, начиная с 2007 года,

ПЕРВИЧКА

на предприятии расследуются микротравмы с составлением актов и принятием корректирующих и предупредительных мероприятий для устранения выявленных причин.

В целях возмещения морально-го вреда пострадавшим от несчастных случаев на производстве приказом директора предприятия, кроме страховых выплат, осуществляемых ФСС РФ, неоднократно выплачивались дополнительные единовременные пособия.

На предприятии сложилась определённая система работы с «вредниками».

В соответствии со статьей 213 ТК РФ и пунктом 4.4 коллективного договора работники предприятия, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят предварительные и периодические осмотры за счёт предприятия. Ежегодно по согласованию с ТУ Роспотребнадзора по Саратовской области составляется поименные списки данной категории. Для этих целей на территории предприятия оборудовано пять кабинетов для врачей узких специальностей, в 2008 году периодический медосмотр прошли 1828 работников, из них 912 женщин. Медицинское обследование «стажированных» работников проводится в клинике профпатологии и гематологии, где по медицинским показаниям прошли стационарное лечение 27 человек. По результатам медосмотров составляется заключительный акт установленного образца. На проведение углублённых медосмотров Саратовским региональным отделением ФСС РФ предприятию выделены средства в сумме 837 тыс. руб.

В результате целенаправленной работы на предприятии на протяжении 20 лет не было профессиональных заболеваний.

В соответствии с коллективным договором всем работникам предприятия, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие СИЗ. Кроме того бесплатно выдается технологическая и фор-



менная спецодежда. Вся спецодежда и СИЗ имеют сертификаты соответствия и санитарно-эпидемиологические заключения. На территории предприятия есть прачечная, оборудовано помещение для ремонта спецодежды.

Часть средств, в сумме 944,5 тыс. руб., полученных от ФСС РФ на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний, израсходованы на приобретение СИЗ.

С целью правильного использования средств индивидуальной защиты рабочими на предприятии неоднократно организовывались семинары-тренинги по профессиональной защите органов дыхания, СИЗ головы, глаз, лица, слуха, защиты рук (перчатки, рукавицы, защитные кремы).

На предприятии действует комитет по охране труда, в состав которого на паритетной основе входят представители от работодателя и профсоюза.

Комитет в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, соглашением по охране труда, нормативными документами предприятия. Все члены комитета, общественные инспекторы прошли соответствующую подготовку в области охраны труда по утверждённой программе.

Администрация отдела охраны труда на совещаниях профсоюзного актива информирует об итогах работы, состоянии условий и охраны труда как в целом на предприятии, так и по структурным подразделениям. Комплекс принимаемых мер, направленных на улучшение условий и охрану труда, позволяет предприятию занимать лидирующие позиции в данном направлении.

В масштабах нашего региона ООО «СЭПО-ЗЭМ» было награждено:

- в 2005 году – Дипломом «Лучшее предприятие в области охраны труда» (районный конкурс);

- в 2005 году Почётной грамотой министерства здравоохранения и социальной поддержки Саратовской области «За большой вклад в развитие вопросов охраны труда и создание безопасных условий на каждом рабочем месте».

В ноябре 2008 года ООО «СЭПО-ЗЭМ» присуждено первое место в областном смотре-конкурсе «Лучшая организация по охране труда среди предприятий промышленности».

В IV квартале 2008 года между администрацией и профсоюзным комитетом подписано соглашение о продлении срока действия коллективного договора до 31 декабря 2009 года, который обеспечивает выполнение конкретных мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда работников предприятия. ■

«ЛЕПСЕ» ПОДВОДИТ ИТОГИ

Завершён третий, последний год действия коллективного договора между администрацией и работниками ОАО «ЛЕПСЕ», заключённого на 2006–2008 годы. Администрация предприятия, руководители подразделений и представители трудовых коллективов заслушали отчёт о выполнении договора на заводской конференции. С докладами выступили начальник экономического управления Сергей Петрович Харин и я, как председатель первичной профсоюзной организации.



Т. Б. Мальцева,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «ЛЕПСЕ»

Как отмечалось в докладах на конференции, впервые за 10 лет произошло снижение продаж и производства. В прошлом году мы вынуждены были сокращать численность персонала. Завод, который пережил конверсию, с 1991 года до IV квартала прошлого не снижал объёмы производства продукции гражданского профиля. Мы всегда считали приоритетной задачей администрации и принимали всегда первым пунктом в коллективном договоре объёмы выпуска товаров народного потребления и загрузку нашего предприятия. Для устойчивого развития мы создали диверсифицированную номенклатуру, присутствуя почти во всех отраслях промышленности. В течение последних лет у нас устойчиво держались и загрузка, и объём продаж. Считаем, что январь-февраль станут

нижней точкой по загрузке, где объёмы снизились практически в три раза. При этом из нашего 6-тысячного коллектива 4,5 тысячи представлены квалифицированными рабочими, из них больше половины — сдельщики и, конечно, приоритетным направлением в условиях кризиса считаем сохранение квалифицированного персонала.

Объём производства потребительских товаров в 2008 по сравнению с 2007 годом снизился на 12%. Наряду с этим в течение 2008 года по плану технического развития выполнено 105 организационно-технических мероприятий. Затраты по выполнению плана составили 81,86 млн. руб. В результате снижена трудоёмкость на 126,25 тыс. нормо-часов, что соответствует экономии основной зарплаты на 1,97 млн. руб.

1. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Оплата труда работников предприятия производится в соответствии с положением об оплате труда работников ОАО «ЛЕПСЕ».

Задолженности по выплате заработной платы нет. Перечисление денег на пластиковые карты производится три раза в месяц: 10, 20 и 30 числа каждого месяца.

Средняя заработная плата работников списочного состава в 2008 году составила 11825 рублей (112,9% к предыдущему году), работников промышленно-производственного персонала — 11949 руб. (112,9% к прошлому году).

2. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

За 2008 год принято на работу 704 человека, уволено — 1186, в том числе 271 на пенсию, 11 чело-

век уволено по сокращению численности.

В настоящее время на заводе работает 184 молодых специалиста.

Согласно коллективному договору за 2008 год прошли профессиональное обучение (рабочие), всего 1080 чел.

3. Трудовые отношения.

Режим труда и отдыха

Дополнительные к ежегодным отпуска предоставляются занятым на работах с вредными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днём.

Заводчанам по личному заявлению предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам.

Графики отпусков составляют в подразделениях по согласованию с профсоюзными комитетами и с учётом пожеланий работников, если при этом не нарушается нормальный ход работы предприятия.

4. Охрана труда и здоровья работников предприятия

Принята трёхступенчатая система контроля охраны труда. Для проведения второй его ступени в каждом производственном подразделении создана комиссия, которая еженедельно проверяет состояние охраны труда на участках. Проведение третьей ступени возложено на специально назначенные комиссии под председательством исполнительных директоров и главных специалистов. В состав комиссий на правах членов входят председатель профкома и его заместитель. В 2008 году таких комиссий было 9, все проверки проведены по утверждённому графику в полном объёме.

ПЕРВИЧКА

Работникам предприятия, занятым на производстве с вредными и опасными условиями, а также на работах, связанных с загрязнением, своевременно и бесплатно выдавалась спецодежда, спецодежда и другие средства индивидуальной защиты, производилась стирка и химическая чистка спецодежды, предоставлялись мыло и моющие средства. Занятым на производстве с вредными условиями труда выдавались молоко и кефир, рабочие горячих цехов обеспечивались газированной водой.

Соглашением по охране труда запланировано 40 мероприятий, 37 выполнено полностью. В связи с недостаточным финансированием срок одного мероприятия перенесён на 2009 год, два мероприятия сняты. Улучшены условия труда 690 работников, из них 290 женщин.

В течение года зарегистрировано 13 несчастных случаев, один из них тяжелый. Столько же произошло в 2007 году. Не произошло групповых и несчастных случаев со смертельным исходом. Профессиональных заболеваний не установлено. Коэффициент тяжести уменьшен на 15%, коэффициент частоты остался на уровне предыдущего года.

