

Профессиональный семинар для профессионалов

В г. Уфе со 2 по 6 июня прошел семинар для председателей первичных профсоюзных организаций и начальников отделов труда и заработной платы предприятий, входящих в ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация».



Организаторы мероприятия: ЦК Профсоюза и ОАО «ОДК». Профсоюзные лидеры и специалисты по экономическим вопросам из различных городов (Москва, Рыбинск, Пермь, Санкт-Петербург, Самара, Уфа) собрались вместе, чтобы не только получить определенные знания, обменяться опытом работы, но и обсудить вопросы взаимодействия, как с интегрированными структурами, так и друг с другом.

Мероприятие подобного рода проводится впервые, и организаторам было очень важно услышать мнение участников семинара о подобном «симбиозе».

Карамзров А.А., председатель первичной профсоюзной организации ФГУП «НПЦ газотурбостроения «Салют»: «Лично я получил большое удовлетворение и от обучающего процесса, и от грамотных преподавателей, и, конечно же, от общения друг с другом. Один из основных вопросов, которым приходится заниматься профсоюзному лидеру – это контролирование процессов заработной платы работников, отслеживание тарифных ставок, и на этом этапе очень важно владеть необходимыми экономическими знаниями, чтобы, как говорится, быть на одной волне с профессионалами в области экономики».

С первого дня занятий семинаристы окунулись в сложный мир цифр, таблиц и схем, показателей эффек-

тивности, нормирования труда и многих других специфических понятий. Грамотно подобранные Институтом повышения квалификации профсоюзных кадров РБ преподаватели Гумерова Зиляра Жановна и Назарова Ульяна Анатольевна очень доходчиво, в активной форме провели обучающий процесс, объясняя сложные вещи (система грейдов, расчет медианной заработной платы и многое другое) простым, доходчивым языком.

На первом семинарском занятии Зиляра Жановна разделила слушателей на три группы и поставила задачу: разработать цели развития предприятия (на конкретном примере) и цели системы управления персоналом. Очень оперативно (до обеда) и дружно семинаристы провели защиту проектов. Особенно отрадно было отметить, что каждая группа подошла к проблеме с разных точек зрения, используя рекомендации и схемы преподавателя.

После обеда было проведено еще одно занятие в активной форме, где участники семинара разработали и так же защитили проекты по методам оптимизации затрат на производственный персонал.

Второй день был насыщен не менее активным «мозговым штурмом». Под руководством Ульяны Анатольевны участникам семинара пришлось самим оценить компенсирующие факторы на примере конкретного предприятия, разработать матрицу, сде-

лать расчет грейда и построить матрицу грейда.

Трофимова А.В., заместитель начальника ОТиЗ ОАО «НПО «Сатурн»: «Я немного знакома с системой грейдов, но чисто с теоретической стороны. На практическом занятии я получила ответы на вопросы, которые могут задаваться в процессе моей профессиональной деятельности. Была приятно удивлена тем, что, несмотря на то, что преподаватели – теоретики, материал был преподнесен с чисто практической стороны, и на вопросы любой сложности были даны развернутые профессиональные ответы».

В ходе занятий практически каждая рассматриваемая тема перерастала в импровизированный «круглый стол» с обсуждением проблем на предприятиях, плавно переходящая в обсуждение экономических проблем страны и даже мира.

Участники семинара получили также возможность посетить заводские цеха ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение».

Огромный интерес вызвало посещение инженерного центра прототипирования, который укомплектован оборудованием фирм MCP Group, 3D Systems, GOM, ProMetal, являющимися мировыми лидерами технологий быстрого изготовления прототипов и оснастки, оцифровки и измерения. Синтез технических возможностей оборудования и переработки технологий, которыми располагает инженерный центр прототипирования, позволяет получить полную систему подготовки производства – от компьютерного проектирования до изготовления и контроля деталей и технологического оснащения, что беспрецедентно сокращает время выхода нового изделия на рынок. В цехе 8в экскурсанты могли наблюдать работу специалистов в обитаемой аргоно-сварочной камере «Атмосфера 24», а в сборочном цехе 7б им понравились высокая культура производства и процесс сборки двигателя.

В заключительный день семинара состоялся «круглый стол» с участием начальника отдела ОПК и машиностроения министерства промышленности и инновационной политики РБ Новикова Валерия Николаевича, который рассказал об уровне заработной платы на предприятиях





авиационной промышленности и машиностроения республики, о заключенном 22 мая республиканском трехстороннем соглашении, об острой проблеме дефицита кадров.

Особое оживление вызвало выступление заместителя управляющего директора — директора по персоналу ОАО «УМПО» Кислицина Вячеслава Михайловича, подробно рассказавшего о мотивации всех категорий работников, которая включает в себя и заработную плату, и ее своевременную выплату, и возможность повышения квалификации на базе собственного учебного центра, о большой социальной работе на объединении (соцпакет, бесплатные обеды, собственные ДК «Моторостроитель», профилакторий и физкультурно-оздоровительный комплекс «Звездный», клуб детского творчества «Умелец»). Вячеслав Михайлович также озвучил проблему дефицита кадров, которая решается на предприятии собственными силами: специалисты отдела кадров осуществляют подбор работников, на базе учебного центра происходит обучение, переподготовка или переквалификация специалистов. Большой мотивацией для молодых рабочих служит целевое (на бесплатной основе) обучение в Уфимском авиационном университете.

В целом у участников семинара сложилось впечатление, что в республике проводится большая работа в области экономики и вопросах заработной платы. Причем ведется она с двух сторон: со стороны органов государственной власти, работодателей и профсоюзной стороны, которая не меньше, а где-то даже и больше заинтересована в росте благосостояния и уровня жизни работников предприятий — своих членов профсоюза.

На протяжении всего семинара постоянно повторялись непреложные истины, с которыми нельзя не согласиться, в том числе та, что в экономике, как и во всем, должна быть системность. Не надо прятать голову в песок, проблемы нужно озвучивать нам самим, а не ждать пока кто-то другой их поднимет, потому что государство — это мы с вами, а не отдельно взятый эфемерный образ, которой нельзя ни увидеть, ни услышать... □

*О. Дронова,
 специалист по информационно-аналитической работе
 РОБ «Роспрофавиа»*

Содержание

2 стр. обл. Профессиональный семинар для профессионалов!

2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	Диалог на равных
	4	Думцы одобрили пермский опыт
РЕПОРТАЖ	7	На переходном этапе цели не меняют
ТОЧКА ЗРЕНИЯ	11	Социально направленный — значит, эффективный!
АНАЛИТИКА	15	Жизнь бесценна!
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	17	Хочешь узаконить недвижимость?

18 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	18	Соцпартнерство: из глубин социализма
ПЕРВИЧКА	21	Грамотный КД — уверенность в завтрашнем дне
	25	Без надежных помощников не обойтись...
	27	Через решение проблем — к здоровью
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	29	Агитбригада разрушает стереотипы
	30	Тотошка, профсоюз и Авиошка
	32	Цель слета — учить быть вместе

36 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	36	Стихи, наполненные смыслом
	39	Свежий взгляд на «Сибирские крылья»
НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ	41	Этот неповторимый праздник — Олимпиада
	44	Как Авиошка стал талисманом
	46	Покорение в честь юбилея

48–3 стр. обл. Объективный взгляд



Журнал «Вестник Профавиа». Издается 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 № 304.

ДИАЛОГ НА РАВНЫХ

В г. Казани на базе ОАО «Казанский вертолетный завод» 21 мая 2014 года состоялся отраслевой конкурс профессионального мастерства среди инженеров-технологов по обработке металлов резанием, посвященный 80-летию со дня образования профсоюза.

Конкурс проводился по совместному решению Департамента авиационной промышленности Минпромторга России, Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» и Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в двух возрастных категориях — среди участников до и свыше 30 лет.

Участниками этого соревнования стали 42 представителя 33-х предприятий авиационной промышленности из 22-х регионов России.

Конкурс проводился в целях распространения передового опыта в технологическом обеспечении производства, поддержки непрерывного профессионального развития инженеров-технологов, привлечения молодежи к получению инженерных специальностей.

В числе приглашенных на конкурс был заместитель директора по персоналу холдинга «Вертолеты России» Чигрин А.В.

На открытии конкурсантов приветствовали исполнительный директор — первый заместитель генерального директора ОАО «Казанский вертолетный завод» Лазуткин А.В. и председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К.Соловьев, которые говорили о том, что в нынешние времена особо важна высокая мотивация инженеров к инициативному, добросовестному труду, а инженер-технолог — одна из ведущих специальностей в авиационной промышленности, т.к. будущее за технологиями. Отмечалось, что необходимо повышать авторитет авиационной промышленности, который во многом зависит от то-

го, как каждый работник владеет своим мастерством, насколько профессионально реализует это мастерство в работе.

Руководители пожелали участникам продемонстрировать весь накопленный опыт, полученный на предприятии, обратили внимание на то, что, разрабатывая технологические процессы, следует опираться не только на имеющееся на предприятии оборудование, но и давать предложения руководству о новинках, о конкретном техническом перевооружении, что является одной из важнейших задач, стоящих перед авиационной промышленностью.

В ходе общения участники выражали мнение, что в профессию инженеров-технологов молодежь не очень-то стремится, а те, кто остался в ней, могут работать качественно, но они хотели бы и адекватной оплаты за труд. Необходимо, чтобы на предприятиях целенаправленно обучали инженеров-технологов, занимались их подготовкой, повышением их квалификации.

В итоге трудной, напряженной борьбы победителем и призерами стали:



1 место – Петровских Л.Ю., ОАО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ», г. Киров;

2 место – Вастьянова Е.Р., филиал ОАО «Компания «Сухой» «Новосибирский авиационный завод имени В.П. Чкалова»;

3 место – Черницын А.В., ОАО «Арзамасский приборостро-

ительный завод имени П.И. Пландина».

Среди молодых участников победителем и призерами стали:

1 место – Ефимов Д.А., ОАО «Казанский вертолетный завод»;

2 место – Сеница В.С., ОАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону;

3 место – Чикуров Е.А., ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод».

Победителям конкурса и призерам в торжественной обстановке были вручены дипломы и денежные премии. □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

Из впечатлений о конкурсе

Виктор Сеница, начальник отдела развития техподдержки для станков с ЧПУ ОАО «Роствертол»:

— По специальности я Птишник и, когда ехал на конкурс, не представлял, как за полтора часа можно описать техпроцесс. Перед началом конкурса нам объяснили, что будет оцениваться взгляд человека на технический процесс, его умение, взглянув на чертеж, определить маршрут обработки детали, тогда мне стало все понятно. Именно поэтому конкурс был интересным.

Дмитрий Ефимов, инженер-технолог ОАО «КВЗ»:

— На заводе работаю шесть лет, в конкурсах участвую четыре года. На мой взгляд, задание было не сложное. А вот что касается работы технолога в целом, нам не хватает узкопрофильного

обучения, мотивации труда, а порой, к сожалению, и нормально оборудованного рабочего места.

Екатерина Коробейникова, инженер-технолог ОАО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ»:

— В Кировской области проводятся подобные конкурсы. Но в моей практике не встречалось такого задания, оно показалось мне сложным: обычно мы дело имеем с корпусными деталями, а здесь был вал.

Юлия Кириченко, инженер-технолог ОАО «Арсеньевская авиационная компания «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина»:

— Есть предложение к организаторам для теоретического задания вопросы подбирать более разноплановые. К каким только темам мы ни готовились, а в спи-

ске более половины вопросов касались только инструмента. И техпроцесс надо бы уже писать на конкурсе в программе, вручную такое большое задание за выделенное время сделать не успеваешь...

В ходе конкурса родилась и новая замечательная организационная идея: по многочисленным просьбам участников состоялась импровизированная конференция, в ходе которой они получили ответы на целый ряд профессиональных вопросов. Таким образом, состоялся диалог коллег, специалистов в области технологии. На равных в нем участвовали молодые профессионалы и те, кому далеко за 35. □

*Л.В. Глебова,
редактор газеты
«Вертолетостроитель» ОАО
«Казанский вертолетный завод»*





Думцы одобрили ПЕРМСКИЙ ОПЫТ

В апреле в Перми побывала группа депутатов Государственной Думы Российской Федерации во главе с Мизулиной Е.Б., председателем Комитета ГД по вопросам семьи, женщин и детей. Думцы ознакомились с опытом организации детского оздоровления и отдыха в Пермском крае.

На протяжении нескольких лет в регионе действует система адресной поддержки семей при проведении детского летнего отдыха. Комитет Госдумы по вопросам семьи, женщин и детей одобрил этот опыт, поэтому есть смысл рассказать о нем подробно.

В 2014 году в городе Перми предусмотрено оказание поддержки родителям (законным представителям) на организацию оздоровления и (или) отдыха детей в возрасте от 7 до 18 лет, проживающих на территории города Перми по следующим формам: сертификат или компенсация. На эти цели из средств федерального, краевого и городского бюджета выделено 192 млн. рублей.

Сертификат на оздоровление и (или) отдых детей

Это именной документ, подтверждающий право родителя на поддержку за счет бюджетных средств в виде частичной оплаты услуг (путевки) организации отдыха детей и их оздоровления, с которой родитель заключил договор на оказание услуги по оздо-

ровлению и (или) отдыху (приобретение путевки).

Сертификат может быть реализован только в организациях, оказывающих услуги по оздоровлению и отдыху детей, расположенных на территории Пермского края, включенных в реестр организаций, оказывающих услуги по оздоровлению и отдыху детей.

Сертификат является единовременной формой поддержки, осуществляемой не чаще одного раза в год по одной из форм оздоровления и (или) отдыха:

- лагерь досуга и отдыха;
- детский лагерь палаточного типа;
- загородный лагерь отдыха и оздоровления детей;
- санаторно-оздоровительный детский лагерь.

Родители детей, находящихся в социально опасном положении, детей, оставшихся без попечения родителей, и детей группы риска после реализации первого сертификата вправе в текущем календарном году обратиться в комитет социальной защиты населения администрации города Перми за получением дополнительного сертификата в лагерь досуга и отдыха или туристический лагерь палаточного типа.

Родитель после получения сертификата заключает с организацией, оказывающей услуги по оздоровлению и (или) отдыху детей, договор на оказание услуг по оздоровлению и (или) отдыху детей (приобретение путевки) и передает сертификат в счет частичной оплаты стоимости путевки.

Компенсация родителям части расходов на оплату стоимости путевки

Это возмещение части расходов на оплату стоимости путевки в загородные лагеря отдыха и оздоровления детей, санаторно-оздоровительные детские лагеря.

Компенсация предоставляется одному из родителей, внесшему плату за путевку ребенку, в возрасте от 7 до 16 лет (включительно) в загородный лагерь отдыха и оздоровления детей, санаторно-оздоровительный детский лагерь, расположенный на территории Российской Федерации.

Размер компенсации составляет 50% фактической стоимости путевки, но не более 50% средней стоимости путевки, утвержденной правовым актом правительства края. В этом году средняя стоимость установлена в сумме 15 324 рубля.

Стоимость сертификатов в загородный лагерь на 21 день составляет 7662, 27 руб., для детей работников муниципальных учреждений города Перми – 12 259,63 руб., для детей из малоимущих, многодетных семей и детей, находящихся в социально опасном положении 15 324,54 руб. Стоимость сертификата в санаторно-оздоровительный детский лагерь на 24 дня составляет 10 523,4 рубля.

Однако детский отдых находится не только под контролем краевых и муниципальных властей. Его организация – одно из приоритетных направлений в работе профсоюзных организаций, в

том числе первичной профсоюзной организации «СТАР-Инкар».

На балансе ОАО «СТАР» находится детский оздоровительный лагерь «Орленок», расположенный в 50 км от Перми, рядом с курортом «Усть-Качка» на берегу реки Кама, в экологически чистом районе. С 2007 года предприятием заключен договор с профильной организацией «Некоммерческое партнерство «Дружба» о передаче ей в оперативное управление имущественного комплекса «ДОЛ «Орленок». Согласно этому договору организация готовит лагерь к проведению летнего сезона, заключает договоры с поставщиками услуг и работ, необходимых для поддержания имущества в пригодном для целей его использования состоянии (поставка ГСМ, услуги Роспотребнадзора, наем персонала и оплата его труда и т.п.). Завод от своего имени заключает договоры на электро-снабжение, связь, водоснабжение и водоотведение, несет расходы по обязательным платежам в виде налоговых и иных отчислений в связи с наличием в собственности имущества и использованием земельного участка.

Заявки работников предприятия в 2014 году будут удовлетворены на 100%. При полной стоимости путевки 21 945 рублей сумма родительского взноса совместным решением дирекции и профсоюзного комитета установлена:

- для одиноких — 2 500 рублей,
- для остальных родителей — 3 300 рублей,
- для работников, имеющих внуков — 4 300 рублей,



■ малообеспеченные и многодетные семьи от родительского взноса освобождены полностью.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за ходом подготовки лагеря к работе в летних условиях, принимает участие в деятельности приемочной комиссии, особое внимание уделяет организации транспортировки детей в лагерь и обратно. Комиссия содействия семье, школе и культуре под председательством Татьяны Степановны Баталовой (преддехкома ЦЗЛ) собирает заявки от работников, оповещает о датах родительских дней и т.д. Все возникающие вопросы оперативного характера, проблемы взаимодействия между предприятием, лагерем и родителями решает заместитель председателя профкома Михаил Яковлевич Новокрещенных.

