

ГОЛОС ПРОФСОЮЗОВ

№15(2005)

3 августа 2023 г.

Выходит
с 20 января 1990 г.

16+ ГАЗЕТА ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ (www.fnpryar.ru)

НОВОСТИ ФНПР

С ЗАСЕДАНИЯ РТК



28 июля в Доме Правительства РФ под председательством Координатора РТК, вице-преьера Татьяны Голиковой состоялось очередное заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Среди плановых вопросов повестки заседания наиболее острым был вопрос об использовании в дальнейшем трудовых мигрантов.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков выразил несогласие с тем, что в некоторых регионах постановлением правительства повышается допустимая доля иностранных работников, а в остальных остается на прежнем уровне. И поставил вопрос о том, что этот показатель, возможно, необходимо, наоборот, сокращать. — Мы, российские профсоюзы, прежде всего, заботимся о рабочих местах для граждан Российской Федерации, а если еще уже — для граждан, которые являются членами профсоюзов. Ты в профсоюзе — защищено рабочее место, не в профсоюзе — не защищено. По-другому не бывает, — уверен Шмаков. — Мы считаем, что нулевая квота [приема рабочей силы из некоторых стран] будет подвигать к более продуманным экономическим решениям и нашу страну, и все остальные страны. Также профлидер раскритиковал методические рекомендации по определению и установлению допустимой доли иностранных работников ввиду того, что они были разработаны без участия профсоюзов. Вице-премьер Татьяна Голикова, в свою очередь, связала принимаемые в сфере трудовой миграции решения со сложной ситуацией на российском рынке труда — с рекордно низкой безработицей. — [Обсуждаемое] постановление — это реагирование регионов на сегодняшнюю ситуацию на рынке труда, — констатировала Голикова.

При обсуждении следующего вопроса профсоюзная сторона в основном согласилась с проектами федеральных законов в части сохранения права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком за матерью (другим лицом, имеющим на это право), вышедшей на работу до того, как ребенку исполнится 1,5 года, в том числе, и в случае ее работы у другого работодателя. При этом было предложено устранить запрет на выплату женщинам двух

пособий одновременно — пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, имея в виду установленную необходимость выбора одного из них.

Особое внимание профсоюзов было уделено проекту федерального закона о поправках в отдельные законодательные акты в связи с повышением минимального размера оплаты труда. Во исполнение указания Президента РФ МРОТ устанавливается в сумме 19 242 руб. с 1 января 2024 года. Соотношение МРОТ и медианной заработной платы составит 47,7%. Реальное повышение покупательной способности МРОТ будет зависеть от роста потребительских цен и роста медианной заработной платы. В текущих условиях спрогнозировать рост данных показателей затруднительно. Профсоюзы считают необходимым дополнить законопроект нормой, обеспечивающей ежегодное повышение уровня реального содержания (покупательной способности) МРОТ. В этой связи Михаил Шмаков предложил в проект решения РТК пункт:

«Сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, считает необходимым дополнить законопроект нормой, обеспечивающей ежегодное повышение уровня реального содержания (покупательной способности) МРОТ».

На заседании комиссии были обсуждены и другие вопросы.

О проблемах совершенствования методики проведения специальной оценки условий труда рассказал Алексей Безюков, руководитель Департамента охраны труда и экологии Аппарата ФНПР — главный технический инспектор труда ФНПР.

Обсуждая дополнительные социальные гарантии работников оборонно-промышленного комплекса, Михаил Шмаков уже в который раз обратил внимание членов комиссии на необходимость вернуться к решению насущной проблемы индексации пенсий работающих пенсионеров.

По данным и другим предложениям профсоюзов Татьяна Голикова дала необходимые разъяснения и поручения.

Источник: сайт ФНПР

МЫ ВМЕСТЕ!



Ярославские профсоюзы продолжают оказывать поддержку нашим бойцам, участникам специальной военной операции. В этот раз в ярославский полк в Лу-



ганскую область уйдут посылки с продуктами питания, книгами и сухими душами.

Сухие души — набор из пенящейся губки и одноразового полотенца, востребованы и на передовой, и в госпиталях. Первая партия душ была отправлена в начале июля, в середине июля — еще 800 наборов, в первых числах августа — 500.

— Все наши членские организации стараются поддержать ребят: собирают и отправляют в Донбасс продукты питания, средства гигиены, лекарства, сети, печи, все то, в чем воины могут нуждаться. Вот сейчас поступил запрос на сухие души, и мы стараемся его выполнять. Пусть наши защитники знают, что мы их поддерживаем, что мы с ними, — прокомментировал председатель Объединения организаций профсоюзов Сергей Соловьев.



Отправка сухих душ — не одноразовая акция, их изготовление будет продолжено, через неделю в Донбасс готовится следующая посылка.

Нина СОРОКИНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР — ЭТО ГАРАНТИЯ ЛУЧШЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ИНТЕРВЬЮ ОЛЕГА СОКОЛОВА, РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОГО



дитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР Олег Соколов.