Основные причины травмирования: неудовлетворительная организация производства работ (31%), нарушения работниками трудового распорядка и дисциплины труда (23%) и применение опасных приемов в работе (15%). Остальные причины, как то привлечение работника к работам не по специальности, неудовлетворительное состояние и недостатки в организации рабочих мест, а также эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования были приблизительно на одном уровне — 7,7%. Составлено 13 актов, намечено 31 мероприятие по предупреждению травматизма, на сегодняшний день выполнено 29.

За нарушения требований охраны труда наказано 16 работников, поровну РСС и рабочих.

На протяжении всего года работал совместный комитет по охране труда. Пересмотрено 107 инструкций.

Обязательные медицинские осмотры прошло 2076 работников.

В феврале получено разрешение Фонда социального страхо-

вания об использовании части взносов для профилактики несчастных случаев и профзаболеваний. Сумма в 2,11 млн. рублей потрачена на аттестацию 622 рабочих мест по условиям труда в цехах 37, 50 и 52 и проведение углублённых медицинских осмотров 1693 работников, чья деятельность связана с вредными или опасными производственными факторами

5. Социальные гарантии и защита работников

Ежемесячно выделяются денежные средства из прибыли акционерного общества на организацию диетического питания 50 остро нуждающихся работников по направлению врача.

Обеспечиваются топливом за наличный расчет все нуждающиеся пенсионеры и работники акционерного общества, имеющие печное отопление, состоящие на профсоюзном учёте. Доставка производится за счёт акционерного общества. Из средств акционерного общества обеспечивается оказание ритуальных услуг бывшим работникам.

Организована хозяйственная помощь спортивному клубу «Родина», где проводятся оздоровительно-спортивные мероприятия для работников завода и членов их семей. Работники завода отдыхают и восстанавливают здоровье в санатории «Митино». В 2008 году реабилитационно-восстановительное лечение по заключению врачей и спискам профкома прошло 486 работников завода и их детей, в том числе 48 семей по путёвке «Мать и дитя». В пансионате «Приморье» города Геленджик отдохнуло 60 работников завода. В детских оздоровительных лагерях отдохнуло 1165 детей, в том числе 438 из семей лепсенцев.

Работникам завода оказывается материальная помощь как из средств предприятия, так и из бюджета профсоюзного комитета, на удешевление путевок в санаторий, в детские оздоровительные лагеря, лечение, покупку дорогостоящих лекарств и другие нужды.

6. Молодёжь и молодёжная политика

В начале года проведён второй молодёжный конкурс «Звезда по имени «ЛЕПСЕ» в ДК «Родина». На базе цеха 26 прошёл област-

ной конкурс профмастерства по специальности «электромонтёр». При поддержке администрации и профсоюзного комитета проведены заводские туристические слёты, лучшие команды приняли участие в областном турслёте, на котором лепсенская команда «Клумба-мба» заняла первое место.

В августе прошёл четвёртый информационный слёт молодёжи, в котором приняло участие 130 человек.

В сентябре заводская команда приняла участие в областной спартакиаде молодёжи промышленных предприятий в городе Белая Холуница, где заняла первое место.

В октябре проведён вечер посвящения в молодые специалисты. Статус молодого специалиста присвоен 75 работникам.

21 ноября состоялся областной фестиваль команд КВН промышленных предприятий, в котором участвовала заводская команда. Было приобретено 200 билетов для молодых работников — членов профсоюза.

17 декабря проведён заводской конкурс инженеров-технологов.

Молодые специалисты получили материальную помощь в связи с рождением ребенка — 17 человек, с вступлением в брак — 14, с первым ежегодным отпуском — 61 человек, компенсацию за детский сад — 4 человека. Лицам, вернувшимся на завод после службы в армии, по их личному заявлению предоставлялась материальная помощь. Лицам, не достигшим 18 лет, производилась доплата до тарифной ставки за время, на которое сокращён их ежедневный график работы. Молодым рабочим, окончившим профессиональные учебные заведения, устанавливались пониженные нормы выработки. Утверждено новое положение об учёбе в высших учебных заведениях, согласно которому последние годы обучения полностью оплачиваются предприятием.

Конференция трудового коллектива ОАО «ЛЕПСЕ»

постановила коллективный договор на 2006 — 2008 гг.

считать выполненным,

а коллективный договор на 2009 — 2011 гг. одобрить

и принять. ■

Спрашивайте – отвечаем



Какие споры помимо трудовых рассматриваются мировыми судьями?

В соответствии с Федеральным законом от 22.07.2008 № 147-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса РФ» из компетенции мировых судей исключены дела, возникающие из трудовых отношений.

Все трудовые споры теперь рассматриваются судами общей юрисдикции – районными или городскими судами.

Согласно внесенным изменениям к компетенции мирового судьи относятся: дела о разделе между супругами совместно нажитого имущества при цене иска, не превышающей ста тысяч рублей (ранее – о разделе между супругами совместно нажитого имущества независимо от цены иска), а также дела по имущественным спорам, за исключением дел о наследовании

имущества и дел, возникающих из отношений по созданию и использованию результатов интеллектуальной деятельности, при цене иска, не превышающей ста тысяч рублей (ранее – дела по имущественным спорам при цене иска, не превышающей пятисот минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день подачи заявления).



Существует ли «Перечень минимума необходимых работ при проведении забастовок на предприятиях авиационной промышленности»?

В настоящее время действует «Перечень минимума необходимых работ в организациях, филиалах и представительствах ракетно-космической и авиационной промышленности, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья, жизненно важных интересов общества и не может прекращаться в период проведения забастовок»,

утвержденный приказом генерального директора Российского авиационно-космического агентства от 26 марта 2003 г. № 37 по согласованию с Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности.

В связи с произошедшими структурными преобразованиями федеральных органов исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности организаций авиационной промышленности, переговоры профсоюза с Федеральным агентством по промышленности по согласованию Перечня минимума необходимых работ в период проведения забастовок не были закончены.

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ и постановлением правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901 профсоюз 06 октября текущего года обратился к министру промышленности и торговли Российской Федерации Христенко В.Б. с предложением по согласованию Перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций авиационной промышленности. ■

Негосударственный – не значит плохо

В нашей стране человек привык перекладывать ответственность за свое будущее на государство и правительство. А в европейских странах люди начинают копить себе на пенсию уже с первых заработков, откладывая ежемесячно часть своих доходов.

Большинство граждан мало что знает о своих пенсионных накоплениях, о своей возможности увеличить будущую пенсию. Интерес у людей к этой теме просто огромный. Но куда пойти?

В этой связи примечателен опыт работы ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» (генеральный директор С.В. Мусинов). Руководство предприятия и профсоюзный комитет (председатель С.В. Коротков) совместно с негосударственным пенсионным фондом организуют информационную работу по разъяснению работникам вопросов формирования будущей пенсии. ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» уже два года сотрудничает с Удмуртским негосударственным пенсионным фондом «Время», основным учредителем которого является правительство Удмуртской Республики. Профсоюзный комитет завода организует встречи с трудовым коллективом, где сотрудники фонда рассказывают о будущей пенсии, о возможности софинансирования со стороны государства. Получив информацию, работ-

ники предприятия начинают четко осознавать, из чего состоит их пенсия, и разумно подходят к ее формированию, выбирая для инвестирования накопительной части пенсии негосударственные пенсионные фонды.

Любой человек может зайти в профком и получить ответы на интересующие его вопросы, а при желании ознакомиться с документами и заключить договор о переводе накопительной части пенсии в негосударственный пенсионный фонд.

Организованная на предприятии с участием профсоюзного комитета прямая связь «профсоюзный комитет – негосударственный пенсионный фонд – работник» – это наглядная иллюстрация заботливого отношения не на словах, а на деле к своему человеческому капиталу, к самому ценному – к людям.