Председатели профсоюзных комитетов подразделений принимают самое активное участие в организации оздоровления детей: разъясняют родителям условия приобретения путевок, собирают необходимые документы, работают на «субботнике» по приведению территории лагеря в надлежащий порядок и т.д.

Две группы детей работников предприятия в количестве 50 человек этим летом отдохнут в санаторном лагере «Уральские сапожеты» в г. Анапа. Но главной базой детского отдыха, как и много лет подряд, для ОАО «СТАР» остается лагерь «Орленок».

Завершить рассказ о наступающей оздоровительной кампании хочется с эпизода, произошедшего на «круглом столе», проведенном совместно Комитетом Государственной Думы по вопросам семьи, женщин и детей и Законодательным собранием Пермского края.

Здесь Елена Мизулина вручила благодарности Комитета Госдумы за организацию детского отдыха. Благодарностей было всего пять, в том числе, двум директорам загородных лагерей — «Новое поколение» и «Орленок».

— Благодарность Комитета Госдумы, — говорит директор «Орленка» Марина Александровна Денисова, — это награда всему коллективу нашего лагеря. А еще огромная часть этой награды принадлежит ОАО «СТАР» — его администрации и профсоюзному комитету. Формулировка благодарности следующая: «За сохранение и развитие базы детских лагерей, внедрение новых технологий оздоровления и реализации досугово-образовательных программ в Пермском крае». Без наших заводских партнеров мы ничего бы не смогли сделать. Мы чувствуем их постоянную поддержку и помощь. Нам идут навстречу при составлении договоров или оплате счетов на электроэнергию. Это очень затратная для лагеря статья. Кстати, после обсуждения данного вопроса на «круглом столе», похоже, намечаются подвижки в масштабах всей страны по выработке нормативных актов федерального уровня по уменьшению тарифов



на электроэнергию для загородных лагерей.

А мы уверены, что добрые партнерские отношения руководства ОАО «СТАР» и профсоюзной организации предприятия позволят нам и дальше быть в числе лучших лагерей Прикамья.

Остается только добавить, что за организацию детского отдыха ОАО «СТАР» и ППО «СТАР-Инкар» на протяжении нескольких лет награждаются дипломами ЦК Профавиа. Надеемся, что наступающий летний оздоровительный сезон будет не менее успешным. □

*Б.Д. Красноперов,
председатель
ППО «СТАР-Инкар»
Фото Е. Керженцевой*





НА ПЕРЕХОДНОМ ЭТАПЕ

ЦЕЛИ

НЕ МЕНЯЮТ

На весеннем совещании в Объединенной авиастроительной корпорации выяснилось, что в ТАНТК им. Бериева сложилась весьма тревожная ситуация — сразу по нескольким показателям завод оказался на нижних позициях рейтингов (между входящими в ОАК предприятиями). Было принято решение разобраться в ситуации на месте и оценить состояние заводской первички в этих сложных условиях.

По приезду в Таганрог я застал ТАНТК в стадии смены руководящего звена. Причем, на предприятии происходит не просто смена гендиректора с командой заместителей, а полноценная замена всей структуры руководства — вплоть до начальников цехов и отделов. И процесс еще не завершен. Такое кардинальное «перетряхивание» руководства на предприятии имеет свои причины — предыдущая команда допустила срыв госзаказа, когда за два года не было построено ни одной из заказанных машин. Провал замененной администрации уходит корнями аж в 90-е годы, когда тогдашнее руководство допустило несколько промахов, «аукающихся» и по сей день. Од-

нако факт есть факт — заказ сорван, и ОАК решила провести на ТАНТК большую кадровую перестановку.

Для профсоюзной первички предприятия ситуация весьма сложная — ведь буквально все договоренности, достигнутые с предыдущей администрацией, приходится заново обсуждать с нынешним руководством. Причем это касается не только об-

щих вопросов: при смене цехового руководства конкретику тоже нужно прорабатывать заново. Профкому приходится в очередной раз обосновывать все положения коллективного договора, доказывать необходимость проведения коллективных мероприятий в разных сферах — от спортивной и культмассовой работы до санаторного обслуживания коллектива... На все эти





повторные утверждения и согласования уходят лишние силы и время, однако в данной ситуации по-другому нельзя: новое руководство обоснованно ставит под сомнение деятельность предыдущего, и поэтому единственный выход — говорить обо всем и договариваться, используя все умение работать с людьми.

Надо сказать, у профкома ТАНТК это получается. Хоть и не так быстро, как хотелось бы, но работа идет, и, как отмечают сами профсоюзные работники, один из главных и радующих показателей в этом — готовность новой администрации идти на контакт и обсуждения.

Однако, кроме процесса кадровых перестановок, на пред-

приятию есть и еще ряд проблем. Основные — уровень зарплаты и необходимость ремонта цехов. В ТАНТК недавно провели повышение зарплат, но даже с его учетом есть цеха и отделы, где люди получают по 8–12 тысяч рублей в месяц... Средний уровень по всему предприятию — 20–22 тысячи. И это с учетом премий и оплачиваемых пере-





работок — люди часто выходят работать по выходным дням, так как «горят» сроки сдачи продукции из-за нехватки рабочих рук. А нехватка рабочих рук получается из-за низкого уровня зарплат. Выпускники институтов и училищ, придя на завод, сталкиваются с проблемой маленькой «получки» и через год-два увольняются. В результате

постоянная текучка кадров. И в конечном итоге выходит этакий замкнутый круг: низкие зарплаты — нехватка кадров — срыв заказов — нет прибыли, а из-за этого опять низкие зарплаты... По данным статистики, ТАНТК на одном из последних мест среди предприятий Объединенной авиастроительной корпорации по уровню зарплат.

Обнадеживает, правда, что в ОАК сказали, что со сменой руководства займется и этим вопросом. Профсоюзная организация завода, со своей стороны, пытается поддерживать низкооплачиваемых работников различными методами, однако здесь профком ограничен небольшими размерами собственного бюджета. Ведет профсоюзный комитет и



свою борьбу с текучкой кадров. Правда, почти единственный метод здесь — агитация, но ее используют грамотно. В стенгазетах и на информационных стендах для этого используются примеры заводских династий, по несколько поколений работающих на предприятии, пропагандируется опыт профсоюзных активистов, передовиков производства и просто опытных мастеров. Жаль, что никакая пропаганда не работает в положении, когда «очень хочется кушать», но верится, что с запуском конвейера госзаказов материальные проблемы на ТАНТК все же решатся.

Ну а в насущности ремонта цехов я убедился собственными глазами. В некоторых цехах просто отсутствуют нормальные бытовые условия для коллектива — нет туалетов и душевых, нормальных обеденных комнат, в медпункте осыпается потолок... Плюс неполадки более крупного масштаба — дырявые крыши в производственных помещениях, ломающаяся вентиляция... Профком добился от прошлой администрации завода составления трехлетнего графика ремонта бытовых помещений, были даже выделены соответствующие средства, однако серьезных работ так и не было сделано. Теперь профсоюз работает в этом направлении с новым начальством, и подвижки уже есть — в некоторых цехах ведется (а кое-где уже закончен)

ремонт и оборудование душевых и туалетов, обеденных комнат. Однако, учитывая сложное финансовое положение всего ТАНТК, ремонтные работы ведутся в первую очередь в основных цехах. Другим придется подождать. Отремонтированы крыши и полы в выпускающих цехах, в гальваническом и покрасочном уже работает новая вентиляция с мощными вытяжками. Конечно, наивно ожидать быстрого обновления всего предприятия — территория довольно большая, и ремонта требуют многие помещения. Но отчаиваться, что вопрос не заброшен, и работа по нему идет.

Что самое интересное, при всех недостатках в финансовом плане, бытовом и техническом «неустройстве», на предприятии весьма крепкая профсоюзная первичка. Видимо, трудности сплываются людям, и профсоюзная организация правильно и вовремя играет роль базы для такого сплочения. Уровень профчленства на ТАНТК — в районе 90%. Но вот отзывы о работе профкома у самих работников весьма разные. В разговорах на собраниях и у станков мне приходилось слышать мнение и о том, что профсоюз кроме праздничных чаепитий ничего для работников не устраивает, и противоположные высказывания — о конкретной помощи с санаторно-курортным обеспечением, со льготами и «бонусами» для «вредников», с жильем...

Кстати, вопрос с жильем сейчас является одним из самых насущных. По данным профкома, на ТАНТК 1200 человек нуждаются в улучшении жилищных условий. Велика доля работников, живущих на съемных квартирах, а в этом случае квартплата и всяческая «коммуналка» съедают чувствительную часть зарплаты. При непосредственном участии профкома коллектив ТАНТК получил за прошедший год 120 квартир на льготных условиях (был сдан целый «заводской» 9-этажный дом в несколько подъездов), однако целиком вопроса это, конечно, не решает. А такой роскоши, как заводское общежитие, нет и не предвидится в принципе. На предприятии работникам предлагается льготная ипотека на покупку жилья, но при низких зарплатах она все равно доступна далеко не всем.

Учитывая все трудности переходного периода на предприятии, я ожидал встретить у «бериевцев» подавленность и уныние... Однако основной настрой сотрудников стал приятным сюрпризом — люди хотят работать, и работать именно на своем предприятии. Хотят карьерного роста. Ворчать и увольняться их заставляют совсем уж низкие зарплаты, когда они не позволяют содержать семью. Но в таких случаях людей трудно в чем-либо упрекать.

Несмотря на обилие трудностей и проблем, у ТАНТК есть пути для дальнейшего развития и исправления экономического положения. Заводу выдан заказ на партию Бе-200, уникальных самолетов-амфибий, не имеющих аналогов в мире. Несмотря на срыв сроков строительства, заказ не отозван, и его выполнение сулит предприятию хорошую прибыль. Одна из главных задач нового руководства предприятия — обеспечение работ по этому заказу. И если «бериевцам» удастся в ближайшее время запустить конвейер Бе-200, то в результате можно поправить не только общее экономическое положение завода, но и уровень социальных программ. В плане профсоюзной работы это означает новый, более полный, коллективный договор и новые уровни сотрудничества и взаимопонимания с администрацией. □

Павел Воробьев



СОЦИАЛЬНО НАПРАВЛЕННЫЙ – ЗНАЧИТ, ЭФФЕКТИВНЫЙ!

В народе завод имени Калинина именуют «последним оплотом коммунизма». Почему? Во-первых, руководству предприятия удалось сохранить практически все социальные программы, которые существовали на ЗиКе до 90-х годов. Кроме того, учитывая современные реалии, вводятся дополнительные формы социальной поддержки своих работников, новые инструменты для мотивации и удержания персонала. Об этом – интервью с генеральным директором ОАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина, г. Екатеринбург» Николаем Владимировичем КЛЕЙНОМ, которое для «Вестника Профавиа» любезно подготовили наши коллеги из газеты «Калининец».

— Николай Владимирович, бюджет 2014 года, как и в предыдущие периоды, социально направленный?

— Безусловно. Все социальные программы и гарантии, которые были приняты у нас по коллективному договору в 2013 году, сохраняются. Могу добавить, что произошел рост всех статей в денежном выражении от 120 до 200%.

— Губернатор Свердловской области на общегосударственном собрании Союза оборонных отраслей промышленности региона, говоря о социальной политике, не раз приводил в пример завод имени Калинина. Упомянул он также и о том, что многие начинания региональная власть готова поддержать. В чем, на ваш взгляд, может выражаться такая поддержка?

— То, что губернатор похвалил нас – это заслуженно, нас хвали-

ли за дело. Прямых инвестиций в завод ни область, ни город производить не имеют права. Это делает Российская Федерация через свои целевые программы. Основная помощь от региональных властей для нас заключается в том, чтобы пункты Соглашения от 1 июля 2011 года между правительством Свердловской области, муниципальным образованием г. Екатеринбург и заводом имени Калинина полностью осуществлялись. Отмечу, что до сих пор все условия тремя сторонами выполнялись неукоснительно. Город, к примеру, способствует нам в решении всех наших социальных вопросов, в том числе и по продвижению Центра ДПО. Под него, кстати, корректируются даже областные законы. Такое внимание продиктовано, прежде всего, тем, что мы восстанавливаем утраченное профтехобразование, в котором и город, и область очень заинтересованы.

— Завод много средств вкладывает в подготовку кадров. Можно ли уже сейчас оценить эффективность программ повышения квалификации для инженерно-технических работников? Как в дальнейшем будет формироваться кадровый резерв ОАО «МЗиК»?

— Действительно, в переподготовку наших специалистов мы вкладываем значительные средства. К примеру, в 2014 году мы запланировали выделить на эти цели сумму в 2,5 раза большую, чем в 2013-м. Это говорит о том, что даже такая развернутая работа, которую мы проводили до сих пор, становится недостаточной для нашего стремительно развивающегося завода. Впрочем, уже сейчас мы можем говорить о не-

плохих результатах, особенно по подготовке молодежи.

По президентской программе у нас проходили подготовку специалисты отделов главного конструктора, главного технолога, главного металлурга, отдела механизации и автоматизации. Недавно эти молодые и энергичные ребята защищали свои проекты перед руководством завода и подразделений, нам самим было крайне интересно увидеть уровень знаний, полученных молодыми специалистами. Лично я был приятно удивлен, что практически все эти проекты были привязаны к реальной работе нашего предприятия, и мы сможем внедрить их в производство.

Наши ребята победили в конкурсе молодых инженеров, организованном Высшей инженерной школой УрФУ, и это также радует и вселяет веру в нашу молодежь.

Вообще, тема подготовки кадров на заводе очень широка и многопланова. К примеру, в этом году на базе Центра ДПО пройдут курсы для инженерно-технических работников по организации производства инновационной продукции и организации проектного метода управления, без которого трудно представить любое серьезное начинание в области инноваций.

Также мы очень заинтересованы в проведении курсов по бережливому производству. Мастера и старшие мастера продолжают обучение современным методам управления и организации производства.

Ведется работа по созданию совместной с УрФУ базовой кафедры и, возможно, аспирантуры, таким образом, мы предоставим



молодым специалистам возможность профессионального роста, получения кандидатских степеней. В результате, завод получит специалистов с конкретными знаниями специфики нашего производства. Здесь достаточно отметить, что всего несколько лет назад на заводе было три кандидата наук. Сегодня — семь кандидатов и один доктор наук. Но наша цель — создание предприятия с десятками, сотнями высокоуровневых специалистов. Со своей стороны мы делаем все, чтобы эти планы реализовать.

Что касается кадрового резерва предприятия, о котором мы не раз говорили, то здесь все напрямую зависит от самих молодых специалистов: учитесь, стремитесь к новым вершинам, совершенствуйтесь, заявляйте о себе.

— В 2015 году запланирована реконструкция медсанчасти. Какой станет обновленная МСЧ, и как будут проводиться плановые профосмотры во время ее ремонта?

— Буквально на днях я провел совещание по состоянию проектных работ этого объекта, где мы рассмотрели предложения ряда организаций по проведению ре-

конструкции и ремонту помещений. Но в первую очередь нам необходим проект технического переоснащения медсанчасти, ведь основная наша задача — полный переход на новейшее оборудование и приборы. В планах — действовать второй, не используемый сейчас корпус. Таким образом, сначала мы определимся с перспективными медицинскими технологиями, разберемся с оборудованием, необходимым для диагностики, лечения, проведения процедур, и после этого приступим непосредственно к реконструкции.

Что касается плановых профосмотров, график работы врачей уже составлен. Ремонт МСЧ будет проводиться частями, по блокам, и прием заводчан будет осуществляться в незадействованных помещениях. Об аренде и установке на заводе передвижной флюорографической установки договоренность уже достигнута.

— После модернизации медсанчасти появится ли у нас возможность обследования у «узких» врачей-специалистов?

— Такие специалисты, естественно, появятся, но какие имен-

но, мы будем знать по готовности проекта технического переоснащения.

— Завод постоянно расширяет «географию» оздоровительных учреждений для калининцев и их детей. Какие санатории примут заводчан в этом году? Как будет организован детский летний отдых?

— Заводчанам льготы по оздоровительной программе будут предоставляться, как и прежде, по медицинским показаниям. Количество путевок для заводчан, в сравнении с прошлым годом, будет увеличено на 10%, для детей — на 20%. «География» оздоровительных учреждений в этом году может измениться, но не в худшую сторону. Детский отдых планируем в нашем регионе и Анапе, причем, путевок на юг в этом году станет больше.

Взрослые смогут подлечиться и отдохнуть в нашем регионе, в знакомых заводчанам местных санаториях и на курортах, подобных «Усть-Качке». Завод продолжит сотрудничество и с санаторием «Мотылек» (г. Анапа) Концерна ПВО «Алмаз — Антей».

— Как в ближайшее время будет решаться вопрос льготного



обеспечения жильем молодых заводчан?

