



## Координационный совет профсоюза обсуждает социальные вопросы и кадровую политику



4–5 сентября в рамках 10-й Международной выставки и научной конференции по гидроавиации «Гидроавиасалон – 2014» прошло заседание координационного совета профсоюза по взаимодействию с ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация».

Заседание открыл председатель Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности Н.К.Соловьев.

В работе Координационного совета приняли участие С.А. Диркова – директор департамента управления персоналом ОАО «Объ-

единенная авиастроительная корпорация», О.А. Кирилец – директор по управлению человеческими ресурсами – руководитель департамента кадровой политики ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация», С.В. Гулькин – заместитель генерального директора по организационному развитию и персоналу ОАО «Авиационное оборудование».

С.А. Диркова проинформировала членов координационного совета о реализации «Основных мероприятий» департамента управления персоналом ОАО «ОАК». Бы-



ли затронуты темы, связанные с вхождением 15 авиаремонтных заводов в состав ОАО «ОАК», имеющих очень разную степень решения социальных вопросов. В этих организациях планируется проведение углубленного аудита для выявления основных кадровых проблем. Настала необходимость разработки порядка представления работников предприятий корпорации к правительственным, ведомственным и корпоративным наградам, определить участие профсоюза в наградных процессах.

Особое внимание уделено жилищной программе корпорации. Отмечалось, что будет практиковаться арендное жилье, создание жилищно-строительных кооперативов с участием фонда содействия жилищному строительству, применяться корпоративная ипотечная программа с льготными процентными ставками. Важно определить количество участников жилищной программы от каждого предприятия, возможное участие региональных органов власти, их заинтересованность.



В следующем году в корпорации намечено провести конкурс профессионального мастерства для рабочих на станках с ЧПУ, а также для специалистов по инженерной графике с учетом опыта, накопленного профсоюзом в этом направлении.

В рамках заседания координационного совета был проведен круглый стол по вопросам состояния кадровых ресурсов и оплаты труда работников предприятий авиационной промышленности. С информацией по этим вопросам выступили С.А. Диркова, О.А. Кирилец, С.В. Гулькин.

Для членов координационного совета был организован семинар по внедрению ключевых показателей эффективности (КПИ) для различных категорий работников предприятий.

Обсуждались и другие актуальные вопросы социально-трудовых отношений и взаимодействия профсоюза с интегрированными структурами. □

*Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа*



## Содержание

2 стр. обл. Координационный совет в действии

### 2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	Юбилей отпраздновали всем районом
АНАЛИТИКА	6	Зеркало наших ошибок
ДИСКУССИЯ	10	Размышления об информации
СОТРУДНИЧЕСТВО	14	Хорошо отдохнул — хорошо поработал!
ПРОБЛЕМА	16	Выполнил инструкцию? Здоров и жив!

### 18 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	18	Звание лучших — не повод для успокоения
ПЕРВИЧКА	23	И словом, и делом
	26	Молодежь находит будущее в ВАСО
УЧЕБА	29	Командой становятся через доверие
	32	Путешествие в мир знаний
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	34	Все цвета успеха

### 38 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	38	Даже солнце светило по-фестивальному
	41	«Трижды юбилейный» автопробег
	42	Ни мороз нам не страшен, ни жара!
	44	«НЕБОЛИТ» привез золото
	46	Крымский аккорд в композиции здоровья

48–3 стр. обл. Нас приглашают в Крым



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся с 1991 г. **+16**  
Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.  
Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редактор: И.Н. Киселев

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

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

Допечатная подготовка: ЗАО «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 ЗАО «Группа Море». Тираж 2000. Зак № 420.

# Юбилей Профавиа по всем районам

В конце августа в парке «Крылья советов» Авиастроительного района города Казани состоялся совместный праздник администрации района и Татарской республиканской организации профсоюза и 80-летию Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Несмотря на то, что погода не очень благоволила организаторам, на праздник пришли несколько тысяч человек. Первичные профсоюзные организации, а также реском профсоюза подготовили на различных площадках парка большую и разнообразную праздничную программу, в которой главными действующими лицами были сами гости, пришедшие на праздник.

Так, на площадке профкома Казанского авиационного завода имени С.П.Горбунова всех встречал «инопланетянин», который предлагал опробовать кресло пилота стратегического бомбардировщика. По заявке ребенка, на память о празднике специалисты твистинга (аэродизайна) в его присутствии могли изготовить любую детскую игрушку. Сами ребята пробовали создавать сказочные воздушные замки, правда, пока из разноцветных мыльных пузырей. А наиболее отважные сами становились красочны-

ми персонажами в буквальном смысле этого слова.

Профком Казанского вертолетного завода организовал викторину по знанию профсоюзной тематики, провел конкурсы танцевальный конкурс и мыльных пузырей, соревнования по дартсу среди гостей праздника. Активные участники и победители конкурсов награждались фирменными сувенирами КВЗ.

На площадке профкома Казанского ОКБ «Союз» для участия в различных мероприятиях гостей праздника приглашали детские герои в костюмах «Человек «Летний дождь» и «Зеркальный человек». Дети собирали небольшие самолетик по картинке и получали к нему наклейку, а затем и сам самолетик в подарок. Главным сюрпризом оказалось шоу «Научная химия», в котором приняли участие не только дети, но и взрослые. Стенд-выставку «Талантливая семья Иванцовых» отметили многие посетившие праздничное мероприятие. Флажки, шары, календари достались всем, кто пришел к ним на праздник.

Профком Казанского моторостроительного производственного объединения развлекал детей и гостей праздника «Веселыми стартами» и спортивными соревнованиями.



# а праздновали ОНОМ

На площадке республиканского комитета Профавиа «хозяйничали» Авиошка, Барсик и веселые скоморохи. Авиамodelисты, выступающие под эгидой рескома, продемонстрировали свои возросшие технические возможности. Каждый желающий мог попробовать свои силы в решении понравившейся ему забавной головоломки, а бесплатной профсоюзной консультацией воспользовался даже лично глава администрации Авиастроительного района. Каждый, поздравивший профсоюз с 80-летним юбилеем, получил от рескома памятный сувенир или подарок. На центральной сцене нескольким ребятишкам из малообеспеченных семей были вручены портфели с письменными принадлежностями. Следует отметить, что основное количество портфелей, приобретенных и подаренных детям профсоюзом по акции «Помоги собраться в школу», было вручено ранее в районном Дворце культуры.

Воздушный шар поднял знамя профсоюза так высоко, что он был виден со всех улиц, прилегающих к парку, что способствовало приходу новых гостей, чему мы были очень рады.

Открыл праздник на центральной сцене парка глава администрации





Авиастроительного и Ново-Савинского районов Тимур Лазович Алибаев. Он поздравил присутствующих с праздником и сказал, что сам выходец из профсоюзного актива. В празднике также приняли участие руководители предприятий Авиастроительного района.

Лучших профсоюзных активистов и председателей лучших профсоюзных организаций пригласили на сцену, поздравили и вручили им заслуженные награды заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Власенко Т.А., руководитель аппарата Федерации профсоюзов РТ Борознов Н.И., председатель Татарского рескома профсоюза Фасхутдинов Р.К.

Концертная программа художественной самодеятельности прошла на двух сценах парка.

В честь юбилея Профавиа был проведен розыгрыш праздничной лотереи с большим количеством призов, подготовленных республиканской и первичными профсоюзными организациями Профавиа, участвующими в проведении праздника. Главный приз лотереи — телевизор LG достался слесарю КИПиА, рядовому члену профсоюза с Казанского авиационного завода Мингалимову Р.И., с чем мы его и поздравили.

В завершение праздника прозвучал праздничный салют. □

*В.Е. Ягин,  
заместитель председателя  
Татарского рескома профсоюза*





# ЗЕРКАЛО НАШИХ ОШИБОК

Еще недавно предприятие, о котором пойдет речь ниже, занимало одно из лидирующих позиций по уровню средней заработной платы среди предприятий, чьи ППО входят в состав МГО Профавиа. Если говорить точнее, то ФГУП «Центральный институт авиационного моторостроения им. П. И. Баранова» в течение нескольких последних лет незначительно уступало по этому показателю только ФГУП «ВИАМ». Разумеется, нельзя судить об организациях отрасли только по одному критерию, даже если речь идет об уровне средних доходов работников, так как в реальности многое определяется тем, как распределяются средства внутри организации, а также тем социальным пакетом, который предлагает работодатель в виде дополнительных льгот и гарантий.

Нельзя сказать, что система оплаты труда в ЦИАМ была образчиком справедливого распределения средств в коллективе, однако, благодаря усилиям некоторых активных сотрудников, работе профсоюзного комитета, а также позиции администрации, так или иначе заинтересованной в процветании предприятия и потому идущей на конструктивный диалог, система оплаты труда в совокупности с социальными льготами в ЦИАМ все таки обеспечивали приток молодых специалистов и стабильный доход сотрудников с тенденцией к росту. И если бы мне довелось писать эту статью пару лет назад, то, скорее всего, она была бы посвящена положи-

тельному опыту нашего предприятия в разработке положений коллективного договора, касающихся различного рода льгот, гарантий и надбавок.

Если бы я писала эту статью тогда, то я бы не без гордости рассказала о системе надбавок и всевозможных стипендий молодым специалистам (сотрудникам до 35 лет, в том числе, студентам, оформленным в ЦИАМ на неполную ставку), причем размер этих доплат отнюдь не символический и в сумме может достигать 20000 рублей. Помимо этого, я бы написала о программе поддержки специалистов, нуждающихся в жилье: при аренде жилья сотруднику может выплачиваться компенсация в размере 2/3 стоимости аренды, (но не более 16000 рублей); также сотрудникам предоставляется беспроцентная ссуда на приобретение жилья на 10 лет. Я бы написала: о прекрасной медико санитарной части ЦИАМ, сохранившейся с советского времени и преобразованной в соответствии с самыми современными требованиями; о столовой, где стоимость вкусного комплексного обеда составляет для сотрудников порядка 150 200 рублей; о возможности очень доступного для сотрудников и их семей отдыха в Подмоскowie на базе отдыха предприятия; о небольшом общежитии квартирного типа в шаговой доступности от работы, заботливо обустроенном в здании бывшей пожарной части.

Кто-то может подумать, что к настоящему моменту в ЦИАМ произошла процедура подписа-

ния нового коллективного договора, в который не вошли положения о надбавках, об аренде жилья, что институт акционировали и распродал все непрофильные активы. Нет, к счастью, почти ничего из вышеперечисленного пока не произошло, за исключением того, что за последние 5 лет в ЦИАМ сменилось практически все начальство, а также мы лишились нашего небольшого общежития: всех жильцов из него выселили и сейчас оно стоит заброшенным. В остальном каких-то глобальных изменений не произошло.

Но день сегодняшний заставляет меня посвятить эту статью тем обстоятельствам, которые сводят на нет все усилия, приложенные в течение последних 10 20 лет по части улучшения положения работников, практически аннулируют весь положительный эффект от перечисленных приложений к коллективному договору и по факту приводят к оттоку молодых специалистов на фоне ухудшения материального положения сотрудников предприятия. При этом мне не хочется просто излить на читателей свою скорбь о происходящем, ведь наверняка почти каждый работник предприятий авиационной отрасли города Москвы, к сожалению, сталкивается с чем-то подобным. В данном случае я преследую цель указать на те опасные моменты, которые, как мне кажется, касаются не только ЦИАМ, а становятся симптоматичными для предприятий отрасли в целом. Мне хочется предостеречь коллег от тех досад-

ных ошибок, которые допустили мы на своем предприятии при заключении коллективного договора и для исправления которых нам теперь придется тратить огромные силы, если их вообще удастся исправить до того, как начнется массовый отток кадров с предприятия.

Отмечу, что главная ошибка, конечно, заключается в непротистительном равнодушии и безучастности коллектива ЦИАМ к общественной жизни предприятия. Возможно, это следствие именно относительной сытости работников, а, может быть, дело в специфике кадрового состава: сотрудники тематических подразделений — очень увлеченные работой люди, и эта увлеченность переросла со временем в отвлеченность. Кроме того, имеет место весьма распространенное мнение, что любые действия коллектива, направленные вразрез с волей работодателя, обречены на провал, и с этим, пожалуй, спорить сложнее всего.

Тем не менее, практика работы МГО Профавиа, в том числе и с нашим предприятием, дает мне возможность находить эти самые контраргументы, но об этом чуть позже, а здесь я хочу только подчеркнуть, что в связи с вышесказанным, главная идеологическая задача первичек, на мой взгляд — борьба с подобной рефлексией коллектива. Каким образом? Через доведение до сведения работников позитивного опыта работы профсоюза на

других предприятиях отрасли, и здесь я имею в виду не путевки в санатории и даже не систему доплат тем или иным специалистам, а именно конкретные примеры отстаивания прав работников с помощью профсоюза. Пусть этих примеров не так много, как хотелось бы, но в нынешней обстановке каждый такой пример имеет большую ценность.

Если говорить о предприятиях города Москвы, то каждый председатель первички знает о том объеме работы, которая ведется МГО Профавиа для спасения самых проблемных предприятий отрасли: ОАО «ТМЗ», ОАО «НПО Молния», ОАО «ММП им. В. В. Чернышева». Борьба за эти предприятия — тема для отдельной статьи, и не одной, но эта информация должна обязательно доводиться до сведения работников других предприятий отрасли через первичные профсоюзные организации. Кроме того, есть немало примеров менее драматичных, где работа профсоюза в совокупности с твердой позицией коллектива позволила отстоять права работников — об этом необходимо рассказывать всеми возможными средствами.

Например, около 5 ти лет назад профком ЦИАМ принял решение судиться за право владения 13 ю квартирами в Москве, которые еще с советского времени числились на балансе предприятия для приема иностранных де-

легаций. Администрация ЦИАМ собралась было эти квартиры передать в ведение иных структур и не была настроена менять свое мнение, несмотря даже на позицию уже бывшего заместителя генерального директора Парфенова Г. Б., настаивавшего на их сохранении с целью предоставления жилья нуждавшимся в нем сотрудникам. Однако решение, принятое профкомом, а также поддержка этого решения со стороны коллектива вынудили начальство уступить. Теперь эти квартиры заселены сотрудниками предприятия.

Итак, первая ошибка — отчуждение коллектива от деятельного участия в общественной жизни предприятия. Способ исправления ошибки — всестороннее освещение позитивного опыта работы других профсоюзных организаций в сфере отстаивания прав работников, а также поиск любой возможности для демонстрации работы профсоюзной организации для улучшения условий и системы оплаты труда на своем предприятии.

Теперь перейдем к более конкретным ошибкам, которые были допущены в ЦИАМ при заключении коллективного договора. Как я уже сказала, все положения, касающиеся разного рода надбавок и доплат, сохранились. Но вместе с тем появились положения о премировании сотрудников предприятия по госконтрактам, договорам и т. д. Эти положения различаются в деталях, но общим местом стало такое распределение средств, при котором фонд оплаты труда (ФОТ) формируется отдельно для каждого тематического подразделения предприятия независимо от других. Фактически, каждое подразделение переходит по новым правилам на самообеспечение, платя при этом существенно возросшие накладные расходы, размер которых вообще никак не оговаривается в тексте коллективного договора.

Что подразумевается под самообеспечением? А вот что: по новым положениям премиальная часть ФОТ каждого подразделения может переходить в основную часть, если подразделение не обеспечило своих сотрудников по этой статье финансированием на весь год. Поясню, что





в ЦИАМ основная часть заработной платы (оклад и надбавки, предусмотренные коллективным договором) составляет менее половины среднего дохода, а в абсолютных цифрах колеблется примерно от 15 до 35 тысяч рублей, что, поверьте, для Москвы совсем не много (по данным Мосгорстата средняя заработная плата по Москве в 2013 году составила 67133 рубля). Таким образом, администрация института, действуя по принципу «сначала потратим все, что есть у подразделения, а если этого не хватит, то, так уж и быть, выплатим ровно то, что обязаны по Трудовому кодексу», перекладывает с себя нагрузку по обеспечению сотрудников обязательной частью заработной платы и не дает им возможности иметь доход хотя бы на уровне среднего дохода по региону.

Надо ли говорить, что, лишая работников премий по работам, которые те честно выполняли, никто и не думает понижать накладные расходы и премии сотрудникам вспомогательных (не тематических) подразделений, где уровни зарплат уж точно не ниже средних по Москве? При этом в первую очередь от подобной системы оплаты труда страдают те подразделения, в которых и так средняя зарплата была ниже средней по предприятию.

Еще одним негативным следствием подобной системы оплаты труда станет грызня внутри подразделений: коллеги начнут подсчитывать, кто, сколько заработал для отделения и скольких «нахлебников» при этом накормил, оставшись без дополнительного заработка. «Нахлебниками», разумеется, станут в их воображении самые малооплачиваемые сотрудники: пенсионеры, студенты и т. д. Очевидно, что атмосфера в коллективе при этом едва ли останется по-настоящему рабочей: прекратится приток студентов в качестве смены и прервется преемственность поколений от старшего к младшему.

Я постаралась разъяснить здесь суть новых положений, но уверена, что далеко не каждый смог понять все эти тонкости. А как тогда разобраться в исходном тексте положений, написанных

языком экономистов? Так и случилось, что комиссия по коллективному договору подписала его, не вникнув в суть изменений. Можно ли было этого избежать? Очевидно, что можно: надо было всего лишь проявить бдительность и проконсультироваться со специалистами из аппарата профсоюза, прежде чем выносить какие-либо решения. Но этого, к сожалению, сделано не было. Теперь для изменения системы премирования придется доказывать, что новая система оплаты труда противоречит Отраслевому соглашению по авиационной промышленности, но так ли это легко, особенно задним числом? Резюмирую: вторая ошибка — подписание коллективного договора без консультации со специалистами горкома. Способ исправления ошибки — инициирование процедуры пересмотра коллективного договора; более внимательное отношение к подписанию документов в дальнейшем.

