



К информационному делу – с профессионализмом

О том, что приближается непростое время, что оно будет сложным и в чем-то критичным для страны, мы говорили в нашем журнале еще пару-тройку лет назад. Тогда нельзя было предвидеть ни событий на Украине, ни падения цены на нефть, ни санкций, ни импортозамещения, ни многого другого. Но ощущение приближающихся перемен – неблагоприятных для страны – висело в воздухе. Надо всего лишь было анализировать то, что происходит вокруг. И мы оказались правы.

Тогда же мы предупреждали наш профсоюзный актив: к усложняющейся обстановке надо быть готовыми, и прежде всего в информационном плане, с учетом той информационной войны, которая развернется в ближайшем будущем. Мало, как мантру, повторять «Информация правит миром», надо еще овладеть знанием того, как этот тезис реализовать.

Какое это отношение имеет к профсоюзу? Самое прямое: наша главная ценность – члены профсоюза, и от того, как они будут понимать происходящее вокруг, зависит само будущее профессионального союза.

К чести профсоюза в целом, это понимание проникло во многие первичные и территориальные организации. Сегодня мы можем говорить о том, что в Профавиа сформировался информационный актив, главным достоинством которого является профессионализм и понимание значимости, важности своего дела. Результаты мы видим ясно: значительно возросло информационное присутствие профсоюза в электронных и печатных СМИ, новый импульс получило развитие традиционных форм информации, в них ярче стало проявляться творческое начало, активнее используются возможности видео и фото. У профсоюза появился свой талисман Авиошка, полюбившийся многим. Все это произошло благодаря той группе энтузиастов-информационщиков, которым, не скроем, нередко по сей день приходится преодолевать консерватизм и косность, непонимание, а иногда и противодействие.

Сегодня важно не снижать ту высокую планку, которая поставлена перед профсоюзным активом в информационной работе. Для этого необходимо, чтобы те знания и тот опыт, который накоплен на уровне лучших территориальных и первичных организаций, проникал далее, в низовые звенья профсоюза, вплоть до профгрупп. Информационная работа, как и всякая другая, не терпит дилетантизма, ее нельзя проводить ради «галочки» или популизма, поэтому соответствующую учебу должны организовывать профактивисты, прошедшие достаточную подготовку по этому направлению, специализирующиеся на нем, с привлечением квалифицированных преподавателей. Каждый должен заниматься своим делом – иначе гарантирована неразумная трата профсоюзных средств.

Этот подход должен быть определяющим в организации профсоюзной учебы на уровне территориальных, первичных, цеховых профорганизаций. Тот креативный импульс, который несет информационный актив на уровне профсоюза в целом, должен быть донесен до каждого профактивиста, а затем – и до каждого члена профсоюза. Сегодня это – главная задача наших профлидеров в области информационной деятельности.

Для чего нужно, чтобы члены профсоюза понимали, из чего складывается и как делается современный информационный поток? Для того чтобы следовать известному правилу: «Предупрежден – значит, вооружен».

И мы должны быть вооружены. Наше оружие – это умение воздействовать на умы людей ради их же социальной и правовой защищенности. И оно, несомненно, понадобится в преддверии того, что ближайшее наше будущее вряд ли будет безоблачным.

ВЫЕЗДНОЕ ПРЕЗИДИУМА прошло

Решение о проведении выездного июньского президиума Центрального комитета профсоюза было принято не сразу, так как местом его проведения был предложен Краснодарский край. Членам президиума предлагалось совместить приятное с полезным: посмотреть преимущества лечебной базы санатория и детского санаторного оздоровительного лагеря «Зорька» ОАО «Роствертол» в п. Небуг, Туапсинского района, провести на его территории заседание президиума. Увидеть собственными глазами красоты санатория «Предгорье Кавказа» в г. Горячий Ключ и базы отдыха родителей с детьми «Радуга» ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» в п. Тюменский, Туапсинского района.

С 15 по 19 июня члены президиума на себе ощутили целебные компоненты природы. ЗАО «Санаторий



ЗАСЕДАНИЕ ЦК профсоюза ПЛОДОТВОРНО

«Зорька» и ДСОЛ «Зорька» расположены на побережье Черного моря, в экологически чистой зоне, окружены лесным массивом с уникальной флорой Черноморского побережья в предгорьях Кавказа. Санаторий предоставляет оздоровительный и семейный отдых взрослым и родителям с детьми по профилям: хроническое заболевание органов дыхания; заболевания периферической нервной системы; функциональные расстройства сердечно-сосудистой системы; заболевания опорно-двигательного аппарата.

Председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Роствертол» Сергей Иванович Токаренко и генеральный директор ЗАО санатория «Зорька» Геннадий Эдуардович Стариков постарались организовать пребывание в санатории максимально



(Продолжение на 2 стр.)