— Надо отметить, что по этому вопросу не все правильно понимают позицию администрации завода и саму ситуацию в целом. К примеру, поступают заявления: прошу поставить меня в очередь на жилье. Но у нас нет сегодня такой очереди, как было в советское время, когда это являлось функцией государства. Сейчас предоставление жилья с помощью предприятия — мера для нас дорогостоящая, и продиктована она необходимостью закрепить на заводе молодых специалистов остродефицитных специальностей, то есть, тех работников, без которых предприятию ни сегодня, ни в дальнейшем просто не обойтись. Другими словами, обеспечить будущее нашему уникальному производству. Я несколько не умаляю при этом значение и необходимость других специалистов, но пока мы вынуждены следовать требованиям времени и своим возможностям на сегодняшний день.

На данный момент сдан дом на перекрестке улиц Баумана и Шефской, в котором у нас — 51 квартира. В ближайшие дни мы

закончим распределение этого жилья, и начнется заселение.

На этом программа жилищного строительства завода не заканчивается. Так, в бюджет 2014 года заложены средства на строительство в текущем году еще минимум пятидесяти квартир.

Наше Положение о порядке и условиях предоставления работникам ОАО «МЗиК» жилья в собственность, наем или аренду одобрены концерном ПВО «Алмаз — Антей». Проект принят как пилотный, и сегодня уже несколько предприятий концерна перенимают наш опыт.

— Будет ли увеличен размер компенсации за наем жилья и содержание детей в дошкольных учреждениях?

— Размер компенсации за наем жилья мы оставляем на прежнем уровне. В то же время практически в два раза возрастет количество заводчан, которым будет предоставлена эта компенсация. Считаю, что это более справедливо, чем увеличивать суммы, оставляя прежним количество людей, их получающих.

По детским дошкольным учреждениям компенсации будут увеличены в два раза. Во время

обсуждения и утверждения коллективного договора мы приняли решение, что распространится эта помощь на все категории наших работников. При этом мы отклонили одно из предложений — по повышенной компенсации за частные детские сады, поскольку оно, по нашему мнению, нарушает социальную справедливость.

— Руководство завода в этом году запустило корпоративную пенсионную программу. Почему и для достижения каких целей было принято это решение?

— Этот вопрос мы прорабатывали несколько лет, еще тогда, когда завод страдал от текучести кадров. Пенсионная программа выбрана, прежде всего, для стабилизации кадрового состава завода. Сейчас наше предприятие стало успешнее работать, появилась прибыль, и с ней — возможность отчислений в подобный пенсионный фонд.

Договор с негосударственным пенсионным фондом заключается сроком на пять лет, в течение которых мы будем перечислять туда средства для работающих заводчан. Это достаточно серьезный социальный блок, действительно ощутимо стабилизирующий



коллектив. С одной стороны, предприятие уверено, что эти работники продолжат трудовую деятельность именно в наших подразделениях. Сотрудникам же этот проект дает уверенность в своем будущем, они получают дополнительные социальные гарантии после выхода на пенсию, размер которой будет не 12–15 тысяч, а значительно выше.

– Один из пунктов социальной политики завода – помощь ветеранам труда и поддержка подшефной школы №138. Что делается в этом направлении?

– Мы всегда помним о наших ветеранах и благодарны им за пройденный путь, связанную с заводом жизнь, за их вклад в развитие предприятия. Наша помощь ветеранам будет увеличиваться. Для них запланированы путевки на санаторное лечение, туристические экскурсии. Увеличиваются средства, выделяемые на работу Совета ветеранов. Приятным подарком станет для них книга об истории нашего завода «Отечества надежный щит. История и судьбы», где многие из бывших заводчан смогут прочитать о своем времени и о себе.

Подшефной школе мы также постоянно оказываем помощь, особенно в этом году, в связи с ее предстоящим юбилеем. В этой школе учатся дети калининцев – наш интеллектуальный фонд.

– Николай Владимирович, вы много ездите по стране, общаетесь с руководителями других заводов. Как на фоне российских предприятий ОПК выглядит МЗиК? Какой положительный опыт коллег и партнеров вы хотели бы внедрить на нашем заводе?

– За период своей работы на посту заместителя и непосредственно генерального директора я посетил сотни предприятий. Все они различны и по своему фи-

нансовому состоянию, и по формам собственности. Соответственно, и пакеты социальных программ у них тоже разные, зависящие от многих факторов, в том числе от поддержки государства. На фоне других предприятий ОПК мы в последние годы выглядим неплохо.

Что бы я хотел позаимствовать у них? Прежде всего, программы подготовки кадров. Например, НПО «Автоматики» уже создало совместную с УрФУ базовую кафедру и успешно готовит специалистов для своего производства. Сейчас, когда готовится к открытию подобная кафедра и у нас, мы достигли соглашения между НПО «Автоматики», «Вектором» и заводом имени Калинина о подготовке специалистов для наших предприятий уже на двух этих кафедрах.

Из ряда еще неосуществленных желаний – хотелось бы в этом году начать работу по предоставлению льгот по добровольному медицинскому страхованию (ДМС) для наших заводчан. После реконструкции медсанчасти мы будем иметь расширенный спектр медицинских услуг, поэтому хотим использовать часть нашей прибыли для выделения средств на заключение договоров по ДМС. Это даст нам возможность, в частности, оказать реальную поддержку молодым мамам и их детям, ведь новое поколение калининцев обязательно должно расти здоровым.

Резюмируя, три главные дополнительные задачи, которые я ставлю на 2014 год – это создание базовой кафедры, аспирантуры и увеличение выделяемых средств на добровольное медицинское страхование для молодых матерей и их детей.

– Какие из планов мы не сможем реализовать в этом году и по каким причинам?

– В 2014 году мы отказались от планов по расширению спортивно-оздоровительного комплекса. Дело в том, что на этот год, в соответствии с программой технического перевооружения завода, предусмотрен большой объем работ по модернизации ряда производств и корпусов. Техническое перевооружение – это не только установка нового оборудования. Наряду с переоснащением идет переустройство и ремонт производственных, бытовых и офисных помещений. В конечном счете, мы стремимся к тому, чтобы улучшения коснулись не только отдельных цехов и служб, но и всех подразделений завода. Все это я также в полной мере отношу к социальным вопросам, потому что очень важно, в каких условиях, в какой обстановке и с каким настроением работают наши заводчане.

И в заключение. При формировании бюджета 2014 года нам пришлось сократить ряд бюджетных статей в пользу развития социальных программ. Бюджет формировался и отрабатывался несколько месяцев. Мы стали больше зарабатывать, но одновременно увеличился и объем заказов, и темпы технического перевооружения. Это говорит о том, что пришла пора многое изменить и усовершенствовать. В целом, бюджет на 2014 год является обремененным, социально направленным, и при этом все социальные статьи у нас относятся к разряду защищенных. Это очень важно. □

Беседу вел Николай Неволин, корреспондент газеты «Калинец», член комиссии первичной профсоюзной организации ОАО «МЗиК» по информационной работе



ЖИЗНЬ БЕСЦЕННА!

Анализируя динамику травматизма в отрасли, мы видим, что более десяти лет назад было отмечено начало снижения общего уровня травматизма. И эту тенденцию нам удается поддерживать до настоящего времени.

В 2013 году мы также отмечаем небольшое, всего на 3,1%, но снижение общего уровня травматизма. Коэффициент частоты — количество пострадавших на 1000 работающих, ниже предыдущего года и составляет 1,78.

Но наряду с этим количество тяжелых несчастных случаев в отрасли, к великому сожалению, по отношению к предыдущему году увеличилось на 30,9%. Получили тяжелые увечья 55 работников.

Да, это плохо, но при этом есть в отрасли предприятия, о которых хотелось бы сказать хорошее и отметить как положительный пример. Не допустили тяжелых несчастных случаев на предприятиях входящих в Новосибирскую, Саратовскую и Пермскую организации профсоюза. Из 48 предприятий прямого подчинения на 39 предприятиях тяжелых несчастных случаев не отмечено, среди них — ОАО «Измеритель» (г. Смоленск), ОАО «Дукс» (г. Москва), ОАО «Тамбовский завод электроприбор» и др.

При этом наиболее высокий уровень производственного травматизма, как и в предыдущий год, наблюдается на таких предприятиях, как ОАО «АВИТЕК» (г. Киров), ФГУП «НПЦ «Салют» (г. Москва), ОАО «Авиаагрегат» (г. Самара), ОАО «ВСМПО» (г. Верхняя Салда). В организациях прямого подчинения ЗАО «Авиастар», ОАО «ЦКБА» (г. Омск), ОАО «У-УАЗ» (г. Улан-Удэ) и др.

Значительный рост травматизма в 2013 году отмечен на предприятиях, приведенных в таблице.

на производстве люди? Почему гибнут трудоспособные мужчины и женщины, которые могли

Рост травматизма в 2013 году

Предприятия	Всего н/с 2012 год	Всего н/с 2013 год
ОАО «НАЗ «Сокол»	9	13
ОАО «НАПО им В.П. Чкалова»	10	20
ОАО «УМПО» (г. Уфа)	22	41
ОАО «Кузнецов»	35	42

Остается проблемным вопрос смертельного травматизма. Количество погибших в 2013 году возросло практически в два раза. Допустили гибель работников на предприятиях Москвы и Московской области, Пермского края, в республике Башкортостан.

Задумайтесь над этой страшной статистикой — две смерти на рабочих местах в месяц! В 2013 году мы потеряли 22 человека, а 22 семьи лишились своих кормильцев. В Перми в ОАО «ПМЗ» групповой несчастный случай унес жизни 2-х человек. Авиакатастрофа в ОАО «НПК «Иркут» унесла жизни 9 человек. В ОАО «Измеритель» из-за падения наледи с крыши производственного корпуса, погибла женщина. Предприятие потеряло работника, пятилетний ребенок лишился матери. Законодательством предусмотрена выплата одного миллиона рублей семье погибшего на производстве работника. Но жизнь бесценна и никакие денежные выплаты не восполнят той потери, которую понесла семья, потерявшая своего близкого, родного человека.

Наверное, каждый человек не раз задумывался, а почему так происходит, почему у нас гибнут

бы работать, создавать семьи, растить и воспитывать детей?

Первая, и, наверное, основная причина — это контакт работника с вредными и опасными производственными факторами. Оборудование на наших предприятиях, далеко от современных автоматизированных высокотехнологичных комплексов, которые априори не допускают контакт работника с вредными и опасными производственными факторами. На зарубежных предприятиях человек давно находится вне зоны воздействия таких факторов, а производственными процессами управляет посредством компьютерных программ с безопасных терминалов. И на вопрос: «Сколько несчастных случаев произошло на предприятии?» отвечают, что на протяжении нескольких лет несчастных случаев нет...

Вторая, немаловажная причина, к которой мы относим большинство несчастных случаев, это «неудовлетворительная организация производства работ». По этой причине у нас в отрасли произошло более 30% несчастных случаев.

Третья причина — падения, половина из которых, при работе на



высоте, а остальные случаи падений это при ходьбе, передвижении по территории, цеху, отделу на поверхности одного уровня, в том числе вследствие ухудшения самочувствия. Конечно, нельзя не учитывать и наши климатические особенности — дорога покрытая льдом, своевременно не убранная наледь на крыше, падающие с крыш сосульки и т.д. Но этих несчастных случаев могло и не быть, если бы ответственные за содержание территории должным образом исполняли свои функции.

Не могу не сказать о нашей беде — все еще имеющем место пьянстве на работе. Как вы думаете, сколько у нас нарушителей трудового распорядка? Достаточно много, если учесть, что 19% несчастных случаев произошло в стадии алкогольного опьянения! Как пример случай с фрезеровщиком. Находясь в состоянии алкогольного

опьянения (3,8 промилле — тяжелая степень интоксикации) спускался по маршевой лестнице, упал и, получив черепно-мозговую травму, скончался. Другой случай — перемещая бутылку с азотной кислотой внутри склада, работник выронил ее, кислота выплеснулась из бутылки, в результате чего была получена травма. Установлено нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного опьянения (3,05 промилле).

Из года в год растет количество случаев естественной смерти. В 2013 году на предприятиях отрасли произошло 12 таких случаев, основной причиной которых, является естественная смерть. Один из таких случаев с помощью и при активном участии главного технического инспектора труда в респ. Башкортостан удалось переквалифицировать и связать с производством. По заключению судебно-медицинских ра-

ботник скончался на рабочем месте вследствие ишемической болезни сердца. Однако в ходе расследования было установлено, что у работника имелись противопоказания к выполняемой работе. А самое страшное, что количество часов сверхурочных работ за год составило более 570 часов. Это в 5 раз больше установленной нормы переработки. Норма переработки в соответствии со ст. 99 ТК РФ не более 120 часов. Комиссия пришла к выводу, что причиной, вызвавшей несчастный случай на производстве, стало нарушение ст. 212 ТК РФ в части допуска работника к выполнению своих трудовых обязанностей, имеющего противопоказания по профессии и ст. 99 ТК РФ в части привлечения работника к сверхурочным работам сверх времени, разрешенного трудовым законодательством. И, несмотря на то, что смерть работника наступила вследствие общего заболевания, данный случай был связан с производством и оформлен актом по форме Н-1. В данном случае только неравнодушная позиция главного технического инспектора и доказательства того, что умерший работник, как говорится «работал на износ» позволила доказать связь смерти работника с производством.

В перечне причин, по которым происходят несчастные случаи в отрасли, особое место занимает «человеческий фактор». Зачастую сами работники виновны в том, что с ними происходит на производстве. Нарушение норм, правил, инструкций по охране труда очень часто приводит к несчастным случаям. В этой связи актуальным вопросом становится обучение безопасным приемам в работе.

Общепризнано, что одно из важнейших средств профилактики и снижения травматизма — обучение. Если иметь в виду профилактику травматизма, то очевидно, что обучать необходимо, прежде всего, те категории работников, которые трудятся в условиях повышенной опасности. Обучать культуре безопасности труда, чтобы предотвратить несчастные случаи и не допустить гибели человека. □

*Н.Д. Горшкова,
главный технический
инспектор труда Профавиа*



Хочешь узаконить недвижимость? ПРОФСОЮЗНЫЙ ЮРИСТ ПОМОЖЕТ!

Одной из форм защиты интересов членов профсоюза является правозащитная работа. Помимо оказания правовой помощи работникам предприятий, касающейся трудовых отношений (проверка соблюдения трудового законодательства, положений коллективного договора) некоторые правовые инспектора труда оказывают консультативную и практическую помощь членам профсоюза по вопросам заключения сделок, разрешения гражданских споров.

Одним из актуальнейших вопросов среди наших заводчан является признание в суде права собственности на гараж, овощную яму, сарай, земельный участок, приобретенные какой-то период времени назад. Так, за последний год в первичную профсоюзную организацию ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» с просьбой оказать помощь в оформлении документов на признание права собственности обратилось десять человек. В том числе и те, кто не являлись членами профсоюза, но решили вступить в него, чтобы получить помощь юриста.

Суть проблемы состоит в следующем: любой гражданин имеет право обладать собственностью, данное право гарантировано Конституцией РФ, а также закреплено действующими Гражданским и Жилищным кодексами. Право собственности, если говорить простым языком — это закрепленное за гражданином право владения, пользования и распоряжения чем-либо (в нашем случае недвижимостью — гаражом, овощной ямой, сараем и земельным участком). Права на недвижимое имущество возникают с момента государственной регистрации, которая в нашем регионе осуществляется в управлении Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Удмуртской Республике. Однако чтобы пройти государственную регистрацию, необходимо иметь документы, подтверждающие право заявителя на недвижимость — так называемые правоустанавливающие документы. Это могут быть постановления органов местного самоуправления о предоставлении земельного участка, различные договоры в отношении недвижимого имущества, свидетельства о праве на наследство, а также вступившие в законную силу судебные акты.

В большинстве случаев ранее гражданами создавались гаражно-строительные кооперативы, списки членов кооператива утверждались главой самоуправления либо председателем исполкома горсовета. В дальнейшем многие кооперативы так и не прошли перерегистрацию в налоговом органе и были в связи с этим ликвидированы. Каких-либо документов, подтверждающих право собственности граждан на недвижимость, нет, хотя гражданин владеет имуществом уже много лет либо самостоятельно строил, создавал свой объект недвижимости.

Вот и получается, что судебные иски о признании права собственности — вынужденная мера, чаще всего связанная с отсутствием необходимых для государственной регистрации документов.

Для признания права собственности через суд необходимо составить исковое заявление, в котором необходимо по порядку изложить ситуацию и грамотно сформулировать позицию, а также четко высказать свои требования в просительной части иска.

К исковому заявлению необходимо приложить пакет документов, относящихся к делу. Нередко при обращении в бюро технической инвентаризации гражданам настойчиво предлагается оплатить подготовку документов, наличие которых в принципе не влияет на исход дела в суде, но их составление достаточно дорого обходится (к примеру, оформление технического плана всего гаражного кооператива стоит около 5 тысяч рублей), либо предлагается оплатить оформление документов в количестве нескольких экземпляров (к примеру — один технический паспорт для регистрационной палаты, второй — для суда, третий — для себя). Своевременная консультация юриста позволяет избежать ненужных затрат денег и времени на подготовку подобных «необходимых» документов.