На этом ошибки не заканчиваются: дело в том, что не все эти положения сразу стали приложениями к коллективному договору, а выходили уже после его подписания. Таким образом, на нашем предприятии систематически нарушались 372, 135 статьи ТК РФ, а также положения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ. Казалось бы, раз нарушен Трудовой кодекс, то все положения можно обжаловать? Как бы не так: и здесь кроется очередная распространенная ошибка работников и первичек. Дело в том, что мы не знаем своих прав. Никто Трудовой кодекс не читает и знать не знает ни о каких статьях, касающихся учета мнения выборного органа ППО и установления системы оплаты труда. Мало кто знает, в каких случаях работодатель обязан согласовывать проекты локальных нормативных актов с выборным органом ППО, в какие сроки надо подавать мотивированное мнение профкома по проекту этого нормативного акта, что подпись председателя профкома под актом без решения профкома не имеет силы.

Словом, мало кто имеет представление о порядке правовой процедуры при принятии подоб-

ных приказов и положений. Но кто в этом виноват — администрация? Нет, сами и виноваты. Разумеется, в аппарате профсоюза есть грамотные юристы, всегда готовые проконсультировать любого члена профсоюза по самым разным вопросам, я и сама очень часто прибегаю к помощи Ю. И. Кононова, работающего в МГО Профавиа, а иногда и председателя МГО Профавиа С. Н. Чугункова, и я им очень благодарна за их участие и помощь. Но нельзя же всегда надеяться на то, что кто-то сделает все за нас? Прошли те времена, когда кто-то за нас следил за соблюдением законодательства. Время диктует правила, по которым спасение утопающих — дело рук самих утопающих. И как ни противен мне лично этот тезис, я понимаю, что бороться за свои права нужно, в первую очередь, самим работникам. А чтобы бороться за свои права, нужно эти права хорошо знать.

Разумеется, председатели первичек просто обязаны держать руку на пульсе и рассматривать все локальные нормативные акты на предмет их соответствия ТК РФ и в случае нарушений не бояться возразить администрации предприятия. Нам еще очень повезло, что у нас есть «спасательный круг» в виде профсоюза. Сформулирую третью ошибку: незнание трудового законодательства и нежелание в нем разобраться, как на уровне аппарата первичек, так и на уровне самих работников. Способ исправления ошибки — отказ от позиции «ожидания спасения» или «налаживания ситуации само собой»; повышение квалификации работников аппарата первичек и просвещение работников в части трудового законодательства; более чем внимательное отношение ко всем локальным нормативным актам, выходящим из-под пера администрации предприятия.

Должна сказать, что мы в ЦИАМ все-таки усваиваем уроки, и не так давно нам удалось добиться отмены приказа о порядке оплаты труда работников, участвующих в выполнении работ за счет грантов. Устраивать революцию в данном случае не требовалось, мы просто четко

следовали процедуре, предусмотренной ТК РФ: направили работодателю мотивированное мнение профкома в письменной форме в установленные сроки, где подробно и аккуратно изложили причины, по которым профком не дает свое согласие на принятие данного приказа, сославшись на соответствующие пункты ТК РФ и Отраслевого соглашения.

Тем не менее, эта маленькая победа не может исправить то, что остальные положения, касающиеся распределения куда больших денежных средств, уже приняты и пребывают в неизменном виде. Еще одной ошибкой может стать нежелание исправлять допущенные ошибки! Мотив тех, кто не захочет, понятен: зачем ссориться с администрацией, если нет твердых гарантий? Но ведь на другой чаше весов — жизнеспособность ЦИАМ как полноценного научно-исследовательского института, занимающего центральное место в отечественном двигателестроении, и доверие коллектива ЦИАМ к профсоюзу! Ошибки допускают все, хотя, конечно, очень досадно, что профсоюзная организация в ЦИАМ вовремя не проявила должную бдительность и упорство. Не стану отбрасывать и ответственность за случившееся самих работников: как я писала выше, большинство проявило аморфность и опомнилось только спустя время. Но как теперь себя вести? Делать вид, что профсоюз здесь не причем, что ничего нельзя было поделать, что не разобрались, не знали, не думали? Ведь на нашем предприятии процент членства все еще превышает порог в 50%, долго ли это продлится в случае, если первичная профсоюзная организация займет такую невнятную позицию? Подводя итоги, я повторю, что еще одна ошибка — нежелание признавать и исправлять свои ошибки — может стать самой роковой. О том, как работать над такой ошибкой, объяснять, думаю, не надо — надо работать.

Знаю, нет никаких гарантий, что, отстояв права работников, ввязавшись в борьбу за улучшение условий и системы оплаты труда, профсоюзная организация получит большую поддержку, а

сотрудники ЦИАМ проявят сознательность и согласятся таки платить этот жалкий 1% от своего дохода. Но мне кажется, что нам не остается ничего, кроме как действовать по принципу «делай, что должно, и будь, что будет». Попытаться всеми силами пересмотреть положения, касающиеся оплаты труда — это обязанность профсоюзной организации, это как раз то, что «должно делать». И если даже пример такой борьбы не заставит коллектив солидаризоваться, то никакие новогодние елки, спортивные мероприятия, путевки в санатории не спасут положение дел.

Мне же хочется верить, что количество переходит когда-то в качество, что не любая борьба обречена на провал даже в наше время, что раз наше дело правое, то победа обязательно будет за нами!

**P.S.** В конце февраля этого года в ЦИАМ вышел приказ о конфиденциальной информации, в соответствии с которым каждый сотрудник предприятия должен был подписать некое обязательство. Его текст наши юристы, судя по всему, позаимствовали, так как интернет полон точными аналогами этого документа. Разница заключается лишь в названии предприятий. В качестве санкций за нарушение подписанного обязательства было предусмотрено все, вплоть до денежных штрафов и увольнения.

Из приложения к приказу следовало, что сотрудники лишаются всякого права на гласность, в частности: обнародование информации и комментарий относительно деятельности предприятия и взаимодействие со СМИ вправе осуществлять только уполномоченные на это генеральным директором работники; работники несут персональную ответственность за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах и сети интернет информации о предприятии, его деятельности и планах. При этом перечень сведений, составляющих конфиденциальную информацию, содержит такой пункт: «иные сведения, ...разглашение которых третьим лицам может причинить вред... деловой репутации Предприятия». Для предотвращения конфликта ин-

тересов предприятия и его работников в положении указывается, что «работники обязаны руководствоваться исключительно интересами Предприятия... при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений». Предприятие же со своей стороны просто «стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов». Каким образом, — не объясняется, видимо, затыкая рот всем конфликтующим.

Следуя логике этого приказа, моя статья должна была заканчиваться на словах про прекрасную медико-санитарную часть. Как говорится, было бы смешно, если бы не было так грустно. Многие сотрудники ЦИАМ обязательство подписали: кто-то, не глядя, кто-то испугался, когда отдел кадров начал собирать списки не подписавших. Но все-таки довольно большая часть сотрудников этот документ подписывать не соглашалась, и здесь мы бы не справились без неоценимой помощи МГО Профавиа, а также МФП. Юрий Игоревич Кононов не без помощи консультаций со стороны юристов МФП проделал большую работу: приехал в ЦИАМ с проверкой, изучил все документы и дал свое заключение, где говорилось о необходимости отмены приказа из-за несоответствия его некоторых пунктов ТК РФ и Федеральному законодательству. На данном этапе история с приказом поутихла, а администрация ЦИАМ в ответном письме горкому поблагодарила МГО Профавиа за проделанную работу и пообещала «учесть замечания в дальнейшем». С юридической точки зрения подобный ответ, конечно, бессодержателен, но важно, что продавить силой этот возмутительный документ в ЦИАМ не получилось, и это — заслуга профсоюза и наша общая, пусть и маленькая, победа, еще один ответ на вопрос «зачем нам нужен профсоюз». □

*Алла Крайко,  
м. н. с. ФГУП «ЦИАМ  
им. П.И. Баранова»,  
председатель Совета молодежи  
МГО Профавиа*



# РАЗМЫШЛЕНИЯ

## ОБ ИНФОРМАЦИИ

В жарком Таганроге, на базе первичной профсоюзной организации ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» состоялось расширенное выездное заседание комиссии по информационной деятельности ЦК Профавиа. В нем приняли участие не только члены комиссии, но и информатив, который удалось собрать в августовские отпускные дни, да еще в преддверии первосентябрьских забот.

Тем не менее, заседание получилось, и в первую очередь потому, что народ собрался неравнодушный, по-настоящему профсоюзный, работающий не за зарплату, а за идею. Потому и дискуссии были жаркими, растянулись не на один день, как планировалось, и навели на разные интересные размышления.

Отдельное спасибо принимающей стороне — первичке ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», ее председателю О.В. Бондарю, председателю Молодежного совета Ростовской областной организации профсоюза Сергею Пугаеву за то, что создали гостям условия для столь продуктивной деятельности.

Оценок сегодняшнего состояния информационной работы в профсоюзе на заседании комиссии было много, и я постараюсь их максимально смягчить, чтобы пощадить некоторых наших (несомненно, многоуважаемых, авторитетных, признанных и прочее) профлидеров. Актуальны ведь не конкретные личностные характеристики, а тенденции, чтобы понять, куда мы идем и что нужно делать. Тем более что идем, в общем-

то, в правильном направлении, но всегда кажется, что идти нужно быстрее, широким шагом, а результаты нужны сегодня и желательно по максимуму.

Начну с положительного: с ростовского опыта ведения профсоюзного сайта. На сегодняшний день сайт Ростовского обкома профсоюза — один из лучших, об этом никто не спорит. Именно поэтому на его примере зашла речь о том, как эффективнее использовать такой ресурс. О чем и доложил «отец и основатель» сайта, большой специалист в этих вопросах Анатолий Савинов, ответственный в нашей комиссии как раз за эту тему.

Среди новых идей, используемых на сайте, отмечу экспериментальную рубрику «Видишь социальную проблему на своем



предприятию? Расскажи нам!». Наивно думать, что сайт немедленно засыплут сообщениями о тех или иных проблемах, эффект такой рубрики проявляется не сразу, но все зависит от того, как ее развивать: обсуждать проблему, сообщать о ее решении, о практических результатах...

Любопытен и опыт ростовчан с порталом sms.ru. Кратко говоря, суть в том, что с помощью этого портала можно быстро и бесплатно делать смс-рассылки, что могло бы сэкономить немало времени для информирования, скажем, профактива о тех или иных мероприятиях. Ведь далеко не у каждого из нас появилась полезная привычка за утренним кофе проверять электронную почту, а вот мобильными телефонами пользуются все независимо от времени суток и собственного состояния.

Предметный разговор произошел о роли социальных сетей в современном информационном мире. «Важная роль», — единогласно согласилась комиссия. Но что нам в профсоюзе с этой ролью делать? Ну, например, увеличивать посещаемость своих сайтов с помощью распространения новостной и другой информации о них в соцсетях. В свою очередь, необходимо на профсоюзных сайтах делать ссылки на те или иные профсоюзные группы в социальных сетях, укрепляя, таким образом, их взаимосвязь. Это только пара примеров того, как можно использовать соцсети.

Тут взоры комиссии обратились на меня с немым вопросом: а почему же отдел информационной работы ЦК не занимается столь важным и современным делом? Пришлось пояснить, что для наших рабочих компьютеров возможность выхода в соцсети закрыта по ряду причин, и об этом известно всем и давно. Кроме того, для ежедневной, эффективной работы в сетях желателен модератор, как отдельная штатная единица, а такую роскошь ЦК себе позволить не может.

Комиссия пожелала также, чтобы на сайте ЦК появилась возможность добавлять комментарии к новостям, возникла фотогалерея, а в контакты были добавлены телефоны специалистов аппарата ЦК, как это делается на сайтах всех приличных корпораций. Хорошо еще, о необходимости форума не вспоминали: с раз-



витием соцсетей это уже не актуальная тема. Потому как тут опять возникла проблема с модератором. Но пришлось пообещать напористой комиссии, что сделаем все, что можем, и даже сверх того.

Вот тут и зашла речь о наиболее важной теме — наличии освобожденных информационных работников в территориальных организациях профсоюза, в крупных первичных профорганизациях.

Сегодня хорошо известна высокая значимость информационной деятельности во всем, что касается человеческого общества. Примеров вокруг больше, чем надо. Одна информационная война вокруг Украины чего стоит. Борьба за умы людей приводит к вполне материальным, территориальным и прочим выгодам, о чем очень хорошо знают власть держащие всех стран. И вкладывают в эту борьбу огромные финансовые и людские ресурсы.

Это понимают в нашем профессиональном союзе. Председатели территориальных, первичных профорганизаций даже выучили фразу «Кто владеет информацией, тот владеет миром» и с гордостью повторяют ее в отчетных докладах, сообщая, сколько стендов обновлено и плакатов выпущено.

Но этого крайне мало.

Сегодня информационная деятельность в профсоюзе ведется на

основе чистого энтузиазма в отличие от, скажем, работы по охране труда или правовой, за которую люди в ряде случаев получают деньги. Конечно же, и у правовых инспекторов, и инспекторов по охране труда энтузиазм тоже присутствует, без него в профсоюзной работе никак, потому что трудиться иногда приходится и в нерабочее время, и в выходные дни, да плюс нередко выполнять другие функции. Но все же именно информационщики обделены материальной поддержкой целиком и полностью, поскольку этот вид деятельности выделен приоритетным только на словах, для строчки в докладе и для того, чтобы в очередной раз увековечить деяния того или иного председателя.

В результате получается, что на штатного работника профсоюзного аппарата свалено множество функций, включая организационные, которые сами по себе требуют массу времени и профессионализма. Много ли сможет такой работник сделать в плане информирования членов профсоюза о его деятельности? Нет. И не потому, что у него не хватает знаний или умения: это он получает на семинарах, проводимых ЦК. Но когда возвращается к себе на работу, то утопает в куче разнообразных дел, среди которых информационное направление неизбежно становится лишь одним из многих.



Отсюда происходит тот печальный факт, как показал недавний соцопрос в профсоюзе, что члены профессионального союза нередко мало знают о деятельности не только его центральных или региональных органов, но и первичной профсоюзной организации. После этого остается лишь разводиться руками и печалиться по поводу снижения профчисленности, переводя это явление в разряд неизбежных стихийных бедствий. И про себя потихоньку думать: «На наш выборный век хватит, а там...».

Можно и нужно, конечно, надеяться на профактив, на его сознательность, инициативу и опять же энтузиазм. И профактив реально помогает. Но в своих пределах: нарисовать, например, стенгазету или привести в порядок цеховой стенд. В последние пару лет профактив, к его чести, активно помогает «поднимать» профсоюзные сайты, тратя на это свое личное время и не требуя оплаты. Такие примеры есть. Но их немного, да они и не могут быть массовыми по определению, учитывая, в какое время мы живем — рыночное, когда за каждый чих нужно платить.

Именно поэтому я так ценю тот информационный актив, кото-

рый потихоньку образовался в эти годы в профсоюзе. Он немногочисленный, но зато каждый человек — на вес золота, умеет многое, и главное, увлечен этим интереснейшим делом — информацией, методами и формами ее создания, управления ею. Руководство профсоюза, к его чести, это понимает и делает многое для поддержки информактива. Но вот дальше, опускаясь к регионам и первичкам, дело идет туго.

Мне пришлось разъяснять разгорячившимся членам комиссии простую истину: дело зачастую не в жадности председателей профорганизаций, которые «закрывают» дополнительные ставки для информанциков в профсоюзном аппарате. Каждый председатель ходит между Сциллой и Харибдой, понимая, что, с одной стороны, ему нужны штатные работники, но с другой — предстоит отчитываться о расходовании бюджета перед членами профсоюза, а они достаточно болезненно реагируют на увеличение числа «аппаратчиков». А ведь председателю надо избраться на очередной срок, потому как в противном случае его трудоустройство в хорошей должности на предприятии проблематично, не говоря уже о карьерном росте:

навыки утратил, конфликты с директором наверняка были... К тому же пенсионный возраст уже у многих. Вот потому иной председатель и оплату мизерную работникам аппарата держит, и относится к ним, как бы помягче сказать, хуже, чем обычный работодатель. Такой вот профсоюзный парадокс. Да и личностный тоже.

Об этом стесняются говорить, и пусть меня простят многие председатели профорганизаций, что открываю эту «великую» тайну, но уж позвольте: или мы ведем профсоюз на развитие, или исповедуем ту самую идею «На наш век хватит». Третьего не дано.

К сожалению, дело не только в невеликом профсоюзном бюджете, но еще и в инертности мышления иных профлидеров. Информационная работа требует, прежде всего, творческого, нестандартного подхода, быстрого и гибкого мышления, умения оперативно реагировать на вызовы дня, не отвергать с ходу, а изучать оригинальные идеи, трансформировать их в реальную практику с учетом местных особенностей. Вот с этим у нас проблемы.

Так было с идеей символа профсоюза, когда ее чуть не «прокатили» на пленуме ЦК не слишком дальновидные члены





Центрального комитета. Между тем, Авиошка сегодня вполне себе жив и получает признание. Теперь свои символы хотят создать и в некоторых других отраслевых профсоюзах. Так было с идеей создания корреспондентских пунктов ЦК профсоюза, отчасти решавшей задачу материального стимулирования информактива, которую так «прокатили» некоторые члены президиума ЦК, не удосужившись даже вникнуть в эту самую идею. Кстати говоря, альтернативные профсоюзы, такие, как МПРА, уже взялись за ее освоение. Многое мы им сможем противопоставить с такими вот «запретительскими» подходами?

Я намеренно не говорю здесь о персоналиях, потому что один и тот же председатель может активно «рубить» на корню по каким-то одному ему ведомым соображениям новые идеи и в то же время столь же активно заботиться о своем профактиве. Перефразируя известное выражение, изгибы человеческой личности неисповедимы, и какие-либо обобщения тут рискованны. Но тенденция налицо, и о ней нужно заявлять.