Сегодня все должны понять, что размер будущих пенсий будет складываться по принципу «сколько накопил – столько получил»! ■



Е. Русских,
ведущий специалист
УНПФ «Время»

К успеху – Вместе

*Мы не боимся тяжелой работы
И нет для нас непосильного груза,
Мы дружно строим свои самолеты
И укрепляем ряды профсоюза!*

В.Бакаев

С 12 по 14 декабря 2008г. профсоюзный комитет ЗАО «Авиастар-СП» проводил обучающий семинар «К успеху вместе». Семинар проходил на базе спортивно-оздоровительного комплекса Ульяновского государственного университета «Чайка», который находится в 15 км от района Авиастроителей. В семинаре приняли участие 50 человек: председатели и члены цеховых комитетов, молодые активные члены профсоюза, члены комиссий и профсоюзного комитета. Средний возраст участников составил 32 года.

Программа семинара была очень плотной и насыщенной. Все расписано по минутам! Одна из основных первоочередных задач первички – сохранение и увеличение рядов профсоюзной организации ЗАО «Авиастар-СП». Поэтому главная цель семинара – повышение профсоюзного членства на предприятии, поиск новых форм мотивации. Не менее важной задачей была реализация информационной концепции и молодежной политики на предприятии, для чего просто необходимы творческие, креативные, активные, неравнодушные профсоюзные активисты и члены профсоюза. Надежды организаторов семинара выявить такую молодежь оправдались.

А началось все раньше. Инициатива рабочей группы из членов профкома и активной молодежи вылилась в создание двухсторонней листовки для вовлечения заводчан в профсоюз. Единогласно профсоюзным комитетом принято решение – дойти до каждого работника завода, чтобы люди поняли насколько это важно и необходимо в сегодняшних условиях – объединяться и быть вместе, совместно решать производственные проблемы, вместе строить хорошие самолеты, вместе создавать блага для всех, вместе сохранять традиции, сложившиеся на заводе, од-

ним словом – вместе добиваться успеха!

Открытие обучающего семинара состоялось в пятницу. В день заезда, председатель профкома Н.М. Ерахтина пожелала участникам плодотворной работы, а в качестве «умственной зарядки» предложила поиграть в «Что?

Где? Когда?». Строгая ведущая игры – председатель комиссии по работе с молодежью Юлия Ефимова – подготовила для шести команд 24 вопроса по профсоюзной тематике. И только 5 вопросов остались у «профсоюзных знатоков» без ответа. Команды, занявшие 1, 2 и 3 места в



турнире, получили призы — «портфель профсоюзного активиста» с необходимым в общественной работе содержимым — канцтоварами.

Второй день — суббота. Опытный профсоюзный лидер с более чем 20-летним стажем профсоюзной работы, председатель первичной профсоюзной организации Н.М. Ерахтина начала свой рассказ об истории профсоюзного движения в России с 1905 года и по настоящее время. Продемонстрированные мультипликационные фильмы помогли слушателям ярче и полнее понять, что такое профсоюз, цели объединения в профсоюз, каким должно быть социальное партнерство, какова структура профсоюза, азы российского законодательства — все это, как и фильм об истории создания одной профсоюзной организации, было встречено участниками семинара с сосредоточенным вниманием и любопытством.

Никого не оставили равнодушным рассматриваемые аспекты «круглого стола» по теме «Работа по сохранению и увеличению профсоюзного членства». Молодые люди делились с коллегами своими наблюдениями о том, как часто приходится сталкиваться с тем, что люди равнодушны, «не хотят видеть и слышать», а «поодиночке хнычут, как все плохо, вместо того, чтобы вместе делать мир вокруг себя лучше», занимают выжидательную позицию.

А потом была встреча с генеральным директором М.Н. Шушпановым и его заместителем — директором по персоналу В.С. Шестакевичем. Разговор получился открытым, искренним, деловым. Михаил Николаевич поделился с профсоюзными активистами планами на ближайшее будущее, внимательно выслушал и обсудил с участниками все вопросы, которые их волнуют. Говорили об изношенном и морально устаревшем оборудовании, инструменте, непродуктивных материальных запасах, необходимости систематического обучения персонала, о строительстве общежития, о развитии социальных проектов, об условиях труда, о качестве выпускаемой продукции; в общем — о родном заводе и его людях. Генеральный директор признался, что удивлен, как это может быть, что администрация и профком — отдельно. «Все мы на-



емные работники. Живя в сложной ситуации, особенно сейчас, нужно вместе решать, чтобы действия были разумные. Принцип моей работы — признался Михаил Николаевич, — доверять людям и уважать их. А главная задача — раскрыть потенциал людей. От себя хочу заметить: что посеешь, то пожнешь». Забота о коллективе, создание благоприятной обстановки вернется сторицей: заинтересованностью и самоотдачей каждого в конечном результате общего дела.

Дружными аплодисментами встретили «профсоюзные» заводчане заявление Шушпанова М.Н. встать на профсоюзный учет в

ППО ЗАО «Авиастар-СП» и заявление Шестакевича В.С. о вступлении в ряды заводской первички. Гости пожелали представителям трудового коллектива — «семинаристам» успеха. Ведь впереди еще много работы.

А потом был тренинг по теме «Осознанное членство — сильный профсоюз». Зам. председателя профкома Грушина В.Д. и председатель комиссии по работе с молодежью Ефимов Ю.Г. вместе с группами участников находили ответы на важные вопросы о направлениях деятельности профсоюза, о причинах создания профсоюзов и вступления в их ряды.



ПЕРВИЧКА



В субботу вечером, вечером... Мы, как в известной песне, приземлились за столом, а потом песни, сценки, стихи, розыгрыши. Фейерверк талантов! И пла-

нов громаде — по празднованию 75-летия Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности. Мы не будем о них го-

ворить — попробуем воплотить их в реальность.

В воскресенье, несмотря на поздний отбой после феерической дискотеки, которую на «пять с



плюсом» отыграл ВИА «Вариант откровений», в 7.00 подъем — и на зарядку! Спортивный инструктор Лия Николаевна Коротаяева убеждена: прежде всего необходимы здоровый образ жизни и спортивная закладка! После плотного завтрака — продолжение учебных занятий в прекрасно оборудованном конференц-зале — тренинг «Профсоюз идет вперед, молодежь не отстает» Мобилизовав участников на глубокий анализ вопросов о том, чем должна заниматься молодежь и молодежная комиссия в профсоюзе, председатель комиссии по работе с молодежью Юля Ефимова получила точные ответы. Нужно заниматься:

- внедрением прогрессивных идей,
- эффективным обучением персонала,
- решением производственных проблем молодых рабочих, начиная от организации рабочего места и заканчивая оплатой труда,
- ведением воспитательно-образовательной деятельности,
- организацией конкурсов профессионального мастерства,

- разработкой и реализацией комплексной программы в части молодежной политики на предприятии,

- жилищно-квартирным вопросом,

- проведением культурно-массовых, спортивных и познавательно-развлекательных мероприятий,

- вносить предложения в Коллективный договор и осуществлять контроль,

- участвовать в работе всех комиссий профкома,

- повышать деловую активность и трудовую дисциплину молодых работников,

- повышать имидж профсоюза и совершать еще много хороших дел.

В завершение работы семинара участникам была предложена тренинговая программа по поиску новых форм по привлечению в профсоюз — «К успеху вместе». В процессе обмена мнениями и опытом, полученным при проведении 1 этапа акции, участники семинара довольно компетентно называли направления мотивации членства в профсоюзе, и все-таки сильных

мотивационных аргументов «за» профсоюз оказалось гораздо больше, их содержание значительно серьезнее. Обсуждая новые формы мотивационной работы, участники наметили план действий на ближайшее будущее — 2009 г. — и дальнейшую перспективу.