В зависимости от обстоятельств, требование о признании права собственности может быть изложено в иске о признании права собственности на самовольную постройку, иске о признании права собственности в силу приобретательной давности.

При подаче иска в суд необходимо уплатить госпошлину. Величина госпошлины зависит от цены иска — то есть стоимости объекта недвижимости. Но суд также соглашается с позицией истцов о том, что иск о признании собственности является иском имущественного характера, не подлежащего оценке, и принимает к производству исковое заявление с госпошлиной, оплаченной в размере всего-то двухсот рублей.

Для представления интересов членов профсоюза в судебных заседаниях необходима доверенность. Нотариально заверенная доверенность также недешево обошлась бы. Гражданский процессуальный кодекс допускает заверение доверенности работодателем. Правовой инспектор труда и работник обращаются за заверением доверенности к директору по персоналу предприятия, который уполномочен на это отдельным приказом, и в дальнейшем в судебном заседании достаточно представить непосредственно доверенность, копию приказа о полномочиях лица, заверившего ее, а также заверенную отделом кадров копию трудовой книжки в подтверждение того, что истец является работником завода. Опять же — экономятся и время, и деньги.

Судебная практика показывает, что подобные дела решаются в пользу истца, т.е. владельца недвижимости. По окончании судебного процесса работники получают решение суда о признании за ними права собственности на объект недвижимости. По истечении установленного законом срока необходимо еще раз явиться в суд, чтобы поставить на решение суда печать и подпись судьи о том, что решение вступило в законную силу, и наконец-то обратиться в органы регистрации прав на недвижимость (территориальное отделение Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии) с заявлением на получение свидетельства о регистрации права, а также документами БТИ и решением суда.

Описанная выше процедура в принципе достаточно проста. Но! Люди опасаются судебных тяжб, не имеют возможности отлучаться с рабочего места для участия в судебных заседаниях, не знают о том, что не все услуги по подготовке документов стоило бы приобретать и оплачивать. Поэтому работники должны знать, что в данных вопросах лучшим консультантом и помощником являются специалисты профкома — однако, чтобы обращаться за подобными услугами, необходимо быть членом организации, которую они представляют, а именно — профсоюзной организации под названием Профавиа. □

Наталья Брызгалова,
правовой инспектор труда профсоюза, юрисконсульт первичной профсоюзной организации ОАО «СЭГЗ»



СОЦПАРТНЕРСТВО: ИЗ ГЛУБИН СОЦИАЛИЗМА

Социальное партнерство – неотъемлемая часть деятельности профсоюзной организации. Его эффективность можно оценивать, исходя из достигнутых результатов. Всем нам хочется, чтобы между работодателями и работниками были нормальные цивилизованные отношения. И это можно сделать только через коллективные договоры. На сегодня коллективные договоры заключены на всех предприятиях, входящих в Кировскую областную организацию Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности: ОАО «ЛЕПСЕ», ОАО ВМП «Авитек», ОАО «ВЭЛ-КОНТ».

Свои взаимоотношения стороны, подписавшие коллективный договор, строят на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие предприятий, повышение уровня жизни работников, их социальную и правовую защиту. Контроль за ходом выполнения коллективных договоров ведется постоянно. Итоги выполнения подводятся два раза в год (за полугодие на расширенных заседаниях профсоюзных комитетов, за год на конференциях трудовых коллективов).

При подготовке коллективных договоров на предприятиях в качестве ориентира и базы важное, если не основное, значение имеет отраслевое соглашение. Коллективные договора на наших предприятиях являются действующими на 2014 год. При заключении коллективных договоров на 2015 год и последующие годы, естественно, главным ориентиром будет Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014 – 2016 годы, заключенное на федеральном уровне социального партнерства и зарегистрированное 14.03.2014 года.

Важно отметить, что коллективные договора на наших предприятиях заключались с момента образования самих предприятий. Не было ни единого случая, чтобы по какой-то причине колдоговор не был заключен. Инициаторами начала переговоров являются профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций. Так, в ОАО «ЛЕПСЕ» обычно за 3 месяца до окончания срока действующего коллективного договора профсоюзным комитетом принимается постановление о начале переговоров по заключению нового. После чего создается и утверждается приказом генерального директора комиссия на паритетных началах



с представительством работодателя и профсоюзного комитета, которая определяет порядок и сроки разработки проекта нового коллективного договора и приглашений к нему. Эта комиссия является действующей на протяжении всего срока действия коллективного договора. Все предложения, поступившие в проект коллективного договора от подразделений, а также отдельных работников предприятия, рассматриваются и анализируются. После чего принимаются соответствующие решения о включении их в проект или отклонении (обязательно обосновывается причина). Должна отметить, что все разногласия, возникающие в ходе обсуждения проекта коллективного договора, решаются на заседаниях комиссии.

По итогам совместной работы в 2013 году можно отметить, что профсоюзная сторона и сторона работодателей наших предприятий в основном проводили скоординированную политику по защите социально-экономических прав и интересов трудящихся на основе принципов доверия и делового сотрудничества, целенаправленно работали по реализации обязательств коллективных договоров. Отрадно, что обязательства сторон по результатам хозяйственной деятельности выполнены. Предприятия по итогам года имеют положительные технико-экономические показатели, обеспечили рост объемов производства и заработной платы.

Несомненно, главным объектом договорного регулирования является заработная плата. Добиваться ее увеличения — основное мотивационное направление деятельности областной профсоюзной организации и первичек. Достигнутые успехи в этом направлении имеются в ОАО ВМП «Авитек» и ОАО «ЛЕПСЕ». Практически на этих предприятиях отсутствуют работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума по региону. Тарифная часть в структуре заработной платы в ОАО ВМП «Авитек» составляет 48,7%, в ОАО «ЛЕПСЕ» — 63%, в ОАО «ВЭЛКОНТ» — 50%. Хотя не все предприятия достигли уровня 60%, но работа в данном направлении продолжается. Индексация заработной платы предусмотрена в коллективных договорах ОАО ВМП «Авитек» и ОАО

«ВЭЛКОНТ» на основе официально устанавливаемого в регионе индекса роста потребительских цен на товары и услуги. В коллективном договоре ОАО «ЛЕПСЕ» этот пункт отсутствует, хотя индексация заработной платы производится два раза в год.

На предприятиях выдерживается коэффициент фондов (соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платы и 10% самой высокой) на уровне не более 6. На всех предприятиях в соответствии с коллективными договорами производятся компенсационные выплаты: доплаты и надбавки за работу во вредных и опасных условиях труда, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работе сверхурочной, в выходные и праздничные дни и т.д.

Применяются и иные поощрительные выплаты.

Так, в ОАО «ЛЕПСЕ» работникам, имеющим звание «Ветеран труда завода», достигшим пенсионного возраста и не имеющим дисциплинарных взысканий, при увольнении с завода по личному желанию производится единовременная выплата в размере:

- среднемесячного заработка при непрерывном стаже работы на заводе от 20 до 25 лет женщинам, от 25 до 35 лет мужчинам;

- двух средних месячных заработков при непрерывном стаже работы на заводе более 25 лет женщинам, более 35 лет мужчинам.

В ОАО ВМП «Авитек» работнику выплачивается единовременное вознаграждение при достижении 25-летнего стажа работы на предприятии в размере среднемесячной заработной платы по предприятию за предшествующий квартал.

В ОАО «ВЭЛКОНТ» работникам, проживающим за чертой города, оплачивается проезд к месту работы и обратно.

Система повышения квалификации и переподготовки работников предусмотрена на всех предприятиях. Большое внимание уделяется сохранению и закреплению на предприятиях молодежи. Этому способствует раздел в КД «Молодежь и молодежная политика».

Так, в ОАО «ЛЕПСЕ» молодым специалистам производятся выплаты и предоставляются льготы, предусмотренные Положением

«О закреплении кадров молодых специалистов».

Молодежь, работающая на предприятии, направляется на учебу в высшие профессиональные учебные заведения по вечерней и заочной формам обучения за счет прибыли акционерного общества. Молодым рабочим, окончившим профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы, прошедшим обучение на производстве и занятым на станочных работах устанавливаются пониженные нормы выработки на 40% в течение первых трех месяцев с начала их самостоятельной работы и на 20% в течение последующих трех месяцев.

В ОАО ВМП «Авитек» работникам остродефицитных профессий, передовикам производства и молодым специалистам выделяются ссуды на строительство жилья. Работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, выплачивается материальная помощь при уходе в ежегодный отпуск в зависимости от стажа работы в соответствии с Положением, которое является приложением к коллективному договору.

В ОАО «ВЭЛКОНТ» иногородним молодым специалистам производится оплата аренды жилья за первый год — 50%, за второй год — 25%.

Обязательства сторон по разделу «Охрана труда и здоровья работников» разработаны в соответствии с Отраслевым соглашением и выполняются. Так, затраты на охрану труда в 2013 году в ОАО «ЛЕПСЕ» составили 175 тыс. рублей, в ОАО ВМП «Авитек» — 42687 рублей, что значительно выше, чем в 2012 году. На всех предприятиях четко действует система контроля за охраной труда (трехступенчатый метод контроля), созданы совместные комитеты по охране труда из представителей администрации и профсоюза. В соответствии с колдоговорами все работники обеспечиваются спецодеждой и СИЗ, работающим во вредных и опасных условиях труда выдается молоко, производится доплата по условиям труда, предоставляются дополнительные отпуска. Активно работают уполномоченные по охране труда. В 2013 году все они прошли обучение по вопросам техники безопасности и охраны труда. В марте 2014 года проведены семинары-совещания





по теме «Специальная оценка условий труда» в ППО ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ» и ППО ОАО ВМП «Авитек». В работе семинара приняли участие члены профсоюзных комитетов, председатели цеховых профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда. Уполномоченным по охране труда, представителям от профсоюза в совместных комитетах по охране труда предоставляется свободное от основной работы время за сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

Заслуживает внимания раздел коллективного договора «Социальные гарантии и защита работников» в ОАО «ЛЕПСЕ».

Это предприятие — одно из немногих, на которых чтят и соблюдают традиции социального равенства и справедливости, заложенные еще в советские годы, когда оно было государственным. В условиях развития рыночных отношений появилось много частных предприятий, руководители которых не задумываются о принципах социальной справедливости и во главу угла ставят получение прибыли любым путем. ОАО «ЛЕПСЕ» — предприятие, которое реально на принципах социального партнерства для своих работников совместно с профсоюзным комитетом реализует целый комплекс мероприятий, направленных на создание благоприятных условий труда и отдыха. Администрация и профсоюзный комитет на протяжении многих лет успешно сотрудничают в решении вопросов в социальной сфере. Так, ежегодно в заводском санатории «Митино» поправляют свое здоровье более 400 работников, в летнее время организуются

заезды родителей с детьми. Организацией и направлением работников в санаторий занимается профсоюзный комитет совместно с цеховыми профсоюзными комитетами. На балансе предприятия находится детский оздоровительный лагерь «Родина», который ежегодно в течение трех смен принимает по 1500 детей. На период работы лагеря с профсоюзным комитетом заключается агентский договор, согласно которому профком не только реализует путевки работникам предприятия, но и продает другим организациям города Кирова и Кировской области. Профсоюзный комитет организует работу и осуществляет контроль за деятельностью детского лагеря на протяжении всей летней кампании. Причем, согласно коллективного договора, путевки в санаторий «Митино» и в детский оздоровительный лагерь «Родина» выдаются в первую очередь членам профсоюза. Также согласно коллективному договору предприятия выделяет средства на организацию диетического питания, а профсоюзный комитет распределяет и выдает талоны нуждающимся в диетпитании в соответствии с направлением врача.

В ОАО «ЛЕПСЕ» уделяется большое внимание бывшим работникам предприятия, ветеранам. 4320 пенсионеров объединены в ветеранскую профсоюзную организацию, которую возглавляет совет ветеранов. Ежегодно им выделяются средства из прибыли предприятия, из средств профбюджета на оказание материальной помощи, проведение культурно-массовых мероприятий, дотацию питания малоимущим одиноким ветеранам, риту-

альные услуги. Ежегодно 25 ветеранам войны и труда за счет средств предприятия проводится ремонт квартир.

В сфере организации досуга должно внимание администрация и профсоюзный комитет уделяют созданию благоприятных условий для развития физкультуры и спорта, художественной самодетельности. Пример тому — проведение на протяжении 12 лет дней здоровья руководящего состава и профсоюзного актива, заводской спартакиады по 11 видам спорта, соревнований по лыжам «Лепсенская снежинка», конкурсов «Мисс и Мистер завода «ЛЕПСЕ», «Берегиня», КВН и т.д. В 2012 году было разработано Положение «За здоровый образ жизни», по результатам которого подведены итоги за 2013 год, лучшие коллективы получили материальное вознаграждение.

Важно отметить также, что во все коллективные договоры предприятий включен раздел «Профсоюз и гарантии профсоюзной деятельности», которым предусмотрены льготы и гарантии для профсоюзных активистов, в том числе для членов выборных органов, не освобожденных от основной работы, порядок перечисления членских профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников.

Сегодня система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях авиастроительной отрасли Кировского региона четко налажена, и ее необходимо сохранить и продолжать. □

*Т.Б. Мальцева,
председатель Кировского
обкома профсоюза*



Через два года двигателестроительному предприятию в Рыбинске исполнится сто лет. Менялись название страны и система государственного устройства, несколько раз переименовывался город, новые имена получал и завод: от «Русского Рено», через невыразительный «почтовый ящик 20» к современному НПО «Сатурн». И все это время на предприятии активно действует профсоюз. Сменяли друг друга руководители предприятия и профсоюзной организации, но оставались неизменными принципы социального партнерства в интересах простых работников. Совместно создавались и получали развитие заводские традиции, в том числе и уважительных взаимоотношений работодателя с работниками и профсоюзным комитетом.

В современных условиях одним из основных результатов взаимодействия профсоюзной организации, как представителя работников, и администрации предприятия, становится система договоренностей и взаимных обязательств, формализованная в виде коллективного договора и соглашений. Именно содержание коллективного договора, охват всех аспектов социально-трудовых отношений и учет интересов работников отражает качество социального партнерства и эффективность работы профсоюзной организации на предприятии.

Коллективный договор — не только основной инструмент реализации защитной функции профсоюза, но и механизм участия работников в управлении предприятием. Поэтому работа постоянно действующей двух-

сторонней комиссии по внесению дополнений в коллективный договор предприятия начинается именно с рассмотрения предложений профсоюзного актива и работников.

Повышению качества коллективного договора во многом способствуют активная переговорная работа специалистов центрального комитета профсоюза с руководителями интегрированных структур, своевременное принятие генерального и отраслевого соглашений, а для учета специфики региона — активное привлечение положений соглашений Ярославской области и города Рыбинска.

Опыт работы первичной профсоюзной организации ОАО «НПО «Сатурн» по решению социально-трудовых и экономических вопросов работников показывает, что результат не всегда зависит только от устойчивого финансового состояния предприятия. Во многом он определяется четкой аргументацией и обоснованием выдвигаемых профсоюзной стороной предложений, стремлением социальных партнеров повысить эффективность производства и качество жизни работников.

Действующий коллективный договор позволяет эффективно влиять на политику предприятия в области заработной платы, охраны и нормирования труда, социальных льгот и гарантий.

Одним из самых сложных является вопрос оплаты труда. В коллективном договоре ОАО «НПО «Сатурн» минимальная заработная плата установлена с превышением прожиточного минимума трудоспособного населения в



А.Н.Соловьев,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «НПО «Сатурн»

регионе, один раз в год заработная плата всех работников повышается на величину не менее официально установленного в регионе индекса потребительских цен. Закреплены размеры средней заработной платы и доплат:

- за работу в вечернее (20% тарифа/оклада) и ночное (40% тарифа/оклада) время занятым в многосменном режиме, с уточнением понятий вечерней и ночной смен;
- за работу в ночное время (30% тарифа/оклада), работающим в одну смену;
- за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни;
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда и др.





Установлены дополнительные доплаты за ученые звания и знание иностранных языков.

В структуре заработной платы принципиальное значение имеет доля постоянных выплат, на предприятии она составляет 60% и полностью соответствует требованиям отраслевого соглашения.

Серьезное внимание уделяется и вопросам безопасности и комфорта рабочих мест. При активном контроле профсоюзного актива проведена аттестация условий труда более 92% рабочих мест, в том числе уже в первом квартале 2014 года внедрена процедура специальной оценки условий труда на рабочих местах. Профсоюзный комитет принимает участие в формировании плана улучшения условий труда.

В 2013 году затраты на охрану труда и промышленную безопасность составили 72,7 млн. руб. в том числе:

- реализация мероприятий по обеспечению безопасности труда — 30,3 млн. руб.;
- реконструкция, ремонт административно-бытовых и санитарно-бытовых помещений — 6,9 млн. руб.;
- аттестация рабочих мест, содержание здравпунктов и приобретение медикаментов — 5,6 млн. руб.;
- обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, витаминными кислотами и минеральной водой — 3,7 млн. руб.;
- приобретение сертифицированных СИЗ — 13,6 млн. руб.;
- стирка, ремонт, обработка спецодежды, приобретение моющих средств — 4,4 млн. руб.