Зачастую получается, что в понимании многих профлидеров информационная работа — это стенды, плакаты, листовки, в лучшем случае заметки в многотиражной газете или профсоюзная страничка на заводском сайте. В которой, замечу, иногда лишь

присутствует ФИО председателя первички и телефон его секретаря — видимо, для отчетности тому же ЦК или обкому.

За бортом остается изучение общественного мнения, в том числе с помощью соцопросов, формы и методы налаживания контактов с различными СМИ, пресс-службами, секреты пиара, в том числе того, который принято считать черным (а в предвыборной борьбе, что греха таить, любой пиар — белый), устные коммуникации с обратной связью, методика анализа информации и много чего еще.

Главное отличие информационной деятельности — то, что у нее нет инструкций или законов, которые однажды выучил и можешь применять, с учетом обновления, всю жизнь в любых обстоятельствах. Информация — это дело живое, текучее, сиюминутно меняющееся. Таким делом нужно жить, и людей, которые это хотят и умеют, следует особенно ценить и поддерживать. Тем более, если они осваивают профессиональные подходы.

И все же: как решать проблему материального стимулирования информактива? Ведь на чистом энтузиазме люди могут поработать какое-то время, а затем он тихо угаснет. И все вернется на круги своя...

Один из вариантов — доплата информактивистам за их работу

на договорной основе. К примеру, один из наших активных авторов сайта — правовой инспектор, другой — технический инспектор труда, почему им не доплачивать? Еще вариант — утвердить решением коллегиального органа рекомендации профсоюзным организациям увеличить «зарплатную» часть бюджета за счет принятия в штат или доплаты информационщикам с тем, чтобы председатели этих организаций могли ссылаться на это решение. Могут быть другие варианты, и я не берусь их обсуждать, потому что они виднее председателям профорганизаций. Но что-то надо делать, а заодно и выполнять рекомендации ЦК по фиксированной части средств, выделяемой на информработу, потому как в большинстве случаев эти рекомендации не выполняются. Что ожидать от информационной деятельности, если на нее выделяются 1–2 процента от бюджета? А где-то и десятые доли процента выделяют.

Хочу подчеркнуть: речь не только о материальном стимулировании информационного актива, но еще и в том, чтобы максимально освободить его от выполнения других обязанностей. А это означает грамотное распределение нагрузки в профсоюзном аппарате. Чтобы профлидеры наши забыли о принципе — кто везет, на того и валят.

Понятно, что сказанное касается всех направлений профсоюзной работы. Она такова, что все мы, профсоюзники — «многостаночники», и каждый из нас должен уметь многое в силу объективной нашей немногочисленности. В таком широком кругозоре есть свои плюсы, если вспомнить крылатое выражение Козьмы Прутковка: «Узкий специалист подобен флюсу». Но все же меру знать надо.

К таким вот размышлениям об информации привело заседание информационной комиссии. И оно еще раз подтвердило: в ней — люди, болеющие за дело. Будет обидно, если они разочаруются в этом деле, сникнут или уйдут. И тогда действительно острым будет вопрос — а может, на самом деле, после нас хоть потоп? □

*Игорь Киселев,  
заведующий отделом  
информационной работы  
ЦК Профавиа*



# ХОРОШО ОТДОХНУЛ –

# ХОРОШО ПОРАБОТАЛ!



**М.С. Тархов,**  
зам. председателя ППО ВСМПО

Оздоровление, отдых и досуг членов профсоюза — один из основных факторов мотивации профчленства, поэтому первичная профсоюзная организация Верхнесалдинского металлургического производственного объединения (г. Верхняя Салда) уделяет этому особое внимание.

Особенность этой работы заключается в том, что необходимо удовлетворить интересы членов профсоюза разных возрастных категорий с учетом их материальных возможностей и возможностей ППО ВСМПО. В течение года члены профсоюзной организации ВСМПО имеют возможность отдыхать в санаториях «Зеленый мыс» в городе Новоуральске и «Дальние дачи» в городе Челябинске. Путевки в такие санатории более доступны, так как предлагаются работникам с 50-процентной скидкой от ППО ВСМПО. С целью оздоровления 222 работника ВСМПО в 2013 году с удовольствием посетили профилакторий «Чайка» в городе Березники (Пермский край). Там же ежегодно организуется смена «Мать и дитя».



Около 3000 человек каждый год набираются сил в загородной корпоративной базе отдыха «Тирус», привлекающей отдыхающих красотой уральской природы, разнообразием отдыха и комфорта. Ежегодно, в период с октября по май там же организуются смены для ветеранов ВСМПО, где они могут пообщаться и отдохнуть после огородных хлопот.

Профсоюзные базы отдыха «Турист» и «Ломовка», находящиеся в лесополосе города Верхняя Салда, пользуются интересом у членов первички ВСМПО для проведения цеховых, спортивных и культурно-массовых мероприятий. Гостевые домики, зона барбекю, бильярд, пейнтбол, уютные гостиничные номера, кафе и ресторан приятно удивят любого отдыхающего. С каждым годом количество посетителей на этих объектах увеличивается. Это объясняется постоянно растущим уровнем качества предоставления услуг и доброжелательностью персонала баз отдыха.

Профсоюзная организация ВСМПО не оставляет без внимания и детей членов профсоюза. В самый разгар летних каникул 102 ребенка, родители которых состоят в профсоюзе, этим летом отправились на отдых в оздоровительные лагеря. 80 ребят отдохнули в ДОЛ «Нива» в городе Геленджике и 22 ребенка – в ДОЛ «Звездный» в городе Нижний Тагил. Лето, солнце, пляж, четырехразовое сбалансированное питание, подвижные игры на свежем воздухе, конкурсы, спортивные и творческие кружки, ежедневные зажигательные дискотеки не давали заскучать салдинским детишкам. А посещение аквапарка и боулинга позволили разнообразить культурно-развлекательную программу лета 2014 года, и от общей стоимости путевки родители заплатят только 50%, остальную сумму за каждого ребенка внесет профсоюзная организация ВСМПО.

В корпоративных детских оздоровительных лагерях «Чайка», «Тирус», «Олимп» тоже звенели детские голоса. На три недели (1-я смена) ребята вырвались из-под опеки родителей и уехали подальше от городского шума.

Ежегодно в летние каникулы около 880 детей с удовольствием отдыхают в загородном лагере «Тирус». Детский лагерь «Олимп» принял к себе 177 ребя-

тишек. Стоит отметить, что этот лагерь имеет военно-спортивное направление, и помимо отдыха ребята здесь занимаются освоением строевой подготовки и спортивных дисциплин. Поэтому летний отдых приносит очевидную пользу в плане физического, патриотического и нравственно-го воспитания детей сотрудников ВСМПО. Особый режим дня, питания, поведения и развлечений по нраву юным чемпионам.

Детский оздоровительный лагерь «Чайка» в городе Березники в летний каникулярный период принимает 131 ребенка. Особенность этого лагеря – подальше от родителей, но главное – это оз-

доровление. Детский оздоровительный лагерь «Чайка» организуется на базе профилактория «Чайка», поэтому помимо детского досуга и развлечений дети набираются сил перед новым учебным годом.

Такой колоссальный труд по организации летнего отдыха работников – результат совместной работы работодателя и первичной профсоюзной организации ВСМПО. Он направлен на благо сотрудников и их детей с целью разнообразия жизни и отдыха, что благоприятно отражается на микроклимате в коллективах и производительности труда в целом. □





# Выполнил инструкцию? ЗДОРОВ И ЖИВ!

Обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда четко прописаны в законодательстве Российской Федерации и в ведомственных правилах и инструкциях, но на практике не всегда и не все работодатели и работники выполняют их требования.

В 2013 году на предприятиях авиационной промышленности в Москве несоблюдение требований охраны труда привело к резкому росту количества несчастных случаев (по сравнению с 2012 годом — с тяжелыми травмами на 69%, со смертельным исходом на 67%).

В первом квартале произошло четыре несчастных случая — три работника получили тяжелые травмы, и еще один погиб на рабочем месте от алкогольного отравления. Основными причинами ЧП явились недостатки в обучении непосредственных руководителей по теме охраны труда, неудовлетворительная организация работ и ненадлежащий контроль производства со стороны непосредственных руководителей.

Во втором квартале произошло три несчастных случая. Один из них — групповой, в котором пострадали четыре человека (один погиб), в другом происшествии работник получил тяжелые травмы, и еще в одном случае человек погиб от алкогольного отравления на рабочем месте. Здесь основными причинами несчастий стали нарушения трудовой дисциплины и неудовлетворительная организация работ. Групповой несчастный случай стоит описать подробнее, так как в результате его один человек погиб

и еще двое получили тяжелые травмы. Произошло это на участке люминесцентного контроля, где использовались легковоспламеняющиеся жидкости. Руководитель слесарных работ нарушил требования внутреннего трудового распорядка — закурил в неположенном месте.

В третьем квартале произошло четыре несчастных случая, в результате тяжелые травмы получили три работника и один человек погиб. Причиной всех ЧП этого квартала явились нарушения трудовой дисциплины.

В четвертом квартале случилось три ЧП, два человека получили тяжелые травмы и один погиб.

Для наглядности роста травматизма приведу сравнительную таблицу по несчастным случаям с данными за 2012 и 2013 года.

изводстве. Все работники, независимо от занимаемых должностей, обязаны пройти обучение требованиям охраны труда, а руководитель должен организовать проверку их знаний в этой области в установленные законодательством сроки. Кроме того, руководители всех звеньев должны правильно организовать труд персонала и обеспечить контроль за исполнением подчиненными соответствующих требований и инструкций.

Большое количество несчастных случаев произошло с работниками, находившимися в состоянии алкогольного опьянения (23% от общего количества). Нахождение на рабочем месте (на территории работодателя) в нетрезвом виде — грубейшее нарушение трудовой дисциплины.

Несчастные случаи за 2012 и 2013 гг.

Н.С.	2012 г.	2013 г.
Смертельные Н.С.	1	3
Тяжелые Н.С.	3	9
Групповые Н.С.	0	1
Алкогольное отравление	0	2
Все в т.ч. легкие	85	89

Пренебрежение к требованиям охраны труда недопустимо — ведь фактически это вопрос сохранения жизни и здоровья людей. Централизованное обучение работников требованиям охраны труда и безопасным приемам выполнения работ является важнейшим условием предотвращения несчастных случаев на про-

Поговорим подробнее о том, как эту самую трудовую дисциплину обеспечить. Дисциплина, направленная на улучшение охраны труда — это система наказаний за те или иные проступки в области безопасности рабочего процесса. Для того чтобы данная система работала, следует определиться с некоторыми правилами

ми ее успешного построения и функционирования. Во-первых, дисциплинарная система должна быть известна всем и каждому в организации, необходимо максимально четко и понятно изложить ее требования и ознакомить с ними работников под роспись. Хорошим вариантом для ознакомления будет общее собрание персонала, на котором будут озвучены все ключевые моменты системы наказаний за несоблюдение норм охраны труда. Каждое нарушение должно придаваться огласке, публично разбираться и быть примером того, как не следует поступать. Последовательность действий должна привести к изменению поведения работников. Неоднократно нарушившие требования безопасности должны рассматриваться как кандидаты на увольнение.

Фиксирование и огласка нарушений тоже заслуживают особого внимания. Фиксировать стоит не только нарушения рядовых работников, но и проступки руководителей. Можно завести

журнал или сделать бланк особой формы с указанием самого нарушения, правил, которые были нарушены, дисциплинарных мер, принятых по данному нарушению, а также, что было предпринято для устранения повторных нарушений. С этими записями необходимо ознакомить самого нарушителя, а еще лучше — выдать ему копию в напоминание. В зависимости от финансового состояния предприятия, трудовую дисциплину можно повышать с помощью видеоконтроля. Осознание того, что рабочие места находятся под «взглядом» видеокамер, заставит людей внимательнее относиться к выполнению правил безопасности. Кроме того, видеосъемка может помочь в расследовании случившихся ЧП.

Также стоит отметить важность уполномоченных по охране труда в деле уменьшения травматизма на производстве. В поле зрения уполномоченных по охране труда должно попадать все — от перегоревшей лампочки на

территории цеха или участка до отсутствующих или неисправных защитных устройств на оборудовании. Все нарушения должны фиксироваться в журнале многоступенчатого контроля и своевременно исправляться.

В итоге, если следовать последовательности в обеспечении безопасности труда, то все останутся довольны — работники будут здоровы и трудоспособны, а работодатели получат меньший простой оборудования и большую производительность труда. Конечно, соблюдение всех необходимых требований и норм — очень трудоемкий процесс, требующий последовательности и упорства, а также большой заинтересованности всех сторон. Но, как говорится, дело того стоит. Плюсов от соблюдения норм охраны труда гораздо больше, чем от возможных сиюминутных выигрышей при нарушениях. □

*А. Колганов,  
технический инспектор труда  
МГО Профавиа*



# ЗВАНИЕ ЛУЧШИХ — НЕ ПОВОД ДЛЯ УСПОКОЕНИЯ

Практика осуществления общественного контроля за охраной труда свидетельствует о том, что его эффективность зависит в первую очередь от двух факторов: плодотворной работы самих профсоюзных органов, а также высокого уровня их социального партнерства с работодателем. На него также оказывают влияние и другие факторы, в том числе общее состояние охраны труда в регионе.

Саратовская область по многим показателям охраны труда входит в число лучших регионов Приволжского федерального округа. В последние годы наблюдается стойкая тенденция к уменьшению производственного травматизма. Так, в 2013 году в области уровень травматизма на 1000 работающих уменьшился по сравнению с предыдущим годом с 1,3 до 1,1 пострадавших. Успешной работе по охране труда способствует в целом высокий уровень социального партнерства в

регионе, а также эффективный общественный контроль за охраной труда во многих отраслях.

Саратовская региональная организация Профавиа включает пять первичных профсоюзных организаций: ОАО «СЭПО», ОАО «Саратовский электроприборный завод имени Серго Орджоникидзе», ООО ЭПО «Сигнал», ООО «Краснокутский электромеханический завод», ОАО «КБ Электроприбор» с общей численностью 5044 членов профсоюза (всего работающих — 8372).

В целях усиления общественного контроля за охраной труда в Саратовской региональной организации «Профавиа» с 2012 г. была введена должность технического инспектора труда. Принимая это решение, Совет региональной организации руководствовался мнением, что этот контроль является не только одним из важнейших средств защиты прав работников, но и фактором мотивации профсоюзного членства.

При вступлении в должность технического инспектора труда передо мной изначально, кроме обеспечения личных проверок состояния условий и охраны труда на предприятиях, была поставлена задача изучения и распространения передового опыта работы первичных профсоюзных организаций по охране труда.

Что касается личных проверок по контролю за соблюдением работодателями трудового законодательства об охране труда, а также состояния условий и охраны труда, можно отметить, что действующие нормы ТК РФ, а также Положение о технической инспекции труда ЦК отраслевого профсоюза позволяют проводить эту работу в плановом порядке. Проверки, как правило, осуществляются по целому комплексу вопросов, связанных с охраной труда: техническая исправность



**А.А. Матюшкин,**  
технический инспектор труда  
профсоюза  
Саратовской области

основных средств, условия труда работающих, обеспеченность их средствами индивидуальной защиты, предоставление льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, и т.д. Выданные представления технического инспектора в 2012 г. содержали 27 требований по устранению выявленных нарушений по охране труда и норм техники безопасности, в 2013 — 44. Все требования, как правило, устранялись в установленные сроки.

Можно отметить еще один из аспектов, связанный с проверками соблюдения законодательства об охране труда на предприятиях техническими инспекторами. Дело в том, что после проверок профсоюзных инспекторов отдельные работодатели штрафуют у себя должностных лиц за выявленные нарушения. Подобные действия неоднозначно воспринимаются коллегами — техническими инспекторами: одни категорически против штрафов, так как считают их противоречащими духу социального партнерства, другие считают санкции вполне допустимыми, так как они, на

их взгляд, обеспечивают более высокий статус профсоюза.

В 2013-м и начале 2014 г. я провел 8 семинаров по охране труда с профсоюзным активом и специалистами с общим числом участников более 700 человек. В текущем году в основу занятий была положена информация о вступивших в действие федеральных законах от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

На всех предприятиях приказами администрации созданы и работают комиссии по охране труда на паритетной основе (с равным представительством сторон), имеются утвержденные положения об этих комиссиях, годовые планы работ. В состав таких комиссий от профсоюзных комитетов входят председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель, а также уполномоченные лица по охране труда. Все члены комиссий проходят

обучение по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ № 1/29 от 13.01.2003 г.

По сложившейся традиции комиссии по охране труда при большинстве профкомов состоят из числа представителей профсоюза в совместной комиссии предприятия, но в отдельных случаях при их малочисленности дополняются другими специалистами.

К числу важнейших вопросов деятельности профсоюзных комитетов является участие в разработке основного документа по охране труда на предприятии — плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной год. При этом в организации такой работы имеются принципиальные различия — если на большинстве предприятий план мероприятий разрабатывают представители работодателя, а затем согласовывают его с профкомом, то в ОАО «СЭПО» такой план разрабатывается профкомом отдельно с помощью своего общественного актива, после чего предложения передаются работодателю для рассмотрения. На всех предприятиях



утвержденный работодателем и согласованный с профкомом план мероприятий по улучшению условий и охраны является приложением к коллективному договору, и его выполнение находится на контроле у обеих сторон.

Вопросы, связанные с охраной труда, на заседаниях профкомов рассматриваются не реже 3–4 раз в год. Как правило, в их число входит: подготовка предприятия к зимнему и летнему периоду работы, состояние производственного травматизма (за год, полугодие), по мере актуальности — содержание бытовых помещений, обеспечение питьевого режима в цехах, обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты, обеспечение работников, занятых во вредных условиях труда, молоком, соками, а также другие вопросы. Профкомы оперативно реагируют на нарушения температурных режимов в помещениях цехов и отделов. Для подготовки материалов для заседаний профкома привлекаются председатели цеховых комитетов и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза.

