

Коллективный договор - главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза

Заключение Коллективного договора и последующий контроль его выполнения - важнейший аспект социальной работы первичных профсоюзных организаций, в ходе которой можно добиться существенных улучшений для работников отрасли.

С начала этого года на многих предприятиях отрасли состоялись коллективно-договорные конференции, где были подведены итоги исполнения Коллективных договоров в 2015 году

и заключены Коллективные договоры на 2016-2018 годы.

В ходе конференций на предприятиях и в организациях обсуждены объёмы выполнения Коллективных договоров в вопросах оплаты труда, социальных льгот и гарантий, подготовке и переподготовке кадров, охраны труда, мер социальной защиты неработающих пенсионеров и молодёжи, отдыхе работников и членов их семей. Не остались без внимания и тема молодёжного движения на предприятиях, где они созданы и активно работают.

На всех конференциях присутствовали представители Электропрофсоюза Республики Татарстан, которые проинформировали делегатов о социально-экономической ситуации в России и Республике Татарстан, об организации отдыха работников предприятий и членов их семей, осветил вопросы проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, организуемых первичными профсоюзными организациями и Электропрофсоюзом Республики Татарстан.

Работникам следует понимать, что

в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться Профсоюз в процессе коллективных переговоров.

Коллективный договор - главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома. В нём содержится механизм реализации законных прав Профсоюза, что способствует его эффективной деятельности в организации.

Наличие Коллективного договора -

признак солидной организации, уверенно смотрящей вперёд, заботящейся о своём кадровом потенциале. Как правило, его заключение оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что руководитель считает с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми "винтиками" в большом производственном механизме.

Заключение коллективного договора помогает наладить партнёрские отношения работодателя с Профсоюзом.



Основа благополучия предприятия - наш коллектив

26 марта 2016 года филиалу ОАО «Генерирующая компания» Казанским тепловым сетям исполнилось 60 лет. О том, какие произошли изменения, как и чем живёт сегодня социально-значимый объект Казани, нам расскажет директор предприятия Галиахметов Рим Музаффарович.



Рим Музаффарович, скажите, пожалуйста, почему же именно в 1956 году было принято судьбоносное решение об объединении тепловых сетей и создании предприятия?

Тепловые сети города начали строить еще в конце 30-х годов, но в масштабе города они были не велики. К середине 50-х годов началось большое строительство жилья и бурное развитие промышленности - энергоёмкой отрасли. Нужно было возводить и эксплуатировать тепловоды большой мощности и протяжённости.

26 марта 1956 года приказом №86/а министра энергетики и электрификации СССР Г.М.Маленкова на базе небольшого цеха внешних сетей Авиастроительного завода создаётся предприятие Казанских тепловых сетей. В те годы техническое обеспечение было слабым, а культура эксплуатации невысокой. При устранении повреждений воду из колодцев откачивали ручными самодельными насосами, которые доставляли к месту работы на тележках или на санках. Организационный период прошёл довольно быстро, так как на раскочку времени не было. Началось строительство тепловодов ТЭЦ-2 до новых кварталов и промышленных предприятий. Вместе с расширением зоны обслуживания укреплялась материально-техническая база. Конечно, все это образовывалось благодаря упорному труду коллектива предприятия.

Руководство предприятия с первых дней уделяло особое внимание созданию работоспособного коллектива. Это подбор и обучение кадров, создание условий труда, развитие механизации, строительство жилья. Сохранены ли сегодня эти традиции?

Конечно же, традиции, заложенные нашими предшественниками, сохранены. Подбор и расстановка кадров осуществляется на основании, прежде всего, аттестации персонала. По её результатам, мы выявляем сильные стороны работников и стараемся расставить этих людей так, чтобы они были востребованы на тех участках, где могут максимально себя проявить. Последняя аттестация показала, что на сегодняшний день ряд профессий становится невостребованными. И, следовательно, мы постепенно будем перераспределять этих людей на другие участки.

Работа по созданию работоспособного коллектива у нас проводится и через обучение персонала. Особое внимание уделяется производственно-техническому обучению работников, особенно в зимний период до начала ремонтной кампании. Конечно же, мы так же возлагаем большую надежду и на

самообразование работников. Ведь если человек, обучаемый и самообучаемый, то и отдача от него становится более масштабной.