Олег Владимирович, какие условия сопровождали коллективные переговоры в 2022 году?

Коллективно-договорная кампания в 2022 году проходила в сложных условиях, связанных с экономическим санкционным давлением со стороны западных стран. Тем не менее, российская экономика в целом справилась с внешними обстоятельствами достаточно хорошо, особенно на рынке труда, и экономические условия были относительно стабильными. Сами переговоры проходили в сложных обстоятельствах, требовавших адаптации работы предприятий и организаций к сложной экономической ситуации.

Какова система коллективных

договоров и соглашений, заключенных организациями ФНПР?

У нас существует система коллективных договоров и соглашений, которая охватывает все уровни — от федерального до локального, на уровне предприятий. Заключаются как коллективные договоры, так и соглашения. Особое значение имеет Генеральное соглашение, которое действует на федеральном уровне. Также у нас действуют региональные трёхсторонние соглашения во всех регионах Российской Федерации, где присутствуют членские организации ФНПР. На федеральном уровне заключено 56 отраслевых соглашений, соответствующих разным отраслям. Мы также имеем множество соглашений на территориальном уровне, включая региональные соглашения и соглашения, заключенные для конкретных отраслей в регионах. Основой для всех видов соглашений являются коллективные договоры, которые заключаются на уровне первичных профсоюзных организаций. На данный момент у нас более 115 000 таких договоров, некоторые из которых охватывают несколько первичных профсоюзных организаций.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ЭТО ГАРАНТИЯ ЛУЧШЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ИНТЕРВЬЮ ОЛЕГА СОКОЛОВА, РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ФНПР

Окончание. Начало на стр. 1

Возникли ли какие-либо сложности при заключении трехсторонних соглашений на федеральном уровне?

На федеральном уровне у нас возникают трудности с заключением межрегиональных соглашений, то есть соглашений, которые применяются на уровне федеральных округов. К сожалению, не все округа имеют такие соглашения. На данный момент мы имеем пять соглашений, действующих в Центральном, Южном, Приволжском, Уральском и Сибирском федеральных округах. Однако в остальных округах пока не удалось заключить подобные соглашения. Не просто достичь согласия с Полномочными представителями Президента или их администрацией на заключение таких соглашений на уровне округов.

Мы считаем, что данная ситуация должна измениться, особенно после внесения изменений в Конституцию, когда социальное партнерство стало фактически идеологией для действия всех уровней власти.

Кроме того, у нас традиционно возникают сложности при переговорах по заключению отраслевых соглашений в отдельных профсоюзах. Эти сложности связаны с позицией работодателей по ключевым вопросам, включая гарантии по заработной плате. Переговоры в таких случаях обычно являются сложными и требуют времени, но в конечном итоге приводят к заключению соглашения. К примеру, можно упомянуть переговоры в Профсоюзе работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, которые были особенно сложными.

По какой причине некоторые профсоюзы не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства? Например, Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса.

Одной из основных причин, почему ряд профсоюзов не заключил соглашения, является их малочисленность. Однако до сих пор существует ещё одна проблема - профсоюзы не имеют полномочных представителей со стороны работодателей.

Конечно, существуют и другие объективные причины, особенно в случае профсоюзов, работающих в секторе малых предприятий. Там создание первичных профсоюзных организаций является чрезвычайно сложной задачей. Именно то, что касается сектора малых предприятий, требует определённых изменений по регулированию социального партнерства в этом секторе. Мы считаем, что соглашения, которые заключаются, должны распространяться, и в этом секторе тоже, на большинство предприятий, организаций, которые работают в этом секторе.

А как ситуация обстоит с региональными трехсторонними соглашениями?

На региональном уровне при заключении трехсторонних соглашений иногда возникают проблемы. Например, в прошлом году были проблемы с подписанием согла-

шения в Тверской области. По мнению профсоюзов, власть не относилась достаточно серьезно к подписанию данного соглашения. Однако благодаря позиции профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии удалось исправить ситуацию, и соглашение было подписано.

Как правило, переговоры проходят весьма конструктивно, но основная проблема – это вопрос, связанный с гарантией по заработной плате. Это установление как регионального размера минимальной заработной платы, как в самих соглашениях, так и принятие отдельных соглашений по установлению регионального размера минимальной заработной платы. Здесь, конечно, переговоры очень сложные. И по объективным причинам: благодаря действиям профсоюзов на федеральном уровне достаточно существенно был повышен минимальный размер оплаты труда. Стоит отметить, что есть и причина такого характера как взаимоотношение с властями на региональном уровне, которые не всегда охотно идут на повышение минимального размера оплаты труда в субъекте.

Какие преимущества работникам дают заключение коллективного договора и соглашения?

Заключение коллективного договора, соглашения предоставляет дополнительные гарантии для работников по сравнению с Трудовым кодексом. Например, это включает гарантии в отношении более высокой заработной платы.