Подводя итоги семинара, председатель первички Н.М. Ерахтина поблагодарила всех участников за их активную позицию в жизни, проявленный талант, творчество. Лидирующим активистам в акции «К успеху вместе» вручены скромные памятные призы. Лидер профсоюзной организации отметила высокий уровень работы участников семинара и выразила надежду на совместную, плодотворную и результативную работу в перспективе.

Семинар сплотил, настроил участников на позитив, на достижение успеха вместе. Думаю, все согласятся: в наших руках настоящее и будущее завода, наше настоящее и будущее!

Нужно быть вместе! Вместе — к успеху! ■

*В.Д. Грушты,
заместитель председателя
профкома*



Казань готовится

*«Будем мечтать, будем дерзать,
дети крылатого времени...»*

Этими строчками гимна, написанного специально к заключительному концерту детского конкурса «Яшь-канатлар» («Молодые крылья»), объявленного два месяца назад Татарским республиканским комитетом профсоюза, участники приветствовали своих зрителей. Гала-концерт, в котором приняли участие ведущие предприятия авиапрома республики, прошел в культурно-досуговом центре «Моторостроитель» ОАО «КМПО» г. Казани.

Приятно констатировать, что мероприятие, посвященное Году семьи, вылилось в настоящий детский праздник. И удовольствие от участия в нем получили не только дети и их родители, но и все, кто пришел в этот день культурно отдохнуть.

Председатель Рескома профсоюза трудящихся авиационной промышленности Равиль Фасхутдинов, открывая фестиваль, сказал: «Прошедший конкурс всего лишь начало, первая "ласточка", и мы верим, что в дальнейшем подобные встречи станут традицией. Наши дети, безусловно, талантливы, и их способности необходимо поддерживать, развивать их духовный мир. От этого мы только выиграем!».

Поздравил участников конкурса и вручил ребятам дипломы заместитель генерального директора по персоналу и соцразвитию ОАО «КМПО» Э. Мустакимов а также начальник отдела культуры Авиастроительного района Р. Фаттыхов. Обращаясь к залу,

Эдуард Агламович посетовал на нашу взрослых постоянную занятость на работе.

— Слушая ребят, я еще раз убедился, как мало уделяю внимания своим детям, — признался он. — Возможно, сегодня каждый из нас уйдет из этого зала с мыслью дольше и чаще быть со своими чадами, дарить им больше своего родительского тепла и любви...

В конкурсе приняли участие более 40 детей. Со сцены неоднократно звучали слова о том, что победителями, стали все, кто принимал участие в фестивале. И это действительно так, победила дружба, та замечательная атмосфера, которая царила на детском празднике.



Каждый участник был отмечен дипломом с приятным к нему приложением — сертификатными картами в «Детский мир».

Самому юному участнику конкурса — четырехлетнему Владимиру Плюснину был вручен специальный приз зрительских симпатий. Володя подарил зрителям песню трубадура из мультфильма «Бременские музыканты».

Надо отметить, что у каждого предприятия были свои «изюминки». КМПО, например, лидировало в номинации «Художественная гимнастика», представив наибольшее количество номеров. Здесь главный приз среди самых маленьких участников конкурса достался Карине Кабановой за исполнение номера «Веселые кузнечики». А Екатерина Рязанова стала «бронзовой» призершей.



К «ВЕСНУШКЕ-АВИА 2009»

ОКБ «Союз» представил на конкурс только дошколят. Номеров было немного, всего три, но все они отличались своей оригинальностью.

Больше всех участников представил Казанский вертолетный завод. Очаровательно смотрелась со сцены танцевальная пара брата и сестры Смеловых, исполнивших танец «Ангелы». Анастасия и Дмитрий получили диплом первой степени в номинации «Бальный и классический танец». Такой же награды была удостоена и Рената Ахметзянова (КМПО). А Кристина Галактионова (КМПО) стала победительницей в номинации «Народный и эстрадный танец». Покорили зрителей и исполнители акробатического номера «Вдохновение» А. Шендаров и Л. Зайцева (КВЗ), Анна Трофимова в гимнастическом номером в образе озорной девчонки (КВЗ). Братья Султановы и Турусовы, также представлявшие КВЗ, играли на музыкальных инструментах. Выступили с инструментальной пьесой отец и сын Баталовы и Яковлевы.

«Электроприбор» также показал высокий уровень мастерства своих участников. В номинации «Эстрадный вокал» в средне-возрастной группе диплом первой степени получила Диана Сайфутдинова. Была и уверенная победа в номинации «Игра на инструменте»: Весельева Валерия завоевала тоже «главный приз». А в номинации «Художественная гимнастика» «Электроприбору» достался «серебряный» диплом. Его справедливо заслужила Ели-



завета Петрова (младшая возрастная группа).

А сколько было на конкурсе певческих талантов!

— «Глазки голубые, характер боевой, носик озорной! — весело пела на гала-концерте очаровательная Ангелина Валова.

А Айгуль Каримова прекрасно справлялась не только с ролью ведущей концерта, но и его участницы. Песня «Привези мне что-нибудь с моря» принесла ей заслуженный успех — два диплома: второй степени в номинации «Татарская эстрадная песня» и третьей — в номинации «Эстрадный вокал».

Заметной участницей творческого фестиваля была и Юлия Маширова (КМПО). Соревнуясь со своими сверстниками, она завое-



вала «серебряный» диплом в номинации «Эстрадный вокал».

А обладателем главного приза среди исполнителей татарских эстрадных песен стал Ильфат Шакирзянов, родители которого тоже работают на КМПО.

Регина Калимулина выступала практически под занавес. Девушка пела красиво и уверенно на английском языке, что особенно понравилось жюри и зрителю. Регине торжественно вручили диплом первой степени.

Отметили на конкурсе и самых активных родителей, которые поддерживали своих детей не только морально, но и творчески, выступая вместе с ними в совместных художественных номерах.

Председатель жюри Равиль Фасхутдинов очень тепло отозвался о семье Валиуллиных, занявших



в семейной номинации третье место. «Это очень активная семья, — сказал он, сравнив её с универсальным станком на заводе. — Проходят соревнования по лыжам — семья Валиуллиных в первых рядах, приглашаем на кросс — Валиуллины вновь на старте, надо станцевать — пожайлуйста, спеть — и здесь Валиуллины готовы показать свой талант. Побольше бы таких инициативных семей, никакой кризис был бы нам не страшен...».

Вот на такой приятной, позитивной ноте и завершился детский конкурс «Яшь канатлар». Праздник, которого мы все так ждали, состоялся. И в этом заслуга не только тех, кто принимал в нем активное участие, но и его непосредственных организаторов. Хочется надеяться, что в будущем такие мероприятия, которые дарят нам только положительные эмоции и хорошее настроение, станут доброй традицией. ■

*Людия Иванова
редактор газеты «Заводская
права» ОАО «КМПО»*



Соревновались лучшие



С целью повышения престижности рабочей профессии и формирования мотивации к труду у молодых работников ОАО «Моторостроитель», повышения эффективности и качества работы, выявления передовых приемов и методов труда, по инициативе Совета молодежи предприятия и при финансовой поддержке администрации было решено провести конкурс профессионального мастерства. Организатором конкурса стал Совет молодежи при содействии отдела управления персоналом, а учредителем, соответственно — администрация предприятия.

Была сформирована конкурсная комиссия, в функции которой входила разработка практических и теоретических заданий и тестов, подготовка рабочих мест, подбор мерительных инструментов, подведение итогов и выявление победителей.