Затраты на обучение персонала по охране труда превысили 79 млн. руб.

Общие затраты ОАО «НПО «Сатурн» по обязательствам социального характера, предусмотренных бюджетом 2013 года, составили 366 329 тыс. руб. (145% к 2012 году). В том числе по коллективному договору — 167 587 тыс. руб. (135,5% к 2012 году).

Следует отметить активную и эффективную работу профсоюзного комитета и администрации предприятия с ФСС. В 2013 году удалось привлечь на завод более 8 млн. рублей на улучшение качества медицинских осмотров и санаторно-курортное лечение работников.

Существенно расширены и гарантии деятельности профсоюза:

- по заявкам на безвозмездной основе выделяется автотранспорт;
- профсоюзному комитету предоставлены 7 кабинетов, оснащенных телефонной связью, копировально-множительной техникой и компьютерами;
- выделено серверное пространство и создана страничка на корпоративном портале для активизации информационного взаимодействия с профактивом, работниками и администрацией предприятия;
- рабочие места всех председателей цеховых организаций профсоюза оснащены персональными компьютерами с доступом к корпоративной сети и электронной почте предприятия для оперативного обмена информацией;
- членам профсоюзных органов и комиссий гарантировано пре-

доставление времени с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей.

Так же, относительно трудового законодательства, расширен перечень и объем социальных льгот и гарантий для работников:

- единовременная материальная помощь к отпуску одного из родителей, имеющего трех и более несовершеннолетних детей, в размере 1500 рублей на каждого ребенка;
- при рождении ребенка предоставлять отцу один оплачиваемый день при выписке жены из роддома;
- предоставлять выходной день с сохранением заработной платы в первый учебный день родителям, у которых дети идут в первый класс. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза для подготовки первоклашек к школе;
- материальная помощь одному из родителей (усыновителей) при рождении (усыновлении) ребенка в размере 10000 рублей;
- материальная помощь при увольнении работника на пенсию в зависимости от стажа работы на предприятии;
- дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней одному из родителей, имеющих трех и более несовершеннолетних детей;
- ежегодная материальная помощь в размере 8000 рублей на одного ребенка одному из родителей, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- ежегодная материальная помощь малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несо-

вершеннолетних детей, в размере 8000 рублей на семью;

- единовременная выплата молодому работнику после окончания учебного учреждения, впервые поступившему на работу на предприятие в размере 10000 рублей;

- единовременная выплата работникам, вернувшимся на предприятие после увольнения из вооруженных сил в размере 10000 рублей;

- ежемесячные доплаты молодым рабочим без квалификации в течении трех лет с месяца, следующего за датой присвоения квалификационного разряда по приобретенной профессии;

- частичная оплата стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям работников предприятия (2,2 млн. руб. затраты в 2013 году);

- компенсация половины стоимости детских новогодних подарков (1,3 млн.руб. затраты в 2013 году) — для детей членов профсоюза вторую половину стоимости подарков компенсирует профсоюзный комитет;

- материальная помощь работникам предприятия, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях;

- предоставление жилья работникам, в соответствии с действующими положениями (поручительство в банке-партнере и компенсация половины процентов по ипотечному кредиту; ежемесячная компенсация части стоимости найма жилья для иногородних специалистов; строительство коттедж-

ного поселка «Спас» для работников);

- бесплатная доставка работников к месту жительства после окончания вечерней смены;

- дополнительный оплачиваемый отпуск в размере до двух дней работникам, занятым на работах в две и три смены.

Председатели первичной профсоюзной организации и цеховых организаций профсоюза в обязательном порядке включаются в состав комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, по социальной политике, а так же участвуют в оперативных совещаниях руководителей.

На предприятии активно действуют комиссии профсоюзного комитета по:

- социально-бытовым вопросам,

- труду и заработной плате,

- охране труда, промышленной безопасности, улучшению условий труда и проведению санитарно-оздоровительных мероприятий (под председательством главного технического инспектора профсоюза Шургина В.В.),

- культурно-массовой и спортивно-организационной работе,

- работе с молодежью,

- контролю работы предприятий питания,

- научно-техническому творчеству.

В целях сохранения и развития потенциала предприятия администрация и профсоюзный комитет разрабатывают и реализуют комплексную программу по работе с молодежью, включающую

все направления — от профориентационной работы в школах и вузах города до повышения личной эффективности на курсах и семинарах молодежного лагеря «Пример». Более двадцати массовых мероприятий совета молодежи проводится ежегодно при поддержке администрации предприятия и профсоюзного комитета, самые популярные из них — турнир по Русской лапте и интеллектуально-творческий экстрим — известны далеко за пределами города и области. Проводимые два раза в год слеты молодежи ОАО «НПО «Сатурн» приближаются к масштабу корпорации благодаря участию команд предприятий из Перми, Самары и Комсомольска-на-Амуре. Регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства, причем не только для рабочих специальностей, но и для мастеров, технологов, а также инженеров-конструкторов — по работе в редакторе «Unigraphics NX». Значительно повышают мотивацию молодых специалистов к работе над своими навыками и знаниями конкурсы «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой инженер-технолог». Как результат, молодежная политика ОАО «НПО «Сатурн» второй год подряд признана лучшей в регионе.

Для любого промышленного предприятия вопрос обеспечения высококвалифицированными работниками всегда был очень сложным. Свой вклад в усугубление проблемы внес и развал системы среднего профессионального образования



в последние десятилетия. Для нас вопрос значительно усложнила и ситуация на рынке труда региона. Официально регистрируемый уровень безработицы в Ярославской области уже давно не превышает двух процентов, а в Рыбинске — полутора процентов.

Для кардинального решения вопроса ОАО «НПО «Сатурн» одним из первых в отрасли вложило средства в развитие современной системы качественного обучения и переподготовки кадров, ориентированной на потребности и особенности предприятия. Был построен и оснащен самым современным оборудованием учебный центр, реализующий систему дуального образования, когда ученики большую часть времени на практике осваивают именно то оборудование и производственные процессы, на которых им предстоит трудиться в будущем. Сформированы и активно действуют программы повышения квалификации для всех основных профессий и специальностей. В 2013 году обучение прошли 6665 работников предприятия, затраты на подготовку кадров составили 18 млн. 664 тыс. рублей.

Крепнут и развиваются связи завода с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, учебные програм-

мы которых адаптируются под нужды предприятия и современные производственные процессы. ОАО «НПО «Сатурн» участвует в обновлении станочного парка и материальной базы учебных заведений. Преподаватели из числа руководителей и инженерно-технических работников предприятия наиболее эффективно передают студентам самые новые и актуальные знания, а наставники из числа мастеров и рабочих высших разрядов помогают закрепить эти знания и сформировать навыки их применения. В 2013 году производственную практику прошли 479 студентов, на работу принято 117 выпускников ВУЗов, колледжей и СПТУ.

Вполне закономерным результатом образовательной деятельности предприятия стало включение ОАО «НПО «Сатурн» в программу Агентства стратегических инициатив по апробации системы дуального образования, которая будет проводиться в пяти «пилотных» регионах России.

В рамках одной статьи, даже очень объемной, практически невозможно подробно осветить весь спектр вопросов участия профсоюзной организации в решении социально-бытовых вопросов работников. Позволю себе не раскрывать особенности

таких традиционных, хотя и не основных для профсоюза, направлений, как культурно-массовая и спортивно-организационная работа. Эти направления давно и успешно освоены практически всеми профсоюзными организациями. Естественно, они реализуются и у нас, хотя и требуют значительных ресурсов, как временных, так и финансовых. В ОАО «НПО «Сатурн» данные затраты на паритетных началах распределены между профсоюзным комитетом и предприятием, что повышает качество, объем и эффективность мероприятий.

В современных условиях профсоюзы должны не только использовать все права и возможности, предоставленные законодательством и традициями социального партнерства, но и создавать новые. Необходимо более активно, глубоко и ответственно подходить к анализу изменений, постоянно происходящих в экономике и правовом поле страны, для повышения качества жизни работников наших предприятий.

Человек труда должен быть полностью уверен в завтрашнем дне, в безопасности своего рабочего места, в адекватных представительства и защите его трудовых прав и интересов, и в том, что вложенный труд будет по достоинству оценен и оплачен. □



БЕЗ НАДЕЖНЫХ ПОМОЩНИКОВ

НЕ ОБОЙТИСЬ...

Труд должен быть безопасным. Это аксиома, и вряд ли кто-либо из числа руководителей или исполнителей будет ее оспаривать. Действительно, почему бы не создать на каждом рабочем месте необходимые условия для безопасного труда? Тем более этого от нас требуют многочисленные инструкции, стандарты и т.д. Но, в первую очередь, это забота о своих сотрудниках.

Чтобы труд был безопасным необходимо вести плодотворную работу по созданию эффективной системы контроля над соблюдением требований безопасности. Самое главное, чтобы эта работа не сводилась только к участию в проведении трехступенчатого метода контроля за состоянием охраны труда. Она должна быть системной, планомерной и заинтересовать и исполнителей, и руководителей. Примерно вот так рассуждали руководство и профсоюзный комитет ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова», когда впервые разработали специальное Положение об уполномоченных по охране труда в обществе, направленное для поддержания на участках цехов и отделов здоровых и безопасных условий труда, соответствующих тре-

бованиям норм и правил по охране труда.

В этом документе подробно были расписаны обязанности общественных уполномоченных по охране труда (как они должны организовать работу, как вести себя при выявлении недостатков, сколько нужно проводить проверок, как их нужно оформлять и т.д. и т.п.) Самое главное, в Положении впервые были определены условия премирования общественных уполномоченных по охране труда, при выполнении которых им выплачивалась премия в размере 10% от тарифных ставок и окладов.

С тех пор прошло уже десять лет, а Положение действует по сей день и является неплохим материальным стимулом для активно работающих уполномоченных по охране труда. Ведь сумма выплат дополнительно к окладу или тарифным ставкам составляет от 1 до 2,5 тысячи рублей ежемесячно.

Сложно сказать, повлияло это на состояние охраны труда в коллективах или нет, но факты говорят сами за себя: в цехах, где общественные уполномоченные ведут целенаправленную работу, случаи нарушения правил техни-



Л. Прорехин,
технический инспектор труда
профсоюза в Республике
Татарстан

ки безопасности сократились в разы. Не зря же людей, всерьез занимающихся охраной труда на общественных началах, по праву называют надежными помощниками администрации и профсоюзного комитета. Они постоянно находятся в рабочем коллективе, и от их зоркого взгляда не ускользает ни один факт нарушения правил техники безопасности; именно они, как никто другой, хорошо знают узкие места производства, принимают активное участие в работе комиссии по охране труда, участвуют в проведении трехступенчатого метода контроля в своем подразделении и в других мероприятиях. Обо всех выявленных нарушениях, которые могут привести к случаям травматизма, общественные уполномоченные, как



Образцы СИЗ, предоставленные для семинара фирмами ООО «Техноавиа-Казань» и «ЗМ Россия»





На занятии по оказанию первой медицинской помощи

правило, информируют непосредственно своего руководителя, и он тотчас же принимает решение об их устранении. Если же в течение месяца в цехе не было случаев травматизма и не наблюдался рост профзаболеваний, общественные помощники получают положенное денежное вознаграждение за выполненную работу.

Избираются цеховые общественные уполномоченные на общих собраниях коллективов цехов и отделов. Затем в учебно-исследовательском центре профсоюзов РТ проходят обучение по специально составленной

программе и далее — аттестацию. Только после этого им выдается удостоверение установленного образца, и «новоиспеченные» помощники приступают к своим обязанностям по охране труда. Для активизации их деятельности и выявления лучших (у кого организована действенная работа по контролю за условиями и охраной труда на рабочих местах) регулярно проводятся смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». В этом году такой смотр будет посвящен 80-летию Российского профсоюза за трудящихся авиационной

промышленности. К примеру, по итогам прошлого года из 53 общественных уполномоченных по охране труда лучшими были признаны Н.Судеркина, Ф. Габдрахманов, В. Гольштейн, Л.Кириллова и др. Все они трудятся в разных трудовых коллективах и добросовестно относятся к своим обязанностям.

Положительно оценивая деятельность вышеназванных уполномоченных, хотелось бы отметить и пассивное отношение к выполнению своих обязанностей отдельных цеховых общественников. А ведь именно в тех коллективах, где уполномоченные ослабили контроль или вообще самоустранились от дела, происходит большинство случаев травматизма. Значит, самое время руководителям и цеховым комитетам активизировать деятельность доверенных лиц по охране труда в своих коллективах.

Разумеется, мы не останавливаемся на достигнутом. Прикладываем максимум усилий для того, чтобы еще более оживить деятельность цеховых общественных уполномоченных по труду. Ведь только тогда мы добьемся поставленных целей. А они у нас общие: заботиться о здоровье своих работников не допускать случаев производственного травматизма. □

Фото автора



Лучшие уполномоченные по охране труда ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»

ЧЕРЕЗ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ — К ЗДОРОВЬЮ

Начать свою статью я хочу с преамбулы раздела «Охрана труда и здоровья. Социальное страхование» коллективного договора ОАО «СЭГЗ», в которой сказано: «Стороны коллективного договора договорились считать основным направлением деятельности в области охраны труда обеспечение приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Общества». И деятельность в этом направлении действительно очень обширна и многогранна.

Экономическая стабильность предприятия и работа руководства по утвержденному плану развития предприятия в 2010–2015г.г. предполагает как увеличение производительности труда, так и увеличение численности работников, что немаловажно для нашего моногорода. Это в свою очередь ведет к увеличению численности работников, для которых должны организовываться периодические медицинские осмотры (обследования). Организация проведения медосмотров как при поступлении на работу, так и периодических в нашем городе очень проблематична. Медицинские учреждения, недоукомплектованы специалистами по направлениям, проблема нехватки медицинского персонала в нашем городе стоит очень остро. В Сарапуле есть лишь одно медицинское учреждение, отвечающее всем требованиям для проведения медицинских осмотров, оговоренных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №302н от 12 апреля 2011 года, с которым наше предприятие заключает договор. Результаты полученных заключительных актов проведенных в 2012 и 2013 годы медицинских осмотров говорят следующее (см. таблицу).

Лиц с подозрением на профессиональное заболевание не выявлено.

По выданным медицинским учреждениям рекомендациям составлен план лечебно-профилактических мероприятий, который

является приложением к коллективному договору и обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. Также по итогам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда составлен план мероприятий по улучшению условий труда.

В увязке с вышеуказанными планами на нашем предприятии ведется масштабная реконструкция зданий и сооружений, направленная на улучшение условий труда, в том числе: улучшение микроклимата, доведение норм освещенности до оптимальных (включая пульсацию), установление современных систем вентиляции и кондиционирования воздуха, нового оборудования с соблюдением всех санитарных норм, ремонт санитарно-бытовых помещений, обеспечение питьевого режима с дополнительной фильтрацией воды. В каждом подразделении есть комнаты приема пищи, оборудованные всем необходимым (холодильники, СВЧ печи, электрические плиты, телевизоры, музыкальные центры). Ежегодно принимается «Соглашение по улучшению условий труда», сумма затрат по которому неуклонно растет.

Помимо производственных затрат на сохранение жизни и здо-



А.Н. Козлов,
технический инспектор труда
профсоюза

ровья работников в коллективном договоре, который в 2012 году был признан лучшим в Удмуртии, есть пункты социальной направленности, касающиеся заботы о здоровье трудящихся. Работникам, занятым на вредных и (или) опасных работах и работах с вредными и (или) опасными производственными факторами выдаются полисы добровольного медицинского страхования. В прошлом году по инициативе профсоюзного комитета при поддержке социальной

Результаты полученных заключительных актов

	2012 г.	2013 г.
Количество работников подлежащих периодическому осмотру (чел.)	1231	1885
в том числе женщин (чел.)	563	861

Результаты медосмотров

	2012 г.	2013 г.
1 группа (относительно здоровые)	15,4%	15%
2 группа (предрасположенные к хроническим заболеваниям)	23%	33%
3 группа (работники с хроническими заболеваниями)	56,6%	46%
4 группа (работники, нуждающиеся в стационарном лечении)	5,4%	6%





службы предприятия на базе комбината питания было организовано диетическое питание для работников, которым по медицинским показаниям это рекомендовано, с частичной оплатой работниками стоимости питания.

Комиссией профсоюзного комитета по контролю за общественным питанием и качеством оздоровления организован системный контроль за качеством питания. 2–3 раза в неделю члены комиссии участвуют в бракераже готовых блюд.

Одним из структурных подразделений нашего предприятия является санаторий-профилакторий «Озон», где осуществляется квалифицированная медицинская диагностика и лечение выявленных заболеваний. Оплата путевки для работников предприятия состав-

ляет 10% от стоимости. В свою очередь профком разработал Положение о дополнительной компенсации путевок в «Озон», так как и 10% в денежном выражении для некоторых работников являются достаточно обременительными расходами. Размер компенсации зависит от общего стажа профчленства и продолжительности путевки (курсовки). Данное Положение периодически пересматривается и размер компенсации увеличивается.