Мы считаем, что система оплаты труда должна быть установлена в соглашениях как для бюджетного, так и для внебюджетного секторов. Это должно быть ясной гарантией оплаты труда для различных категорий работников. Пока этого не достигнуто повсеместно, но это является основной задачей для профсоюзов.

Кроме того, дополнительными гарантиями являются социальный пакет и услуги. Часто социальный пакет включает дополнительные социальные услуги, медицинское обслуживание и пенсионное обслуживание. Также включены гарантии в отношении питания, транспорта на работу и отдыха детей. Все эти гарантии содержатся в соглашениях и коллективных договорах. Они являются дополнительной защитой, особенно в случае угрозы массовых высвобождений и увольнений. На предприятиях, где есть профсоюзы, коллективные договоры и соглашения, работники более защищены по сравнению с другими местами работы.

Какие меры поддержки работников, гарантируемые коллективными договорами, можно считать наиболее актуальными сейчас?

Сейчас некоторые меры поддержки работников становятся более актуальными. Одной из таких мер является установление оплаты труда как ключевого элемента в соглашениях и коллективных договорах. Необходимо создать систему оплаты труда, которая будет включать не только минимальные гарантии, но и гарантии для всех категорий работников, включая низкоквалифицированных работников. Мы видим

это в ряде отраслей, особенно в области обрабатывающей промышленности и оборонно-промышленного комплекса.

Для привлечения квалифицированных кадров необходимо, чтобы работники имели четкое представление о том, какую заработную плату они получат в зависимости от своей профессии и квалификации на определенном предприятии. Это возможно только при наличии установленных гарантий в коллективном договоре и соглашении. Это является нашей главной задачей, которая относится не только к внебюджетному, но и к бюджетному сектору. Установление требований к системам оплаты труда также является задачей для переговоров профсоюзов работников бюджетного сектора с министерствами или ведомствами.

Вторая задача состоит в предоставлении дополнительных мер поддержки, которые распространяются не только на участников специальных военных операций, но и на членов их семей. Это является важной мерой поддержки.

Третья задача, которая остается актуальной на протяжении всего времени существования социального партнерства, – это установление социального партнерства как эффективного инструмента взаимодействия между работниками и работодателями. Необходимо, чтобы предложения работников и их требования реально учитывались при принятии решений со стороны власти и работодателей.

Можете порекомендовать как поступить в случае, если работодатель не соглашается подписывать колдоговор?

Конечно, человеческие отношения играют важную роль в данной ситуации. Мы считаем, что социально ответственные работодатели осознают, что социальные отношения являются фактором повышения производительности труда и влияют на нормальные производственные отношения на предприятии.

В случае, если не удается достичь соглашения, всегда существует трудовой кодекс и четкая схема, касающаяся коллективных переговоров. Если профсоюз приступает к переговорам, коллективный договор должен быть заключен, но с протоколом разногласий. Это обязанность работодателя.

Если возникают разногласия, они могут быть рассмотрены на отраслевой комиссии. Мы также считаем, что конфликтные ситуации могут быть предметом рассмотрения региональными трехсторонними комиссиями и в отдельных случаях Российской трехсторонней комиссией. Поэтому необходимо использовать эти механизмы и обращаться на более высокий уровень социального партнерства, когда возникают проблемы и сложности.

Зачем коллективный договор нужен работодателям?

Сейчас очевидно, что учет мнения работников становится конкурентным преимуществом для привлечения квалифицированных кадров. Конечно, зарплата играет важную роль, но также важны отношение работодателя и взаимоотношения внутри организации. В компаниях, где существуют конструктивные взаимоотношения и благо-

приятный рабочий и социальный климат, все это становится преимуществом для привлечения квалифицированных сотрудников. Сегодня работникам необходимы не только высокая заработная плата, но и нормальные человеческие отношения, чтобы их голос был услышан на рабочем месте.

Все это становится возможным благодаря механизму социального партнерства. Это включает достойные коллективные договоры и соглашения. На наш взгляд, это также предоставляет работникам возможность участвовать через профсоюзы в управлении предприятием или организацией, чтобы они могли понимать экономические решения, принимаемые на уровне компании, и иметь возможность влиять на эти решения.

В текущем году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

На какой стадии сейчас находится подготовка нового Генерального соглашения?

Этот год особенный - он был объявлен Исполкомом ФНПР Годом укрепления и развития социального партнерства. В рамках этого года запланированы переговоры по долгосрочному генеральному соглашению на будущий период. Федерация Независимых Профсоюзов России сформулировала свои позиции по Генеральному соглашению, которые были утверждены на Генеральном Совете в апреле этого года. Также была разработана концепция генерального соглашения. В июне проект Генерального соглашения Профсоюзной стороной был отправлен в секретариат РТК. Однако, к сожалению, переговоры пока не начались, так как другие стороны еще не представили свои предложения по генеральному соглашению. Мы надеемся, что переговоры начнутся в ближайшее время, не позднее сентября.