С ноября по декабрь 2008 г. молодые работники ОАО «Моторостроитель» в возрасте 18–35 лет смогли продемонстрировать навыки владения своей специальностью. Соревнование проходило по следующим рабочим профессиям: токарь, фрезеровщик, сварщик, а так-

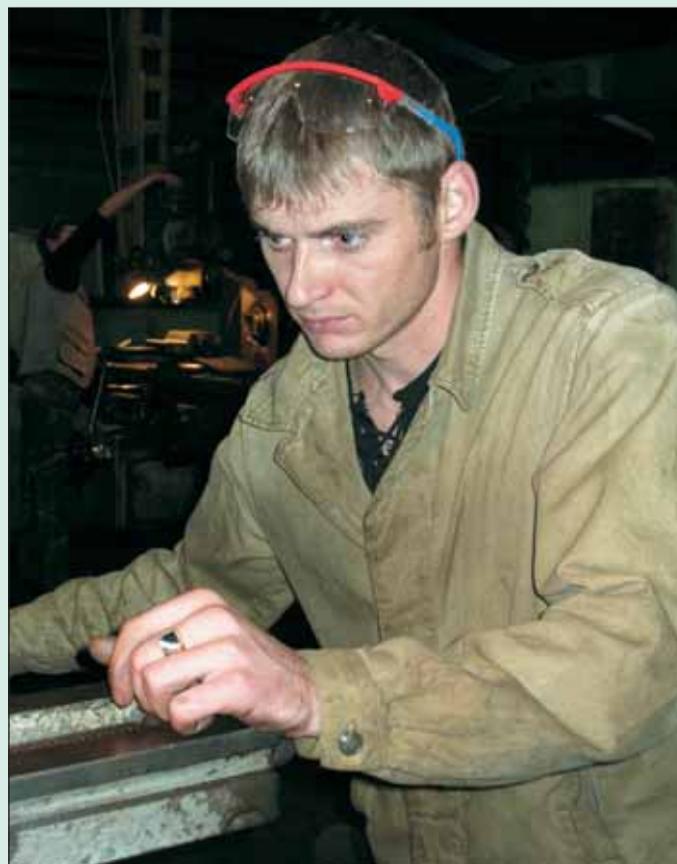
же по инженерно-техническим специальностям: контролер, мастер, технолог.

На первом этапе конкурса — отборочном — оценивался уровень теоретических знаний конкурсантов, проводилось общее тестирование по специальности и устный опрос по специфике

направления работы цеха (отдела) каждого участника. Темы тестов охватывали знания по выбранной специальности, общие вопросы по охране труда и технике безопасности, истории нашего предприятия. Результаты первого этапа заносились в таблицу, по начисленным баллам и подводились итоги.

Во время второго, финального этапа конкурса участники выполняли практические задания. Конкурсантам по рабочим профессиям необходимо было обработать деталь, при этом продемонстрировать высокое качество работы и производительность труда, обеспечить соблюдение норм техники безопасности, должным образом организовать рабочее место. У контролеров и технологов было следующее задание: первые должны были измерить деталь с помощью нескольких мерительных инструментов, вторые — разработать технологию, выбрать оборудование, режущий и мерительный инструмент. Результаты практических заданий оценивала конкурсная комиссия. На основании суммированных баллов первого и второго этапа выбирались лучшие специалисты.





По итогам конкурса определились следующие победители:

В номинации «Лучший токарь»:

1-е место Малеев Николай Андреевич, цех № 29;

2-е место Шадров Анатолий Николаевич, цех № 89;

3-е место Евсеев Дмитрий Владимирович, цех № 29.

В номинации

«Лучший сварщик»:

1-е место Глухов Сергей Евгеньевич, цех № 34;

2-е место Кабанов Виталий Владимирович, цех № 34;

3-е место Прохоров Николай Валерьевич, цех №16.

В номинации

«Лучший фрезеровщик»:

1-е место Егоров Сергей Юрьевич, цех № 25;

2-е место Гладких Евгений Михайлович, цех № 10;

3-е место Скрынников Сергей Анатольевич, цех № 39.



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА

**В номинации****«Лучший контролер»:**

1-е место Киселева Светлана Николаевна, цех № 48;
2-е место Маркелова Ольга Викторовна, цех № 48;
3-е место Барина Ольга Павловна, цех № 10.

В номинации**«Лучший технолог»:**

1-е место Анастасеев Валентин Валентинович, цех № 4;
2-е место Майорова Ольга Станиславовна, цех № 3;
2-е место Бурнаевский Андрей Андреевич, цех № 45;
3-е место Храмова Елена Вячеславовна, цех № 7.

**В номинации «Лучший мастер»:**

1-е место Семенцова Оксана Александровна, цех № 2;
2-е место Маланюк Роман Ярославович, цех № 10;
3-е место Бирюкова Юлия Владимировна, цех № 17.

26 декабря 2008 г. в заводском ДК «Мир» состоялся заключительный и самый приятный этап конкурса — награждение. Все участники получили поощрительные призы, а победителям были вручены дипломы и денежные премии: за 1-е место — 15000 рублей, за 2-е место — 10000 рублей, 3-е место — 5000 рублей.

Приятным сюрпризом для всех победителей конкурса оказалось решение генерального директора о присуждении персональных надбавок, которые будут выплачиваться в течение всего следующего года, в размере 2000, 1500, 1000 рублей соответственно. ■

*Н.В. Крапивко,
начальник бюро по
общественно-массовой работе
и делам молодежи
ОАО «Моторостроитель»,
председатель молодежного
совета Самарской областной
организации профсоюза*



Коллектив, несущий радость

Отображая деятельность Дома Культуры «Заря», нельзя не сказать о его историческом прошлом. В далеком военном 1942 году в г. Сарепуле был создан завод по производству самолётных генераторов и регуляторных коробок. В начале войны в город прибывали специалисты из Москвы и Ленинграда.

Началось развитие производства, строительство рабочего поселка. Вместе с возведением рабочих корпусов и жилых бараков москвичи и ленинградцы привнесли с собой особый культурный пласт.

Началось развитие культурной жизни в рабочем поселке Сарепульского электрогенераторного завода, и 5 ноября 1954 года было торжественно открыто первое здание культуры — заводской Дом культуры «Заря». Его открытие стало грандиозным событием в жизни заводчан и членов их семей. Это был подлинный храм культуры.

А главное — это все было сделано своими руками, методом народной стройки и усилиями директора Нины Семеновны Галановой при огромной поддержке руководства и молодежи завода.

Клубных учреждений такого типа в республике было всего три: Глазовская «Россия», Ижевский «Ижмаш» и Сарепульская «Заря». К этому времени было уже накоплено много опыта и таланта, первые победные дипломы и грамоты датируются 1955 годом.

Здесь звучала музыка, на большом экране шли фильмы, еще до открытия начали работать кружки.

Перед сеансом работал гардероб, где снимали верхнюю одежду, переобувались, после кино устраивались танцы. Законодателями мод были жены руководителей и специалистов, приехавших из Москвы, Кирова и других больших городов.

Сменив фуфайки на красивые сценические костюмы, народные артисты охотно радовали своими талантами зрителей — товарищей по работе. Все их знали и очень любили.

ДК манил высокой культурой и талантливыми руководителями, которые заложили крепкую основу лучшему коллективу художественной самодеятельности города с основания ДК и по настоящее время.

Коллектив стремился стать законодателем в любых культурных начинаниях: первая дворовая команда и детская самодеятельность, первое клубное формирование и общественное объединение, первые народные университеты и так далее. Фундамент был заложен такой мощный, что потенциала хватило даже на то, чтобы во времена небезызвестных преобразований 90-х годов сохранить и самое красивое в городе здание с колоннами, и коллектив работников, и лучшие традиции самодеятельного творчества.



Е. А. Шуляренко,
заведующая отделом
социальных гарантий
ЦК Профавиа

За последние годы традиции «Зари» получили самую высокую оценку не только заводчан, они стали традициями города в художественном творчестве, в проведении таких массовых мероприятий, как церемония «Честь и достоинство», торжественное вручение паспортов, «Служу Отечеству», «Супер-ёлка», «Одаренное детство», «Закулисье», День города, и других. Профсоюзный Комитет ОАО «СЭГЗ» принимает самое активное участие во всех этих мероприятиях. Представители профкома выходят на сцену и обращаются с приветст-



НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ

венным словом к юным гражданам города Сарапула. Доброй традицией стало проведение 1 мая в день солидарности трудящихся на площади перед Домом Культуры «Заря» общегородского митинга профсоюзов, с участием администрации и профсоюзного комитета ОАО «СЭГЗ».