В практике работы — заслушивание на расширенном заседании профкомов руководителей среднего звена и руководителей служб. По итогам заседаний принимаются соответствующие постановления по устранению нарушений, а также готовятся письменные обращения к работодателю или его заместителям с предложением решить имеющиеся проблемы.

Таким образом, в ОАО «СЭПО-ЗЭМ» профком своими обращениями к руководству предприятия в последнее время помог обеспечить печами СВЧ работников отдела 425 (технологического), оборудовать сплит-системами помещения отдел 465 (конструкторский), а в цехе холодильного производства установить 2 сатураторные установки.

В ООО ЭПО «Сигнал» председатель первичной профсоюзной организации является членом нескольких заводских комиссий: противопожарной, по подбору и закупке СИЗ, по подготовке к осенне-зимнему периоду, по контролю за выполнением графика прохождения работниками профосмотров и флюорографии, по

контролю за уборкой территории и зон отдыха и других.

Вот пример влияния профсоюзной организации ООО «Краснокутский электромеханический завод» на обеспечение работников качественными средствами индивидуальной защиты. На очередном заседании комиссии по приемке СИЗ член комиссии, председатель первички предложил перед закупкой защитных очков провести их месячное испытание в производственных цехах. Испытывались 4 конструктивных варианта защитных очков, в итоге 2 из них были забракованы комиссией.

Комиссии по охране труда при профкомах участвуют в информировании работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма через председателей цеховых комитетов, а также используя для этого другие формы информации: стенды, многотиражные газеты («Сигнал», «Авангард»).

Особое внимание профкомы уделяют проведению аттестации рабочих мест по условиям труда,





председатели цеховых комитетов и профбюро принимали участие в проведении этой процедуры в качестве членов аттестационных комиссий.

Надо отметить, что на предприятиях сложился различный уровень аттестации рабочих мест по условиям труда. На начало текущего года стопроцентное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда было обеспечено на трех предприятиях, на двух других проведена частично: в ОАО «Саратовский электроприборный завод имени Серго Орджоникидзе» — 76,9 % (в 2012 г. было 0%), в ООО ЭПО «Сигнал» — 80 % (в 2012 г. — 39 %), причем, улучшению количественных показателей аттестации рабочих мест на них способствовала активная позиция Саратовской региональной организации Профавиа.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда, разработанные по итогам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, находятся на контроле профкомов и выполняются в основном в установленные сроки.

В результате выполнения этих мероприятий в прошедшем году были улучшены условия и безопасность труда на производственных участках предприятий. Так, в ООО ЭПО «Сигнал» была модернизирована система вытяжной вентиляции в цехах №№ 25 и 72, установлены защитные экраны на фрезерных станках во всех производственных цехах и

участках, проведен ремонт металлических маршевых лестниц с установкой на ступенях деревянного настила в цехах №№ 4, 15, 23, 25 и т.д.

С учетом значения аттестации рабочих мест по условиям труда как важнейшего инструмента, позволяющего определять реальную картину условий труда и влиять на это состояние, на одном из заседаний Совета Саратовской региональной организации Профавиа была поставлена задача первичным профсоюзным организациям, цеховым комитетам и профбюро, совершенствовать работу по общественному контролю за качеством ее проведения.

В частности, при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда было рекомендовано обеспечить: предварительную разъяснительную работу в подразделениях предприятия о целях проведения аттестации; участие своих представителей при проведении замеров вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах; решение всех возникающих спорных вопросов до утверждения материалов аттестации. Все эти задачи остаются актуальными и при проведении процедуры специальной оценки условий труда.

Важное влияние на создание здоровых и безопасных условий труда, профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

имеет деятельность уполномоченных лиц профсоюза по охране труда, которые во многом являются ключевыми фигурами в организации общественного контроля за охраной труда. По сути, с их помощью в процесс контроля за охраной труда вовлекаются сами работающие. Находясь внутри производственных подразделений, уполномоченные имеют большие возможности влиять на безопасные методы работы.

Важной функцией деятельности уполномоченных по охране труда является участие в разработке коллективного договора и контроль за его выполнением, а также участие и контроль за своевременным и правильным расследованием и учетом несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве.

На конец 2012 г. в соответствии с действующим законодательством на предприятиях авиапромышленной отрасли в Саратовской области были избраны и осуществляли свою деятельность 109 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. За 2013 год удалось увеличить их число на 17 человек за счет доизбрания этого контингента в ООО «СЭПО-ЗЭМ», ООО ЭПО «Сигнал» и ООО «Краснокутский электромеханический завод». В настоящее время проводится работа по дальнейшему увеличению числа уполномоченных в организациях с целью обеспечения их деятельности на каждом



производственном участке. При кажущейся простоте этой работы, тем не менее, приходится решать непростые вопросы по подбору кандидатов в уполномоченные из числа людей с активной жизненной позицией, их обучению и по мотивации эффективной работы.

На большинстве предприятий утверждено положение об уполномоченном по охране труда первичной организации профсоюза, учитывающее специфику производства.

Коллективными договорами закреплены благоприятные условия деятельности уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов, им установлено необходимое свободное время с сохранением заработной платы для осуществления контрольных функций.

В целом на предприятиях сложились различные формы работы по устранению выявляемых уполномоченными нарушений законодательства по охране труда. В большинстве организаций замечания уполномоченных заносятся в журналы трехступенчатого контроля за охраной труда. В ООО ЭПО «Сигнал» уполномоченными в установленном порядке выдаются также представления руководителю структурного подразделения об устранении выявленных нарушений.

Согласно стандарту предприятия ОАО «СЭПО-ЗЭМ» в проведении 1-й ступени трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда на участках ежедневно участвуют мастера и уполномоченные лица, 2-й ступени — начальники цехов (их заместители) и старшие уполномоченные лица по охране труда. При осуществлении третьей ступени со стороны администрации участвуют руководители различных служб согласно утвержденному графику. Особенностью проведения 3-й ступени на этом предприятии является посещение производственных подразделений представителями профкома отдельно от представителей администрации; по мнению профсоюзных работников, при этом обеспечивается более доверительная обстановка для общения. Представителями профкома по итогам третьей ступени контроля составляются предложения по устранению выявленных недостатков, и передаются в службу охраны труда предприятия.

В отдельных организациях накоплен положительный опыт работы профсоюзного актива. Показательно, что в последние годы представители наших предприятий регулярно входят в число лауреатов отраслевого смотра-конкурса, проводимого ЦК профсоюза. Смотр-конкурс среди уполномоченных проводит ОАО «СЭПО», победители награждаются почетными грамотами и премиями. Те, кто не вошел в группу призеров, отмечаются благодарственными письмами. По итогам года уполномоченные премируются. Показатели по охране труда учитываются также при проведении смотра-конкурса на лучшую цеховую профсоюзную организацию (на предприятии их насчитывается 55).

В ООО ЭПО «Сигнал» согласно коллективному договору уполномоченным лицам по охране труда за активную работу по итогам работы за год производится доплата.

Ежегодно уполномоченные согласно выданным представлениям и записям в журналах трехступенчатого контроля выявляют около 2000 нарушений законодательства об охране труда.

Вместе с тем, отдельные работодатели и профсоюзные комитеты недооценивают возможность уполномоченных оказывать существенное влияние на состояние условий и охрану труда на каждом рабочем месте, не уделяют внимания использованию имеющегося положительного опыта их деятельности. Некоторые уполномоченные своевременно не проходят обучение и проверку знаний по охране труда (в связи с невозможностью участия в обучении с отрывом от производства, оно проводится непосредственно на предприятиях специалистами по охране труда).

Имеются случаи формального ведения журналов трехступенчатого контроля на отдельных участках, при наличии в них нарушений требований безопасности при эксплуатации оборудования и производстве других работ.

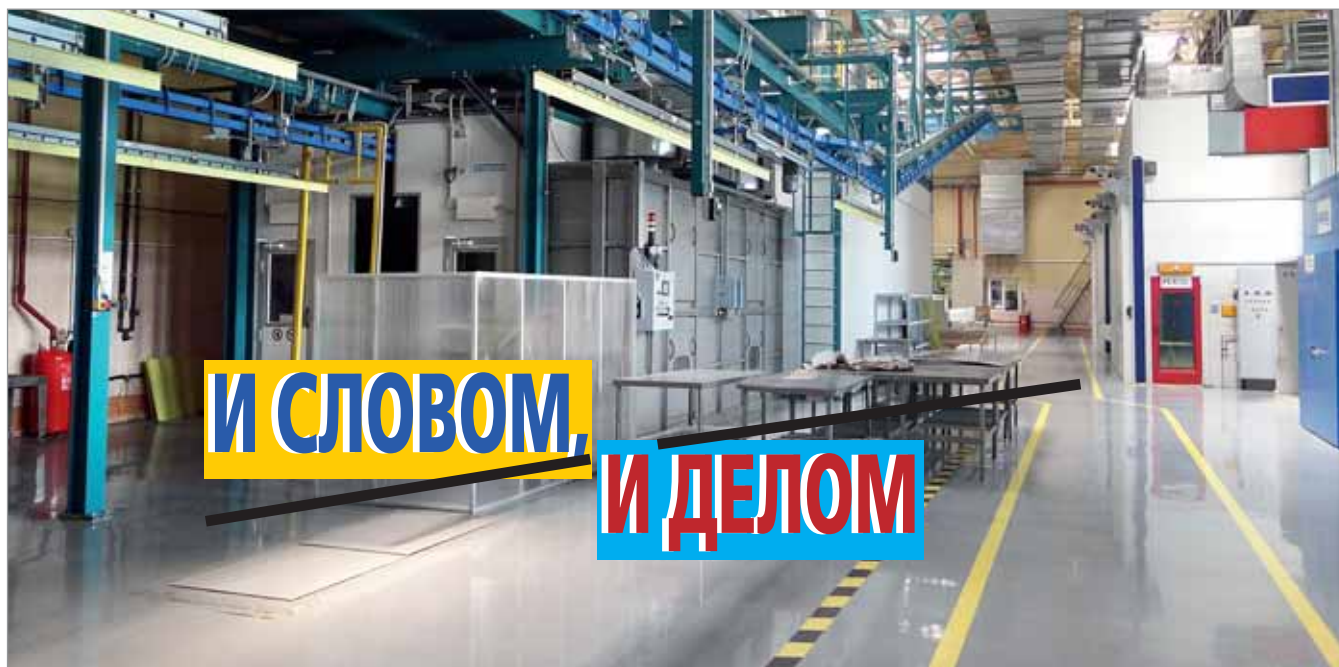
Часть уполномоченных лиц по охране труда не отчитываются о своей работе на общих собраниях, не представляют отчет по установленной форме в выборный орган. Поощрение уполномоченных лиц по охране труда не всегда носит регулярный характер. Этот перечень можно продолжить.

Поэтому Саратовский региональный Совет профсоюза своими постановлениями регулярно рекомендует первичным организациям активнее проводить работу по совершенствованию работы уполномоченных и обеспечению возложенных на них функций, повышению их активности, недопущению ими формализма в своей деятельности, полнее использовать меры морального и материального поощрения уполномоченных за активную работу.

В настоящее время на предприятиях дорабатываются положения об уполномоченных лицах по охране труда профсоюза с целью конкретизации форм их работы, для них разрабатываются памятки с учетом специфики работы, а также имеющихся профессий на вверенных им участках производства. Также уполномоченным выдаются удостоверения единого образца.

В результате активной работы администрации и первичных профсоюзных организаций в прошлом году показатели травматизма улучшились практически по всем предприятиям. По сравнению с предыдущим годом уменьшилось как количество несчастных случаев, число пострадавших, так и тяжесть травматизма. Всего произошло 8 несчастных случаев на производстве, по степени тяжести, относящиеся к легким. Коэффициент частоты несчастных случаев в ОАО «СЭПО-ЗЭМ» и ООО ЭПО «Сигнал» составил соответственно 1,17 и 1,12, что значительно ниже отраслевого показателя и находится на уровне среднего показателя производственного травматизма в Саратовской области, который на начало года составлял 1,1.

А вот показатели финансирования мероприятий по охране труда по предприятиям продолжают значительно различаться. В 2013 году затраты на охрану труда в расчете на 1 работающего только в ОАО «СЭПО-ЗЭМ» (22,6 тыс. руб.) значительно превышали как отраслевой, так и средний по Саратовской области показатель, который составлял 9340 и 9667 рублей соответственно. По другим предприятиям подобные затраты на 1 работающего колебались от 4800 до 5300 руб. Этот показатель во многом зависит от финансового положения предприятий. □



## И СЛОВОМ, И ДЕЛОМ

Основное поле деятельности первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорация «Иркут» – Иркутский авиационный завод, производственный коллектив с богатой историей. Уже 80 лет завод выпускает самолеты. Сегодня это учебно-боевые Су-30, Як-130, идет подготовка к производству гражданского самолета МС-21. В предыдущие годы иркутские авиастроители сотрудничали со многими авиаконструкторскими бюро Советского Союза, внесли достойный вклад в победу советского народа над фашизмом в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 г.г., выполнили большое количество контрактов на поставку изделий во многие зарубежные страны.

ИАЗ сегодня – это высокотехнологичное предприятие, многотысячный трудовой коллектив, сложное производство с разнообразными технологическими процессами. Вопросам охраны и улучшения условий труда на заводе уделяется большое внимание. Работники обеспечены по нормам спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и обезвреживающими средствами. Они застрахованы на случай получения производственной травмы и профессионального заболевания, проходят обучение, проверку знаний и инструктажи по охране труда. Те, кто занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательный периодический медицинский

осмотр, получают установленные законодательством льготы и компенсации.

Для работающих с виброопасным инструментом установлены в течение рабочего дня оплачиваемые регламентируемые перерывы для отдыха. В целях профилактики профессиональных заболеваний проводится суховоздушный массаж рук на пневмоустановках производства ИАЗ (они себя хорошо зарекомендовали, нравятся работникам), проводится массаж плечевого пояса, применяется витаминизация.

В рамках плана технического развития предприятия внедряются новые технологии, оборудование, инструменты, материалы, реконструируются производственные участки. При этом не только повышается производительность и качество труда, но и улучшаются условия труда работников.

С 2008 года внедряются принципы бережливого производства 5S, повышающие культуру и безопасность труда. Многие годы на ИАЗ практикуется 3-ступенчатый метод контроля по охране труда и пожарной безопасности, который позволяет оперативно устранять выявленные нарушения.

В 2013 году на охрану труда работодатель израсходовал 106 млн рублей, что составляет около 9 тысяч рублей на каждого работника ИАЗ.

Большую роль в жизни предприятия играет коллективный

договор, в котором вопросы охраны и улучшения условий труда занимают видное место. Коллективный договор содержит обязательства сторон по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах, отражает особенности охраны труда женщин, молодежи в возрасте до 18 лет, инвалидов, устанавливает для уполномоченных профкома по охране труда меры поддержки (оплачиваемое время для общественной работы, особый порядок увольнения).

Коллективный договор предусматривает мероприятия по улучшению условий труда, которые формируются при самом активном участии членов профсоюза. В 2013 году на эти мероприятия было выделено 32 млн рублей, что позволило улучшить воздушную среду в 6 подразделениях за счет монтажа 4 вентиляционных систем и 2 систем кондиционирования, улучшить освещенность рабочих мест в 7 подразделениях, произвести реконструкцию 8 санитарно-бытовых объектов и 5 административных помещений, улучшить питьевой режим на 5 производственных участках установкой 5 автоматов газированной воды.

В силу своей значимости коллективный договор находится в центре внимания профсоюзного комитета. Дважды в год ход выполнения коллективных обязательств, в том числе и по вопросам охраны труда, обсуждается на заседаниях профкома с обязательным участием ответственных





руководителей завода. Работа по выполнению мероприятий по улучшению условий труда рассматривается на еженедельных рабочих совещаниях у заместителя технического директора ИАЗ с участием в них представителя профкома. Все это в результате способствовало тому, что в 2013 году мероприятия колдоговора выполнены практически на 100%.

Первичная профсоюзная организация ИАЗ вносит свой вклад в дело охраны труда. Прежде всего, на это направлена деятельность комиссии профкома по охране труда и контролю за выполнением коллективного договора, общественная работа 116 уполномоченных профкома по охране труда в подразделениях завода, а также технического инспектора труда.

Деятельность профактива дает информацию для подготовки и обсуждения вопросов охраны труда на заседаниях профкома. Например, за период 2012 – 2013 годы были рассмотрены на заседаниях профкома вопросы «Труд женщин», «Готовность подразделений к работе в зимний период», «О производственном травматизме и мерах по его снижению», «О ходе аттестации рабочих мест по условиям труда», «О ходе выполнения коллективного договора», «О состоянии работы по обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ» и др. По каждому вопросу принималось постановление профкома, принятые решения постоянно контролировались комиссией профкома по охране труда.



Профактив участвует в работе комиссий по проведению трехступенчатого метода контроля по охране труда, по аттестации рабочих мест по условиям труда, по расследованию случаев производственного травматизма, по формированию и контролю за выполнением колдоговорных мероприятий по улучшению условий труда.

Уже несколько лет профсоюзная организация заключает со страховой компанией договор страхования членов профсоюза от несчастных случаев, происшедших как на производстве, так и в быту. Страховая сумма на одного человека составляет 100000 рублей. Комиссия профкома по охране труда и контролю за выполнением колдоговора проводит работу с уполномоченными.

В помощь уполномоченным разработаны локальные нормативные документы: Положение об уполномоченном по охране труда, Положение о дне охраны труда, Положение о смотре-конкурсе работы уполномоченных по охране труда. Для каждого уполномоченного изготавлен журнал, в котором отмечаются результаты работы уполномоченного, итоги проверок. Раз в два месяца проводятся рабочие совещания с уполномоченными в профкоме, на которых обсуждаются текущие дела, доводится информация об изменениях в законодательстве по охране труда, планируются мероприятия.