Если говорить о создании условий труда, то в этом направлении, как и прежде, между администрацией и профсоюзом работа строится на полном взаимопонимании и доверии. Ежегодно на общем собрании принимается Коллективный договор, в котором расписываются все факторы, влияющие на условия и охрану труда. Совместно с председателем профсоюзной организации Адилжоном Кулиевым и профсоюзным активом мы находим пути решения по всем возникающим вопросам в области защиты прав и интересов работников, охраны труда. Они за каждого работника стоят стеной.

Что касается развития малой механизации, хочется отметить, что технический прогресс движется уверенно вперед и открывает нам большие возможности. Наши работники максимально обеспечены всеми необходимыми инструментами и оборудованием, существенно облегчающие труд работников. С каждым годом энерговооружённость производства растёт. К сожалению, большинство качественных средств малой механизации иностранного производства, но мы охотно закупаем и аналоги отечественного производства.

Одним из важных вопросов на сегодняшний день – это обеспечение наших работников жильём. Ни для кого не секрет, что строительства и распределение жилья в том виде, в котором существовало ранее, нет. Сегодня в республике работает программа «Социальная ипотека» и мы активно ей пользуемся. И это хороший способ решения данного вопроса.

Ваш коллектив территориально разбросан по многочисленным участкам, работает в сложных условиях эксплуатации тепловых сетей. В таких условиях чрезвычайно сложно сохранять управляемость, поддерживать на высоком уровне культуру производства, создавать единый дух, сплачивать людей. Каким образом Вам это удаётся?

Здесь надо сказать, что существующие современные технологии, используемые для коммуникации, которые так широко внедрены в нашу жизнь, являются вторичными. В первую очередь это живое общение с людьми. Руководители, которые сегодня находятся на местах, возглавляют эксплуатационные районы, службы электрохозяйства, ремонтов и т.д. тщательно подобраны и многие из них работают уже ни один десяток лет. Благодаря им выстроена вертикаль управления, которая сегодня безотказно работает. Если бы этого звена не было, то руководить таким большим коллективом было бы очень сложно. Поэтому я считаю, та структура, которая у нас имеется, неизменно существует уже долгие годы. Она отшлифована, апробирована в работе годами и успешна.

Какова роль профсоюзного комитета в создании хорошего микроклимата в коллективе?

Роль профсоюзного комитета невозможно переоценить. Нет другого более действенного инструмента взаимодействия как администрация, Профсоюз и трудовой коллектив. Благодаря профсоюзной организации мы имеем дейст-

венную обратную связь с коллективом. Поэтому я еще раз подчёркиваю роль профсоюзного лидера на предприятии, без которого эту работу нельзя было бы выстроить. В последнее время мы начали инициировать встречи с мастерами предприятия, на которых лежит очень серьёзная ответственность. Мы проводим регулярные встречи, куда приглашаются председатель профсоюзной организации и мастера от структурных подразделений. Общение с коллективом происходит в нормальной конструктивной обстановке. И те проблемы, которые на местах имеются, сразу становятся достоянием руководителя и Профсоюза.

Соблюдается ли в вашем коллективе преемственность поколений. Как вы воспитываете новое поколение тепловых работников? Как развивается молодёжное движение?

Ни один успешный студент, окончивший институт, за короткий период никогда не сможет освоить такое сложное производство как наше. Тепловые сети – это сложный живой организм, о нюансах и тонкостях которого могут знать только те люди, кто многие годы обслуживает эту систему. И только на их личном примере можно воспитывать новое поколение энергетиков. Без преемственности такое крупное предприятие, как наше, не может существовать. Хотелось бы конечно, чтобы, на предприятии были и семейные династии. И несколько таких семей есть. Но для тысячного коллектива, всё-таки, наверное, этого маловато.

Я думаю тот излом, который произошёл в России в 90-е годы, тот кульбит сознания, который сформировался у молодёжи при смене общественных формаций, помешал продолжению семейных династий. Молодые люди - дети тепловых работников, имея ложное представление о том, что юрист или экономист – это самое лучшее на данном этапе, не пошли в своё время работать в энергетику. Сейчас ситуация совершенно иная, возрождается преемственность через поколение. На предприятии приходят работать внуки наших работников. И это радует.