Содержание

- 2 стр. обл. Колонка редактора
 2 стр. обл. Выездное заседание президиума ЦК профсоюза прошло плодотворно

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 5 Встреча на Международном авиакосмическом салоне
 6 О том, как платить и стимулировать
 7 Кризис не стал непреодолимым
 8 Собирались на совет ветераны
АНАЛИТИКА 11 Мотивация профчленства
НАША ПРЕССА 14 По страницам многотиражных газет

18 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 18 Непростые пути соцпартнерства
 22 На контроле профсоюзной стороны
 23 Спецоценка пришла на предприятия
ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА 25 Авиошка — в законе
 25 Один день из жизни профсоюзного юриста
ПЕРВИЧКА 27 СОУТ означает безопасность
 28 О чиновниках, антимедиках и о том, как с ними бороться
 30 Молодые — в авиастроение!
ЦЕХ 31 Изменения в структуре — повод для новшеств

32 За проходной

- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 32 Гори ярко! Действуй смело!
ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА 35 «Молодежный рейс»: курс — в страну детства
 37 Знамя первички — на семитысячнике
 37 Турслет прошел на «пятерку»
 40 Фотоконкурс «Профсоюзы в действии»: наш ответ
 42 Лето в «Черной речке»...
НА СПОРТПЛОЩАДКЕ 45 На заметку работодателю...
 47-3 стр. обл. Итоги турнира по мини-футболу



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 2110. Зак № 571.

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

(Начало на 2 стр. обложки)

комфортно в плане проведения профсоюзных мероприятий. Они дали исчерпывающую информацию об оздоровительных мероприятиях и лечебной базе санатория и детского оздоровительного лагеря. Участников выездного президиума разместили в уютных номерах гостиничного типа с удобствами, с панорамным видом на море или горы. Каждый смог пообщаться с отдыхающими, посмотреть спортивные и культурно-досуговые объекты, лечебную базу. Современная в отдельно стоящем здании с организацией питания по принципу «заказного меню», детская столовая с 5-разовым, сбалансированным питанием, чистота подсобных помещений и тех, в которых хранятся продукты питания, поразили всех членов президиума.

Надо отметить, что на всей территории санатория и детского оздоровительного лагеря оперативно размещается вся нужная информация. Чувствуется грамотный, системный, комплексный подход к оздоровлению. И как следствие — достойные результаты по организации отдыха и оздоровле-

ния и никогда не пустующая здравница.

Заседание президиума началось во второй половине дня 16 июня. Были рассмотрены вопросы об участии профсоюза в реализации решений Съезда авиапроизводителей; об итогах участия Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в первомайской акции профсоюзов в 2015 году под девизом «Росту цен — удвоение зарплаты!»; о предложениях и критических замечаниях, высказанных участниками X пленума ЦК профсоюза (15 апреля 2015 года) и мерах по их реализации; об итогах смотра-конкурса территориальных организаций профсоюза и первичных профсоюзных организаций на лучшую правозащитную работу в Профавиа. Кроме этого на обсуждение участников заседания президиума были вынесены вопросы о проведении XVII отраслевого турнира по мини-футболу на Кубок Профавиа; о создании корреспондентских пунктов ЦК профсоюза и другие.

Но главным вопросом повестки дня стала тема о работе профсоюзных организаций по оздоровлению работников предприятий авиационной промышлен-



ности и членов их семей. Общую информацию по организации работы в отрасли подготовил отдел социальных гарантий ЦК профсоюза. Было отмечено, что на предприятиях функционирует 226 объектов медицины и отдыха, включая детские оздоровительные лагеря. Вместе с тем, с 2011 года отрасль потеряла 37 лечебно-профилактических учреждений и объектов отдыха. Сегодня ведомственные санатории, пансионаты и дома отдыха имеют современно оборудованную медицинскую базу, квалифицированный штат медицинских работников, предоставляют широкие возможности для укрепления здоровья и организации отдыха, участвуют в программах по реабилитации работников основных профессий, которые имеют возможность не только отдохнуть, но и реально улучшить свое самочувствие. Участие профсоюзных организаций в этой работе является хорошей мотивацией профчленства.

Был сделан акцент на том, что на предприятиях авиационной промышленности растет количество работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиениче-

ским нормативам условий труда. По итогам 2014 года 28% работников заняты на рабочих местах, на которых установлены превышения допустимых уровней шума, вибрации, вредных веществ, различных классов опасности, это на 4% больше, чем в 2013 году.