Хорошей мотивацией работы уполномоченных, является ежегодный смотр-конкурс, при подведении итогов которого учитывается весь объем выполненной в



Проверка условий труда женщин



Оператор станков с ЧПУ Иван Чупин



Пневмустано



течение года работы уполномоченного: самостоятельные проверки, участие в работе цеховых комиссий по вопросам охраны труда, рассмотренные жалобы и предложения работников, состояние охраны труда в подразделении и т.п.

Информация об итогах смотра-конкурса обсуждается на совещаниях уполномоченных, публикуется в заводской газете «Иркутский авиастроитель», тем самым опыт передовых уполномоченных становится достоянием всех. Победители смотра награждаются дипломами профкома и денежными премиями, лучшие из них представляются к участию в областном и отраслевом смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный Иркутской области» и «Лучший уполномоченный

авиационной промышленности России». В предыдущие годы успехов в этих конкурсах добивались наши уполномоченные оператор станков ЧПУ Чупин И.Ю., модельщик Константинов А.В., термист Никулина С.А., руководитель производственного участка Осипов Ю.И., фрезеровщик Власов Е.П.

Постоянно проводим обучение уполномоченных. Так, в апреле 2014 года 90 человек прошли обучение по охране труда в НОУ «Учебный центр профсоюзов Иркутской области». Каждый первый вторник месяца в подразделениях завода проходит профсоюзный день охраны труда, в течение которого, как правило, проводятся целевые (тематические) проверки. Предварительно комиссией профкома разрабатывается анкета, определяющая конкретные вопросы, которые необходимо оценить в ходе проверки. Ответственными за его проведение являются предцехкома и уполномоченный по охране труда.

Но для успешной деятельности уполномоченных только нормативных документов, обучения и ценных указаний профкома недостаточно. Многие решает то, насколько ответственно выполняет общественное поручение коллектива сам уполномоченный, его взаимодействие с администрацией подразделения, его настойчивость при решении выявленных нарушений, стремление активно содействовать улучшению условий труда работников подразделения. Если уполномоченный пассивен,

не имеет поддержки цехового комитета и администрации подразделения, то и результат его работы будет нулевой. Такие случаи, к сожалению, бывают, не каждый член профсоюза может достойно выполнять такое поручение коллектива. Но все же большинство уполномоченных умеют совмещать трудовую деятельность с профсоюзной работой. Продвигая предложения работников, предлагая собственные решения, они добиваются неплохих результатов, улучшающих условия и повышающих безопасность труда работников. Например, по предложению уполномоченного цеха 225 Константинова А.В. проведены работы по улучшению освещения рабочих мест в малярном отделении, уполномоченного отдела 530 Мосеевой М.Э. — выполнен ремонт пола в цехе и установлены фильтры очистки воды на водопроводе, уполномоченного отдела 332 Труфановой Е.А. — производится ремонт помещений и реконструкция освещения, уполномоченного цеха 241 Синявина В.А. — улучшен питьевой режим в цехе.

Вроде бы не такие громкие дела, и не сами лично эти профактивисты их исполнили, но инициатива, настойчивость уполномоченных ускорили решение проблем, стали частью той большой работы по защите прав и интересов работников, которую проводит профсоюзная организация. □

*В.С. Зотченко,  
технический инспектор труда  
профсоюза в г. Иркутске*



Пневмоустановки ИАЗ для вибромассажа рук



# МОЛОДЕЖЬ НАХОДИТ БУДУЩЕЕ В ВАСО



В ВАСО уделяется большое внимание подготовке молодых специалистов. Благодаря проводимым в последние годы администрацией и профкомом предприятия мероприятиям, производственные подразделения постоянно пополняются молодыми высококвалифицированными инженерными кадрами. На заводе их активно включают в реализацию приоритетных проектов, и по ряду направлений они начинают играть ведущие роли.

— Если членами профсоюза на предприятии является около 80% работников, то среди молодежи до 35 лет — 88,77%. И это не случайно. Формы привлечения, закрепления и профессионального развития молодых специалистов на предприятии используются различные. В частности, для них предусмотрена специальная номинация в конкурсах «Инженер года», они активно вовлекаются в отраслевые конкурсы по различным видам инженерной деятельности, которые проводятся по инициативе ОАК и Про-

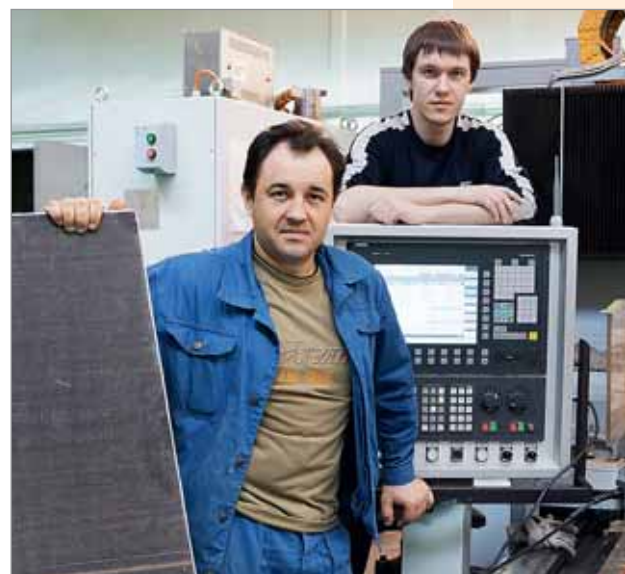
*фавиа, участвуют в научно-практических конференциях. Молодежь, имеющая склонность к общественной работе, активно вовлекается в работу первички, чему способствует и работа молодежного Совета профсоюзной организации, —* рассказывает председатель первичной профсоюзной организации ВАСО Анатолий Башкирев.

Одно из важнейших направлений профориентационной деятельности — работа со студентами профильных учебных заведений. Введение в профессию для них начинается с ознакомительных экскурсий и производственной практики.

Третьего июля вместительный зал заседаний предприятия был полон молодежи. В этот день здесь собрались более двухсот юношей и девушек.

С начала июля ОГК, ОГТ, ОВК, финансовый отдел, главная бухгалтерия, цеха №19, 31, 38, 88, 95, другие подразделения заметно помолодели. В ряды самолетостроителей временно влились студенты ВГТУ и ВГУ для того, чтобы

вникнуть в особенности таких специализаций, как самолетостроение; проектирование и производство изделий из ПКМ; комплексы, системы и компьютерные сети; управление качеством; экономика предприятия и организация производства; менеджмент высоких технологий.



В каждом подразделении за практикантами закрепляется ответственный сотрудник на уровне зам. начальника цеха, начальника участка, начальника техбюро, начальника БТК. Их задача — помочь студентам выполнить программу практики и подготовить отчеты, собрать материал для будущих курсовых и дипломных работ. По каждой группе студентов и даже для тех, кто индивидуально проходит практику, УППП готовит специальное распоряжение. Студенты проходят необходимые инструктажи по технической и пожарной безопасности, бюро пропусков оформляет им временные пропуска на завод. Как правило, практиканты заняты до обеда, но в случае необходимости могут работать и полный рабочий день.

*— Решение всех задач по производству современной авиационной техники требует иного уровня компетенции кадров. Молодым специалистам гораздо интереснее работать с компьютером, нежели с логарифмической линейкой, плазом, чертежами. Компьютеризация соответственно влечет за собой и иной подход к созданию рабочих мест. Предприятие, как работодатель, становится более привлекательным. И престиж инженерного труда растет. Почему я акцентирую на этом внимание? Любая команда сильна кадрами, компетенцией, инструментарием, которым она владеет. Новые технологии дают возможность создать, комфортные рабочие места, привлечь увлеченную талантливую молодежь, — говорит Анатолий Башкирев.*

Первые шаги в этом направлении сделаны. Сформирована группа студентов-старшекурсников ВГТУ для работы в заводской системе Teamcenter, которые будут решать поставленные задачи совместно с технологами ВАСО. Слав молодости и большого производственного опыта будет полезен для обеих сторон и продуктивен. Заводские инженеры получают навыки работы в Teamcenter, а студенты наберутся опыта разработки управляющих программ и проектирования технологических эскизов. С каждым из студентов заключено временное трудовое соглашение, по которому будет выплачиваться заработная плата. Через год-другой завод получит готовых специалистов, которым, в отличие от новичков, не потребуется время для освоения в ВАСО.

Одним из таких специалистов готовится стать студентка третьего курса ВГТУ Марта Арутюнянц — ныне инженер-технолог цеха №469.

*— Я учусь на факультете информационных технологий и компьютерной безопасности и планировала брать тему диплома, связанную с ВАСО, — рассказала М. Арутюнянц. — Получилось так, что интересы завода и мой совпали. Мы занимаемся разработкой техпроцессов для нового изделия — МС-21. Непосредственно я участвую с созданием эскизов для техпроцессов. У нас имеется электронная модель, мы чертим для нее эскиз, несколько видов: главный, вид сверху, вид сбоку. Для того, чтобы показать ее полностью, определяем размеры. В гальвей-*

*шем эта информация понадобится для разработки техпроцессов. Электронные модели вместе с файлами закладываются в Teamcenter, затем мы их передаем по электронной почте.*

*Работу на заводе мне зачтут как преддипломную практику, Кроме того, за свой объем я получаю неплохую прибавку к стипендии. Подобная практика у меня первая. Мне очень интересно всем этим заниматься, поскольку в будущем собиралась стать программистом либо проектировщиком. По всей видимости, практиковаться в ВАСО буду до конца нынешнего года. А чтобы совместить учебу с работой, можно будет оформить на неполный рабочий день...*

На заводе проходила практику группа студентов Московского авиационного института во главе с преподавателем кафедры проектирования самолетов МАИ, инженером-конструктором ОКБ Сухого Евгением Кудряшовым. Темой практики стали агрегатная сборка, запуск конструкторской документации и технология изготовления изделий из композиционных материалов. Для того, чтобы стать четверокурсниками, «маишники» должны сдать зачет по тому материалу, с которым они познакомились в ВАСО, а также составить письменный отчет с приложением собранных сведений для МАИ и ОАК.

Студенты МАИ увезут с собой знания о ВАСО, а вот студенты кафедры самолетостроения ВГТУ этим летом отправились на авиазавод в Новосибирск, где будут знакомиться с особенностями авиапроизводства.





Одной из форм пополнения предприятия инженерными кадрами является целевой набор. Расходы вузу в этом случае компенсирует предприятие. Обучение восьмерых будущих специалистов по композитному производству в минувшем учебном году ВГТУ оценило в 400 тыс. рублей. Технический университет также выделяет бюджетные места для детей заводчан. С ребятами заключается договор. После получения диплома молодые специалисты обязаны три года отработать в ВАСО.

Пожалуй, чаще всего азы профессии постигают в ВАСО питомцы Воронежского авиационного техникума — ко взаимной пользе как учебного заведения,

так и предприятия. Администрация ВАСО, в частности, по завершении учебного года выразила благодарность восьми студентам-практикантам ВАТ, обучающимся по специальности «компьютерные сети», за действенную помощь по оформлению документации в электронном виде по вопросам транспортной логистики, материалов и комплектующих изделий в ОВК. В свою очередь, директор авиационного техникума направил письмо руководству ВАСО, в котором выражает искреннюю благодарность коллективу за большую помощь в организации практики на предприятии, за организацию экскурсий, подбор руководителей дипломных проектов, рецен-

зентов дипломных проектов и конкурсных заданий для Всероссийской олимпиады профмастерства по специальности «производство летательных аппаратов».

В нынешнем году, как и ранее, ряды воронежских самолетостроителей пополнит новое поколение специалистов. ВАСО открывает перед ними широкие возможности проявить себя не только на инженерном поприще, но и в общественной деятельности. Их конструктивные идеи будут поддержаны администрацией и профкомом предприятия. □

*Игорь Стрюк,  
член профкома  
ОАО «Воронежское  
авиастроительное объединение»*





## КОМАНДОЙ СТАНОВЯТСЯ ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ

На территории санатория «Лесная дача» в городе Перми прошел выездной тренинг на командообразование «Точка отрыва» для молодых профсоюзных активистов. Подобное мероприятие проводится Советом молодежи ППО «Пермские моторы» далеко не первый год, поэтому в этом году границы решили расширить и провели тренинг для активной молодежи отрасли: на нем присутствовали работники не только Пермского моторного завода, но и представители ОАО «Авиадвигатель», ЗАО «Инструментальный завод-ПМ», ЗАО «Металлист-ПМ», первичной профсоюзной организации «СТАР-ИНКАР».

Утро 30 августа началось с проливного непрекращающегося дождя, сильного ветра, и честно признаться, организаторы были уверены, что на поляне перед санаторием появится от силы человек 5 самых смелых и отчаянных. Но радости не было предела, когда прибыл автобус, и мы увидели, что смелых и отчаянных почти 50 человек! Перед началом непростых испытаний для подзарядки и бодрости духа всем ребятам был предложен горячий чай с бутербродами.

Затем мы собрали всех на улице, и приступили непосредственно к тренингу, который был рассчитан на весь день. Приехавшие ребята, в основном, были новичками на своих предпри-

ятиях, и нашей задачей, в первую очередь, стало научить их находить общий язык с малознакомыми людьми в нестандартной ситуации, чтобы потом, на заводе при решении каких-то рабочих вопросов это уже не могло помешать. Также задачей модераторов на этот день было научить ребят доверять друг другу, поддерживать друг друга в сложной ситуации, не только слушать коллег, но и суметь услышать их.

После прочтения правил и законов тренинга по традиции был исполнен гимн «Точки отрыва» Пермских моторов, а затем под громкую, энергичную музыку все ребята повторяли за модераторами танец, с помощью которого мы обычно вызываем солнце в дождливую погоду. После пятиминутного танца мы приступили к первым упражнениям, которые проводились для всей большой компании. Трех добровольцам необходимо было выбраться из круга, который организовали остальные ребята. Но задачи тем, кто составляет круг, не ставилось, и, как это обычно бывает, они поставили себе ее сами, не выпускали ребят из круга. Мы еще раз напомнили первое правило точки отрыва — уметь не только слушать, но и слышать.

Все присутствующие на нашей импровизированной поляне были поделены на четыре ко-

манды в случайном порядке, и затем продолжилась уже работа в мини-командах с модераторами. Ребята ждали множество испытаний впереди, и поэтому для начала они знакомились в своих командах и сразу же пытались научиться доверять друг другу с помощью одного интересного испытания. Оно заключалось в следующем: команде необходимо было встать в плотный круг, согнуть руки в локтях и выставить перед собой, а одному из команды, стоя в центре круга, закрыть глаза, расслабиться и плавно упасть в руки своей команды. А ребята тем временем аккуратно должны передавать по кругу своего коллегу, и задача стоящего в центре — довериться команде, не переступать ногами, не сгибать колени, полностью расслабиться. У кого-то из ребят это получалось очень легко, с первой секунды, кто-то начинал нервничать, не мог расслабиться и полностью довериться. И на этом этапе задача модераторов была в том, чтобы проследить и понять, кому в дальнейшем понадобится больше помощи при прохождении упражнений и, соответственно, стараться помочь.

Затем все команды отправились на различные испытания, которые мы для них подготовили. Впереди их ждали такие этапы, как «Бабочка», «Электроцепь», «Пенальти», «Лабиринт»,



«Муравьи», «Зигзаг», «Магические квадраты», «Вереочное бревно» и много других, сложных и не очень, но интересных. Ребята с таким задором принимались за выполнение каждого задания, что дух захватывало. На каждом этапе команды проявляли все свои возможные и невозможные умения, получали первый в жизни опыт ползания по веревкам, включали логику, находились в атмосфере творческого поиска, вырабатывали тактику и стратегию решения проблем, решали порой очень сложные задания совершенно невообразимыми способами, находили выход из любой ситуации. Были и такие этапы, где нужно было выполнять задание по очереди, и, конечно же, все друг друга очень

сильно поддерживали, говорили ободряющие слова, помогали всем, чем могли. Участвуя в этом тренинге, ребята начали преодолевать барьеры в общении, узнавали друг друга ближе, благодаря чему происходило естественное и быстрое сплочение группы. Некоторым данный тренинг помог преодолеть свои страхи, преодолеть себя, стать более уверенными в себе, научиться самовыражаться.

На «Точке отрыва» не было духа соревновательности, каждая команда проходила этапы в силу своих умений и возможностей, перед участниками не ставилось задачи пройти их все, главное было — научиться доверять друг другу, познать все самим, из собственного опыта, и сплотиться.

Я уверена, что мы, модераторы, справились с поставленными задачами, и участники тренинга приобрели много нужных



качеств и умений, которыми смогут правильно воспользоваться в жизни.

Уезжали уже под вечер, все были в бодром и хорошем настроении. Кстати, в середине тренинга появилось солнце, которое еще более повышало позитивное настроение вплоть до завершения мероприятия. Нам очень приятно было видеть благодарность в глазах участников и их веселые лица перед прощанием.

Мы надеемся, что эти ребята, зараженные позитивом, обязательно расскажут вновь пришедшим о нашем тренинге на командообразование, и в следующем году желающих сплотиться и

сдружиться будет еще больше! □

*Оксана Потягайло,  
зам. председателя Совета  
молодежи ППО  
«Пермские моторы»*





## ПУТЕШЕСТВИЕ В МИР ЗНАНИЙ:

### ульяновские профактивисты приняли участие в выездном обучающем семинаре

Народная мудрость утверждает: «Век живи — век учись». С этим сложно поспорить в эру информационного бума и реактивных скоростей. Для профсоюзного активиста особенно актуально постоянно пополнять свои знания: следить за изменениями в законах, локально-нормативных актах, при этом постоянно развиваться как профессионал и личность. В преддверии «Дня знаний» профком ЗАО «Авиастар-СП» расширил привычный формат обучения и организовал выездной семинар-тренинг в г. Тольятти. В нем приняло участие более сорока профсоюзных активистов авиазавода и Ульяновского конструкторского бюро приборостроения.