Дополнительно к этому с 2008 года профком занимается удешевлением стоимости санаторно-курортных путевок в профсоюзные здравницы. Так, в санаториях Удмуртии «Варзи-Ятчи» и «Металлург» удешевление составляет до 35% (15% скидка по решению Федерации профсою-

зов Удмуртской Республики плюс денежная компенсация из средств ЦК Профавиа и профсоюзной организации ОАО «СЭГЗ»). В таком же размере удешевляются путевки на курорт «Усть-Качка» Пермского края, с которым профком заключил договор. Помимо этого каждый член профсоюза и члены его семьи в соответствии с коллективным договором могут воспользоваться 20% скидкой и в другие профсоюзные здравницы России (Алтайский край, район Кавказских минеральных вод, Черноморское побережье и др.). Для этого им нужно придти в профком и выбрать с помощью каталога и интернета тот санаторий, который подходит для их оздоровления.

В дополнение хотелось бы сказать, что 2014 год министерством труда УР благодаря инициативе ОАО «СЭГЗ» объявлен «Годом слуха». В этом проекте примут участие крупные предприятия республики, в том числе и наш завод. Данный проект организован совместно с компаниями «Техноавиа» и «ЗМ». В его рамках в тех подразделениях предприятия, где по результатам аттестации рабочих мест выявлен повышенный уровень шума, проходят лекции и практические занятия об эффективности и правильности применения средств защиты органов слуха. □



АГИТБРИГАДА РАЗРУШАЕТ СТЕРЕОТИПЫ

В Асбесте состоялся VII областной конкурс агитбригад «Профсоюзы – за достойный труд!». На творческое состязание свои команды выставили 12 предприятий Свердловской области. Молодежная профсоюзная агитбригада завода имени Калинина за яркую, неординарную постановку, прекрасное музыкальное и хореографическое сопровождение была отмечена Дипломом лауреата конкурса в номинации «Лучший профсоюзный агитатор».

Федерация профсоюзов Свердловской области семь лет назад выступила инициатором возрождения движения профсоюзных агитбригад в России. А областной конкурс стал первым этапом Всероссийского творческого соревнования. Завод имени Калинина принимает участие в конкурсе второй раз. В прошлом году калининцы вышли в финал. В этот раз, несмотря на серьезную подготовку, заводчане не прошли отборочный тур.

— Просто мы снова решили переступить строгие рамки жанра традиционной агитки, — комментирует итоги выступления идейный вдохновитель и автор сценария агитбригады ОАО «МЗиК» инженер-конструктор отдела 33

Евгений Пасхин. — На мой взгляд, речитатив в стиле Владимира Маяковского уже не соответствует современным реалиям. Поэтому мы поставили мини-спектакль о преимуществах, которые дает рабочему профсоюз. В этот раз мы особенно тщательно подготовили реквизит, у нас были просто потрясающие костюмы. С нашим Мефистофелем, которого сыграл Антон Силин, заместитель начальника отдела 91, сфотографировались практически все участники конкурса! Мария Пинягина, инженер-технолог цеха 71, поставила замечательный финальный танец. Дружный смех и аплодисменты зала были для нас лучшей наградой. Надеюсь, что в следующий раз к нам, разрушителям

стереотипов, присоединятся другие конкурсанты и «привезут» уже более интересные номера. Особое впечатление на меня произвела дружеская атмосфера, царившая на конкурсе. Зрители одинаково горячо поддерживали и своих артистов, и соперников. А пока судьи подсчитывали голоса и присуждали призовые места, самодеятельные артисты устроили импровизированный концерт, в котором смог выступить каждый желающий. В общем, хоть мы и не стали финалистами, но привезли с конкурса мощный заряд позитива. □

*М.С. Никитина,
председатель первичной профсоюзной организации ОАО «МЗиК»*



ТОТОШКА,

ПРОФСОЮЗ

И АВИОШКА

«Мы — команда! Мы — команда!» Эти слова слышны были даже за пределами территории санатория «Лесная дача», где, несмотря на пронизывающий северный ветер, молодые активисты Пермской территориальной организации профсоюза в конце апреля собрались на традиционный семинар — мероприятие, безусловно, играющее большую роль в развитии молодежного профсоюзного движения. Здесь ребята с самого начала погружаются в атмосферу, когда необходимо работать в команде, быть вместе и ощущать поддержку коллег.

Сначала, разбившись на четыре группы, участники прошли различные этапы тренинга на командообразование. Тренерами выступили профсоюзные активисты «Пермских моторов» — Эмир-Вели Стелла, Потягайло Оксана, Новиков Виталий и Пилипенко Павел. Холод, опустившийся на Пермскую землю в эти выходные, не остановил участников, а наоборот, добавил некоторую долю экстрима.

Уже сплотившаяся команда лидеров, немного согрившись, продолжила общение на семинар-

ских занятиях, где участники познакомились с историей профсоюза, структурой, основами мотивации профсоюзного членства. Обсудили особенности работы с молодежью в профсоюзных организациях отрасли. Проявить свою фантазию и креативность участники смогли в блоке по информационной работе. Здесь, помимо знакомства с основами информдеятельности, им предложили принять участие в «раскрутке» талисмана нашего профсоюза — Авиошки. По результатам этого блока аппаратам профкомов есть что обсудить, особенно в преддверии больших мероприятий, посвященных юбилею профсоюза.

Вечерние мероприятия начались с конкурса агитбригад «Профсоюзы — за достойный труд!», посвященного 80-летию Профавиа. В рамках территориального Совета Роспрофавиа конкурс проводился впервые. Здесь болельщики и члены жюри отметили сплоченность команды ППО «СТАР-ИНКАР», умение импровизировать участников из профорганизации ОАО «Авиадвигатель» и неординарный подход к агитации вступления в

профсоюз молодежи «Пермских моторов», за что последние и получили звание победителя. Представленная ими инсценировка похода по дороге из желтого кирпичика девочки Элли со своими друзьями не оставил никого равнодушным. С профсоюзом можно решить многие проблемы, и Тотошка, кроме профсоюзного билета, получил заслуженный приз для своей команды.

Игра «Дебаты», продолжившая цикл семинарских мероприятий, традиционно вызывает бурные эмоции. Неожиданные вопросы — и соответственно неоднозначные, провоцирующие на обсуждение ответы; как следствие, выявление взглядов молодежи на отдельные направления работы профсоюза — во всем этом особая ценность таких мероприятий. Не обошлось и без домашнего задания. Перед тем, как уйти отдыхать после напряженного дня, ребята получили задание по организации профсоюзной акции, которую участники представили утром следующего дня.

Быстро пролетело время, и семинар подошел к концу. Впереди — обсуждение поступивших





блоки семинара проводят не приглашенные специалисты, а сами молодежные лидеры и работники профсоюзных органов, дает участникам возможность увидеть перспективы такой деятельности, понимание того, как и где можно проявить себя, увидеть новые горизонты работы не только на производстве, но и в общественной жизни предприятий, находясь рядом со своими коллегами. И в этом профсоюз может дать им широкую дорогу. □

*У.В. Крапивина,
ведущий специалист Пермского
Совета Роспрофавиа*



идей, рассмотрение возможности их реализации. Одна из самых главных задач таких мероприятий — привлечение к профсоюзной деятельности молодых работников предприятий. Даже то, что все



ЦЕЛЬ СЛЕТА – УЧИТЬ БЫТЬ ВМЕСТЕ

Вапреле на базе санаторного Воздоровительного лагеря круглогодичного действия «Чкаловец» состоялся 5-й корпоративный слет молодежи филиала ОАО «Компания «Сухой» Новосибирского авиационного завода им. В.П. Чкалова. Участие в слете принимали 11 команд, в том числе десять представляли работники НАЗ, а одиннадцатой была сборная команда студентов Но-

сибирского государственного технического университета.

В день приезда участники продемонстрировали свои творческие способности, представив домашнее задание темой которого было «День рождения». Их оценивало компетентное жюри, в состав которого были приглашены руководители завода, участники КВН Сибири, а также представитель комитета по делам молоде-

жи мэрии города Новосибирска Маргарита Рерих.

Вечером для участников были проведены соревнования по ночному ориентированию на местности, для их организации были приглашены представители Федерации спортивного ориентирования Новосибирской области. Участникам выдали карты с обозначением мест расположения «маячков», как на территории ла-



геря, так и вокруг нее. Ночное состязание всем очень понравилось, было много позитива, а организаторы смогли оценить, какие команды более сплоченные, а каким еще предстоит ощутить себя дружным коллективом.

Второй день слета начался с олимпийской зарядки, которую провела волонтер Сочинской олимпиады Юлия Дудина, а после завтрака участники слета отправились в «Интеллектуальное казино». Семен Радыгин – президент интеллектуального клуба – подготовил и провел для них игру, в ходе которой многим пришлось вспомнить все свои знания в литературе, истории и так далее. В ка-



честве разминки для них были подготовлены устные вопросы с разного рода загадками. Во втором этапе участникам предстояло письменно ответить на вопросы, при этом, как отметил организатор игры, им требовалось выйти за рамки логики. Третьим этапом было также письменное задание — теперь участникам предстояло поиграть «в города», угадать по картинке название произведения, разгадать ребусы. На выполнение этих и других не менее интересных заданий ребятам давалось ровно по три минуты. По плану организаторов сразу же после «Интеллектуального казино» были организованы «Веселые старты», в этом году они проводились впервые и очень понравились как участникам, так и судьям.



Затем состоялась спортивно-креативная эстафета «Веревочный курс», которая с каждым годом усложняется, но, несмотря на это, участники прекрасно справляются с заданиями, проявляя командный дух и сплоченность. В нынешнем году эстафета состояла из 15 этапов, которые включали в себя «Активити», когда командам предстояло объяснить слова в течение определенного времени с помощью жестов, «Переправа», «Водяная башня», «Лабиринт», «Гусеница» и другие, не менее сложные и интересные задания.

А вечером состоялся творческий конкурс «Импровизация»: каждой команде была задана в качестве основной темы та или иная сказка, даны определенные фразы, обязательные для использования, необходимым условием было отражение в театрализованном выступлении темы 80-летия Профавиа. На подготовку выступления у участников было всего около трех часов, но все они прекрасно справились с заданием, поздравив Профсоюз с юбилеем, отразив в своих выступлениях его работу, отметив, что быть членом профсоюза — это гарантировать себе лучшее будущее и помощь в сложных жизненных ситуациях.



На третий день проходило награждение участников слета.

По итогам двух дней первое место завоевала команда «На грани», второе место — у «Крылатых борщей», третье — у «Будулаять».

Команды, занявшие призовые места в номинациях «Домашнее задание», «Ночное ориентирование», «Интеллектуальная игра», «Веселье старты», «Веревочный курс» и «Импровизация», также были отмечены дипломами.

Каждому участнику была вручена антистрессовая подушка с эмблемами молодежного слета, Профавиа и филиала «Компании «Сухой».

А команды, занявшие призовые места, были отмечены еще и ценными подарками и медалями.

Финансирование данного мероприятия осуществлялось за счет администрации НАЗ, профсоюз-





ного комитета, часть денег была выделена Новосибирским территориальным комитетом Профавиа. Средства для приобретения подарков участникам и победителям, а также спортивного инвентаря, необходимого для организации этапов, выделил профсоюзный комитет ОАО НАЗ им. В.П. Чкалова.

Организаторы слета считают, что такие мероприятия очень важны, они преследуют следую-

щие цели: повышают мотивацию профсоюзного членства, способствуют удержанию молодежи на рабочих местах, укреплению деловых и дружеских отношений между сотрудниками предприятий, обучение молодых сотрудников предприятия навыкам работы в команде, формированию среди молодежи сплоченных команд, способных решать поставленные задачи, пропаганде здо-

рового образа жизни и привлечению молодежи предприятия к регулярным занятиям физической культурой и спортом, привлечению молодежи, живущей в общежитиях, к участию в слете с целью приобщения к организованному культурному отдыху. □

*О.В. Токарь,
специалист по информационной
работе ППО ОАО НАЗ
им. В.П. Чкалова*



СТИХИ, НАПОЛНЕННЫЕ СМЫСЛОМ

В Уфе, в Доме профсоюзов прошел III Фестиваль авторской песни памяти А.И. Мельникова. В этом году фестиваль расширил свои рамки, получив статус открытого, поскольку ему стали тесны границы Республики Башкортостан, и он привлек под свое крыло исполнителей из Москвы, Екатеринбурга, Перми, Сарпула.

В празднично украшенном зале в этот вечер собрались все те, кто любит и помнит Александра Ивановича: его семья, друзья, коллеги, председатели отраслевых профсоюзов и генеральные директора, представители руководства предприятий авиапрома.

Задал верный тон вечеру постоянный участник фестиваля, токарь ОАО «УАПО» Даниил Петров, исполнивший авторскую песню «Посвящение Александру Ивановичу», а подхватил мысли, прозвучавшие в глубоких строках исполнителя, председатель республиканской организации профсоюза Роман Калякулин, который нашел самые теплые слова, точно характеризующие Александра Ивановича:

— Это человек, который горел как огонь, как факел, и каждому он отдавал частичку себя. Он умел слушать людей, помогал решать их проблемы и требовал такого же внимательного отношения к нуждам трудящихся от своих подчиненных.

Почетный гость фестиваля — председатель ЦК Профавиа Николай Соловьев — также был очень эмоционален:

— Я сделал все возможное, чтобы приехать на этот фестиваль, чтобы окунуться в атмосферу памяти Александра Ивановича, которым мы все очень дорожили. Мы вместе с ним шагали по жизни, и наши отношения были больше, чем профессиональными. Это был порядочнейший, честный во всем человек, принципиальный, требовательный, — и прежде всего, к самому себе. Он выделялся из всех особым, бережным отношением к окружающим его людям.

Председатель ФП РБ Амирхан Самирханов, в свою очередь, поблагодарил работников аппарата профсоюза за бережное сохранение памяти об А. Мельникове.

Но речи отзвучали — наступил самый волнующий для участников момент: конкурс, который проходил в четырех номинациях:





«автор-исполнитель», «исполнитель», «дуэт», «ансамбль». Участников фестиваля, съехавшихся из самых разных уголков страны, объединяла отрасль авиапрома и... дрожь в руках и коленках, которую, как ни старались, они не могли скрыть. Но честно признаваясь в этом со сцены, артисты-любители собирали волю в кулак и поражали своими талантами: самобытными и глубокими текстами, красивыми и яркими мелодиями, сильными голосами.

Автор-исполнитель Диана Вайцевич с машиностроительного завода им. М. Калинина (Екатеринбург) запомнилась зрителям своей песней «Вечера фантазий». Сильный голос и трепет-

ные, искренние строки покорили зал и вызвали шквал аплодисментов. Группа «Стан» с Пермского моторного завода завела слушателей своим четким ритмом, а Андрей Свирко, представлявший Сарапульский электрогенераторный завод, запомнился своим призывом: «Давайте хоть раз в год встречаться вместе!» Дуэт «Пульс» (ОАО «Московский вертолетный завод имени М.Л. Миля») исполнили песню «Чистый лист». Их отличали четкая, слаженная игра, хорошее владение инструментами, грамотный расклад мелодии на голоса плюс наполненные смыслом стихи (что редко услышишь на современной эстраде). Автор-исполнитель





Алексей Абрамов (ОАО «УМ-ПО») представил свою песню «Бежать». Если бы он выступил в среде тех же попсовых исполнителей, то они на его фоне выглядели бы, прямо скажем, серенькими воробышками: ведь перед зрителями предстал готовый артист, который пишет интеллектуальные стихи, облачает их в красивую мелодическую «обложку» и, мастерски владея голосом, заставляет зал замирать.

Дуэт из Кумертау в составе Дмитрия Гашникова и Альмира Фаткуллина «зацепил» бесшабашным весельем и открытостью. Пусть Дмитрий пару раз забыл слова (сказывалось волнение), но манера подачи и тексты, пронизанные добрым юмором и любовью — к работе, женщинам, веселым собраниям и профкому — заставили зал захо-

тать. Наталья Федорова и Геннадий Глебов (ОАО «УАПО») также боролись за приз в номинации «Дуэт», но их подход был более взрослым и серьезным. Они представили на суд жюри песню «За синими туманами», и зал взорвался аплодисментами.

Айрат Маликов (ОАО «УППО») со своим «Мокрым летом» и Аркадий Хомский (ОАО НИИ «Солитон») с «Вальсом на струнах дождя» представили на суд зрителя песни, которые хорошо слушать у костра, словом, погрузили слушателей в мир туристской романтики.

В результате сложных обсуждений жюри все же определилось с победителями. Обладателем Гран-При стал Алексей Абрамов, победителем в номинации «Лучший авор-исполнитель» признан Айрат Маликов.

Лучшим исполнителем авторской песни стал Алексей Мельников (ОАО УАП «Гидравлика»), лучшим ансамблем жюри признало группу «СТАН», а лучшим дуэтом — дуэт «Авангард» (ОАО «УАПО»).