У нас на предприятии работает много молодёжи на рабочих профессиях, имея при этом высшее образование. И этот переизбыток в какой-то степени является тормозом для перспективного роста одарённых работников. Когда в 1985 году я окончил институт и пошёл работать на станцию, был единственным человеком в смене с высшим образованием. Естественно мне легко удавалось

продвигаться по служебной лестнице. Теперь ситуация кардинально изменилась. У нас на предприятии только слесарей с высшим образованием, которые ждут своего часа, более 30 человек. И вида, как сегодня активно ведётся работа, мы возлагаем большую надежду на наш молодёжный актив. Сегодня время диктует своё, и я думаю, что Молодёжный комитет должен заниматься не только культурно-массовыми мероприятиями, но и помогать выявлять в своём кругу наиболее ответственных, серьёзных работников и выдвигать их в лидеры производства.

Продолжая вопрос о преемственности поколений, расскажите, пожалуйста, о ветеранах вашего предприятия.

На нашем предприятии действует очень дееспособный и нацеленный Совет ветеранов во главе с председателем Рафаэлем Курбангалеевичем.

Хочется сказать огромное спасибо нашему активу ветеранского движения. Именно они основные помощники в работе с нашими пенсионерами, без которых не обходится ни одно мероприятие. Мы с ними встречаемся, обсуждаем наиболее волнующие вопросы, совместно ищем пути решения поставленных задач. Это значимая структура для нашего предприятия и мы искренне благодарны им за их вклад в развитие предприятия.

Рим Музаффарович, уверены ли Вы в своем коллективе? Чувствуете ли в нём корпоративность, дух ответственности за свою работу.

В своём коллективе я уверен, хотя некоторые проблемы существуют. Дело в том, что в течение 6 лет предприятие существовало как отдельное акционерное общество. За это время были утеряны некоторые нити с Генерирующей компанией. И первый год после присоединения ушёл на налаживание контактов, выстраивание той корпоративной вертикали, которая существовала раньше. Многие люди устроились уже в новое акционерное общество, и им этот установившийся годами корпоративный дух «Татэнерго», конечно же не знаком. Корпоративность мы им только-только прививаем. Хотя уже сегодня многие работники чувствуют себя членами большого энергетического холдинга.

Особые слова благодарности хочется сказать Генеральному директору Раузию Магсумяновичу. Он не забывает о нас, приезжает, встречается с коллективом, разъясняет суть преобразований, которые проходят в Компании.

Хотелось бы, чтобы люди понимали значимость Генерирующей компании в целом «Татэнерго» для энергосистемы

республики. Мы понимаем, что законодательная база уже не позволит собрать «Татэнерго» в прежнем формате. Но надо постараться собрать в единое целое то, что ещё можно. Тогда и корпоративный дух поднимется и уверенность в том, что мы работаем в огромной компании, которая может защитить свой коллектив, обеспечить социальные льготы и гарантии.

Какие положительные и острые требующие решения моменты, Вы можете отметить во взаимодействии с Электропрофсоюзом РТ?

Я считаю, что у нас все основные вопросы, совместно с Электропрофсоюзом решены. В том числе и по охране труда. Работаем без несчастных случаев и аварий. Работники серьёзно относятся к своим обязанностям, чувствуется хорошая отдача. Но, к сожалению, мы живём в эпоху перемен, постоянно переходя из одного кризиса в другой. Поэтому у нас основной острый момент – это заработная плата. Нам нужно поддерживать работников, у которых низкие разряды. В рамках филиала данный вопрос конечно же не решить. Есть резервы, например, оптимизация численности. С того дня как я назначен директором мы сократили часть персонала. Безусловно – это не совсем популярная мера, но это приводит к увеличению производительности труда, к полной загрузке остального персонала и перераспределению фонда заработной платы. Принято решение, что в 2016 году сокращение персонала не произойдёт. В это непростое время мы не имеем права оставлять людей без работы.

Мы совместно с профсоюзным активом ведём разъяснительную работу по специфике нашей деятельности, которую регулирует комитет по тарифам РТ. Поэтому пока по этому вопросу напряжённости нет. Со 2-го полугодия, как обещал Генеральный директор ОАО «Генерирующая компания» Раузил Хазиев, к этой теме мы вернемся.

Рим Музаффарович, какие у Вас пожелания в рамках знаменательного события.