Ключевые позиции профсоюзов в генеральном соглашении включают гарантии по заработной плате, достойный социальный пакет, защиту труда и здоровья работников, а также развитие социального партнерства на всех уровнях.

На что стоит ориентироваться профсоюзным организациям при заключении коллективных договоров?

Для проведения коллективных переговоров на всех уровнях социального партнерства рекомендуется ориентироваться на концепцию Генерального соглашения, которая доступна на сайте ФНПР. Данный документ может служить основой для переговоров на всех уровнях социального партнерства. Если возникают вопросы или проблемы, всегда можно обратиться за помощью в свои членские организации, территориальные объединения организаций профсоюзов, отраслевые и межрегиональные профсоюзы. Наша задача - помочь в проведении коллективных переговоров на всех уровнях.

Источник: сайт ФНПР

КАК ПРИВЛЕЧЬ КАДРЫ

Социальный совет на протяжении многих лет является площадкой для озвучивания и решения самых злободневных вопросов в городах присутствия Группы — Нижний Новгород, Ярославль, Саранск, Павлово, Курган, Канаш, Ульяновск, Ликино.

Главной темой повестки дня июльского заседания стала кадровая политика на предприятиях Группы.

На круглом столе представители администрации и профсоюзной стороны обсудили уровень заработной платы, кадровый голод на предприятиях, положение профсоюзов. Свои опасения и предложения по обсуждаемому вопросу высказывали и профсоюзные активисты из Ярославля — председатели первичек Автодизеля и ЯЗДА.

Для участников мероприятия была организована экскурсия в Музей истории Горьковского завода, а также проведено обучение по обсуждаемой тематике. Как привлечь и удержать персонал, молодых специалистов, как организовать систему обучения и развития персонала — эти и другие темы проанализировали специалисты персонала УК Группы ГАЗ.

В рамках встречи перед участниками Совета выступил А. Золотарев, генеральный директор Группы ГАЗ, который рассказал о реализации Проекта «Новый социальный вектор» и Программы ремонтов санитарно-бытовых помещений 2023-2025гг. для улучшения качества жизни и рабочих мест автозаводцев. А. Соколов, лидер нижегородских профсоюзов, рас-

сказал об экономической ситуации и ситуации на рынке труда в Нижегородской области и в Приволжском федеральном округе. Финальным в работе Совета стало выступление Президента компании В. Сорокина, который познакомил с результатами работы Группы ГАЗ в первом полугодии 2023 г. и перспективах развития в ближайшие годы.

Алексей Суворов, председатель Ярославской областной организации профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, анализируя



результаты встречи в рамках Социального совета, выразил уверенность, что принятые решения будут способствовать успешному выполнению бизнес-планов и

улучшению условий труда на предприятиях Группы ГАЗ.

Источник:

СИЛА СОУЧАСТИЯ

Более 25 лет в Ярославском центре стандартизации и метрологии трудится Владимир Викторович Тихонов. Пройдя путь от механика до начальника эксплуатационно-технического отдела, Владимир Викторович вывел свою формулу успеха – скрупулезность и соучастие.

Именно эти качества стали для него определяющими. Наверное, по-другому в Центре стандартизации и метрологии. Ведь именно здесь выверяют все до мельчайших подробностей, и отклонение даже на миллиметр означает брак.

Особое внимание в своей работе Владимир Викторович уделяет охране труда. При его личном участии решаются организационные и технические вопросы по обеспечению надлежащей экологической обстановки



и безопасных условий труда.

Материально-техническая база предприятия также находится в зоне ответственности Владимира Тихонова. Ремонт и реконструкция помещений, вне-

дрение нового поверочного оборудования, его подготовка – во всем этом задействован Владимир Викторович и его команда.

Во многом именно команда здесь, в Центре стандар-

тизации и метрологии, отводится решающая роль. Все понимают, что без взаимопонимания и доверия друг другу, невозможно добиться результатов, тем более высокоточных.

Конечно, огромную роль в формировании такой команды играет профсоюзная организация. – Жизнь коллектива, это моя жизнь, – признается Владимир Тихонов. И это, действительно, так. Ведь в профсоюзе Владимира Викторович уже без малого полвека, с 1975 года. Все это время он «включен» в коллектив, который его окружает.

Должно быть, в этом «скрупулезном соучастии» и заключается профессиональное и жизненное кредо Владимира Тихонова. Кредо, которое не подводит.

Екатерина ТУРКИНА

ПРАВОВОЙ КОМПАС

Смогут ли одинокие родители, имеющие двух и более детей, получить право на отпуск в удобное для них время?

В Госдуму внесен законопроект, предусматривающий дополнение Трудового кодекса РФ новой статьей 262.3, согласно которой одиноким родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет.

По мнению авторов законопроекта, данная мера позволит уделить большее внимание созданию благоприятных условий для воспитания подрастающего поколения.