Без участия профсоюзных лидеров СЭГЗ не обходится ни один юбилей творческих коллективов Дома культуры, а также бенефисы руководителей коллективов и участников самодеятельности. Многие представители профкома как в прошлом, так и в настоящее время сами являются участниками художественной самодеятельности ДК.

Через профком осуществляется реализация билетов на мероприятия ДК «Заря» для работников электрогенераторного завода.

Творческие коллективы «Зари» — законодатели мод в культуре сценического костюма и декораций.

Именно этому учреждению культуры сегодня дано право проведения республиканских семинаров и конкурсов, таких как фестиваль современной хореографии «ЗАРЯдим».

Дом культуры «Заря» г. Сарапула давно является для города и жителей Удмуртской Республики не только местом проведения досуга, но и символом бережного сохранения лучших традиций самодеятельного художественного творчества и пропаганды образцов народной культуры.

Такое положение не случайно. Коллективы ДК представляли Республику на самых престижных форумах: «Сегетские игры» в Венгрии, Благотворительные балы под патронажем Президента Российской Федерации и Патриарха Всея Руси в Колонном зале Дома Союзов, Благотворительные программы российских фондов «Дети России» и «Дети — детям» в международном детском центре «Артек» и Кремлевском Дворце Съездов, Национальная конференция по проблемам детства Правительства РФ, IV и V Международные детские кинофестивали в Артеке.

Театр эстрадного танца ДК «Заря» по направлению Государственного Совета Удмуртской Республики и Государственного комитета РФ стал участником дней российской культуры в Индии. Образцовый ансамбль народного танца «Калинка» и Театр танца



Первый директор ДК «Заря» Н. С. Галанова

Ольги Зиминой трижды побеждали на телеконкурсе «Утренняя звезда».

Творческие коллективы учреждения — лауреаты многочисленных Всероссийских конкурсов в г. Рязани, Кирове, Саранске, Североуральске, Ярославле, Ржеве, Витебске, Красноярске и других; республиканских фестивалей: им. П.И. Чайковского, «Салют Победы», «Золотой Италмас». Профком ОАО «СЭГЗ» оказывает организационную и материальную помощь при поездках коллективов на российские и международные конкурсы. В марте 2008 года Образцовый Ансамбль народного танца «Калинка» достойно высту-

пил на одном из таких конкурсов: «Веснушка-Авиа-2008», и получил Диплом Лауреата 2-й степени. Участие в этом конкурсе было заблаговременно запланировано совместно с профсоюзным комитетом ОАО «СЭГЗ».

Уровень развития современной хореографии в ДК «Заря», подтвержденный результатами Международных, Российских и республиканских конкурсов и фестивалей, стал основой для принятия решения Министерства культуры Удмуртской Республики о подготовке Театром танца Ольги Зиминой специальных хореографических спектаклей «Руссиниана» и «Новые песни древней земли», основанных на традиционной культуре русского и удмуртского народов. Спектакль «Память», посвященный 60-летию Победы в Великой Отечественной войне, стал лауреатом фестиваля Первого канала в ВДЦ «Орленок» и был приглашен для участия в г. Москву на программу «Победная весна».

Работа Дома культуры «Заря» направлена на увеличение молодежных и детских объединений, главной задачей которых является формирование мировоззрения молодого человека, основанного на национальной гордости, патриотизме и исторической памяти.

Качественная организация учреждением культурных форм гражданско-патриотических мероприятий и форм массового досуга для подростков и молодежи



посредством проектов «Закули-сье», «Я — Гражданин!», фести-вали студенческой и рабочей мо-лодежи, обеспечивают возмож-ность творческой самореализа-ции, налаживает новые формы воспитательного воздействия на большие группы молодежи.

За успехи в реализации куль-турной политики, сохранение, развитие и пропаганду лучших образцов отечественной культу-ры, семи специалистам учрежде-ния присвоены почетные звания «Заслуженный работник культу-ры Удмуртской Республики» и «Заслуженный работник культу-ры Российской Федерации».

10 коллективов учреждения но-сят почетные звания «Образцо-вый» и «Народный».

Ежегодно на своих площадках ДК «Заря» организует более двухсот мероприятий для разных возрастных групп населения, в том числе и республиканского уровня. Уровень профессиональ-ного мастерства специалистов учреждения позволяет ему вы-ступать в качестве организаци-онно-методической базы.

Официальная ведомственная принадлежность «Зари» была разная, почти 40 лет ДК был под-разделением Сарапульского эле-ктрогенераторного завода, проф-союзным, с 1992 по 1996 год — го-сударственно-муниципальным, с 1997-го по настоящее время — муниципальным. Но независимо от этого коллектив учреждения считает себя заводским и всячес-

ки это подтверждает. Мы знаем, что нет более искреннего зрителя, чем заводчанин, более талант-ливых артистов, более надежных союзников и партнеров. Как за-вод является ведущим, градооб-разующим предприятием города, так Дом культуры вправе назы-ваться центром культурной жиз-ни микрорайона «Южный».

На сегодняшний день Дом куль-туры «Заря» является муници-пальным учреждением клубного типа. Основным направлением деятельности учреждения явля-ется деятельность, направленная на сохранение, создание и освое-ние культурных ценностей, пре-доставление культурных услуг населению в различных формах и видах и реализуемая посредст-вом выполнения мероприятий самостоятельных социокультур-ных программ.

На сегодня в учреждении дей-ствуют:

- Программа социально-эконо-мического развития МУК ДК «Заря» на 2006 — 2009 гг.;
- План мероприятий МУК ДК «Заря», посвященных 450-летию добровольного вхождения Уд-муртии в состав Российского го-сударства;
- Программа патриотического воспитания детей и подростков на 2006 — 2009 гг. МУК ДК «Заря»;
- Программа «Листая народные календари — 2» (сохранение и развитие национальных тради-ций, истории культурной само-бытности г. Сарапула и прожива-

ющего на его территории населе-ния; создание условий для творче-ской самодеятельности личности в традиционных видах хозяйст-венной и культурной деятельнос-ти на 2003 — 2007 гг.);

- Программа организации соци-ально-полезного досуга для детей и подростков «Лето — 2008 г.»;

- План совместных мероприя-тий МУК ДК «Заря» и ОАО «СЭГЗ» на 2007 — 2008 гг.;

Мероприятия производствен-ной деятельности (обеспечение и развитие материально-техничес-кой базы, охрана труда, работа с кадрами и др.) проводится по от-дельным планам и нормативным актам соответствующих контро-лирующих и надзорных служб. Профсоюзный комитет оказыва-ет Дому культуры организаци-онно-хозяйственную помощь. Че-рез председателя профсоюзной организации решаются вопросы с генеральным директором, глав-ным инженером, директором по персоналу.

Муниципальное учреждение культуры «Дом культуры «Заря» — это учреждение клубного типа, имеющее статус юридического лица и 1 группу оплаты труда. Уч-реждение располагается в двух зданиях общей площадью 2762,6 кв.м, включающих 48 помещений, находящихся в удовлетвори-тельном состоянии и не требующих ка-питального ремонта. Учреждение имеет помещения для музейной деятельности площадью 30 кв.м, 3 зрительных зала с общим коли-чеством мест — 600.

Согласно штатному расписа-нию в учреждении занято 59,75 единицы, фактически работают 50 человек, из них 6 человек — совместители. Специалистов культурно-досуговой деятельнос-ти 25 человек, технических работ-ников также 25 человек. Всего в учреждении 36 культурно-досу-говых формирований, с общим ко-личеством участников 1031, из них 22 клубных формирования самодеятельного народного твор-чества.