Дорогие коллеги! Желаю успехов, доброго здоровья, счастья и благополучия каждому из вас. Пусть каждый ваш день начинается с уверенности в будущее, прекрасной базы для успешной и плодотворной жизни. Чтобы техническая перевооружение предприятия обеспечивало надёжное теплоснабжение экономики и населения республики. А всем, кто на вахте желаю спокойной и безаварийной работы!

Беседовала Роза Мингалиева



Рубрика: «Звезда Спартакиады!»



Аскарков Рафаэль

Лучшее время в личном зачёте в соревнованиях по лыжному спорту в рамках XVII Спартакиады Электропрофсоюза РТ среди командиров производств в возрастной группе 35-45 лет.

Рафаэль, расскажите, пожалуйста, о своей работе, чем Вы занимаетесь?

- Всю свою трудовую деятельность работаю только на одном месте – в Казанском государственном энергетическом университете. В настоящее время являюсь директором Центра компетенций и технологий в области энергосбережения и доцентом на кафедре теоретических основ электротехники. Преподавание позволяет общаться с интересной молодёжью и реализовывать учебно-научные творческие задумки. Административная работа насыщена различными конкурсами и конгрессно-выставочными мероприятиями, на которых происходит много знакомств с успешными людьми. Мы изучаем научно-инновационные

разработки коллег-учёных, создаём собственные проекты, помогаем в развитии проектов учащихся и партнёров университета.

Как Вам удаётся поддерживать такую отличную физическую форму?

- Известно, что для развития человека необходимо выводить его из зоны комфорта. Следуя этому подходу, очевидна ценность любых соревнований. Они дают мощную встряску. На них ощущаешь себя моложе своих лет, а если это происходит в купе со сплочённой командой целеустремлённых коллег, то получаешь ничем незаменимый заряд положительных эмоций. Конечно, соревнования – это апофеоз тренировочной работы, здесь чувствуешь драйв и мощную энергетику. Состязания - это важный этап – кульминация после многодневной подготовительной работы, но полагаю, что ощущение счастья сопровождает настоящего спортсмена на всём его пути, а не только при достижении цели. Если это ощущение присутствует на каждой тренировке, то и физическая форма становится от-

личной от тех, у кого нет такого приятного чувства.

Поделитесь пожалуйста вашими впечатлениями от участия в соревновании в рамках Спартакиады Электропрофсоюза РТ?

- Наша команда выступает на многих соревнованиях, а на Спартакиаде Электропрофсоюза участвует не первый год, поэтому есть с чем сравнить. Хочется отметить, что уровень организации и качество этих состязаний на очень высоком уровне. Нам вдвойне приятно участвовать, поскольку это возможность встретиться, пообщаться с сотрудниками энергетических предприятий, которые в прошлом учились с нами в одном Alma Mater и сейчас приезжают на наши мероприятия и на обучение.

В целом атмосфера мероприятия Спартакиады пропитана дружелюбием и позитивным настроем. Парадокс состязаний в том, что имеющаяся спортивная конкуренция, не разобцает, а сильнее сплачивает тружеников энергетического кластера Республики Татарстан.

Энергетики познали тонкости сценического искусства



Издавна художественная самодеятельность занимала важное место в жизни людей и являлась одной из форм народного творчества. И ежегодный Фестиваль художественной самодеятельности Электропрофсоюза Республики Татарстан направлен на сохранение и приумножение имеющегося потенциала талантов и выявление новых ярких имён среди членов Профсоюза отрасли.

Ни для кого не секрет, что в период подготовки к выступлениям на Фестивале, начинается очень оживлённая и кропотливая работа по подбору участников, подготовке сценических костюмов и декораций. Это большой труд. Сколько уходит времени и сил на изнурительные репетиции после работы. Легче тем у кого уже есть опыт в этой области, подобраны творческие коллективы, ни один год вместе поющие или танцующие ребята. Как и в любом деле организация культурно-массовой работы на предприятиях должно идти в ногу со временем, совершенствоваться и оттачиваться мастерство. И с этой целью Электропрофсоюз РТ провёл 21-22 января 2-х дневное обучение для лиц ответственных за культурно-массовую работу в профсоюзных организациях. Так получилось, что основной темой

обсуждения стала подготовка к Фестивалю.