Комментарий заместителя руководителя Правового департамента Аппарата ФНПР Натальи Анохиной:

"Государство должно видеть в родительстве служение будущему всего общества. Общество должно разделять ответственность за поддержку материнства и отцовства. В этом смысле законопроекты, направленные на поддержку семей с детьми, особо значимы.

На сегодняшний день одинокие родители могут воспользоваться правом на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям"

Роструд разъяснил, обязан ли работодатель менять график отпусков по желанию сотрудника

По информации ведомства, очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно и закрепляется в графике отпусков. Сам график утверждается не позднее двух недель до наступления календарного года.

По мнению экспертов Роструда, работодатель не обязан менять информацию об отпуске сотрудника по его просьбе после формирования графика. Однако, если он решит это сделать, то соответствующие изменения необходимо внести за две недели до наступления времени отдыха.

Вправе ли работодатель выплатить отпускные частями?

Работодатель может перечислять отпускные частями при условии выплаты всей суммы не позднее трех дней до начала отдыха. Соответствующая информация опубликована на сайте «Онлайнинспекция.рф».

В ведомстве ссылаются на положения статьи 136 Трудового кодекса. Она не содержит норм, запрещающих перечислять отпускные частями.

Может ли пенсионер уволиться «одним днем»?

Если работник уходит на пенсию, он может уволиться «одним днем», без 14-дневной отработки перед расторжением трудового договора. Такую информацию приводит Роструд.

Как известно, работник имеет право уволиться по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Однако, в случае, когда речь идет об увольнении пенсионера, работодатель обязан расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении сотрудника.

Источник: https://web.telegram.org/k/#@FNPR_official

ПРАЗДНИК ПРАЗДНУЕМ СЕМЬЕЙ!

7 июля в преддверии Всероссийского праздника Дня семьи, любви и верности в Доме культуры «Текстильщик» прошло чествование девяти семейных пар Гаврилов – Ямского района. Среди них четыре семьи, чья трудовая деятельность связана с нашим заводом. По поручению администрации предприятия и коллектива АО ГМЗ «Агат» поздравить эти семейные пары выпала честь председателю ППОО ОАО ГМЗ «Агат» Туркиной Е.Ю. и председателю совета ветеранов Кузьминой Р.И.

Брондику Владимир Александрович и Нина Федоровна. 26 лет трудовой стаж на предприятии Нины Федоровны, она возглавляла один из сложных участков завода – Отдел главного метролога, там же более 10 лет отработал и Владимир Александрович. И сейчас, находясь на заслуженном отдыхе, не потеряли они связь с предприятием. А созданный их руками музей «Марьюшка» с интересом посещают работники завода, ветераны, их дети.



Шакировы Газинур Талгатович и Марина Николаевна. Газинур Талгатович – специалист высочайшего уровня, 46 лет отдал он предприятию. Ветеран завода и его верная супруга Марина Николаевна, она трудилась на одном из самых сложных участков цеха № 11. До настоящих дней ее умения и знания является образцом для молодых специалистов.

Соколовы Сергей Михайлович и Татьяна Дмитриевна. С первых дней образования предприятия трудился Сергей Михайлович на заводе, 40 лет его трудовой стаж. До настоящего времени он постоянный гость на «Агате», это и 9 Мая, и на встречи с молодежью, и День Защитника Отечества

Касаткины Вадим Борисович и Надежда Вениами-

новна. «Наш Кулибин» – так зовут Вадима Борисовича на заводе, а это дорогого стоит. Товары народного потребления – продукция, постоянно требующая модернизации, нестандартных решений. В этот предпраздничный день 7 июля чета Касаткиных отметила свой Золотой юбилей.

Раиса КУЗЬМИНА, председатель Совета ветеранов

ВСТРЕЧА МОЛОДЕЖИ

30 июня выдалось на АО ГМЗ «Агат» по-настоящему горячим. На заводе был проведен молодежный квиз, в котором приняли участие представители двух дружественных предприятий «Агат» и «Агрегат». Назвать лица прибывающих на игру сотрудников весёлыми было трудно, скорее в них читалась настороженность. И неудивительно. Подобная интеллектуальная игра на предприятии проводилась впервые, большинство до этого в квизах не участвовали, так что чего ожидать – поначалу было непонятно.

Всего в интеллектуальной игре соревновалось 6 команд: «Неудержимые», «Веселая компания», «Высший пилотаж», «ЗАВОДнУтые», «Экипаж», и «Семигранник» Каждая команда состояла из капитана, представителей руководства предприятия, ветеранов КМС, членов действующего состава КМС и приглашенных гостей из числа КМС с ПАО «Агрегат».

Вот такие впечатления получил один из капитанов команды Елена Белоусова: «На встрече молодёжи мне удалось принять участие в интеллектуальной игре «Квиз» в качестве капитана команды. Наша команда называлась «Семигранник». В начале все казалось сложным, страшным и неопределённым, особенно подготовка презентации команды. Но благодаря отзывчивости, усидчивости и креативности членов нашей ко-

манды все получилось как нельзя лучше!