Известно, что неудовлетворительные условия труда влекут за собой высокий уровень профессиональной заболеваемости. Несмотря на снижение уровня профзаболеваемости на 8,5%, он остается достаточно высоким. На сегодняшний день в отрасли имеют профессиональные заболевания 2699 человек. При этом ежегодно выявляются профессиональные заболевания у работников, ранее их не имеющих. В целях предупреждения профессиональных заболеваний в отрасли большое внимание уделяется проведению предварительных и периодических медицинских осмотров. На первое место выходят вопросы жизнеобеспечения, а это – профилактика, своевременное выявление и лечение заболеваний.

Для сохранения трудового потенциала уже начаты совместные действия профсоюзных организаций и работодателей (ОАО ГМЗ

«Агат», ОАО ААК «Прогресс», филиал ПАО «Компания «Сухой» «КнААЗ им. Ю.А. Гагарина», АО «АМР», ОАО «ЭМСЗ «Лепсе», ОАО «Роствертол», ОАО «КВЗ», ОАО «СЭГЗ», ФГУП «ЦИАМ им. П.И. Баранова» и др.) по вопросам раннего выявления социально значимых заболеваний, их профилактике и определению путей снижения заболеваемости работников.

С подробными докладами по организации оздоровления работников на своих предприятиях выступили председатели первичных профсоюзных организаций ОАО «Роствертол» Сергей Иванович Токаренко и ОАО «КВЗ» Казиханов Ильдар Гарайханович.

Оба руководителя профсоюзных организаций детально рассказали, какая работа проводится по оздоровлению работников и членов их семей, о том, что сегодняшние инструменты социального партнерства дают хорошие возможности профсоюзам для содействия в решении общественно значимых вопросов. Администрация и профсоюзные комитеты понимают, что здоровье является одной из важнейших человеческих ценностей. В своей



работе профсоюзные организации, возглавляемые данными профлидерами, используют принципы комплексного подхода к здоровью человека. Принципиально важной является ответственность работодателя за поддержание здоровья каждого работника, а со стороны самих работников — за свое здоровье.

На предприятиях уделяется серьезное внимание профилактике заболеваний, которые осуществляют ведомственные и городские медицинские учреждения, оснащенные современным оборудованием для проведения профилактических и лечебно-диагностических исследований. Как в ОАО «Роствертол», так и в ОАО «КВЗ» ежегодно проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры. Для оказания медицинских консультаций и исследований работников предприятия заключены договоры.

Ростовский вертолетный завод в рамках национального проекта «Здоровье» проводит дополнительные медицинские обследования заводчан. Особое внимание профком и администрация уделяют ветеранам, для них организовано бесплатное медобслуживание, по желанию — вакцинация и ежегодное бесплатно оздоровление в ЗАО «Санаторий «Зорька» и санаториях г. Горячий Ключ.

На Казанском вертолетном заводе коллективным договором предусмотрены льготы для ветеранов и пенсионеров. При выходе на пенсию бывшие сотрудники предприятия остаются прикрепленными к заводской поликлинике, а также им предоставляются путевки в санатории-профилактории.

Ежегодно проводимый анализ количества дней временной нетрудоспособности по всем заболеваниям и травмам в абсолютных цифрах показывает тенденцию регулярного снижения этих показателей на обоих предприятиях. Свои результаты дает и неформальное использование заводских средств массовой информации. Кроме этого на профсоюзных совещаниях медицинскими работниками освещаются вопросы по актуальным темам здравоохранения, включая информацию по профилактике и диагностике лечению гриппа, кишечных инфекций,

ВИЧ-инфекций, курению, алкоголизму и наркомании. В цехах проводится производственная гимнастика, не оставлено без внимания здоровое питание работников.

Комиссии по социальному страхованию и контролю за общественным питанием являются хорошими помощниками в решении вопросов оздоровления, отдыха и рационального питания.

Оба предприятия проводят спортивно-оздоровительную работу, в основе которой — привлечение работников к занятиям физической культурой и спортом.

Подводя итоги выступлений председателей первичных профсоюзных организаций, председатель Профавиа Николай Кириллович Соловьев сказал: «Два предприятия представили свой опыт и показали подходы к организации оздоровления членов профсоюза. Важно и хорошо, что ОАО «Роствертол» и ОАО «КВЗ», да и многие наши предприятия делают одно общее дело, проявляя заботу о здоровье работников и членов их семей. Наши профсоюзные организации активно участвуют в этом процессе, выдавая по-прежнему бесплатно или с частичной оплатой путевки в санатории, профилактории и дома отдыха. Многие предприятия за счет средств работодателя и профсоюзной организации удешевляют стоимость путевок (ОАО «Уральский приборостроительный завод», ПАО ТАНТК, Новосибирский авиационный завод им. В.П.Чкалова — Филиал ПАО «Компания «Сухой», АО «Авиастар-СП», ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут», ОАО «Обнинское НПП «Технология» и другие). Ежегодным оздоровлением охвачено более 80 тысяч работников и членов их семей, включая детей, но, к сожалению, это составляет лишь 29% из общего числа работающих...».