Учебный процесс привлёк 22 слушателя из 16 предприятий Республики Татарстан ответственных за культурно-массовую работу. Традиционно открытие семинара состоялось с приветственных слов председателя Электропрофсоюза РТ Халима Ахунзянова. В своём выступлении он рассказал о проделанной работе в 2015 году, о планах на текущий год и пожелал всем интересным и полезным часам общения в кругу творческих людей и единомышленников.

В рамках семинара состоялось открытое живое общение с экспертами в области культуры и искусства, членами жюри фестиваля художественной самодеятельности ФПРТ, Михаилом Шивирских, режиссером массовых театрализованных представлений и праздников, Светланой Леонтьевой, художественным руководителем, балетмейстером народного хореографического коллектива «Юлдаш» при МБУК «Сайдаш» и Еленой Захаровой, преподавателем отделения академической песни Казанского музыкального колледжа имени И.В. Аухадеева.

С первых минут общения с преподавателями стало понятно, что в подготовке, а, следовательно, и в выступлениях мелочей не бывает. Важно всё. Начиная от выбора репертуара и заканчивая выходом на сцену. И как сказал Михаил Шивирских: «Любой талант - это 99 процентов труда». Ни в коем случае нельзя пренебрегать своими физическими возможностями и способностями, как в исполнении музыкальной композиции, танца и других творческих жанров. Важно учитывать свои исполнительские способности.

Программа обучения включила в себя тему организации и подготовки творческих мероприятий, основанные на теоретических и практических знаниях по созданию конкурсных номеров. В течении нескольких часов шло бурное обсуждение выступлений творческих коллективов, прошедших на Фестивале 2015 года. До мелочей были разобраны все танцевальные, вокальные номера и выступления чтецов.

Хочется заметить, что ещё до проведения семинара с преподавателями неоднократно встречались: Дамир Кузьев, заместитель председателя Электропрофсоюза РТ, Руслан Шамсетдинов, технический инспектор труда, председатель Молодежного совета и Роза Мингалиева, специалист по информационной работе. Каждая встреча – это своего рода творческий процесс, где просматривались и разбирались все номера художественной самодеятельности 2015 года. У каждого из преподавателей была цель выявить слабые моменты в выступлениях коллективов, на которые необходимо в дальнейшем особо обращать внимание и не повторять их при подготовке к новым выступлениям.

В дальнейшем многочасовое общение с компетентными экспертами проходила в формате открытого общения. Вот что сказали об этом Лилия Зайнуллина и Алсу Мулланурова, члены профкома ППО филиала ОАО «Сетевая компания» Приволжские электрические сети: «Для нас было хорошим опытом пообщаться с педагогами такого уровня и изнутри увидеть, как же оцениваются номера на конкурсах, на что стоит обратить внимание при выборе репертуара, при постановке номера, как правильно выбрать тему для танцевального номера, подобрать песню и много ещё всего интересного. У всех было много вопросов, и было настолько интересно, что мы даже забывали о перерывах на обед. Нам очень понравилось, что обучение было построено на обсуждении, что каждый может не только выслушать мнение опытных педагогов, но и самому поучаствовать в этом и понять на сколько же это сложно оценивать и выбирать лучших.... Интересно, познавательно, полезно - с таким мнением мы вернулись с учёбы и поделились впечатлениями на заседании профкома и молодежного комитета».

О мотивации работников на предприятие для привлечения к участию в культурно-массовой деятельности профсоюзной организации узнали во второй день обучения. Эта тема была обсуждена на мастер-классе, который провел Руслан Шамсетдинов, технический инспектор труда, председа-

тель Молодежного совета Электропрофсоюза РТ. Участники разделились на 5 команд для выполнения задания. Им предстояло рассмотреть различные методы мотивации для членов Профсоюза к участию в мероприятиях и процесс их организации. Наблюдая со стороны за бурным обсуждением участников, ещё раз убеждались, что здесь собрались именно те люди, кто любит эту работу, а самое главное умеет её хорошо делать.

В завершении семинара состоялся круглый стол с участием заместителя председателя Электропрофсоюза РТ Дамиром Кузьевым. Здесь поднимались и совместно обсуждались множество вопросов, волнующих собравшихся. Было внесено немало предложений и высказано пожеланий по организации и проведению Фестиваля. Предложения участников круглого стола были учтены при разработке нового положения «О Фестивале художественной самодеятельности Электропрофсоюза РТ 2016 года» утверждённого на заседании президиума.