Средняя заработная плата творческих работников в 2007 го-ду по учреждению составила 6018,65 рублей, что на 20% боль-ше, чем за аналогичный период 2006 года — 4830,73 рублей.

Для осуществления уставной деятельности дома культуры, по-вышения качества услуг для на-селения и уровня мероприятий, создания условий для нормаль-



Образцовый ансамбль народного танца
"КАЛИНКА" МУК ДК "ЗАРЯ" г. Сарапула

НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ

Театр танца Ольги Зиминой
МУК ДК "ЗАРЯ" г. Саранск

ной работы коллективов народного творчества и любительских объединений учреждение имеет хорошую материально-техническую базу.

Все коллективы и любительские объединения укомплектованы необходимыми техническими средствами и оборудованием. Коллективы расположены в специально оборудованных для проведения занятий помещениях.

Для обеспечения нормативной деятельности и документооборота в учреждении активно используется оргтехника. С целью усовершенствования производственного процесса, повышения уровня при подготовке и проведении мероприятий, в 2007 году был приобретен специальный компьютер и программное обеспечение, позволяющее работать с аудио- и видеоматериалами, создан электронный банк данных фото- и видеоматериалов.

Для организации репетиционного процесса для коллективов ДК, концертных программ и досуговых мероприятий для населения в учреждении имеется 3 полных комплекта звукоусилительной аппаратуры (акустические системы, микрофоны, микшерные пульта, мини-дископроигрыватели), что позволяет одновременно организовывать программы на разных площадках.

Для повышения уровня мероприятий активно используются имеющиеся мультимедийные технологии и оборудование. Практически ни одно мероприятие не прошло без видеосопровождения.

Для повышения качества услуг, создания положительного имиджа, позиционирования себя на рынке культурных услуг, обеспечения рекламных мероприятий учреждения активно используются современные социокультурные технологии, такие как: проведение социологических исследований, опросов населения с целью определения степени удовлетворенности качеством мероприятий, разработка и использование в работе новых методов и форм, инновационных технологий.

В целях рекламной деятельности и повышения имиджа ДК учреждением максимально использовались все формы работы со СМИ.

В прошедшем году в плане повышения имиджа учреждения и сотрудников в глазах общественности и исполнительной власти был проведен ряд мероприятий в области имиджевой политики и рекламной деятельности учреждения.

В течение года деятельность ДК освещалась в городских средствах массовой информации, при

подготовке мероприятий информация до зрителя доносилась через афиши, объявления на радио, все печатные СМИ, трансляцию на двух местных телевизионных каналах. Во время проведения мероприятий для зрителей оформлялись тематические экспозиции музея Дома культуры. С целью изучения потребностей в культурно-досуговой деятельности и изучения рейтинга мероприятий в 2007 году были проведены опросы среди жителей города.

В 2007 году была разработана фирменная символика ДК (письма, бланки, бэйджи). Для позиционирования себя на рынке услуг культурно-досуговой деятельности учреждением был проведен ряд мероприятий социальной направленности для различных категорий жителей: мероприятия ко Дню инвалидов и пожилых людей, новогодние представления для детей детского дома и социального приюта для несовершеннолетних, мероприятия для ветеранских организаций.

Хорошей традицией в деятельности учреждения стало проведение мероприятий для всех возрастов на дворовых площадках микрорайона, публичные презентации самодеятельных коллективов Дома культуры. С целью знакомства с деятельностью ДК администрацией учреждения



и руководителями коллективов проведен ряд встреч с населением города.

Для повышения социальной активности и политического самосознания населения коллектив ДК в сотрудничестве с органами исполнительной власти и городской избирательной комиссией проводит большую работу по подготовке и проведению предвыборных кампаний. Организация многих мероприятий таких кампаний проводится совместно с профкомом завода.

С целью сплочения коллектива и поднятия корпоративного духа в прошедшем году продолжилась традиция по проведению в коллективе совместных праздников, поздравления сотрудников-юбиларов.

В целях организации экономической деятельности, бухгалтерского учета, менеджмента в начале календарного года проводится анализ экономической деятельности учреждения за прошедший год, результатом которого является комплекс мер по более эффективному использованию бюджетных средств и исполнению финансового плана учреждения.

Ежегодно совместно с профкомом предприятия разрабатывается годовой план проведения мероприятий для ОАО «СЭГЗ» на платной основе.

С каждым годом увеличивается качество и количество мероприятий, соответственно увеличивается и количество зрителей. В прошедшем 2007 году Домом культуры организовано и проведено 291 мероприятие. Охват зрителей составил 92 181 человек.

Дом культуры поистине является центром культурной деятельности в своем микрорайоне, активно ведется сотрудничество на принципах социального партнерства с предприятиями, учреждениями и организациями «Южно-го» поселка: школами, детскими садами, поликлиниками. Особые взаимоотношения в плане проведения мероприятий и организации досуга для жителей поселка сложились с Сарапульским электрогенераторным заводом.

В перспективе развития учреждения увеличение творческих коллективов и любительских объединений, увеличение охвата зрительской аудитории, улучшение качества предоставляемых услуг за счет реализации новых планов, использования в работе новых методов и форм, инновационных технологий.

Работа, которую делает коллектив Дома культуры, была неоднократно оценена жителями города, руководством города и Республики. Дом культуры награжден мно-

гочисленными благодарственными письмами и грамотами:

В 1980 году «За большой вклад в дело эстетического воспитания трудящихся» награжден Почетной грамотой Президиума Верховного совета УР.

В 2001 году «За большую работу по организации культурно-досуговой деятельности» Почетной грамотой Госсовета УР.

В 2004 году «За значительный вклад в социально-экономическое развитие УР» коллектив дома культуры занесен на доску почета УР.

А 2007 год для коллектива Дома культуры и всех жителей города был отмечен презентацией новой книги из серии «Сарапульское детство» — «Звезды зажигаются в «Заре». Во всех книгах этой серии главными героями являются дети. Героиней книги «Звезды зажигаются в «Заре», стала девочка Галя Леоцкая, а ныне руководитель Образцового ансамбля народного танца «Калинка» ДК «Заря», заслуженный работник культуры Удмуртской республики Галина Ильинична Зимина.

Перелистывая страницы книги-концерта, зритель познакомился со славными страницами истории Дома культуры, о людях и коллективах, которые продолжают творить добро и приносить радость людям. ■

С чего начиналась профгруппа

В этом выпуске «Страниц истории» редакции хотелось бы привести фрагменты из старых газет и журналов, чтобы выяснить, что же такое профорг и с чем его «едят».

В определении места и роли профгруппы в профсоюзной организации может помочь «Памятка профорга» из содержащейся в архивах Профавиа подшивки газеты РАТАП за 1933 г. (№7 (12) июнь). Возможно, что-то из нее пригодится сегодняшним профгруппоргам, и, во всяком случае, читателям будет небезынтересно узнать, как выглядели представления о первичном звене профсоюза на заре его становления. (Пунктуация и орфография оригинала статьи сохранены).

ПАМЯТКА ПРОФОРГА

Быть организатором борьбы за колдоговор!

...профсоюзные организации должны так организовать работу завкома, цехкома и профгруппорга в области выполнения колдоговора, чтобы они в свою очередь мобилизовали рабочую массу на выполнение качественных и количественных показателей.

Для этого необходимо работу профгруппорга поставить таким образом, чтобы вокруг него был организован рабочий актив, хорошо поставлена работа с ним и вся масса рабочих была включена в борьбу за выполнение производственного задания, данного группе.

Организовать профучебу

В первую очередь группорг должен выявить нечленов союза своей группы и повести с ними разъяснительно-массовую работу о целях и задачах профсоюзов, рассказать им о льготах и преимуществах для членов союза и втягивать их в общественную жизнь завода путем посещения семинаров для членов профсоюза, с тем чтобы вовлечь всех рабочих в союз. В то же время нужно организовать из членов группы актив и начать вербовку на курсы или семинары по всем вопросам, которые рабочего интересуют.