#### Вперед, к знаниям!

Путешествие профсоюзных активистов в мир знаний началось рано утром 30 августа. Чтобы время в пути прошло незаметно, участники много общались, рассказывали о своей профсоюзной работе, давали друг другу советы. Навстречу к знаниям отправились как опытные председатели цеховых комитетов, так и молодежный актив.

— У каждого из нас свой путь к знаниям: одни читают много ли-

тературы, другие черпают информацию из жизненного опыта. Но эффективнее сочетать и то, и другое, — убеждена председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «Авиастар-СП» Валентина Грушина. — Цель подобных обучений гораздо глубже, чем получение новой информации. Это уникальная возможность обменяться опытом с коллегами из других предприятий, проявить себя во время практических занятий, сплотить коллектив и найти много новых друзей, единомышленников.

#### Повышая эффективность работы

Гостеприимный город Тольятти радушно принял ульяновских авиастроителей. Занятия проходили на территории учебно-тренировочной базы «Раздолье» профсоюзной организации ОАО «Автоваз». Это живописный уголок на берегу реки Волги: умиротворенный и чарующий — идеальное место, чтобы собраться с мыслями и впитать в себя много новой информации.

По приезду участников разделили на две группы, перед которыми встала непростая задача — выдержать шестичасовой учеб-

ный марафон. Первый семинар-тренинг был посвящен личной и профессиональной эффективности профсоюзного лидера. Занятие вела кандидат педагогических наук, профессиональный бизнес-тренер Ольга Андриюшина. Обучение началось с работы в группах. За несколько минут участники должны были запечатлеть на бумаге образ эффективного профсоюзного лидера. С этой творческой задачей все команды справились на «отлично». В идеале такой человек должен обладать многими качествами и профессиональными навыками, но чтобы и дальше успешно развиваться, достаточно нескольких: уметь правильно формулировать цели, обдумывать свои действия, грамотно расставлять приоритеты, стремиться к победе, но не за счет других, уметь внимательно слушать и быть частью команды.

— Каждый из нас понимает, что нужно уметь планировать свой день, внимательно слушать собеседника, четко ставить цели и стараться мыслить креативно. Но мы частенько об этом забываем. На тренинге мы отработали семь навыков высокоэффективных людей, остается развивать их в повседневной жизни, — по-





делился своими впечатлениями оператор станков с ПУ ц. 250 Сергей Токмаков.

По мнению участников семинара, новые знания помогут не только грамотно выстраивать профсоюзную работу, но и будут способствовать личностному росту.

### Профсоюзный оргайзинг: вместе мы сильнее!

Второе занятие было посвящено профсоюзному оргайзингу — системе общения с членами профсоюза и укреплению его структуры. По традиции началось оно на креативной волне. Участники изобразили импровизированный «профсоюзный аквариум». Этот блок позволяет с помощью творческого задания

настроиться на профсоюзную тематику, определить свое место в организации, освежить в интерактивной форме структуру профсоюза.

Одним из самых непростых заданий стала беседа «один на один». Участники разбились на группы по три человека: говорящий, слушающий и наблюдающий. Первые два предстали в роли профактивиста и рядового члена профсоюза, а третий фиксировал ошибки в ведении беседы. Обсуждались различные темы: правозащитная работа профсоюза, охрана труда, повышение заработной платы, мотивация профсоюзного членства, участие в коллективных действиях.

Большую роль в оргайзинге играет проведение профсоюз-

ных акций. Участники творчески подошли к заданию разработать собственные. Одна из групп, в ответ на изменение законодательства в области охраны труда, предложила провести шествие по центральной улице города под лозунгом «Пейте, работники, молоко, будете здоровы!» Подобные мероприятия позволяют обратить внимание работодателей и правительства всех уровней на проблемы рабочего класса.

— Много, о чем говорилось на тренинге, можно смело применять на практике. Большое спасибо профкому ЗАО «Авиастар-СП» за то, что пригласили наш профактив принять участие в семинаре. Это уникальная возможность не только узнать много нового, но и обменяться опытом с коллегами, — уверен ведущий инженер, председатель сектора «Охрана труда» ОАО «УКБП» Владислав Дороднов.

На этом путешествие профсоюзных лидеров в мир знаний не закончилось. На следующий день была запланирована двухчасовая автобусная экскурсия по городу Тольятти. Активисты посетили знаковые места центра российского автомобилестроения, прогулялись по набережной Волги, многое узнали об истории города. По словам участников поездки, обучение было очень полезным, и каждый для себя определил — необходимо применить новые знания на практике. □

*Наталья Миронова,  
зам. председателя профкома  
ЗАО «Авиастар-СП»  
по работе*



# ВСЕ ЦВЕТА УСПЕХА

Первичной профсоюзной организации ОАО «Корпорации «Иркут» исполняется 80 лет! Этому событию и был посвящен форум «Молодежь! Профсоюз! Будущее!». В нем приняли участие 140 активистов профсоюзного движения, представителей различных подразделений завода и его дочерних предприятий.

Когда три года назад впервые проводился форум, главной целью, которую ставили перед собой организаторы, было привлечение в профсоюзную работу молодежи — нового поколения, новых кадров. Профсоюзу нужны были активные, творческие, целеустремленные люди. И они нашлись! В этом году в нескольких цехах и отделах на перевыборных собраниях коллективы проголосовали за молодых предцехкома. Цель достигнута!

Вот они, молодые лидеры нового поколения, проявившие себя на профсоюзных форумах в качестве участников, показавшие свою активную жизненную позицию и уже многое сделавшие для родных подразделений: Леонид Чебунин (ц. 209), Александр Колыбелкин (ц. 218), Анна Потапова (о. 353), Ольга Зимник (о. 317), Иван Астафьев (ц.

254). На нынешнем форуме эти люди стали координаторами и уверенно вели к успеху свои команды.

В форуме приняли участие 5 команд. По сложившейся традиции они получили свои названия по цветам футболок: «Оранжевые», «Красные», «Зеленые», «Синие» и «Черные» (команда делегатов на форум «Инженеры будущего — 2014»). В бирюзовой униформе работала команда организаторов, возглавлял которую специалист по организационной работе профкома А. Лепа.

Участники форума прошли образовательные курсы и тренинги по темам «Переговоры и искусство спора», «Лидерство и целеполагание» от специалистов отдела развития «Иркутскэнерго» А. Яблушковой, С. Низовцевой и Е. Балущкина, а также «Публичные выступления» и «Работа с моло-

дежью» от молодых специалистов ИАЗ А. Федюниной, В. Вяткиной и М. Жердева. Занимались более 6 часов в день. Итогом этой работы стали выступления с презентацией социально значимых проектов.

Личный рейтинг, к вершине которого стремился каждый, в этом году подсчитывался по количеству «Авиошек» на майках участников («Авиошка» — значок с талисманом Профавиа, получить который можно было за активное участие в занятиях и дебатах. — Авт.). Абсолютным лидером форума стал Юрий Евстигнеев, инженер-программист отдела 334, собравший 9 заветных значков.

Как верно отметил председатель ППО Александр Петрович Зуев, успех важен всегда, но «главное, что вы познакомились, узнали друг друга лучше, стали одной большой командой, а



профсоюз пополнился людьми, на которых можно положиться в делах и работе профсоюзной организации».

И главное новшество мероприятия! В этом году на форуме работало свое импровизированное телевидение, чтобы вы могли увидеть все своими глазами. Оператор А. Титов и ведущие Е. Зимник и Е. Тюремов, а также их многочисленные помощники постарались отразить все краски жизни форумчан, их впечатления в любое время суток. Выпуски передачи «Чайка TV» вы найдете в социальных сетях в группе профсоюза ИАЗ и на сайте YouTube.

С наступающим юбилеем, товарищи!

### КАРТИНА МАСЛОМ

#### «Зачем я в профсоюзе?»

*Кристина Гершун, участница форума:*

— Я первый раз участвовала в форуме и очень хочу рассказать о нем, потому что сама узнала много интересного.

Учеба, думаю, была полезна, для каждого из нас. Ведь рассказывали не только о том, как получить защиту профсоюза от ущемления своих прав, но и как самому отстоять свои интересы грамотно. На форуме нас учили правильно говорить, четко выявлять проблему и находить пути ее решения, вести переговоры и даже принимать участие в дебатах.

Причем обучение было поставлено так, что нам было все понятно и интересно. Я считаю, что для каждого человека очень полезно побывать на таких занятиях, ведь многие не умеют говорить на публику, вести грамотные переговоры, не имеют представления о роли жестикуляции во время разговора.

На форуме кроме учебы проводились спортивные мероприятия, и в свободное время (которого оказалось очень немного) мы строили машину из подручных материалов — в общем, скучать никому не приходилось.

Большое спасибо организаторам, ведь всю концепцию они продумывают, и даже сами проходят испытания. Это непростая работа, отнимающая немало времени, за которую мы все им очень благодарны.

Форум — настоящий клад, и я очень рада, что попала сюда, собираюсь и дальше ездить на это полезное и интересное мероприятие.

До форума все мои знания о профсоюзе были крайне скудными. Я просто вступила в него, даже не знаю зачем. Теперь я знаю, что такое профсоюз, что конкретно он делает и зачем я в него вступила.

Еще раз огромное спасибо организаторам, профсоюзному комитету за создание и поддержание форума «Молодежь! Профсоюз! Будущее!». Молодцы, ребята! Великое дело делаете!

#### «Оказывается, я умею спорить»

*Людмила Антипова, участница форума:*

— В этом году в программу профсоюзного форума «Молодежь! Профсоюз! Будущее!» организаторы включили новый вид образовательной программы — дебаты.

Темы для дискуссии были выбраны на злобу дня: «Срочная служба в РФ: за и против», «Атомная энергетика в РФ: за и против», «Ограничение продажи алкоголя: за и против». Перед выступлениями с участниками дебатов проводились тренинги специалист ООО «Иркутскэнерго» Анна Николаевна Яблонская, которая обучала ребят ведению переговоров и искусству спора.

В дебатах участвовали две команды по пять человек, которые за пять минут должны были озвучить свои аргументы «за» или «против», ответить на вопросы команды противника и зрителей.

Будучи участником дебатов по теме «Атомная энергетика в РФ: за и против», я почувствовала на себе, как трудно донести за ограниченное время до слушателей правоту своей позиции и убедить их голосовать за нее. А каверзные вопросы команды-оппонента и зала заставляли мозг работать в ускоренном режиме в поисках ответа. Именно на таких мероприятиях сразу понимаешь, чего не хватает тебе или другим



участникам команды: знаний; умения работать с залом, донести им свой эмоциональный посыл; умения говорить коротко о главном и правильно задать вопрос. С другой стороны, именно на дебатах раскрылись некоторые участники форума, преодолев свой страх перед публичными выступлениями.

На мой взгляд, дебаты — это нужный и важный вид образовательной программы, позволяющий научить профсоюзных лидеров искусству убеждения.

### Взгляд в будущее

Гвоздем форумов всегда были и остаются социальные проекты. Это итог напряженной работы в командах, жарких споров и обсуждений, это ценные идеи, высказанные молодыми активистами и оформленные в бизнес-планы. Это то, что, возможно, станет реальностью в будущем. В нынешнем году лучшие проекты были у команд «Оранжевые», «Черные» и «Зеленые».

Команде «Зеленые» пришлось подумать о совсем еще «зеленых», т.е. молодых работниках, а точнее, об их адаптации и профессиональном росте. Проанализировав имеющиеся методы работы с начинающими специалистами, ребята остановили свое внимание на проблеме наставничества. Для того чтобы эта система работала более качественно, участники команды предложили меры, которые должны привести к большей заинтересованности наставников в работе с молодежью. Во-первых, преми-



рование по факту получения положительного результата тестирования ученика. Во-вторых, организация для потенциальных «воспитателей» образовательных курсов по развитию навыков преподавания и создание своеобразного кадрового резерва. И, в-третьих, разработка рабочей тетради со справочными материалами для молодого специалиста. Конечно, некоторые предложения оказались спорными, но в целом идеи были одобрены.

Культурно-спортивные мероприятия — с такой темой работала команда «Оранжевые». Что и говорить, благодаря работе активистов СМ, работников СОЦ «ИРКУТ-Зенит» и Дворца культуры для заводчан проводится достаточно много различных концертов, конкурсов и состязаний... Но даже при всем этом ребятам удалось найти слабые места! Это отсутствие спортивных комплексов на территории завода, недо-

статочная информированность людей о проведении мероприятий, низкое финансирование и слабая мотивация ответственных за организацию. Что с этим делать? Разместить спортивные площадки на территории, чтобы в перерывах люди могли проводить время с пользой. Для большей информативности разместить такие технические новинки, как бегущая строка или светодиодное табло на проходных завода. Ответственных за проведение мероприятий награждать премиями и путевками в Крым, например.

К этой команде было много вопросов — от «Как собрать людей?» до «Что делать людям старшего поколения, если большинство мероприятий направлено на молодежь?» И команда нашла, что на них ответить. К примеру, попробовать поднимать людей на благое дело простым и проверенным способом — бросить клич, рассказать одному и попросить,



- Стабильность (выплата заработной платы два раза в месяц)
- «Белая» заработная плата
- Полный социальный пакет
- Выплата тринадцатой заработной платы
- Премии и поощрения по рационализаторству и бережливому производству



чтобы он рассказал другому и так далее, а также проводить в ДК старые добрые, но подзабытые вечера «Кому за...».

Итогом работы команды **«Черные»** стал проект, предлагающий вариант привлечения к рационализаторской работе на ИАЗ студентов НИ ИрГТУ. Выделив две основные проблемы — недостаточная активность в подаче рацпредложений работников завода и неэффективность производственных практик студентов на предприятии, ребята предложили нестандартные пути решения: составить перечень проблем, требующих научного подхода, и базу данных студентов, готовых включиться в работу.

Получится, что студент приходит на практику, зная о проблеме, углубляется в нее, а затем пишет дипломную работу по конкретной, нужной и действенной, а не призрачной теме — вот такая логическая цепочка. А в ре-

зультате — взаимовыгодные отношения между вузом и заводом, подготовка квалифицированных кадров и усовершенствование процессов производства. Команда назвала свой проект одним из самых «неденежных» и считает, что реализовать его будет просто.

Какая из идей выстрелит, покажет время. Но порой даже самые невероятные вещи воплощаются в жизнь и приносят пользу, если за дело берутся молодые лидеры.

### Герои форума

По итогам III молодежного профсоюзного форума работников ИАЗ **«Молодежь! Профсоюз! Будущее!»** был составлен рейтинг его участников.

В каждой команде были определены двое лучших. **«Красные»:** 1-е место — **Татьяна Якубовская**, 2-е — **Ольга Камаева**; **«Зеленые»:** 1-е место — **Андрей Каракулько**; 2-е — **Алексей Корзенников**;

**«Черные»:** 1-е место — **Петр Яковцев**, 2-е — **Людмила Антипова**; **«Оранжевые»:** 1-е место — **Евгений Поташов**; 2-е — **Татьяна Унрайн**; **«Синие»:** 1-е место — **Юрий Евстигнеев (абсолютный лидер форума!)**, 2-е — **Татьяна Потапова**.

В конкурсе **«Я — машиностроитель»** 1-е место — «Синие»; 2-е место — «Красные»; 3-е — «Черные».

Также были определены команды-лидеры в различных конкурсах. В творческом номере «Разминке», интеллектуальной игре «КВИЗ», в скандинавском волейболе и веревочном конкурсе лучшей признана команда «Черные».

«Зеленые» победили в игре «Форт Боярд» и в фотокроссе. Самый лучший видеоролик сделала команда «Красные», а наиболее успешными в игре «Крокодил» стали «Оранжевые».

В веселом маскараде 1-е место за лучший костюм получила Ольга Прокопьева, 2-е — Дмитрий Мартынов, 3-е место — Оксана Пушкова.

В конкурсе на лучший социальный проект победили: «Оранжевые» (1-е место), «Черные» (2-е место), «Зеленые» (3-е место).

**Победителем III молодежного профсоюзного форума работников ИАЗ «Молодежь! Профсоюз! Будущее!»** стала команда **«Черные».** □

Марина Киселева

Фото Татьяны Шутовой  
Евгения Денисова



## Даже солнце светило «по-фестивальному»!

По инициативе профсоюзного комитета и руководства Сарапульского электрогенераторного завода в этом году Сарапул был выбран местом проведения очередного VI отраслевого фестиваля художественной самодеятельности работников авиационных предприятий. На грандиозный смотр талантов «Чаепитие на Каме», посвященный 80-летию Профавиа, приехали работники 22 предприятий авиапрома из городов: Киров, Новосибирск, Курск, Зеленодольск, Самара, Таганрог, Верхняя Салда, Павлово, Уфа, Пермь, Ростов на Дону, Рыбинск, Нижний Новгород, Ульяновск, Дубна, Гаврилов Ям, Улан-Удэ, Екатеринбург, Комсомольск-на-Амуре, Москва. Фестиваль проходил под девизом: «Профсоюз объединяет и таланты окрыляет!».

Четыре незабываемых дня наши гости провели на берегу реки Кама, проживая в комфортабельных домиках заводской базы отдыха «Чайка». Благодаря тому, что все участники мероприятия жили в одном месте, активно общаясь друг с другом и устраивая по вечерам настоящие вокальные и танцевальные шоу, атмосфера фестиваля была наполнена дружбой и теплотой. Даже погода нас не подвела: как по заказу солнце светило «по-фестивальному», а температура воздуха подогривалась событиями, происходящими на сценических площадках. Чтобы нашим гостям легче было ориентироваться в насыщенной программе фестиваля, решать организационные вопросы, к делегациям были прикреплены кураторы из числа активной,

творческой молодежи нашего предприятия.