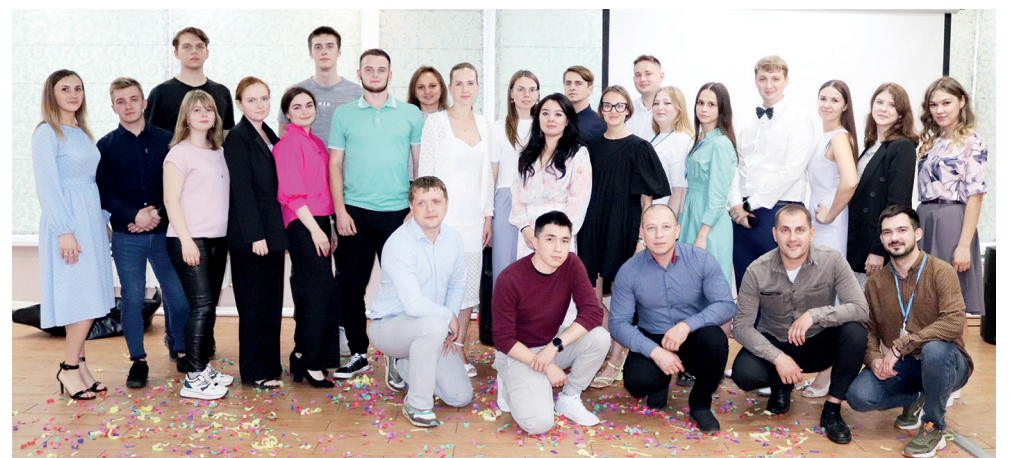
Сама игра была непростой. Признаюсь честно, для меня вопросы были незнакомы. Но мы не сдавались и боролись до конца. И несмотря на то, что наша команда заняла последнее место, я хорошо провела время и познакомилась с новыми интересными людьми. Объединение людей – задача непростая, но важная, поэтому желаю, чтобы подобные совместные мероприятия между предприятиями проводились и дальше!».

Квиз состоял из 9 туров, которые оказались разными и по тематике заданий, и по форме. К стати, вопросы для игры уникальные. Их подготовкой занимались Антонина Кутузова, Анастасия Медведева и Сергей Уколов. Охват тем был настолько широким, что позволил проявить себя всем. Звучали вопросы на знание техники, истории, музыки, кино, на логику, на сообразительность. Участники узнавали фильмы, тренировали зрительную память, демонстрировали умение делать правильные выводы из заданных условий.

Вот так Юлия Латышева отзывается об этапах КВИЗа: «Сложные тематические туры про авиацию чередовались с (не менее сложными) музыкальным туром, кинотуром, туром про пословицы и вопросами на общую тематику. Финальный тур заставил все-

речь напрячься, а самых смелых и рискнуть (были и такие). Этот квиз никого не оставил

поначалу выглядел аутсайдером, быстро взяли себя в руки. И наоборот.



равнодушным, это замечательный способ размять мозги, сплотиться и получить новые позитивные впечатления!».

Постепенно азарт охватил все игровые столы и от первоначальной настороженности не осталось и следа! Два перерыва между турами помогли сбросить излишнее напряжение, чтобы затем с новыми силами вернуться к игре. Положение в таблице менялось после каждого тура, так что те, кто

А главным эффектом игры была социальная сплочённость, которая возникает благодаря непрерывному общению. Причём общаются люди не с гаджетами, а друг с другом, «докручивая» версию соучастника и совместно приходя к правильному решению. И заодно – удивляясь непредвиденным приятным открытиям.

Окончание на стр. 4

ВСТРЕЧА МОЛОДЕЖИ

Этот чудесный эффект все успели почувствовать. Многие сотрудники буквально раскрылись своим коллегам с другой стороны.

Члены жюри во главе с генеральным директором Ю.С. Елисеевым, для которого оба предприятия - родные, объективно подвели итоги игры. Все участники получили памятные сувениры с эмблемой квиза.

По результатам финального 9 тура определились победители - команда «Высший пилотаж», где капитаном была Алина Исаева.

Второе место заняла команда «Веселая компания», возглавляемая Марией Уздемаевой, третьими - команда «Экипаж» (капитан Галина Копылова). Для команд, занявших призовые места, организаторы подготовили и торжественно вручили памятные подарки. Диана Мухамбетгалиева, инженер по качеству и по совместительству председатель КМС, отметила, что это была первая пробная игра, но будем планировать следующие.

В завершение игры для ребят было организовано праздничное мероприятие, где обсудили дальнейшие планы на будущее.