Во-время вносить членские взносы

Через актив идет проверка уплаты членских взносов и принимаются меры к своевременной уплате их путем напоминания рабочим в момент получения зарплаты. На красные и черные доски заносятся рабочие, уплатившие или задерживающие уплату членских взносов как в профсоюз, так и в добровольные общества.

Технические знания — в группу

Группорг самостоятельно организует в группе (если количество рабочих это позволяет) или через цехком кружки по вопросам освоения технических знаний — техминимума, по освоению технологического процесса и по заработной плате. Каждый рабочий должен знать, как определяется разряд, как устанавливаются расценки, как определяется тарифная ставка первого разряда и т. д. В области технического нормирования, — как устанавливается норма времени, опытная, статистическая, на основе хронометража и фотографии рабочего дня и технически обоснованная. Член группы должен

знать, как организовать рабочее место, чтобы при меньшей затрате сил дать наибольшую выработку и, следовательно, добиться более высокой зарплаты в соответствии с ростом производительности труда.

За физкультурную зарядку!

Для физического оздоровления рабочих и для повышения производительности труда необходимо в группе по указанию руководителя физкультуры и по заключению врача организовать утренние зарядки. Этим профорг помогает внедрению физкультуры в быт рабочего и способствует включению его в работу физкультуркружков.

Во время обеденного перерыва необходимо организовать силами завкома художественные выступления на злобу дня, читку книжек, газет, игры в шашки, шахматы, а летом подвижные игры во дворе.

Рабочее снабжение и рабочее питание

В вопросах рабочего снабжения группорг должен через свой профактив выяснять, сколько рабочих получил продуктов, предметов ширпотреба и т. д., а через завком и цехком выяснять, что рабочий должен получить, и путем сравнения иметь представление о том, насколько правильно поставлено рабочее снабжение. Полученные от группы рабочих жалобы профорг непременно расследует через актив и дает исчерпывающие разъяснения каждому жалобщику.

То же относится и к питанию в столовых и буфетах. Выделяя из рабочих своей группы добровольцев в рабочий контроль за рабочим питанием, профорг выясняет, насколько правильно делаются наценки на стоимость обеда в соответствии с имеющимся на этот счет законодательством, и все замеченные мелкие недочеты немедленно устраняет, а о больших доводит до сведения цехкома и завкома.

Для улучшения рабочего питания группоргу необходимо добиваться прикрепления к цеху участка пригородного хозяйства или овощехранилищ и т. д.

Заработная плата и выполнение производственных заданий группы

Вокруг вопросов зарплаты и технического нормирования профгруппорг должен организовать актив, пропустить его через семинары, кружки или курсы, организованные цехкомом или завкомом, и с этим

активом провести следующие мероприятия по реализации колдоговора как двустороннего обязательства: а) систематически, раз в месяц, проверять правильность тарификации работ и рабочих в соответствии с квалификацией данной группы, б) одновременно проверять выполнение нормы выработки и, если имеются случаи большого перевыполнения норм, ставить вопрос перед рабочими о выдвижении встречных норм вследствие быстрого их освоения, г) проверять, насколько правильно спущены расценки в соответствии с нормой выработки и тарифной ставкой, принятой по колдоговору, и в случае отклонения от колдоговора немедленно ставить вопрос перед администрацией, цехкомом и завкомом об устранении выявленных недостатков.

Рабочие изобретения — на службу промфинплану

Группорг должен ежедневно собирать среди рабочих рационализаторские и изобретательские предложения, через актив своей группы добиваться срочного их рассмотрения в БРИЗ и содействовать получению своевременных ответов, что поощряет рабочую изобретательскую мысль...

...Рабочий должен получить премию за рационализаторские предложения и в то же время полностью использовать 6-месячную льготу.

Ни часа прогула и простоя

Группорг должен повседневно мобилизовать рабочих на борьбу с потерями рабочего времени, простоями, браком и т. д. Рабочие обязаны подавать сигналы о предстоящем простое. Если простой неизбежен, то нужно добиваться использования рабочих на другой работе в соответствии с постановлением НКТ СССР от 25 февраля за № 31 с дополнениями и изменениями НКТ СССР от 11 апреля и 1 июня 1931 г...

...Проведением этих мероприятий профгруппорг мобилизует рабочих на борьбу за реализацию колдоговора как двустороннего обязательства на выполнение промфинплана, на под'ем производительности труда, снижение себестоимости, повышение качества продукции и на этой основе добивается улучшения материального положения и культурного уровня рабочих масс.

Ф. Баландин



А вот какое определение нам дает «Большой профсоюзный словарь» (Горно-металлургический профсоюз России, 2005):

ПРОФГРУППОРГ — исполнительный выборный руководящий орган профсоюзной группы между ее собраниями, действующий на основании Положения о профсоюзном групповом организаторе (профгруппорге). Основным содержанием работы П. являются: разъяснение членам своего коллектива целей и задач профсоюза, прав и обязанностей членов профсоюза; информирование о деятельности профсоюзных органов и организация членов профсоюза на выполнение решений цеховых комитетов профсоюза и профкома первичной организации; прием в

профсоюз новых членов; обобщение предложений и представление интересов членов профсоюза по трудовым и социальным вопросам; привлечение членов профсоюза к массовым мероприятиям, проводимым профкомом первичной организации; осуществление контроля за соблюдением условий и охраны труда, безопасностью рабочих мест; организация культурно-массовой и физкультурной работы среди членов профсоюзной группы; забота о состоянии здоровья членов профгруппы, организация посещений заболевших членов профсоюза, хоздатайство при необходимости оказания им материальной помощи, выделения им и членам их семей путевок на санаторно-курортное лечение и отдых.

П. по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, созывает собрания профсоюзной группы. Профсоюзное собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины членов профсоюза, работающих в день проведения собрания.

В соответствии с ФЗ о профсоюзах П. не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, уволен или переведен с одной работы на другую без согласия комитета профсоюзной организации структурного подразделения предприятия, организации, учреждения, где созданы соответствующие профгруппы, и профкома первичной организации предприятия. П. подотчетен собранию членов профгруппы и вышестоящему профсоюзному органу. ■

Подготовила Елена Гиро

Первенцы футбольного «Профавиа»



В прошлом году в Казани на базе ФСК «Мотор» создана первая детская футбольная команда «Профавиа», в которой играют ребята 1994 года рождения (на снимке).

Их обучают опытные тренеры Валерий Васильевич **Чапчу-**

ров, Марат Анварович **Мухаметзянов**, Рамиль Саитович **Гафуров**.

За короткое время игроки «Профавиа» приняли участие в ряде соревнований, в которых добились определенных резуль-

татов. И это — только начало. Успехов вам, ребята!

Сейчас создается еще одна команда юных футболистов, которые также внесут свой вклад не только в популяризацию спорта, но и нашего профсоюза. ■



Место встречи – Воронеж, под крылом самолета...

Газета «Воронежские крылья» и профсоюзный комитет ОАО «ВАСО» в марте начали масштабную подготовку к молодежному фестивалю «Под крылом самолета-II». Напомним, что первый фестиваль стартовал в Воронеже в 2007 году и был приурочен к 75-летию авиационного завода: под крылом легендарного штурмовика Ил-2 выступили популярная сибирско-московская группа «Калинов мост» и ряд воронежских команд, так или иначе причастных к ОАО «ВАСО».

На этот раз гостями столицы Черноземья станут не менее популярный «Крематорий» со своим неизменным лидером Арменом Григоряном. Помимо проф-

кома авиазавода поддержку проекта оказывает депутат Государственной Думы Сергей Гаврилов, заместитель председателя комитета по транспорту и курирующий в Думе непосредственно вопросы авиапрома.

Следующий шаг «Крыльев» и вышеозначенного тандема профсоюза и власти — совместные действия по реанимации Дворца культуры им. Ленина, находящегося на балансе ОАО «ВАСО». ■