Уже 24 августа начали съезжаться гости. Самыми первыми приехали заводские артисты из города Гаврилов-Ям. За ними пермяки, ростовчане и самая большая делегация из города Кирова — 28 человек. А вечером в ДК «Заря» уже полным ходом шли репетиции вокала и инструментального жанра.

Торжественное (в полном смысле этого слова) открытие фестиваля прошло 25 августа в ДК «Электрон». В театрализованной форме артисты нашего города познакомили гостей фестиваля с историей Удмуртии, Сарапула и электрогенераторного завода. Представители Кировского завода «ЛЕПСЕ» передали эстафету проведения фестиваля нам — сарапульцам, подарив па-





мятные сувениры и, конечно же, чайник — символ душевной теплоты, без которой не состоится ни одно чаепитие. Венцом открытия стал парад участников фестиваля: представители городов в сценических костюмах вышли на сцену, и уже тогда было понятно, что фестиваль станет одним из самых ярких событий в жизни каждого участника.

Следующие два конкурсных дня — 26 и 27 августа — прошли в напряженной работе как для участников, так и для членов жюри. Именно тогда самые яркие эмоции: волнение, переживание, чувство соревнования переполняли сердца конкурсантов и залы домов культуры. А уже успевшие подружиться «соперники» дружно и горячо поддерживали друг друга. 120 творческих номеров в 13 номинациях в исполнении 163 артистов были представлены на строгий суд жюри.

А в свободное от репетиций и конкурсных просмотров время для наших гостей были организованы экскурсии с посещением

самых красивых мест и достопримечательностей города: музея истории и культуры Среднего Прикамья, дачи купца Башенина, горы Урал. Во время прогулки на теплоходе по реке Кама гости смогли полюбоваться красотой нашего края. Также в программу входило знакомство с электрогенераторным заводом, встреча руководителей делегаций с генеральным директором С.В. Мусиновым, мастер-классы для участников коллективов.

Вечер 27 августа. Закончились конкурсные программы. Представители делегаций собрались в уютном кафе базы «Чайка», чтобы еще раз поделиться впечатлениями, пообщаться в спокойной обстановке, высказать критические замечания и, конечно же, узнать имена участников гала-концерта.

И вот он, гала-концерт — кульминация фестиваля «Чаепитие на Каме», где представлены лучшие номера, где звучат самые теплые и искренние слова поздравлений и благодарности, где

раскрывается тайна призовых мест... Вот уже скоро кто-то узнает, что стал счастливым обладателем гран-при фестиваля!

28 августа зал ДК «Электрон» был полон. Шквалом аплодисментов зрители приветствовали любившихся вокалистов, чтецов, танцоров, музыкантов, иллюзионистов. Между концертными номерами вручались свидетельства участников, дипломы 1,2,3 степени, а также памятные призы, символизирующие чаепитие: самовары, чайники, кружки. Гран-при фестиваля, а также главный кубок и золотой тульский самовар увез с собой хореографический коллектив «ЛЕПСЕ-данс», г. Киров.

Товарищеский ужин прошел, я бы даже сказала, пролетел на одном дыхании, в общем, как и все четыре дня. Я думаю, не у меня одной сложилось впечатление, что все друг друга знают уже «сто лет». Расставаться не хотелось, каждый надеялся, что скоро снова все встретятся...на следующем «Чаепитии».







Закончить хочется словами очевидцев фестиваля «Чаепитие на Каме»:

**Сергей Васильевич Мусинов, генеральный директор ОАО «СЭГЗ», г.Сарапул.**

— Практически со всеми мероприятиями, приславшими своих представителей на фестиваль, завод связан договорными отношениями по линии авиапрома. А теперь предприятия будет связывать не только производство, но и теплые отношения участников фестиваля, успевших за эти дни подружиться.

**Елена Александровна Шуляренко, заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа, г. Москва.**

— Не каждый город решится проводить такие фестивали. Я знаю, насколько сложно быть принимающей стороной для такого количества гостей. Я думаю, фестиваль состоялся. Поэтому ЭГЗ-цам — огромное спасибо и ура!

**Евгения Александровна Плотникова, директор ДК «Родина», г. Киров.**

— Однажды родив ребенка и назвав «Чаепитие в Вятке», мы не пожалели, что передали его. Мы отдали его в добрые руки.

**Сергей Константинович Балакин, руководитель народного ансамбля «Калинушка», г. Екатеринбург.**

— Очень приятно, что была подхвачена и идея, и атмосфера, и настроение того, что было сде-

лано кировчанами в их «Чаепитии в Вятке».

Здесь, в Сарапуле, все очень хорошо. Особенно хочу отметить теплое отношение к нам, дружеские отношения между участниками.

Мы под большим впечатлением от посещения электрогенераторного завода. Мы тоже заводчане. Есть с чем сравнить, есть к чему стремиться. И свои впечатления мы передадим нашим руководителям.

**Евгений Третьяков, г. Новосибирск, обладатель гран-при фестиваля 2012 года «Чаепитие в Вятке», обладатель диплома третьей степени фестиваля «Чаепитие на Каме».**

— После фестиваля «Чаепитие в Вятке» я приехал домой, получил огромный заряд энергии.

Благодаря фестивалю я начал серьезно заниматься творчеством, стал лауреатом двух международных конкурсов. У меня много предложений о сотрудничестве, в том числе и за границей. Фестиваль дал мне хорошего «пинка». Мы создали свой коллектив «Демьянова уха» (балалайка, гитара, баян) и гастролируем по области, по ближайшим регионам.

Спасибо фестивалю за то, что он помогает пробиться заводским талантам!

**Сергей Владимирович Коротков, председатель ППО ОАО «СЭГЗ», г. Сарапул.**

— Я говорил, что нам нравится принимать гостей и организовыв-

вать вот такие хорошие мероприятия. Мы долго будем вспоминать этот фестиваль и друг друга.

Спасибо всем, кто приехал к нам с разных краев нашей матушки-России!

Спасибо нашему жюри и дружной команде работников культуры города, у которых просто «железное» терпение! Они проделали большой объем очень важной работы!

Спасибо молодежи СЭГЗ — кураторам творческих коллективов, помогавшим гостям в решении всех их вопросов.

Спасибо администрации города Сарапула и руководству электрогенераторного завода! Они много сделали, чтобы фестиваль состоялся.

Спасибо партнерам фестиваля — предприятиям пищевой промышленности нашего города за угощение участников фестиваля своей фирменной продукцией.

Спасибо благодарным сарапульским зрителям за поддержку участников фестиваля.

И конечно, огромная благодарность нашим главным организаторам Центральному комитету Профавиа. Он нам оказал доверие, и, думаю, мы его не подвели! □

Евгения Коренева, специалист профкома по работе с молодежью, главный куратор фестиваля «Чаепитие на Каме»

Интервью брала главред газеты «Наша жизнь» Ольга Калинина

## «ТРИЖДЫ ЮБИЛЕЙНЫЙ»

## АВТОПРОБЕГ



В середине лета в Перми состоялся отраслевой автопробег, инициаторами которого стали представители молодежи ОАО «Авиадвигатель», а организаторами — комиссия по работе с молодежью Пермского совета Роспрофавиа. В автопробеге приняли участие несколько машин ОАО «Авиадвигатель», автомобили ОАО «Стар-Инкар» и порядка 18 машин ОАО «Пермский моторный завод». Замечательным фактом является еще и то, что этот автопробег был посвящен сразу трем значимым датам — 80-летию Профавиа, 80-летию Пермского моторостроительного комплекса и 75-летию ОАО «Авиадвигатель».

Старт был назначен на 18.00, и даже проливной дождь не смог помешать состояться этому событию. От центральных проходных ОАО «ПМЗ» и ОАО «Авиадвигатель» по всему пути следования колонну наших автомобилей сопровождали сотрудники ДПС, следя за безопасностью дорожного движения. Несколько машин были украшены флагами наших предприятий и профсоюзной организации. В процессе передвижения по маршруту экипажу каждого автомобиля были предложены увлекательные тесты, задачки и вопросы по правилам дорожного движения, по истории автомобилей, дорожных знаков и много всего интересного.

Финишем всего автодвижения была поляна на берегу небольшого залива, где в первую очередь всем участникам автопробега были вручены магниты с символом Профавиа — Авиошкой, а также награждены команды-победители конкурсов-тестов. Затем для всех участников массового автопробега был организован мини-ужин в виде шашлыка и свежих овощей при ярком заходящем солнце, которое после дождя обрадовало нас своим присутствием. □

*Оксана Потягайло,  
заместитель председателя  
Совета молодежи  
ППО «Пермские моторы»*





# НИ МОРОЗ НАМ НЕ СТРАШЕН, НИ ЖАРА!

Эта бодрая старая песня пришла на ум, когда команды цехов и отделов ОАО «ПМЗ» и ТСП собрались на большой поляне возле базы «Динамо», чтобы всем вместе отпраздновать День авиации. Администрация завода совместно с профкомом подготовили обширную программу для всех участников праздника.

Весь июль мы ждали лета и никак не могли его дожидаться. Но природа смилостивилась и разогнала тучи. Хотя ничего не бывает идеально. Ждали тепла, а наступила душная и знойная жара. Но разве это может испортить праздник?

Когда команды выстроились на поляне на торжественное открытие и конкурс приветствий, некоторых было откровенно жаль. Как они в такую жару — да в такой амуниции! Но костюмы, созданные цеховыми «модельерами», стоили того, чтобы в них потерпеть. Это касается и «Эскадрона гусар летучих», и многочисленных Ромашек и Букашек, и Цветочных полей в неимоверной красоты венках, и особенно — команды УИТ «Клавиаторы». Черные кожанки, летные шлемы, очки, белые шарфы — настоящие летчики начала прошлого века. Плюс планер, изготовленный из нескольких компьютерных клавиатур. Это же можно сказать

о команде «РЭМОС-ПМ». Нынче они предстали пионерским отрядом из лагеря «Огонек». Было все, как полагается в пионерском отряде — красные галстуки и пилотки, шорты и гольфы, горн и барабан. Да и вся территория команды «РЭМОСа» стала настоящим пионерским лагерем — с аллеей героев, где были размещены портреты всех директоров Пермского моторного завода, здесь же разместились «пионерская комната» с настоящими пионерскими вымпелами и газетой «Пионерская правда», столовая с ме-



ню и распорядком дня и даже... гипсовые скульптуры пионеров и скульптурная группа в «фонтане». Не остался без внимания и талисман нашего профсоюза — одна из команд назвала себя его именем «Авиошка».

Что ж, первое место на конкурс приветствий, которое получили команды УИТ и РЭМОС, показали, что готовились они не зря.

Между тем, на зеленой поляне царил привычное оживление. Несмотря на жару, команды соревновались в поднятии тяжестей и перетягивании каната, преодолевали полосу препятствий, сражались на волейбольной площадке и на футбольном поле. Ребятушки осваивали кольцоброс, рисовали незамысловатые рисунки и даже могли пройти мастер-класс в изготовлении кукол-оберегов.

А взрослые в это время готовили поделки из фруктов и овощей

на конкурс «Лета щедрые дары». То, что лето нынче было какое-то ненастоящее, обыграли в своих выступлениях несколько команд. Поэты из цеха 15 так и заявили: «Нынче лето удивляет. От жары никто не тает. Потому что этот год лишь прохладу нам несет». Посетовали на погоду огородники УПЗ. Но остроумнее всего это сделала команда УГТ. Их дары природы поначалу были прикрыты салфеткой. Взмах руки — и перед вами на тарелке морковки размером с мизинец, крошечные свеколки и патиссончики. Как разглядеть такую мелочь? Но для этого все предусмотрено. Здесь же очки, лупа и даже подозрная труба. Но все это сделано из перца, кабачков, баклажанов и огурцов. Очки можно нацепить на нос, а от подозрной трубы так и тянет откусить кусочек. Молодцы технологи, отличная идея!

Но вот уж где всем хотелось присудить первое место, так это на конкурсе шашлыков. Когда их выставили на всеобщее обозрение, глаз было не отвести. Шашлык из куриной печени и шампиньоны на шпажках (Инструментальный завод), мясная «косичка» в пиве (УИТ), шашлык на белом вине (УТК), шашлык с жареными пельмешками (цех 152), шашлык с гранатовым соусом (цех 51). От одного перечисления просто

слюнки текут! В итоге самым лучшим был признан шедевр корпуса 17 — рыба в кунжуте.

Еще одна новинка летнего фестиваля пермских моторостроителей — конкурс молодых семей. Для первого раза смелых оказалось шесть семей из цехов 17, 31, 33, 43, 51. Всего три конкурса было предложено им, а как много все узнали о молодых моторостроителях. Они не только хорошо трудятся, проявляют себя в общественной работе, но и имеют массу увлечений, часто очень необычных, например рисование на... камнях.

А в чем еще не приходится сомневаться, так это в том, что профком совместно с Советом молодежи придумают еще массу всего интересного, что захочется повторить на мероприятиях других предприятий района и города.

Праздник завершился длительной процедурой награждения. Ведь призы, медали и кубки за различные виды соревновательной программы получили почти все коллективы. Самыми творческими были признаны команды цехов 51 и РЭМОС. Самыми спортивными стали цехи 13 и 67. А удовольствие от дня, проведенного на природе, получили все. □

Профком  
ППО «Пермские моторы»



## «НЕБОЛИТ» привез золото

С победой вернулась наша команда с областного туристического слета молодых работников, организованного Свердловской областной организацией Профавиа, который проходил в Каменске-Уральском. В прошлом году калининцы впервые приняли участие в мероприятии и привезли домой серебро. В этот раз ребята основательнее подошли к подготовке, и как результат – заслуженное золото!

По мнению участников, залогом успеха стали сплоченность и полное взаимопонимание членов команды. Ну и, конечно, опыт участия в заводском фестивале «Искра». Немаловажную роль сыграли болельщики, сопровождавшие и поддерживающие своих туристов на этапах задорными кричалками.

Своими впечатлениями и рецептом успеха делятся призеры турслета.

Член Совета молодежи Анастасия Харченко:

– В этот раз мы практически полностью обновили команду, причем, сделали это намеренно. Привлекая к различным мероприятиям новичков, мы даем возможность молодежи проявить себя, раскрыть таланты, к тому же это, своего рода, преемственность поколений. Итак, состав нашей сборной: Аркадий Иванцов (отдел 33) – капитан, я (цех 22), Антонина Котова (отдел 58), Иван Шмаков (цех 2), Юрий Воловик (цех 96), Артем Скоморохов (отдел 33), Дарья Сандакова (отдел 83), Варвара Сухорукова (отдел 57), Татьяна Исаева (отдел 352), Антон Силин (отдел 91). Назвали команду «НЕБОЛИТ». Так как мы прибыли на место слета в пятницу вечером, после рабочей смены, времени хватило только на подготовку бивуака и уже ночного ужина. Лагерь разбили на зоны (обеденная, спальная и т.д.), а палатки стали «кабинетами» больницы: ординаторская (Даша, Аркадий, Юра), хирург (Антон), ухо/горло/нос (Тоня, Татьяна, Варвара), нарколог/психолог (Артем, Иван), главврач (я). Забегая вперед, скажу, что соответствие устройства лагеря названию команды, рациональное использование отведенного места, идеальная чистота и внимание к экологии позволили нам завоевать в конкурсе «Оформление бивуака» первое место.

Варвара Сухорукова:

– Открыл турслет конкурс «Представление команды». Наша мини-сценка никого не оставила равнодушным, ведь обаянию Юрия Воловика, который исполнил роль главного героя – доктора Айболита, покоряются все сердца! Так что эта победа была на его счету.

Аркадий Иванцов:

– Первой проверкой команды на сплоченность стала турполоса. Каждое препятствие нужно было преодолеть не только за определенное время, но еще и не допустить ни одной ошибки. А это было возможно только при полной слаженности и взаимодействии всех членов команды. За каждую подсказку насчитывалось по 1 штрафному баллу, за неправильное действие при хождении – 3 балла. Но мы справились и заняли почетное второе место.

Анастасия Харченко:

– Отдельная благодарность нашему фотографу Антону Силину, который прошел с нами всю турполосу, чтобы не пропустить ни одного кадра. Готовясь к конкурсу боди-арт, мы параллельно приняли участие в соревнованиях по волейболу. Наша команда (Аркадий, я, Иван, Артем) была непобедима! Показали класс мы и в состязании по перетягиванию каната. Аркадий, Даша, Иван, Артем, Тоня и Антон не оставили соперникам ни единого шанса на победу. Теперь мы знаем: наши девушки могут притягивать не только красотой, но силой. Первое место – за нами! А впереди нас ожидал еще один конкурс – «Визитка». К нему мы готовились заранее, репетируя в красном уголке цеха 28 (спасибо за помощь начальнику цеха 28 Равилу Михайловичу Шарипову, Евгению Пасхину, Сергею Рудикову). И не зря! За короткий срок ребята выучили слова, тогда как другие команды читали по бумаж-

кам, подготовили реквизит и срежиссировали номер. Мы были на уровень выше соперников и заслуженно получили 1-е место.

Дарья Сандакова:

– В нашем «отряде» каждому была отведена своя роль. Я, например, отвечала за боди-арт. Для меня этот вид искусства был незнаком, но когда я из Анастасии «сделала» тигренка, мне безумно понравилось. Для «Визитки» я уже вполне уверенно создала образы Ангела и Черта! Все команды и гости турслета фотографировались с нашими персонажами, а это, я считаю, самая высокая оценка моей работы.

Аркадий Иванцов:

– Завершающим этапом турслета стал заплыв на катамаранах. Старт был на реке Камышенка, которая впадает в Исеть. Нам нужно было обогнуть буюк по течению и вернуться на старт против течения – задача не из легких. Но благодаря мощным и слаженным действиям команды и моему хриплому командному голосу (его я сорвал, когда задавал ритм участникам соревнования по перетягиванию каната), мы прошли дистанцию за 1.56 сек., что во много раз превосходит результат других участников. На катамаране плыли Артем, Ваня, Юра и я. Крики наших болельщиков и команды УПЗ придавали нам сил.