Отметим, что без приза никто не остался: участники фестиваля получили памятные подарки и благодарность от рескома профсоюза за участие в празднике песни. Кроме того, ЦК профсоюза учредил специальные призы, которые Н. Соловьев вручил Диане Вайцевич, дуэту из Кумертау и группе «Пульс».

Призы симпатий от семьи Мельниковых за душевное пение и чистые голоса получили Даниил Петров и дуэт «Авангард». □

*Записала Ирина Левчук
Фото автора*



СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД НА «СИБИРСКИЕ КРЫЛЬЯ»

Завершился смотр-конкурс художественной самодеятельности работников Иркутского авиационного завода и дочерних обществ «Сибирские крылья – 2014», посвященный 80-летию завода и профсоюзной организации ОАО «Корпорация «Иркут».

28 марта дипломанты смотра выходили на сцену ДК им. Ю. Гагарина со своими лучшими концертными номерами. Празднику предшествовала большая подготовка: творческие коллективы в цехах и отделах под руководством культторгов в течение года раскрывали таланты коллег, привлекали к участию новичков, подбирали номера, репетировали, шили костюмы. Затем прошли отборочные концерты. На них было заявлено 60 (!) номеров художественной самодеятельности. И все это – ради нескольких волнительных минут на сцене...

Коллеги, которые не смогли посмотреть ни одного из концертов, задают мне один и тот же вопрос: «Ну, какой смотр в этом году: хороший, интересный?». Отвечаю: «Другой! Не похожий на все предыдущие». Одно только неизменно: благодарный зритель-заводчанин по-прежнему горячо поддерживает своих артистов.

Есть новые лица в жюри. Председателю первичной профорганизации А.П. Зуеву, директору ДК Л.А. Ермаковой пришли на помощь новички: председатель совета молодежи ИАЗ В.А. Корякин, директор центра культуры и досуга Иркутского государственного университета, руководитель хора ИГУ Т.А. Ромащенко и ее заместитель, руководитель ансамбля танца «Реверанс» Ю.В. Кашевская. Так что свежий взгляд на «Сибирские крылья» был обеспечен.

– Почти трехчасовые концерты два вечера подряд пролетали незаметно, — поделилась Юлия Кашевская. — А все потому, что выступления заводчан проходили на таком высоком душевном

подъеме! Независимо от качества исполнения, подготовленности выступающих, жанров — чувствовалось, что делалось с задором, большим желанием. Мы видели, что для участников и зрителей это





настоящий праздник. Думаю, авиационный завод — единственное предприятие в регионе, сохранившее в таком масштабе традицию проведения смотров-конкурсов художественной самодеятельности. Это было здорово!

КТО НА НОВЕНЬКОГО?

Постоянные зрители-болельщики, которые не пропускают ни одного смотра, и ваш корреспондент в том числе, заметили, что на заводе стало больше солистов-мужчин. Свои голосистые аргументы корифею оперных арий Андрею Семенову, виртуозу рок-композиций Павлу Солодовникову, исполнителю баллад Александру Багаеву и звезде шансона Олегу Чепурных противопоставили Алексей Картошкин, Андрей Рубцов, Михаил Васильев, Сергей Семько, Иван Михайлов. Представляете, сколько поющих мужчин на заводе!

Еще одна новость. Кто не знает вокальный ансамбль цеха 206 «Велегда»? Любимые заводчанами певуны теперь и затанцевали. Правда, шуточный танец «Малая авиация» был отнесен к жанру «Эстрадная миниатюра». Однако, начало положено.

В этом же жанре выступал и самый настоящий силовой жонглер.



Павел Рубекин играючи и очень артистично управился на сцене с двумя пудовыми гирями. Прекрасное начало актерской карьеры!

Исполнительниц восточных танцев стало в 5 раз больше! Если на прежних смотрах публику заводили Елена Дмитриева и Ольга Ларина, то сейчас к ним присоединился целый ансамбль. Восемь восточных плясуний в ярких нарядах и, главное, с такими радостными улыбками, сияющими глазами исполнили пару арабских танцев и остались в неписаной истории заводских смотров в разделе «самые смелые дамы».

К позитиву стоит добавить, что свет софитов народ в зале не слепил, динамики не глушили даже сидящих на первых рядах. Техническое сопровождение порадовало. И спасибо за то спецам ДК.

ЕСТЬ ВАКАНСИИ

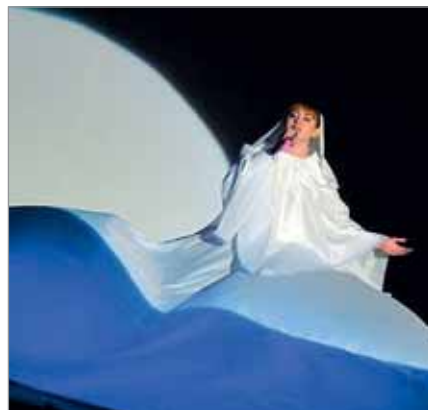
А теперь о том, чего мне, как зрителю, не хватило. Было мало музыки. Фортепиано — один номер, баян — еще один. Внесли немного разнообразия творческие ребята, назвавшиеся «Музыкальной сборной ИАЗ»: Антон Сорокиных (дарбука — барабан такой), Ольга Бузинаева (импровизированный ксилофон: кусочки керамической плитки + звонкая

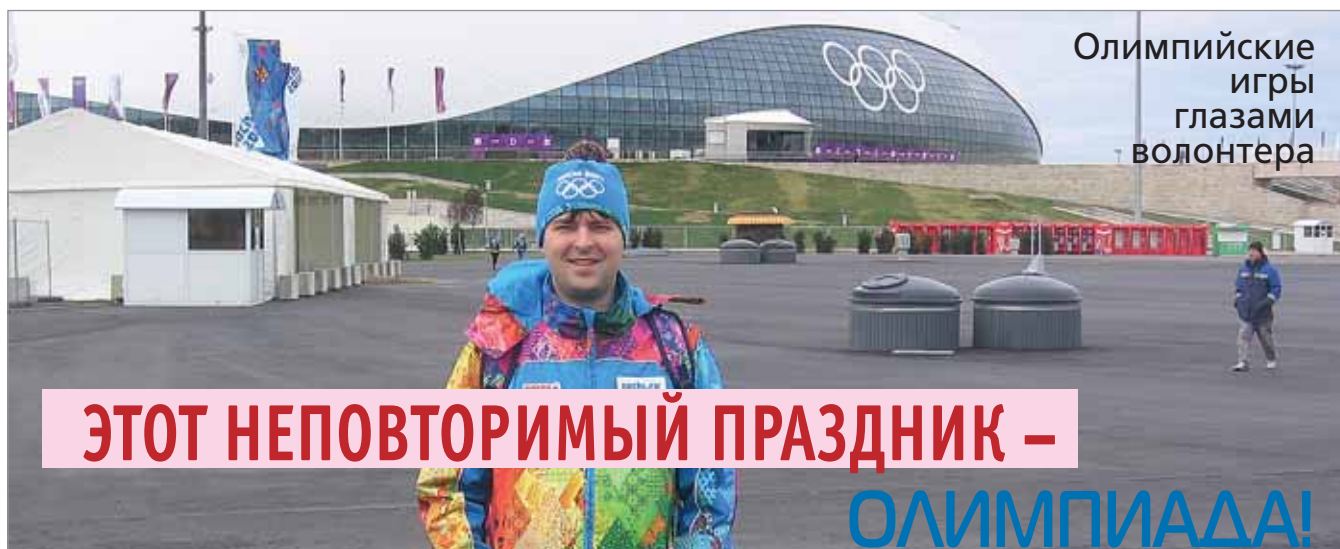
палочка), Екатерина Морозова (блок-флейта), Сергей Колотушкин (варган — то же самое, что и хомус), Павел Солодовников и Константин Абросимов (телесная перкуссия — они топали ногами и хлопали в ладоши). Это было необычно! И принято публикой очень тепло. Так что направление фантазиям музыкально одаренных заводчан задано — «а вы ноктюрн сыграть смогли бы на флейте водосточных труб?».

Грустно, но танцев тоже стало поменьше, чем в прошлом году. Или мы просто избалованы фееричными постановками, буквально танцевальными спектаклями и яркими костюмами? Кстати, руководитель университетского танцевального коллектива «Ревранс» Юлия Кашевская отметила высокий уровень любителей публики — ансамбля танца УГК.

«Хореограф — просто молодчина, профессионал! — так и сказала. — Танец «Под музыку дождя» — очень сложный. Поставлен великолепно, танцоры — молодцы. Танцевали синхронно и вдохновенно. Этот коллектив вполне может выступать на уровне городских смотров-конкурсов». □

*Елена Вторушина
Фото Михаила Запрягаева*



Олимпийские
игры
глазами
волонтера

ЭТОТ НЕПОВТОРИМЫЙ ПРАЗДНИК –

ОЛИМПИАДА!

Здравствуйте.

В этой статье я хотел бы поделиться своим опытом об участии в Олимпийских играх. Во время Игр я работал волонтером команды технической поддержки в Большом ледовом дворце, формально моя позиция называлась – Service Desk Field Associate.

Как я стал волонтером?

Я бы не сказал, что изначально имел желание во что бы то ни стало быть волонтером, до этого в системе спортивного волонтерства я никогда не участвовал, просто знал, что такое существует. В то же время я осознавал, что пропустить такое событие нельзя, а моей зарплате инженера ни на что бы не хватило. Поэтому в один прекрасный день, еще весной 2012 года, я зашел на сайт Олимпийских игр и увидел объявление о наборе волонтеров. За набор волонтеров отвечали центры, находящиеся в различных вузах, по различным функциям. По функции технологий ближайший университет – КубГТУ в Краснодаре. Сначала я заполнил четырехстраничную анкету, затем прошел собеседование по скайпу. Весной 2013 года меня пригласили на тестовые соревнования – чемпионат мира по конькобежному спорту. Там я и ощутил в полной мере эту атмосферу волонтерского движения и понял, что назад дороги нет. Вернувшись, я с головой окунулся в предолимпийскую суету, проходил онлайн-обучение и различные тесты, считал дни до Игр, вместе с часами на набережной в Сочи.

Итак, пришло время, меня распределили на объект, который я хотел (конкурс на хоккей был

где-то 20 человек на место) и за две недели до открытия Игр я поехал в Сочи.

Волонтеров (а их было примерно 18000) расселяли по специально построенным волонтерским деревням (одна в горах и две внизу) и по пансионатам. Меня поселили в волонтерской деревне №4 в селе «Веселое», которая представляла из себя почти достроенные 12-этажки. В одной двухкомнатной квартире нас жило 7 человек. Надо сказать, что не все успели доделать, территорию облагораживали вплоть до самых Игр. Это как в машине времени: вчера вечером шел по грязи – завтра утром на этом месте уложен асфальт, посажены газон и деревья.

Сразу же обозначу один факт. Олимпиада в Сочи – это первые в истории Игры, на которых волонтерам бесплатно предоставляется жилье и питание. Так что сравнить Сочи с другими Играми в этом плане не получится.

Кем вообще работали волонтеры?

Все волонтеры по роду деятельности делятся на функции. Этим функций очень много, и здесь я смогу вспомнить только основные.

Основная часть волонтеров – это те, кто всегда на виду, функция Event Service. Они управляют потоком людей в Олимпийском парке, на спортивных аренах, на трибунах, подсказывают дорогу, дарят при этом всем зрителям свои улыбки и хорошее настроение.

Transport – волонтеры, работающие на остановках общественного транспорта, одна из самых психологически сложных функций, наряду с предыдущей, ибо здесь приходилось по 12 часов стоять на улице и улыбаться.

Protocol – работа в зонах Олимпийской семьи и официальных лиц.

Spectators Experience – развлечение зрителей.

Departure&Arrival – те, кто встречает делегации в аэропорту и на вокзале.

Sport – еще одна крупная и ответственная функция. Эти люди занимались подготовкой трасс, чисткой льда, взаимодействием со спортсменами, сюда брали тех, кто занимается соответствующим спортом.

Language Service – волонтеры, отлично знающие какой-либо язык и работающие переводчиками в микст-зонах и пресс-конференциях.

Medical Service – обычно студенты медицинских ВУЗов, участвующие в оказании медпомощи.

Technology – волонтеры технологий (к которым собственно я отношусь) работают в техподдержке, раздате радиооборудования и в системе распространения результатов.

Ceremony – для волонтеров с хореографической подготовкой, которые участвуют в церемониях открытия и закрытия.

NOC/IOC Assistance – волонтеры с хорошим знанием языка и умением водить автомобиль, они сопровождают национальные, международные олимпийские комитеты и спортсменов.

Catering – организация питания, повара и официанты.

Workforce Management – работа с персоналом и организация досуга волонтеров.

Press Assistance – помощники прессы (а прессы на Играх очень много).





Uniform and Accreditation — задача аккредитаций и униформы.

Было еще много разных профессий, всех и не перечислить. Самое необычное направление деятельности, которое я встретил — волонтер-католический священник для спортсмен.

КОМАНДА

КОМАНДА — такой вот слоган, означающий весь персонал, задействованный в организации Олимпийских игр, включая и волонтеров. Чтобы сделать значение слова интернациональным, оно так и писалось по-русски, английскими буквами. Единство всей команды, в частности, подчеркивалось тем, что у всех, от волонтера до топ-менеджера, была одинаковая форма (ребята в пестрой форме на соревнова-

ниях — это далеко не только волонтеры, у судей, например, тоже была такая же форма). С другой стороны, форма подчеркивала индивидуальный вклад каждого сотрудника, так как имела неповторимый цветовой орнамент.

Вообще, помимо собственно организации Игр, довольно много внимания уделялось организации работы и отдыха персонала. Немало волонтеров имели функцию Workforce Management. Сюда входят и обеспечение контроля за сменами, и психологическая разгрузка, и информационная поддержка персонала.

Перед рабочей сменой каждый сотрудник заходит на так называемый Check-In (на каждом объекте свой). Здесь тебя

встречают сотрудники workforce со сканерами штрих-кодов наперевес, чтобы отсканировать твою аккредитацию, проверить твоё расписание смен, выдать бутылку воды (от Соса-Сола конечно) и пожелать удачной смены, а в течение дня туда можно прийти в любое время, посмотреть телевизор, поиграть в настольный хоккей или просто поболтать.

Когда я вернулся на завод, то сразу ощутил, чего не хватает. Там, в Сочи, тебя каждый день встречали так, как будто без тебя Олимпиада уж точно бы не состоялась. Отсюда, в том числе, и идет мотивация к качественному исполнению своих обязанностей. Это разительно контрастирует с заводской проходной и рабочей





атмосферой в целом. Если бы у меня спросили, что можно изменить на предприятии, то я бы начал именно с этого.

По «Большому»

Объект, на котором я работал — Большой ледовый дворец. В нем проходили все матчи по мужскому хоккею и финальные матчи по женскому. Это самый большой соревновательный объект в прибрежном кластере, его вместимость — 12000 зрителей.

Арена построена в виде замерзшей капли. Трибуны и помещения располагаются в 4 этажа, еще один, самый нижний этаж предназначен для рабочих помещений. Внутри находятся сразу два хоккейных поля — основное и тренировочное. Также внутри арены есть полноценная автомо-

бильная дорога, которая позволяет подвозить спортсменов и делегации прямо в соответствующие зоны.

Моя работа в составе команды технической поддержки заключалась в установке и поддержке технических средств (принтеры, телефоны, телевизоры) для прессы, комментаторов, системы результатов и других. Во время матчей я, как правило, следил за работой больших копировальных аппаратов в комнате распространения результатов (PRD). В эту комнату после каждого периода приходят официальные результаты и статистика, затем эту информацию волонтеры копируют в больших количествах и оперативно разносят по различным клиентам.

Pin Trading

Был там такой вид спорта, наравне с хоккеем, биатлоном и прочими фигурными катаниями — обмен значками.

Почти каждый волонтер или сотрудник ходил обвешанный значками на ленточках от аккредитаций, и я не исключение. Попадаются люди, у которых при себе просто огромные коллекции, для них организованы специальные «рынки» — места, где можно разложить всю свою коллекцию и обмениваться с другими коллекционерами.

Значки — в основном на олимпийскую и спортивную тематику, или обозначающие какую-то страну или город. Много канадских и американских — люди приехали подготовленными. Я тоже не остался в стороне, и теперь

старые советские значки с бериевскими самолетами обильно разъедутся по всей стране и всему миру.

Для тех, кто с собой значков не привез, можно их заработать практически в любом представительстве какого-либо партнера Олимпийских игр. Особенно в этом преуспевал Samsung, раздавая более 20 разновидностей значков за выполнение каких-либо действий со своими смартфонами.

No re-entrance

Месяц работы на Играх пролетел быстро и незаметно, пришлось снова возвращаться в Россию. Передать словами ту олимпийскую атмосферу и дух волонтерства невозможно. Первую неделю в Таганроге никак не мог адаптироваться к обычной жизни, дождливая погода, люди, одетые в серое, действовали угнетающе. Только побывав там, начинаешь видеть здесь все по-другому. Однако атмосфера Олимпийских игр не исчезла, ведь это не сами Игры, а люди, которые эти Игры создают, и каждый из нас привез частичку этой атмосферы к себе домой. Вернувшись, я многое переоценил, все равно, что вынырнул ненадолго из привычной жизни и посмотрел на нее сверху.