Принятое единогласно постановление президиума ЦК профсоюза еще раз подтвердило актуальность рассматриваемого вопроса и необходимость совершенствования организации полноценного отдыха и оздоровления работников и членов их семей, обеспечения благоприятных и безопасных условий для их жизни и здоровья.

Члены президиума с интересом выслушали рассказ о положительном опыте. Всегда очень важно знать, как работают коллеги. Главное, что рассмотрение этого вопроса с непосредственным посещением объектов оздоровления и отдыха и ознакомлением с их работой, безусловно, является нужным и очень полезным мероприятием, потому что позволяет обозначить достижения и проблемы, с которыми сталкиваются наши здравницы.

Члены президиума не только хорошо поработали, но и показали свои спортивные качества в санатории «Предгорье Кавказа» в г. Горячий Ключ, Центральным комитетом профсоюза совместно с Ростовской областной организацией и ППО ОАО «Роствертол» были организованы не только ознакомление с лечебной базой санатория, но и соревнования по бильярду и боулингу. Всем победителям вручены памятные кубки.

А заключительным аккордом для участников мероприятия стала обзорная экскурсия по г. Горячий Ключ. Своим рождением город Горячий Ключ обязан минеральным источникам, которые применяли для врачевания тысячелетия назад. Это единственное место в России, где сочетаются лечебные факторы эссентукских питьевых минеральных вод и сероводородных ванн типа Сочи-Мацеста. В экскурсию также была включена прогулка по Горяче-Ключевскому государственному заповеднику, сталактитовым пещерами и восхождение на скалу Петушок. По мнению многих членов президиума, сотрудничество в плане оздоровления членов профсоюза предприятия «Роствертол» с санаториями г. Горячий Ключ необходимо продолжать. Льготный вариант оздоровления очень удобен и экономически выгоден для членов профсоюза.

От имени всех членов президиума хотим поблагодарить администрацию санатория и детского санаторного оздоровительного лагеря «Зорька», санатория «Предгорье Кавказа» и базы отдыха «Радуга» за теплый прием и помощь в организации и проведении данного мероприятия. □

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа*

Встреча на Международном авиакосмическом салоне



тил, что проведение Международного авиационно-космического салона — это большой авиационный праздник, отчет авиастроителей перед государством, перед работниками отрасли. Стратегическая цель ОАК — устойчиво конкурировать на мировом авиационном рынке и обеспечивать обороноспособность страны, подчеркнул президент корпорации.

В выступлении руководителя ОАК говорилось об обновленной стратегии развития, о том, что поменяется

В рамках проведения Международного авиакосмического салона в г. Жуковском 28 августа состоялась встреча президента ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» Ю.Б. Слюсаря с руководителями первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в корпорацию.

Во встрече принял участие председатель профсоюза Н.К. Соловьев.

В ходе встречи Ю.Б. Слюсарь изложил стратегию развития ПАО «ОАК» в долгосрочной перспективе. Он отме-



индустриальная модель. Предполагается более активно сотрудничать с другими производителями, в том числе иностранными. Планируется актуализировать модельный ряд, обсуждается вопрос о включении в него турбовинтовых самолетов Ил-114. Элементом реформы станет создание в рамках ОАК пяти подразделений, которые будут отвечать за гражданскую, боевую, транспортную и специальную авиацию, а также за техобслуживание воздушных судов.

Председатель профсоюза Н.К. Соловьев сказал, что в настоящее время очень важно понимание, отношение трудовых коллективов к складывающейся ситуации, которая в перспективе потребует полной отдачи сил.

Обсуждались и другие вопросы.

По всем затронутым темам были получены конкретные ответы



и достигнуты взаимоприемлемые договоренности. □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

О ТОМ, КАК ПЛАТИТЬ И СТИМУЛИРОВАТЬ

В г. Павлово Нижегородской области на базе ОАО «Гидроагрегат» 11 августа под председательством Н.К. Соловьева — председателя Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с холдингом «Технодинамика», на котором обсуждался ряд вопросов, в том числе практика применения системы оплаты труда в ОАО «Гидроагрегат», позиция управляющей компании по перспективе разработки корпоративной системы оплаты и стимулирования труда.

В работе Координационного совета приняли участие С.Р. Давлатов — директор по развитию персонала ОАО «Гидроагрегат» и А.И. Сударев — начальник управления компенсаций и организационного развития АО «Технодинамика».