Культурно-массовые мероприятия – это лучший способ отвлечься от рабочих будней и найти новых знакомых, единомышленников, познакомиться с коллегами увлечёнными творческим порывом и генераторами новых креативных идей и планов. И Электропрофсоюз РТ уделяет особое внимание этой нужной работе. Именно культурно-массовая работа максимально обеспечивает возможность творческого роста и самореализации наиболее одарённых непрофессионалов, способных внести весомый вклад в художественную сокровищницу своего предприятия.

И подводя итоги, с уверенностью можно сказать, что учёба собрала ответственных, заинтересованных и инициативных людей. Каждому из них было о чём рассказать, поделиться опытом работы в своём коллективе, познать тонкости сценического искусства.

Радует, что этими людьми движет глубокое понимание важности и нужности такой работы для сплочённости в коллективах, мотивации профсоюзного членства, выявление талантливых работников.



Здоровье членов Профсоюза – наш приоритет!



Дамир Рузальевич, скажите, пожалуйста, как в этом году проходила подготовка к новому спортивному сезону Электропрофсоюза Республики Татарстан?

В этом году Электропрофсоюз РТ проводит уже XV Спартакиаду среди трудовых коллективов и XVII Спартакиаду среди командиров производств. То есть уже 15 и 17 лет соответственно.

С целью более качественного проведения соревнований была проведена большая работа по разработке новых Положений о Спартакиаде трудовых коллективов и Спартакиаде командиров производств. Анализ предыдущих Положений показал, что они в полном объеме не отражали необходимую информацию.

Для того, чтобы собрать и обобщить все мнения о наших Спартакиадах мы использовали различные форматы. Обсуждение проходило поэтапно.

Для начала, в конце 2015 года, мы направили на предприятия письма с просьбой высказать свои предложения, тщательно проанализировали ответы, также ещё раз проанализировали предложения прошлых лет. В декабре 2015 года на заседании президиума состоялось первое обсуждение данного вопроса. Позднее, на семинаре-совещании с лицами ответственными за физкультурно-оздоровительную работу профкомов мы обсудили десятки ранее поступивших и возникших в ходе обсуждения предложений. По каждому предложению голосовали и подготовили их для президиума Электропрофсоюза РТ. Предложения обсуждались также и на совещаниях, прошедших в январе с председателями первичных профсоюзных организаций в Казани и Нижнекамске, на заседаниях Молодёжного совета, с целью стимулирования молодёжи для участия в Спартакиадах. Таким образом, мы использовали максимально широкий формат обсуждения этого вопроса.

Все поступившие предложения мы тщательно изучили. Те окончательные решения, которые были приняты президиумом Электропрофсоюза РТ в феврале 2016 г. и нашедшие отражение в Положениях, учитывают широкий спектр мнений всего профсоюзного актива и, на мой взгляд, являются сбалансированными.

Какие предложения были приняты во внимание при разработке новых Положений о Спартакиаде, какие были отклонены?

Спартакиада - это живой организм, который развивается и совершенствуется. Сегодня он находится в зрелой стадии. И поэтому кардинально менять условия проведения соревнований никто не собирался.

Что касается внесённых изменений. Например, с этого года действуют два

Положения о Спартакиадах, одно о Спартакиаде трудовых коллективов, второе о Спартакиаде командиров производств, вместо десятков Положений, действовавших ранее по различным видам спорта и этапам соревнований. Со временем мы должны полностью отойти от множества дублирующих Положений по видам спорта. Мы в основных двух Положениях постарались отразить правила проведения соревнований по всем видам спорта, все нюансы Спартакиад.

Ещё одно нововведение заключается в том, что в соревнованиях по волейболу, настольному теннису, мини-футболу и шахматам в финальные части соревнований теперь будут выходить по три лучшие команды с каждой зоны республики (Казанская зона и Закамье). Раньше участвовали по две команды. Эта международная практика. И хотя это нововведение и привело к увеличению времени проведения финалов соревнований, мы надеемся, что оно позволит более корректно и точно определить победителя и достойную тройку призёров. В конце года посмотрим, как эта практика себя покажет.