А вот такие впечатления о квизе мы получили от Индиры Агарковой, которая является сотрудником ПАО «Агрегат»:

- Я не думала, что для меня поездка на «Встречу молодежи» пройдет так ярко и весело. Все началось с подготовки. Мы собрали команду из 12 человек, долго выбирали



подарки для ребят, готовили сценки и творческие номера. Все это проходило в шумной, веселой и дружеской обстановке, которая сплотила наш дружный коллектив еще больше.

В день игры в Гаврилов-Яме нас встречала председатель КМС ГМЗ «Агат» Диана Мухамбетгалиева, а также ждал очень вкусный обед в заводской столовой. В целом все дни, проведенные на «Агате», нас много и вкусно кормили. Расселили нас в нескольких километрах от города на базе отдыха в деревне Селищи. Это очень красивое и живописное место с высокими соснами и чистейшим воздухом. Тишина и отсутствие связи позволило нашему коллективу провести ни один вечер в тесной компании, что, безусловно, благоприятно влияло на нашу сплоченность.

На следующий день мы отправились на экскурсию на завод. На входе нас встретил очень серьезный охранник. Мы смогли увидеть, как работают сотрудники предприятия

различных профессий. Лично меня очень впечатлил испытательный стенд. Также нам показали штаб Молодежного совета. Он оказался очень высоко - на 7 этаже, и как шутили ребята: «Туда могут добраться только молодые и энергичные КМСники».

Дней за 5 до поездки нас разделили на команды для игры в квиз, всего принимало участие 6 команд. Очень понравилось, что команды были смешанные, состояли не только из представителей КМС двух заводов, но и руководителей завода и просто молодых сотрудников предприятия. Мне очень повезло с моей командой «Заводнудые». Да, мы не заняли призового места, но очень весело и познавательно провели время.

Вечером нас ждал праздничный ужин в столовой, на котором присутствовал генеральный директор АО ГМЗ «Агат» и ПАО «Агрегат» Ю.С. Елисеев, руководители ГМЗ «Агат», а также представители КМС старшего поколения и нынешняя молодежь. Вечер прошел в дружеской обстановке, весело и зажигательно. Ребята из КМС подготовили для нас целый фильм и подарили каждому памятный подарок.

В заключительный день были запланированы спортивные мероприятия на природе, на базе отдыха в Селищи. Несмотря на дождь и сырость, они состоялись, ведь дух соревнования всегда присутствует у моло-



дежи. Организатор спортивного мероприятия разработал интересную трассу с бегом и со стрельбой, но не прощающую ошибок. После спортивного этапа председатель КМС «Агат» Диана провела очень интересную игру на командообразование, что позволило нам лучше узнать друг друга, найти единомышленников и сформировать дружеские отношения.

Уезжать совсем не хотелось. Познакомившись с ребятами поближе, возникло ощущение, что я знаю их уже очень давно. Помимо ярких эмоций, эта поездка принесла нам много новых знакомств. Я очень надеюсь, что наша дружба продлится очень долго. Все ребята в КМС «Агат» очень общительные, многогранные, яркие и веселые, у которых есть чему поучиться и о чем поговорить.

Хотелось бы сказать «спасибо» руководству ПАО «Агрегат» за возможность посмотреть на другое предприятие, познакомиться с другими людьми. Поездка в целом получилась познавательной и интересной.

На снимке: команда «Заводнудые» и члены жюри

НАМ НЕ СТРАШЕН ДОЖДЬ И ГРОМ

С 7 по 9 июля на территории гостеприимной игровой площадки Полигон собрались самые активные, творческие, спортивные и позитивные члены профсоюзной организации #Рыбинск ПРОФАВИА и их семьи.

Накануне слёта от синоптиков и МЧС поступали тревожные предупреждения о грядущих аномальных выходных - что насладиться тёплой погодой не выйдет, что всю Ярославскую область зальёт дождями и осыплет градом. Но даже такой грозный прогноз не остановил ни одну из команд-участниц. Все как один приехали на слёт, чтобы отправиться в увлекательное путешествие. И погода, пытавшаяся запугать всех в четверг и пятницу, подарила нам шикарные выходные!

Более 350 человек, объединенных в 12 команд (из разных предприятий и подразделений), приняли участие в семейном про-



фсоюзном туристическом слёте «Галактика приключений». Очень радует появление новых команд и новых участников в командах старых друзей. Еще на открытии слёта был виден серьёзный настрой всех команд на победу, даже у юных участников - интересные креативные костюмы, речевки и кричалки.

Тема космоса для слёта выбрана не случайно, она сейчас очень актуальна. Всё соответствовало этой тематике. Настоящие космодромы получились у участников на территории палаточных лагерей. Каждая команда старалась сделать что-то особенное и запоминающееся. Креативные светящиеся входки, мигающие звёзды, кометы, планеты, яркие фантастические костюмы - всё это создавало особую атмосферу и придавало заряд бодрости и стимул для дальнейшей борьбы.

Программа включала в себя не только интересные и разнообразные испытания, а ещё и была наполнена сюрпризами. Чего только стоят названия соревнований: «Млечный путь», «Космический корабль», «Путешествие по вселенной», «Звёздные войны», «Через тернии к звёздам», «Капитан корабля»!