Открывая заседание, Н.К. Соловьев обратил внимание участников на проблемы в сфере опла-

ты и охраны труда, соблюдения прав и законных интересов работников. Отметил практику и систему работы Координационного совета, порядок взаимодействия с холдингом, направления работы профсоюзных организаций и развития социального партнерства, необходимость совместного решения наиболее проблемных вопросов, касающихся социально-экономических интересов работников.

С.Р. Давлатов рассказал о действующей на предприятии системе оплаты труда, которая обеспечивает необходимое стимулирование труда, привлечение и закрепление кадров, позволяет эффективно, качественно выполнять производственные задания, в том числе по государственному оборонному заказу.

А.И. Сударев представил информацию о ходе развития предприятий в ближайшее время и на перспективу, изложил особый подход холдинга к расчету производительности труда через до-

бавленную стоимость. В дальнейшем, отметил он, потребуется оптимизация и унификация систем вознаграждения на предприятиях с целью исключения второстепенных показателей. Предполагается разработка ключевых показателей эффективности для всех категорий работников, в кадровой политике приоритетным будет внутренний подбор на ключевые позиции. Намечены мероприятия по развитию корпоративной культуры.

Обсуждались и другие актуальные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, в том числе расширение информированности профсоюзных организаций о деятельности предприятий холдинга, необходимость разработки порядка согласования с Профавиа документов, принимаемых управляющей компанией по социально-экономическим вопросам. □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

КРИЗИС НЕ СТАЛ НЕПРЕОДОЛИМЫМ



В г. Арзамасе Нижегородской области 2–3 сентября на базе ОАО «АНПП «Темп-Авиа» под председательством Н.К. Соловьева — председателя Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание Координационного совета профсоюзов по взаимодействию с АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», на котором обсуждался ход выполнения корпоративного соглашения в организациях корпорации.

в условиях сложного экономического положения в стране, специфику работы персонала по отдельным направлениям.

В.В. Зеленцов подтвердил ответственность корпоративного соглашения и практическое обеспечение выполнения договоренностей по всем его направлениям, рассказал, какие задачи и почему не были решены, ответил на ряд частных и общих вопросов. Проинформировал, что кризисные явления в стране в определенной мере отразились на эконо-

мическом положении корпорации в целом, потребовали значительных усилий в сфере импортозамещения, однако при этом не были снижены объемы производства, обеспечена планируемая рентабельность продаж, сохранена численность персонала, увеличен фонд оплаты труда.

Н.К. Соловьев предложил председателям первичных профсоюзных организаций взять под контроль невыполнение отдельных пунктов корпоративного соглашения, особенно в сфере оплаты труда, совместно с администрацией наметить конкретные меры по их реализации.

Обсуждались и другие актуальные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников. □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа



В работе Координационного совета приняли участие В.В. Зеленцов — помощник заместителя генерального директора АО «Корпорация «ТРВ» и А.И. Колесов — председатель Нижегородской областной организации Профавиа.

Члены Координационного совета посетили предприятие, встретились с генеральным директором В.Т. Лещевым, который рассказал о создании и становлении организации, отметил стабилизацию и даже рост численности работающих



СОБИРАЛИСЬ НА СОВЕТ ВЕТЕРАНЫ

В этом году встреча с руководителями ветеранских организаций предприятий авиационной промышленности проходила в рамках святой для всего нашего народа даты — 70-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941—1945 г.г. Спустя два года сроднившиеся в городе Сарапуле председатели советов ветеранов повстречались на Смоленщине совсем с другом качестве.

Организационные вопросы по встрече и проводам, размещению, организации питания и экскурсионной программы легли на хрупкие плечи женского коллектива первичной профсоюзной организации ОАО «Измеритель», возглавляемой Антониной Федоровной Ильюшкиной.