Антонина Котова:

– От турслета остались самые приятные впечатления. У нас сложилась замечательная команда единомышленников. Все стойко сражались и завод не подвели. Отдельное спасибо нашему повару Варе за вовремя приготовленные вкусные обеды.

Иван Шмаков:

– Я первый раз участвовал в турслете, надеюсь, что не последний. Считаю, что наш успех во многом – заслуга Насти Харченко. Она вела всю подготовительную работу, организовывала ре-

петиции, в общем, была нашим идейным вдохновителем. Молодец, настоящий лидер и боец.

Артем Скоморохов:

— Мы за эти пару дней настолько сдружились и сплотились, что начали понимать друг друга с полуслова. Доказательство тому — первое место в состязаниях на катамаране. Как раз именно в таком виде спорта нужно полное понимание своих партнеров по команде, так как катамаран очень непослушный, и любое лишнее движение выводит его из-под контроля. По правилам, командам давали две попытки, мы же прошли дистанцию с первой и показали лучшее время.

Каждый внес свой неоценимый вклад в успешное выступление. Я очень рад, что познакомился с новыми, интересными, талантливыми людьми. Было очень весело, а главное — это отличная разрядка для всего организма. Когда целыми днями находишься на работе и буквально не видишь «белого света», мероприятия такого плана очень помогают отдохнуть, восстановить силы, повысить уровень работоспособности.

Выступить на соревнованиях такого уровня — это большая честь и ответственность для меня. Я очень рад, что сумел помочь команде занять общее первое место.

Дарья Сандакова:

— Как показал турслет, наш уровень подготовки на поголовы, а то и на голову был выше, чем у соперников. И наша победа заслуженная. Мы лучшие! Мы первые!

Анастасия Харченко:

— Спасибо начальникам цехов и отделов за прекрасную молодежь, которая может достойно выступать за честь предприятия, профсоюзному комитету — за возможность участия в таких слетах и поддержку. Кстати, и в этот раз все расходы по доставке, пребыванию команды на турслете взяла на себя наша профсоюзная организация.

Такие мероприятия просто необходимы для сплочения и развития молодежи, для знакомства с представителями других предприятий. Как член Совета МО я обращаюсь к молодым калининцам: активно вступайте в профсоюз, участвуйте в заводских спортивных и творческих конкурсах, проявляйте себя, тогда и вы сможете представлять ППО ОАО «МЗиК» на городских, областных, региональных состязаниях. □



Наталья Заплатина,  
редактор газеты «Калининец»,  
член комиссии профкома

ППО ОАО «МЗиК»  
по информационной работе  
Фото Антона Силина



*Крымский аккорд***В КОМПОЗИЦИИ ЗДОРОВЬЯ***70 работников КУЛЗа бесплатно отдохнули на Черном море*

Отлично справился этим летом с одной из главных задач профсоюза – оздоровлением трудящихся и, в частности, пропагандой здорового образа жизни профком Каменск-Уральского литейного завода. Главным аккордом этой композиции здоровья стала организация отдыха работников предприятия в Крыму, в санатории «Алушта».

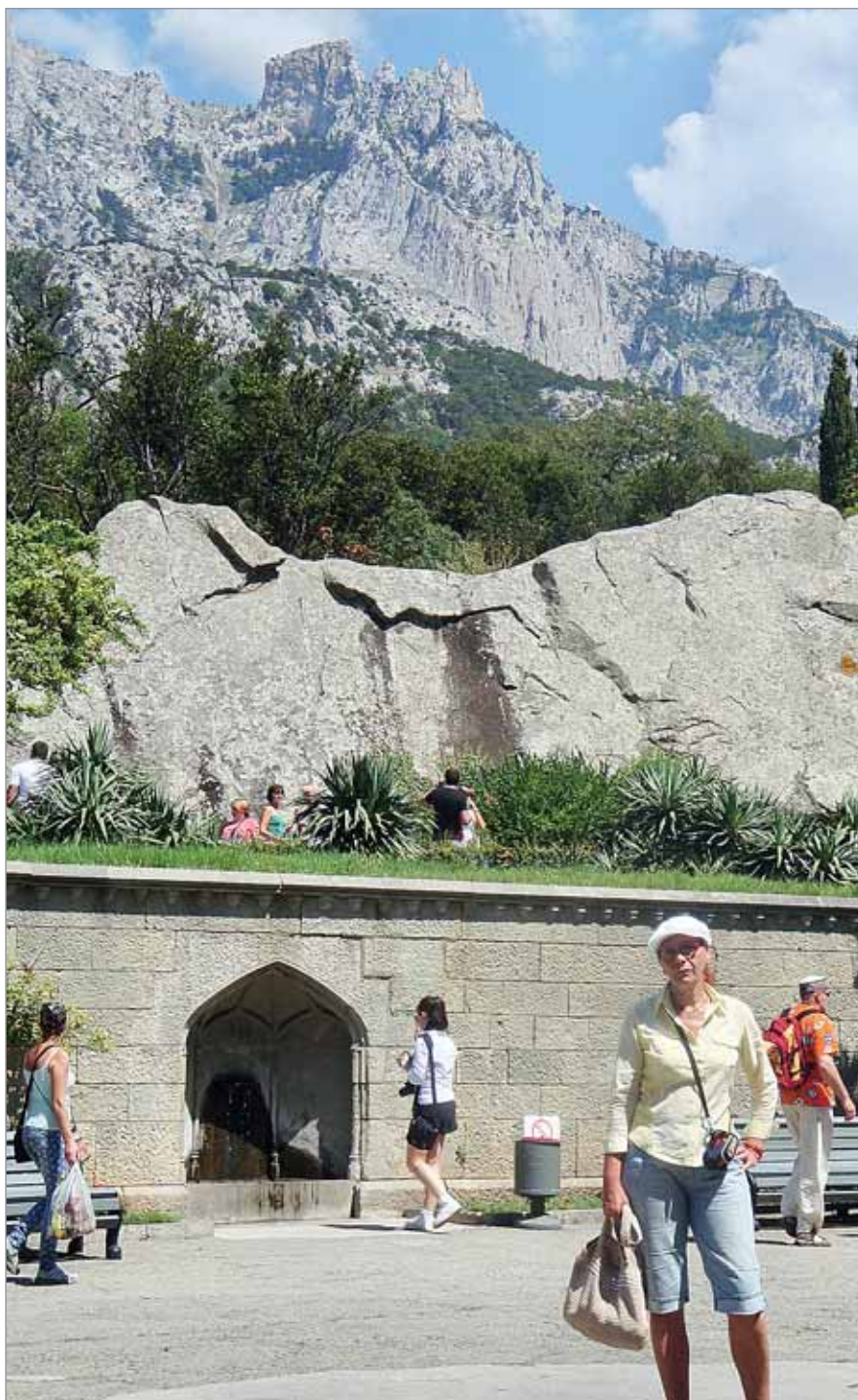
**Море, горы, кипарисы**

Бесплатные путевки на Черное море приобрела администрация литейного завода, дорогу, правда, пришлось оплатить самим отпускникам. Профсоюзная организация взяла на себя всю организационную часть, а это огромный пласт работы: надо было оперативно довести информацию до трудящихся, рассказав об особенностях отдыха и лечения в крымской здравнице, получить отклик, составить списки, распределить людей по времени заезда, проконсультировать о том, как добираться до санатория, где лучше приобрести билеты, что можно посмотреть в Крыму.

Телефон у председателя первички Александры Виноградовой в начале «крымской кампании» буквально кипел от звонков: звонила она, звонили ей. Результат этой интенсивной работы порадовал всех: прежде всего самих отдыхающих, и, разумеется, администрацию предприятия – недаром вложила деньги, и заводской профсоюз – недаром старался.

Кулзовские крымчане, вернувшиеся из Алушты, приходили в заводской профком, переполненные впечатлениями. Особенности тамошнего ландшафта произвели на них впечатление.

— Природа Крыма не уступает по красоте ни и сочинской, ни одесской. Я в свое время много где побывала, — рассказала Ирина Карпенкова, уборщик производственных помещений административно-хозяйственного отдела завода, которая ездила вместе с коллегой Ниной Внуковой. — А вот горы, зелень, особенно кипарисы, воздух даже лучше. Красота неописуемая! Мы поднимались по канатной дороге на гору Ай-Петри высотой более километра. С нее потрясающий вид, потому что море и небо буквально



сливаются, и между ними не видно границы.

Кроме того, Ирина Геннадьевна отметила архитектурные достопримечательности края и историческую ценность мест:

— Очень много разнообразных памятников встречается по ходу экскурсий: то дворец, то крепость... Мы съездили по трем маршрутам: в замок «Ласточкино гнездо», во дворец графа Воронцова и на обзорную экскурсию на катере по побережью. Видели ялтинский дендрарий, к основанию которого, как нам рассказывали, имеет отношение семья царя Николая II.

Довольна отдыхом и Майя Гурьева, лаборант химанализа центральной заводской лаборатории КУЛЗа. Ее досуг был не менее разнообразен. Вот что она рассказала про свой отпуск:

— Очень хорошо съездила, все понравилось, включая бытовые условия. Жила в стационарном двухместном номере: телевизор, холодильник... Я не только отдыхала, но и проходила в санатории лечение (входило в стоимость путевки).

Стоит отметить, что Майя Валерьевна сама организовывала время, не пользуясь услугами экскурсионных фирм. В «Ласточкином гнезде» они с соседкой по номеру побывали самостоятельно. Просто сели в междугородний... троллейбус и доехали за полчаса часа и за 24 рубля (!) до Ялты, а от нее еще около часа на маршрутке (25 рублей) до нужной остановки на скалистом по-

бережье. Организованная экскурсия обошлась бы в пределах 800 рублей.

Побывала она и в древнем монастыре — ските Святой Анастасии, расположенном на горе: «Это место женской силы, куда приходят за исцелением. И еще здесь красиво — церковь внутри выложена бисером».

У дерева желаний Майя положила в сундук денежку с надеждой вернуться: «Еще хочу в Крым. Там столько интересных мест!».

Принимавшие в разное время отчетные документы у отпускников председатель первичной профсоюзной организации Александра Виноградова, ее заместитель на общественных началах Елена Двинских и бухгалтер Елена Чemezova подробно расспрашивали каждого, выявляя как плюсы крымского отдыха, так и минусы, чтобы сделать вывод на будущее.

Из минусов большинство отмечает дорогу, точнее, переправу на пароме, где образуются огромные очереди. Конечно, те,

кто добирался самолетом, как Майя Гурьева (за 22 тысячи из Челябинска и обратно), такой проблемы не испытали. Кстати, некоторые работники литейного завода, отправляющиеся в Алушту сегодня, приобрели билеты на воздушный транспорт за 10 тысяч в оба конца.

И практически все говорят о том, что поехали бы на тех же условиях в Крым и на следующий год.

### За здоровьем — круглый год

Конечно, обеспечить всех желающих бесплатными путевками на курорт невозможно, а поддерживать свой организм в порядке, занимаясь физкультурой, вполне реально. Пропагандировать активный и здоровый образ жизни призваны мероприятия спортивного плана, которые организует профсоюз Каменск-Уральского литейного завода совместно с заводской молодежной организацией. Нынче в окрестностях Каменска они принимали туристический слет обкома профсоюза, а затем провели заводскую лет-



нюю спартакиаду. Завершающим аккордом летней оздоровительной кампании профкома КУЛЗа и молодежной организации должен стать фитокросс.

Однако окончание теплого сезона не поставит точку в популяризации здорового образа жизни. Активными и спортивными каменские литейщики должны быть всегда, считает заводской профком. □

*Юнона Каталевская,  
пресс-служба КУЛЗа,  
член комиссии Свердловского  
обкома профсоюза  
по информационной работе*







# ПОЛТАВА КРЫМ

## с а н а т о р и й

★ ★ ★

### Medical Thalasso Resort

**Клинический санаторий Полтава-Крым** расположен на западном побережье полуострова Крым на грязелечебном курорте Саки (вблизи города Евпатория). Несмотря на то, что санаторий относится к городу Саки, он находится за его чертой – на самом берегу Черного моря.

Курортный город Саки (от арийского сак - ловушка, мешок: море залило берег, а потом попало в ловушку и стало грязевым озером) издавна славится уникальными озерами, которые являются источником **целесбной грязи и рапы**.

Отдельной темой заслуживает местный **климат**, который сочетает в себе **степной и приморский**. Такая комбинация является исключительно благоприятной для полноценного лечения и оздоровления организма человека.

Средняя температура летом +23°C, зимой +2°C, 255 дней в году - солнечные.

Ежегодно в санаторий приезжают около 12 тыс. отдыхающих из России, Украины, Белоруссии, Кавказа и других регионов как ближнего, так дальнего зарубежья.



#### Медицинский профиль санатория

**Заболевания опорно-двигательного аппарата** – ревматоидный артрит, деформирующий остеоартроз, подагра, псориатический артрит, болезнь Бехтерева, травматический артрит и консолидированные переломы костей, эпикондилит, болезнь Рейтера и другие.

**Заболевания периферической нервной системы** – состояние после перенесенных менингитов кроме туберкулезного, состояние после перенесенных энцефалитов кроме туберкулезного, полиневриты, вибрационная болезнь, остеохондроз, состояния после травм периферических нервов.

**Гинекологические заболевания** – бесплодие на почве воспалительных заболеваний матки и придатков в фазе ремиссии, бесплодие, связанное с гормональной недостаточностью, климактерический синдром.

**Урологические заболевания** – бесплодие, простатит, импотенция.

**Заболевания кожи** – экзема, хроническая крапивница, нейродермит, псориаз, очаговая склеродермия.

**Лечение сопутствующих заболеваний:** лор органов и бронхолегочной системы – хронические тонзиллит, фарингит, ларингит, бронхит.

**ЖКТ** – проктиты, проктосигмоидиты, хронический геморрой, трещины прямой кишки и другие.

*Клинический санаторий Полтава-Крым: укрепление тела, исцеление души!*



# ПОЛТАВА КРЫМ




## с а н а т о р и й

### Medical Thalasso Resort

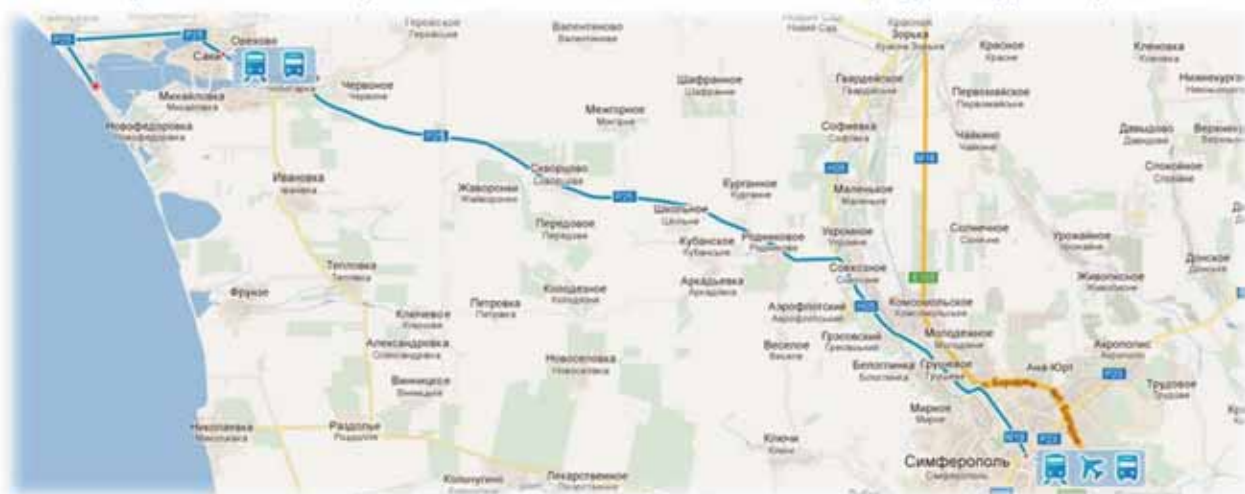
#### Контакты санатория

ЧАО «Клинический санаторий «Полтава-Крым»  
296500, Крым, г. Саки, ул. Морская, 8

#### В санаторий можно добраться:

-  Поездом до ст. Симферополь, пригородным поездом "Симферополь — Евпатория" до г. Саки, далее маршрутным такси № 3 до санатория "Полтава".
-  Поездом до ст. Симферополь, далее автобусом "Симферополь — Саки — Евпатория" до г. Саки, далее маршрутным такси № 3 до санатория "Полтава".
-  Самолётом до г. Симферополь, далее автобусом или пригородным поездом с ж/д вокзала до г. Саки, затем маршрутным такси № 3 до санатория "Полтава".

В летнее время до г. Саки идут поезда из Москвы, Киева, Санкт-Петербурга и других городов.



Всю необходимую информацию можно найти на официальном сайте санатория:  
[www.saki-resort.com.ua](http://www.saki-resort.com.ua)

#### Контактные телефоны

+38 (06563) 3-33-10 (многоканальный)

+38 (06563) 3-33-06 (факс)


+38 (06563) 3-33-07

+38 (06563) 2-31-32

+38 (067) 654-38-29

+7 (495) 789-37-41

 [info@saki-resort.com.ua](mailto:info@saki-resort.com.ua)

 [poltava-krym](#)

Время работы отдела бронирования: понедельник - пятница, с 8:00 до 17:00. В остальное время работает голосовое меню, по которому можно связаться с администрацией (рецепшн) или отправить факс.

Проведите свой отпуск на одном из лучших оздоровительных курортов Крыма!

Целебные дары самой природы вернут здоровье, восстановят силы и принесут заряд бодрости.

Ласковое море, золотой песок, превосходный воздух помогут вам расслабиться и получить максимум удовольствия!

*Клинический санаторий Полтава-Крым: оздоровление тела, исцеление души!*