Было поддержано изменение о том, чтобы допускать к соревнованиям среди трудовых коллективов по плаванию, легкоатлетической и лыжной эстафете команды без учёта возрастных ограничений, но без включения в зачёт Спартакиады. По предыдущему Положению это правило распространялось и на соревнования по волейболу, шахматам, настольному теннису, мини-футболу и стрельбе. По всем этим видам спорта можно выставлять молодёжные команды, которые могут показать хороший результат.

Небольшие изменения были внесены по местам проведения соревнований. Здесь учитывалось проведение зональных соревнований, с целью определения наиболее комфортных спортивных площадок. В обязательном порядке учитывалось мнение принимающей организации и предложения лиц ответственных за физкультурно-оздоровительную работу. Радует, что все предложения нашли положительный отклик у руководителей предприятий, в которых мы планировали проведение соревнований.

Хочется отметить, что все высказанные предложения заслуживают внимания. Например, предлагалось провести комплексную Спартакиаду по некоторым видам спорта, разделить участников по компаниям: электросетевые, теплоэнергетические и т.д. Было так же предложено при определении победителей учитывать численность работающих предприятия, т.е. менее и более 500 человек и десятки других предложений и пожеланий. Однако, эти предложения пока не нашли своего отражения в Положениях.

Я думаю, что широкое обсуждение Спартакиады необходимо проводить в конце каждого года. И хотел бы поблагодарить всех тех, кто не остался безучастным в этом вопросе, помогает нам, подсказывает, подаёт новые идеи.

Изменения, которые вошли в Положения никоим образом не носят радикальный характер. Мы мягко и очень аккуратно корректируем принцип проведения Спартакиады, двигаясь к намеченным целям - мотивация профсоюзного членства, обеспечение массовости участия членов Профсоюза в Спартакиадах, а также привлечение работников к активному образу жизни и оздоровлению.

Встречаются ли случаи, когда предприятия нарушают правила соревнований? И какие меры принимаются в отношении таких нарушений?

К сожалению, такие факты встречаются, и конечно же выявляются. Организационный комитет имеет право рассмотреть вопрос о дисквалификации команды до конца 2016 года, в случае выявления факта предоставления заведомо ложной информации в заявке. Данное предприятие автоматически занимает последнее место в XV Спартакиаде и дисквалифицируется в участии в Спартакиаде на следующий календарный год.

Мы должны сделать всё для того чтобы нам не пришлось воспользоваться такой возможностью. Мы не хотим этого делать.

Для некоторых важен результат во что бы то не стало, но ведь надо быть честными и корректными по отношению к себе и своим коллегам с других предприятий.

Как вы считаете, помогут ли новые изменения добиться ещё большей массовости Спартакиады?

Наша цель – участие в Спартакиаде максимального количества предприятий и организаций. За всё время проведения Спартакиад ежегодно участие принимало от 33 до 36 предприятий, сотни членов Профсоюза! Есть те, кто в этом году впервые принимает участие, кто-то соревнуется только по отдельным видам спорта. И это здорово!

Мне как профсоюзному работнику, хотелось бы, чтобы то мероприятие, которое проходит в течение всего года, на которые затрачиваются значительные организационные и финансовые ресурсы Профсоюза вовлекало бы в свою орбиту больше членов Профсоюза! Несомненно, главная цель Спартакиад, и об этом сказано в Положениях, мотивация профсоюзного членства. И думаю, что в ближайшие годы мы будем предпринимать новые шаги для обеспечения массовости и участия работников в спортивных мероприятиях.

На мой взгляд, первый шаг сделан. В этом году, по просьбам некоторых председателей первичных профсоюз-

ных организаций мы убрали возрастные ограничения при формировании команды по игровым видам спорта. Если раньше необходимо было сформировать команду из 4 человек: мужчины до 35 лет, от 35-45 лет и старше 45 лет, а также женщина, то сегодня можно участвовать командам с любыми возрастными по всем видам спорта. Но есть одно условие, такие команды не смогут принять участие в распределении мест в общем зачёте Спартакиады.

В этом году Спартакиада среди трудовых коллективов будет проводиться по 8 видам спорта, среди командиров производств – по трём. Если принять во внимание, что есть групповые и зональные этапы, финальные игры – то это десятки соревнований, которые проходят практически каждую субботу. График проведения соревнований распланирован на весь год. Это обеспечивает системность, методичность физкультурно-оздоровительной работы Электропрофсоюза РТ.