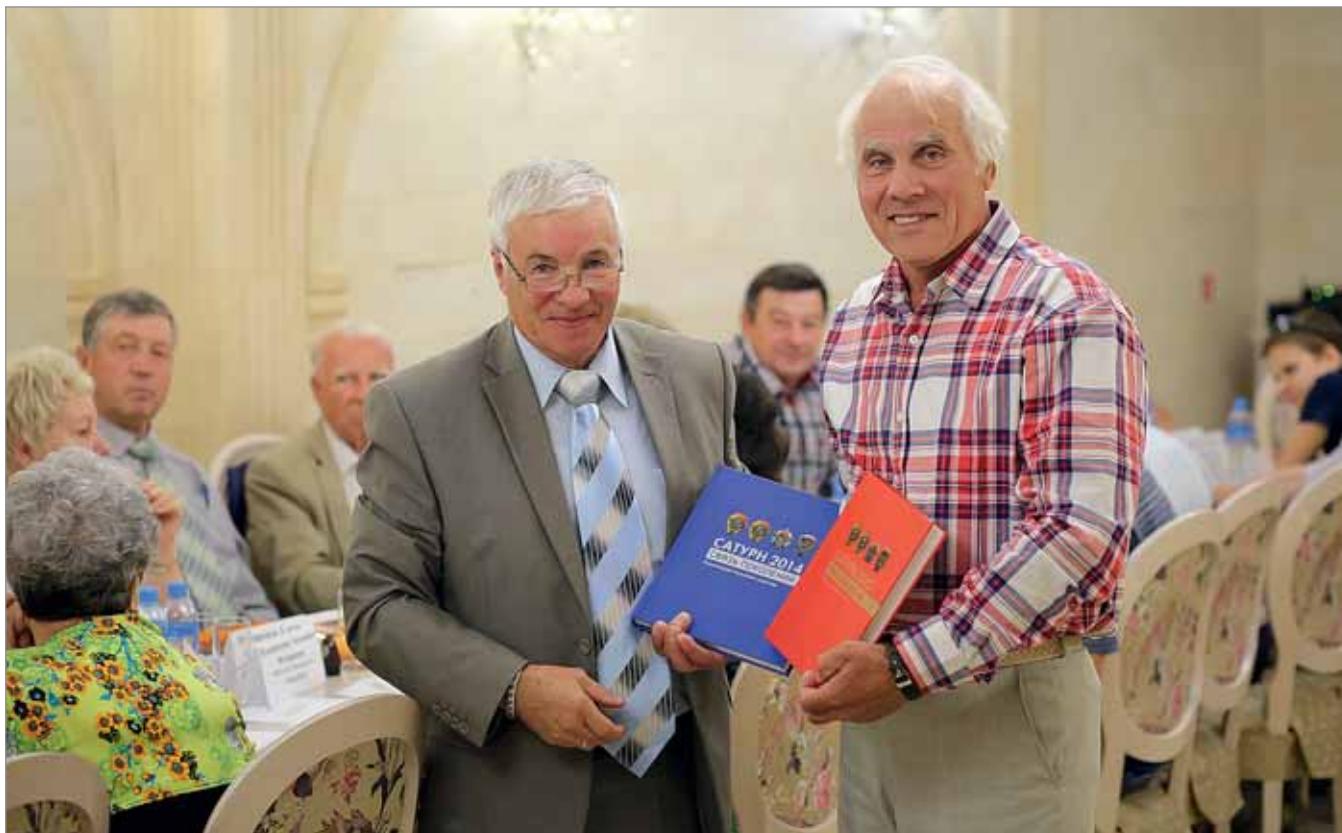
Открыл семинар руководителей ветеранских организаций председатель профсоюза Николай Кириллович Соловьев. Обращаясь к ветеранам, он подчеркнул значимость их работы: «Вы, наверное, сами не осознаете, какой вклад вносите в воспитание подрастающего поко-

ления и защиту прав и интересов ветеранов. Ваш опыт бесценен. Своим примером вы вдохновляете сотрудников, стимулируете их работать эффективнее и качественнее». В завершение своего выступления он пожелал собравшимся плодотворной работы и активного взаимодействия.

Опытom и проблемами в работе поделились председатели советов ветеранов: ОАО «Смоленский авиационный завод» Заврошаев Николай Васильевич, ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» Богуславский Лев Алексеевич, ОАО «РПЗ» Тетерин Виктор Михайлович, филиала ОАО «Компания Сухой» Новосибирского авиационного завода им. В.П. Чкалова» Михалева Людмила Андреевна, ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» Новиков Александр Иванович, ЗАО «Авиастар СП» Свяжский Геннадий Яковлевич и другие. Ветераны поднимали разные вопросы, говорили о про-

деланной работе, о ветеранских проблемах, воспитании подрастающего поколения, поднятии патриотического статуса любви к своей стране со стороны молодежи, в выступлениях чувствовалась боль за утраченную связь поколений. Не осталась без внимания огромная работа ветеранских организаций, проделанная в ознаменование 70-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941—1945 г.г. Практически все участники совещания отметили, что задачей ветеранов является наставничество, передача опыта и традиций.

Но основной темой обсуждения стал вопрос о взаимодействии первичных профсоюзных организаций и Советов ветеранов. Было отмечено, что и профкомы, и ветераны обоюдно заинтересованы в сохранении добрых традиций производства и общественных ценностей, основанных на партнерстве и взаимопомощи при организации разных мероприятий, на тесном общении. Сегодня как никогда важно



общение молодежи с ветеранами, которое расширяет кругозор. У молодежи появляется возможность сравнить свою жизнь с жизнью более старшего поколения; соотнести свои насущные проблемы с теми условиями, в которых жили и трудились ветераны. Ничто так не показательно, как живой пример, и молодым людям есть чему поучиться у наших старших товарищей. Узнавая историю пожилых людей, молодежи становится проще понять и своих родителей, и относиться более тепло ко всем людям в старшем возрасте. И, конечно, важно чтобы это общение не было сведено к традиционным празднованиям 9 мая, а включало бы и волонтерство, и организацию совместного досуга, и еще что-либо.