Приглашаю почитать мой блог в интернете по адресу <http://flutereffect.wordpress.com>, где я описал свои приключения более подробно. □

*Анатолий Савинов,
г. Таганрог, ТАИТК им. Бериева*





Приключения Авиошки

КАК АВИОШКА СТАЛ ТАЛИСМАНОМ

Авиошка сидел в самолете на краю взлетного поля и грустил.

— Ну, чего ты? — басом утешал его самолет. Басом — потому что был большой, грузный и с винтами. А такие самолеты всегда басят. — Видишь, мы все-таки летаем. Благодаря людям и вам, авиошкам. Вот и ты мне сегодня помог, приборы отрегулировал.

Но Авиошка все равно вздыхал, и наступающий вечер казался ему пасмурным и невеселым.

Как-то не задался у Авиошки прошедший день. Хотя сначала все было хорошо.

Они с Профавиком слетали на один из заводов, где еще не были. В цехах Авиошку гладили, ему улыбались, он видел, как расправляются морщины у людей, светлеют лица, а из глаз уходит усталость.

— Это наш авиационный домовый, — с гордостью говорил Профавик. — Он живет в самолетах, и вся наша авиационная техника его слушается. Авиошек много, но наш единственный, кто решил познакомиться с людьми, потому что очень любопытный. И еще он хочет, чтобы у всех все было хорошо.

Авиошка стеснялся и робко протягивал работникам завода маленькую ладошку, которую они осторожно пожимали.

— Домовеныш! — с восхищением говорили работники. — Разве такое бывает? Да еще наш, авиационный! Слышать — слышали, а вот видим впервые.

— Это он у вас впервые, — отвечал Профавик. — А так — был уже и в Самаре, и в Новосибирске. Очень опытный домовый!

Авиошка смущался еще больше, но не решался остановить неугомонного друга. А сопровождавший путешественников председатель профкома лишь кивал и улыбался, видя, как при появлении домового прихорашиваются станки, куда-то исчезают кучи стружки, выстраиваются строго по рангу инструменты, свежееет воздух в цехах, приглушается шум...

Но совсем смутило Авиошку, когда одна работница из гальванического цеха, взяв его на руки и прижавшись щекой к мягкой шерстке, вдруг шепнула: «Авиошенька, а домовые, говорят, могут желания исполнять. Может, и ты мне поможешь?».

Авиошка посмотрел в ее грустные глаза и вдруг понял, что не может ответить «Нет».

— Я... попробую, — прошептал он.

— Вот сколько лет здесь работаю, здоровья совсем не ста-

ло... Хочу подлечиться в хорошей клинике, а мне все отвечают: денег на такое лечение нет, — тихо сказала женщина. — На мне семья большая, сами оплатить не можем...

Авиошка пошел дальше, женщина смотрела ему вслед. А он все время оглядывался и думал, как бы исполнить такое желание. И не знал, как это сделать.

Когда Авиошка в раздумьях дотопал своими маленькими ножками до выхода из цеха, его чуть было не сшибли внезапно открывшейся дверью.

— Осторожнее! — сердито сказал председатель профкома быстро вошедшему человеку. — Не пристало так бегать начальнику цеха.

— Так ведь история какая, — озадаченно ответил начальник цеха. — Вот, бегу обрадовать. Знаешь Анну Никитичну из нашего гальванического? Так вот, директор сейчас на селекторном совещании сказал: оплатит ей завод лечение в хорошей клинике. Нашли средства. При условии, что часть расходов возьмет на себя профком.

— Не вопрос, — быстро ответил председатель профкома. — Давно обсуждаем. Пойдем ее обрадуем. Столько времени человек ждал...

Авиошка стоял у двери, видел вспыхнувшие радостью глаза работницы, с благодарностью смотревшие на него, и ему было немножко не по себе. Он-то ведь для этой радости ничего не сделал.

— Ты наш талисман! — вдруг звонко, на весь цех сказала ему работница. — Спасибо тебе, Авиошенька!

Авиошка совсем растерялся, кивнул и выскочил из цеха.

Однако новость быстро распространилась по заводу. «Ты ведь талисман, — говорили люди. — А можно тебе загадать желание?». И с детской непосредственностью шептали ему на ушко о том, что хотят любви, сочувствия, мира в семье, здоровья... И в их глазах появлялась надежда.

«Как я все это сделаю? — грустил Авиошка. — Я ведь всего лишь маленький авиационный домовый. И умею только приводить в порядок самолеты и вертолеты... Может быть, не надо было мне приходиться к людям?».

Совсем привела его в расстройство встреча с директором завода, который пожелал увидеть необычного гостя, о котором говорил весь коллектив.

— Видишь ли, — чуть растерянно сказал ему директор, — по поводу Анны Никитичны из гальванического мне сегодня позвонили из Москвы большие начальники... В том числе ваши профсоюзные. И попросили помочь ей. Очень попросили. Откуда они ее знают?

Авиошка только пожал маленькими плечами, не зная, что ответить.

Директор долго смотрел на него, а потом, решившись, тихо попросил:



— Слушай, Авиошка... Помоги нам на завод людей привлечь. Работы, понимаешь, много, а выполнять ее часто некому. То зарплата маленькая, то жилья нет, то неинтересно... Но ведь за один день это не решается. Помоги, а?

Авиошка снова хотел пожать плечами, но посмотрел на седого директора, увидел неожиданно детское выражение, появившееся на его суровом лице, и кивнул.

И вот теперь он сидел в самолете и грустил.

— Зачем я столько наобещал людям? — спросил он сам себя и рассказал самолету сегодняшнюю историю.

Самолет задумчиво покачал крыльями и пробасил:

— Может быть, ты и не наобещал. Может быть, это правильно. Знаешь, когда у летчиков в воздухе дела плохи, они иногда обращаются к талисманам, которые берут с собой. И говорят, талисманы помогают.

Авиошка только вздохнул и смотрел, как тихий летний вечер опускается на взлетное поле, как кружат птицы над дальним лесом, устраиваясь на ночлег. И вместе с авиационным домовым слушали приближение теплой ночи самолеты и вертолеты.

Наступающую тишину нарушали лишь далекое жужжание и стрекот. И они становились все громче. Скоро Авиошка смог различить приближающиеся от леса две точки, которые очень быстро превратились в Профавика и Белку. Профавик вился вокруг Белки и изображал атаку на ее пышный хвост, а она возмущенно стрекотала и на бегу подскакивала, отмахиваясь лапой от нахала.

— Мне этот назойливый самолет сказал, что ты грустишь, — запыхавшись, сообщила Белка.

— Мы так решили, — подтвердил Профавик.

— И мы хотим сказать, что ты не должен грустить, — сказала Белка.

— Почему? — тихо спросил Авиошка.

Вместо ответа Профавик протянул ему маленькую коробочку.

— Тут вот тебе подарок просили передать, — сказал он. — Белка там, в городском парке, гуляла, а я...

— А ты мне своим пропеллером чуть весь хвост не выстриг, — сердито сверкнула на него глазками Белка.

— Девочка нас там увидела, Профавика узнала, очень просила передать...

Из коробочки выпали красивая синяя ленточка и записка. В ней неуверенной детской рукой был нарисован симпатичный малыш с пропеллером вместо носа и написано: «Авиоша, спасибо за маму. Теперь она не будет болеть».

— Да, — кивнул Профавик в ответ на невысказанный вопрос Авиошки. — Это дочка Анны Никитичны из того самого цеха. И ведь как-то же случилось, что мы ее встретили... А свой бантик она в подарок тебе положила.

Авиошка отвернулся от друзей и долго молчал. А потом спросил:

— Значит, это правда, что я могу помогать?

— Видишь ли, — серьезно сказала Белка, — если люди верят во что-то, это обязательно случается. Так мне сказал один знакомый леший, а уж он-то в таких делах разбирается.

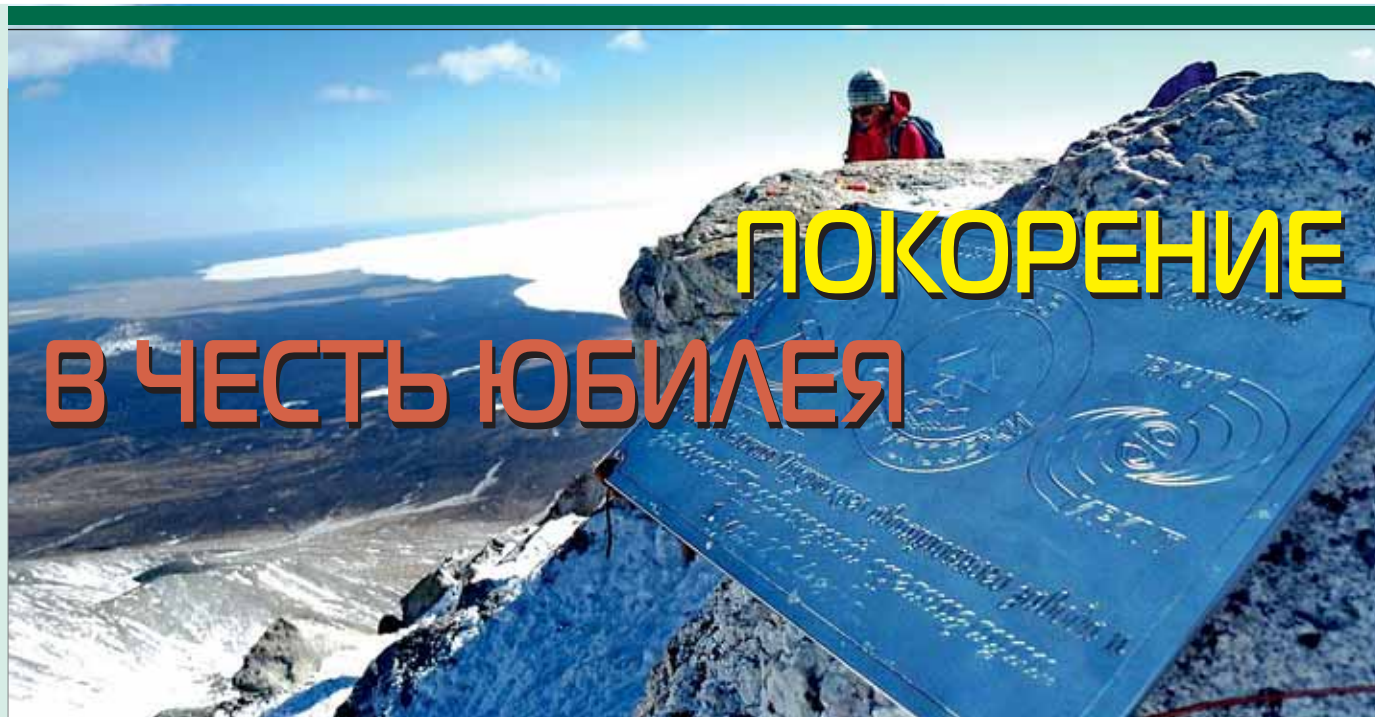
— И важно еще, чтобы ты сам верил, — добавил Профавик. — А вообще я даже горжусь, что вожу знакомство с настоящим талисманом. Если ты помог хоть одному человеку, то уже оправдал это звание!

— И ничего-то вы про талисманы не знаете, — добродушно пробасил самолет. — Вот сейчас я вам расскажу историю про один экипаж — она, правда, длинная, но ночь только начинается...

Профавик с Белкой переглянулись и обреченно вздохнули, а Авиошка почувствовал, как на душе у него светлеет, грусть отступает... И появляется надежда.

Игорь Киселев





ПОКОРЕНИЕ В ЧЕСТЬ ЮБИЛЕЯ

Очередной десант работников Иркутского авиазавода с 30 апреля по 4 мая отправился покорять снежную вершину Мунку-Сардык.

Утро в день отъезда выдалось снежное, но это нисколько не смутило любителей горного туризма. К 8.00 снег уже закончился, и автобусы отправились в путь. Дорога предстояла не близкая.

После почти 10 часов пути — и мы, наконец, добрались до места назначения — моста через реку Белый Иркут. Надели на спины тяжелые рюкзаки и уже пешком отправились искать места для установки лагеря.

Большая часть заводской группы отправилась вглубь по извилистому руслу реки, чтоб установить лагерь на «стрелке» (в месте слияния рек Белый Иркут и Му-

гувек). Мы же разбили свой лагерь неподалеку от моста.

Палатки установлены, на костре приготовлен вкусный ужин — путешествие в страну заснеженных гор началось! Немного уставшие, в предвкушении будущих восхождений устраиваемся на ночлег.

Утро 1 мая встретило нас приветливым солнышком. И мы дружной командой (как на де-



монстрацию) идем гулять на гору Обзорная. В приподнятом настроении дошли до перевала Контрастов, чтобы полюбоваться на долину Белого Иркута. И тут поняли, почему перевал так называется — поднялся ветер, весеннее солнце скрыли тучки, и пошел снег. Но мы не сдаемся — идем наверх!

Увидеть с Обзорной главную цель поездки — гору Мунку-Сардык нам так и не удалось из-за снега и тумана. Но мы особо не расстраивались. Немного отдохнули, сделали по глотку горячего чая и стали спускаться вниз к лагерю.

Утром 2 мая все встали пораньше, ведь по плану у нас покорение Мунки. Подъем начинается по узкому каньону реки Мугувек. По пути шутим, фотографируемся. Однако, поднявшись чуть выше, попадаем под порывы холодного ветра. Погода в тот день была не ласковая. Холодно! Делаем коллективный снимок на память и решаем вернуться обратно в лагерь, чтоб хорошо отдохнуть и попробовать зайти на гору завтра.

На следующее утро снова встали пораньше — светит солнце. Сегодня должно все получиться, ведь у нас особое задание — подняться и установить на вершине

юбилейную табличку в честь 80-летия Иркутского авиационного завода и заводской профсоюзной организации.

Подъем в этом году не из легких! Дойдя до очередного привала, часть нашей команды понимает, что силы на исходе, и решает идти обратно. Я же иду наверх.

Снега в этом году выпало много, так что тросы, натянутые спасателями, скрыты под сугробами. Идти приходится с особой осторожностью.

Еще немного усилий... Ура! Я на вершине!

С монгольской стороны открывается вид на озеро Хубсугул. С другой стороны — заснеженные вершины Восточных Саян. Перевожу дух, любуюсь красотами природы. Но расслабляться еще рано, есть важное дело — установить юбилейную табличку. Как оказалось, сделать это не так-то просто. Сколько не пытался я забить штыри в расщелины между камнями — ничего не вышло. Немного поразмыслив, решаю крепить табличку к камню проволокой.

Несколько кадров на память, и пора вниз. На спуске все предельно собранно и осторожно. Снег плотный — очень скользко.

В лагерь мы вернулись только к вечеру. Горячий ужин, песни у костра. Уставшие, но очень довольные делимся впечатлениями. Спать никто не торопится. Хочется подольше задержаться в этом уютном уголке природы и зарядиться энергией гор.

Три дня пролетели мгновенно!

На завтра нас ждут долгая дорога домой, город, работа, суета и желание вернуться сюда снова... □

Иван Уфимцев





**О
Б
Ъ
Е
К
Т
И
В
Н
Ы
И**

**В
З
Г
Л
Я
Д**

Конкурс любительской фотографии работников Иркутского авиационного завода «Иркутская история» порадовал организаторов количеством и качеством выставленных работ.

— Трудно вам придется, — сразу предупредил членов жюри зампреда первичной профсоюзной организации Александр Якимов. — Для отобранных работ едва хватило места на стенах и фоторамок.

И действительно, уровень выставки-конкурса был достаточно высок, а перевес в набранных баллах минимальным.

Вот они, итоги фотоконкурса:

В номинации «*Родной город*» **1-е место** заняла фотография **Елены Вохминой** «Лавочка в парке». **2-е место** у **Андрея Задохина** — «Тихвинская площадь». **3-е место** заняла работа **Николая Новцова**



«Зимним вечером». Поощрительная премия вручена **Павлу Бутусину** за фото «Островок покоя».

Номинация «Завод в лицах» оказалась фотолюбителям сложной, поэтому работ было представлено меньше, чем на другие темы. Однако это были прекрасные фотографии. **1-е место** за работу «Божественная мелодия» присуждено **Андрею Задохину**, **2-е – Сергею Шутову** за фотографию «Чья дочка?», а **3-е место** вновь досталось **Николаю Новцову** за очень хорошее и уже известное фото «Мой номер 100», сделанное на эстафете олимпийского огня в Иркутске. Поощрительную премию получила **Татьяна Шутова** за фото без названия.

Самая обширная экспозиция конкурса получилась на тему «Природа Прибайкалья». И здесь лучшим вновь было названо фото **Андрея Задохина** – «Кынгарга». **2-е место**



поделили «Распадок» **Альбины Антоновой** и «Июль в Тункинской долине» **Веры Ведерниковой**. **3-е место** присуждено великолепной вели-

чественной фотографии **Михаила Яхненко** «Снежный ветер». □
Михаил Запрягаев, председатель жюри фотоконкурса