Победителям соревнований назначен призовой фонд: за 1 место - 20 000 рублей, 2 место - 15 000, 3 место – 10 000. Команде, занявшей 1 место в общекомандном зачёте XV Спартакиады, вручается переходящий Кубок Электропрофсоюза РТ, который остаётся на вечное хранение в коллективе, завоевавшем его в течение трёх лет подряд. Все участники команд тройки призёров получают денежное вознаграждение, медали, команда – диплом. Это также неплохой стимул для участия в Спартакиадах.

С 2016 года мы стали гораздо активнее освещать спортивные соревнования на наших профсоюзных информационных ресурсах, на сайте, «ВКонтакте», в газете. Сегодня уже ни одно наше спортивное мероприятие не обходится без фотоотчёта. Недавно запущена постоянная рубрика «Звезда Спартакиады», в которой мы будем рассказывать о членах Профсоюза – участниках Спартакиады, которые показали хорошие результаты в тех или иных соревнованиях.

На каких площадках проходят соревнования в рамках Спартакиад?

Для проведения соревнований определялись самые лучшие спортивные объекты энергетических предприятий Татарстана и лучшие спортивные объекты Казани.

К примеру, по тем соревнованиям, которые уже состоялись в 2016 году или проходят в настоящее время. Соревнования по лыжной эстафете среди трудовых коллективов и командиров производств состоялись в Центре спортивной подготовки «Ялта-Зай». Финальные игры зональных соревнований по волейболу прошли в хорошо оборудованных спортивных залах Казанских электрических сетей и Нижнекамской ТЭЦ. Соревнования по шах-

матам в Казани проходят на площадке Казанского государственного энергетического университета. Соревнования по стрельбе состоятся в Центре стрельбы МВД РТ. Легкоатлетическая эстафета – в Центре хоккея на траве в Казани. Соревнования по плаванию для командиров производств - во Дворце водных видов спорта Казани. А ведь это – объекты Универсиады!

А каковы результаты команд Электропрофсоюза РТ в республиканских межотраслевых соревнованиях?

Наши представители достойно и успешно представляют энергетическую отрасль на городских и республиканских мероприятиях. Мы большое значение придаём летней Спартакиаде учащейся и работающей молодёжи и Молодёжной лыжне, проводимой Федерацией профсоюзов РТ. Мы никогда не выставляем там каких-то «подставных», при этом сборная команда Электропрофсоюза занимает призовое командное место, и практически все участники занимают призовые места в личном зачёте.

Хорошо организованная спортивная работа на местах даёт возможность подобрать подготовленных ребят и достойно представить нашу отрасль на межотраслевых соревнованиях республиканского уровня.

Какие у Вас пожелания к участникам Спартакиад Электропрофсоюза?

Мы благодарны руководителям предприятий и организаций отрасли, которые уделяют должное внимание вопросу оздоровления работников, на хорошем уровне ведут спортивную работу внутри предприятий. Создают условия для занятия спортом для своих работников. Это способствует не только мотивации профсоюзного членства, но и оздоровлению работников, что является важным фактором для успешности предприятия. Это стимул к ведению здорового образа жизни в коллективе.

Отдельные слова благодарности выражаем председателям первичных профсоюзных организаций, профсоюзному активу, которые организуют групповые, зональные или финальные соревнования в рамках Спартакиад на высоком уровне. Ведь Спартакиады – это наше общее дело!

Участникам хочется пожелать, чтобы на Спартакиаде действовал олимпийский принцип: «Главное не победа – главное участие!». Нам хочется, чтобы и у участников и руководителей предприятий был позитивный настрой и отношение к Спартакиадам как к празднику спорта. Чтобы соревнования доставляли удовольствие не только от высоких достижений, но и от участия, общения с коллегами.

Мы призываем всех принимать участие в Спартакиадах Электропрофсоюза. Вы получите массу удовольствия, заряд бодрости и отличное настроение.



Издатель: «Электропрофсоюз» Республики Татарстан Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»
Телефон: (843)238-91-91, E-mail: elprofit@mail.ru

Скачать газету в электронном формате можно на сайте <http://www.tatelfprof.ru>

Отпечатано в типографии филиала АО «ТАТМЕДИА» ПИК «Идел-Пресс». 420066 г. Казань, ул. Декабристов, 2. Тираж 999 экз. Заказ № 10370