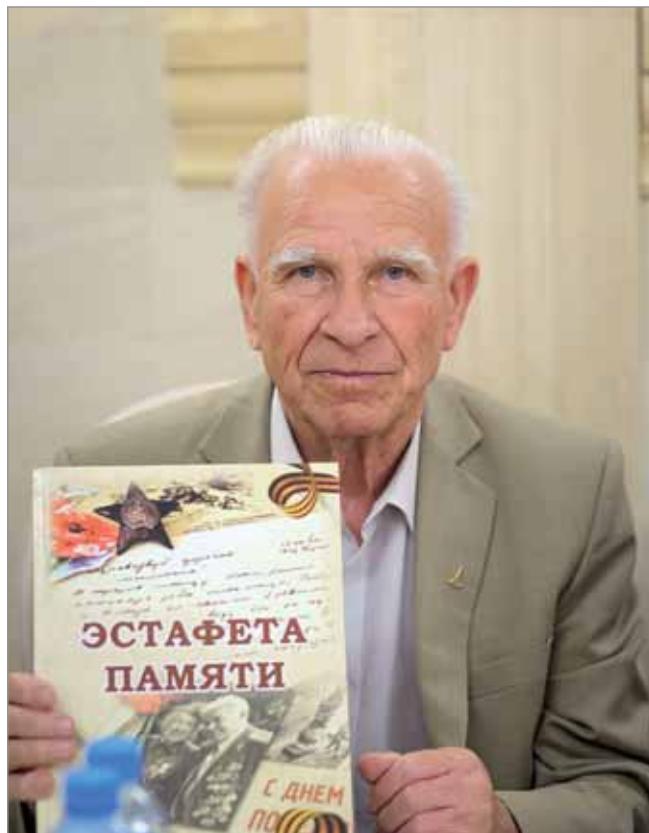
Важно, чтобы не сбрасывалось со счетов обсуждение примеров работы ветеранов, ведь у них не было современных технических средств, компьютеров-помощников ни на производстве, ни в быту. Многие показатели качества продукции, например, они определяли на глаз, а сейчас повсюду — датчики, системы автоматического обнаружения дефектов и т.д. И ведь какая авиационная продукция была! Лучшая в мире! Профессионализм этих людей



неоспорим. Поэтому к опыту и умениям старших поколений надо относиться с уважением.

По окончании первого дня работы председатель профсоюза Н.К. Соловьев вручил каждому участнику семинара подарочное издание книги «Крылья Великой Победы», в которой рассказывается о подвиге авиастроителей СССР в годы Великой Отечест-

венной войны. В ответном слове председатель Совета ветеранов ОАО «НПО «Сатурн» (г. Рыбинск) Семенов Валерий Аркадьевич передал Н.К. Соловьеву две юбилейных книги «Сатурн. Связь поколений». А председатель Совета ветеранов ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» Богуславский Лев Алексеевич





Своими впечатлениями о семинаре в Смоленске поделилась председатель Совета ветеранов филиала ОАО «Компания Сухой» Новосибирского авиационного завода им. В.П. Чкалова» МИХАЛЕВА Людмила Андреевна:

В год празднования 70-летия Великой Победы выбор проведения семинара в городе-герое был не случаен. Смоленская земля встретила участников особым патриотическим настроем, здесь все пронизано памятью о героях былых сражений; кажется, сам воздух пропитан верностью и уважением к своему городу, к его великим землякам. Город имеет 11 веков истории, каждый километр смоленской земли хранит мемориалы, обелиски, памятники или братские могилы. Сохранены и содержатся в надлежащем виде храмы, церкви, все они так великолепны. А история крепостной стены! Замирает сердце от гордости за смолян, которые так любят свой город.

На семинаре, посвященном теме «Организация работы советов ветеранов, их взаимодействие с профсоюзными организациями, участие в патриотическом воспитании молодежи» были подняты важные проблемы. В нем приняли участие председатели первичных профсоюзных организаций ОАО «Измеритель» А.Ф. Ильюшкина, ОАО «САЗ» В.И. Гайдуков, председатели советов ветеранов предприятий авиационной промышленности из Воронежа, Гаврилова-Яма, Екатеринбурга, Кирова, Казани, Курска, Москвы, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Перми, Раменского Московской области, Рыбинска, Сарпула, Смоленска, Саратова, Санкт-Петербурга, Самары, Ульяновска. Особенно хочется выделить председателя Совета ветеранов Сарпульского электрогенераторного завода Новикова Александра Ивановича. Его позитивная энергия, знания, опыт притягивали всех участников встречи. А организация мероприятия, осуществленная председателем профкома завода «Измеритель» А.Ф. Ильюшиной, заслуживает всяческих похвал.