Спортивные этапы слёта стартовали с «Млечного пути». Это особое состязание, когда вся команда преодолевает самые каверзные препятствия по пересеченной местности, будучи сплетенная в одну цепочку, как одно целое. Это учило и детей, и взрослых взаимовыручке, работать вместе в команде и быть внимательными друг к другу.

«Через тернии к звёздам». Вот где настоящий экстрим! Участники преодолевали густые заросли и водные преграды, чтобы отыскать и сосчитать все замаскированные (завязанные «дядей Колей») ленточки.

Ребята, игравшие в «Звёздные войны» или по-нашему «Лазертаг», непрерывно сражались в течение трёх часов, буквально напрягая все силы, чтобы отвоевать победу за победой. Некоторые виды соревнований даже пришлось переносить на другое время. В этом виде состязаний победителями стала команда «Ролик».

Необычно жаркой оказалась и игра «За пределами вселенной» (ковробол) - когда команды, держась за ковер, перебрасывали огромный мяч через сетку на поле соперника. В результате во время игры порвали четыре ковра! Вот с каким усердием боролись команды! Непобедимой оказалась команда «Незнайка на Сатурне».

Традиционное домашнее задание команд на тему «Мы - земляне, привет, марсиане!» несомненно заставило всех зрителей переживать за главных героев боевиков, комедий и фантастических фильмов, сыгранных на большой сцене Полигона. Интриги, сражения, приключения никого не оставили равнодушными. Жители Земли налаживали контакт с марсианами, отправляли космические корабли на «Сатурн» за новыми

двигателями, инопланетян принимали в члены профсоюза, искали похищенного IT-шника в жанре индийского кино. Вот где кипели настоящие страсти! Команда «SatIz Stars» стала победителем в этом творческом конкурсе, покорила сердца не только членов жюри, но и зрителей своим артистизмом и невероятными костюмами!

А какие АРТ-Объекты летательных кораблей изготовила каждая команда из природных материалов - это же просто фантастика! Здесь первенство разделили «Одуванчики» и «Искатели приключений».

В День семьи, любви и верности, 8 июля, для участников семейного профсоюзного слёта выступала замечательная музыкальная группа Кавер-Хит. Зажигательные танцевальные треки и лирические медленные композиции под звёздным небом наполняли сердца радостью, унося усталость и тревоги спортивного дня! Живая музыка действительно творит чудеса! Сотни голосов в унисон подпевали каждую песню! Музыканты, не ожидавшие такого единения и драйва, выступали намного дольше запланированного, до самой полуночи! А утро воскресенья началось с зарядки и традиционной уже рисовой каши от организаторов мероприятия, ведь профсоюз - это забота о каждом!



В последний день слёта, несомненно, добавила напряжённости и борьба капитанов команд. Они соревновались в «дженгу» - в умении контролировать себя, искать равновесие и баланс. Проявляли усидчивость, точность, терпение, ловкость и моторику. Кто бы мог подумать, что это такая нервная игра! Капитаны кропотливо боролись, никто



не сдавался, но и в этой игре есть свой победитель, это капитан команды Ролик Олег Розин.

После напряженных спортивных состязаний дети и взрослые отдохнули на мастер-классе по росписи футболок, от души повеселились на пенной вечеринке от «Про-Шаренного праздника» с милыми ростовыми куклами Чебурашкой и Зайчиком. Под зажигательную музыку все прыгали, бегали, играли в игры, и, конечно же, купались в море пены!

Время бежит очень быстро. И как бы весело и интересно нам не было - этот слёт подошёл к концу. Команды получили заслуженные награды, а переходящий кубок до следующего слёта будет напоминать команде «Искатели приключений» о нелёгкой борьбе и трёх счастливых днях лета! Спасибо организаторам за эти эмоции, за радость победы, атмосферу абсолютного счастья и гордости за самих себя!

Семейный слёт - это отличная возможность для всей семьи активно и весело провести время вместе, получить массу приятных впечатлений. Слёт получился очень добрый, атмосферный, уютный и действительно семейный. Столько детей крайне редко можно увидеть на «взрослом» заводском мероприятии и это замечательно, потому что ребята видят, что их родители умеют не только хорошо и качественно работать, но и дружно и весело отдыхать! Разнообразные творческие и спортивные конкурсы, терпеливые судьи, домашняя атмосфера и в тоже время соревновательный дух, выполнили свою задачу - команды напитались разнообразными эмоциями, общением, дружбой и взаимоподдержкой, все с нетерпением будут ждать следующий профсоюзный семейный слёт!

Профсоюз - это мы, это я! Профсоюз - большая дружная семья!

Елена УШАКОВА, председатель цеховой профсоюзной организации дирекции по цифровой трансформации, капитан команды «Искатели приключений»

Следующий номер газеты выйдет 17 августа 2023 года.