Все выступления на семинаре касались патриотического воспитания молодежи. Ветераны, которые имеют колоссальный опыт работы на предприятиях авиационной промышленности, могут внести неоценимый вклад в объединение поколений, в воспитание привязанности к профессии авиастроителя. Профсоюзные организации должны работать с советами ветеранов и помогать им в работе. Ведь помощь ветеранам, особенно одиноким, должна быть адресной. Наша общая – задача дойти до каждого, чтобы он не почувствовал себя забытым.

На семинаре затронуты были вопросы организации музеев на предприятиях авиационной промышленности, пропаганды рабочих профессий, необходимости в коллективных договорах раздела «Работа с ветеранами».

подарил книгу «Эстафета памяти» Новикову Александру Ивановичу, председателю Совета ветеранов ОАО «СЭГЗ», за организацию первого семинара-совещания в городе Сарпуле в 2012 году.

Участники мероприятия посетили Мемориальный комплекс «Катынь», Мемориальный комплекс героев-минеров, село Микулино, дом-музей героя Советского Союза М. Егорова в г. Рудне, познакомились со Смоленском – городом-героем воинской славы, в котором в годы войны проходили серьезные, ожесточенные бои.

Семинар прошел интересно и результативно. После его проведения на сайте Профавиа опубликованы рекомендации участников данного семинара-совещания и письмо президенту Российской Федерации В.В. Путину от имени всех советов ветеранов отрасли по вопросам воспитания подрастающего поколения и молодежи. 18 августа на заседании президиума ЦК профсоюза рассмотрен вопрос о создании Координационного совета ветеранов предприятий авиационной промышленности. Результаты есть, а значит, есть будущее в совместной работе профсоюза и ветеранов. □

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом социальных
гарантий ЦК Профавиа*

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА в современной экономической ситуации

Вопрос уровня профсоюзного членства стоит перед профсоюзами нашей страны весьма остро. Это обусловлено двумя взаимосвязанными причинами, первая — снижение уровня профсоюзного членства, вторая — «убедительность» позиции профсоюзной организации или «сила» организации. Взаимосвязь причин находится на поверхности, если профсоюзная организация слаба, не может выполнять свои функции, т.е. не может защитить члена профсоюза, то работники предприятия выходят из профсоюза.

Решение проблемы напрашивается само собой — сделать профсоюз и его организации сильными, убедительными, тогда работники промышленности «увидят, осознают и вступят» в профсоюз. А как это сделать, в чем сила профсоюза в современной экономической ситуации?

Например, в нашем профсоюзе сложилась отличная система социального партнерства, т.е. практика взаимодействия с представителями власти, с работодателями через различного уровня (отраслевого, корпоративные) согла-

шения, коллективные договоры. С их помощью улучшаются условия труда, работники промышленности получают дополнительные социальные гарантии, защиту их прав и интересов и т.д. Таким образом, через соглашения и коллективные договоры профсоюз и выполняет свои функции защиты. Чем сильнее профсоюзная организация, тем больше удается «заложить гарантий и льгот» в коллективный договор.

Так в чем же сила? А сила профсоюза и его организаций — в людях, в членах профсоюза. Существует две точки зрения на «силу» профсоюза, одна из них заключается в том, что сильная профсоюзная организация — это организация с «осознанным членством», пусть и не многочисленная, вторая точка зрения, напротив, предполагает очень высокий уровень профсоюзного членства, но «неосознанного».

Наиболее распространено мнение, что осознанность подразумевает под собой активность члена профсоюза, его участие в жизни «первички», в коллективных действиях, и т.д. Однако это оп-

ределение больше подходит для профсоюзного активиста, предцехкома, членов комиссий и профсоюзных комитетов.

А если член профсоюза не входит в состав рабочих или коллегиальных органов, но при этом понимает, почему он вступил в профсоюз? Если он осознает, что платит взносы не ради «кулька конфет» к Новому году, а для того, чтобы его права были защищены, чтобы его рабочее место было оборудовано в соответствии с нормами и правилами охраны труда? Разве это не есть осознанность членства?

Так какое членство считать осознанным? Как привлечь людей в профсоюз? Каких ошибок избегать при общении с членами профсоюза?

Чтобы ответить на эти вопросы, обратимся к опыту Антонины Федоровны Ильюшкиной, председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Измеритель» (г. Смоленск), председателя организации, которая из года в год, не смотря на различные экономические потрясения в стране, показывает рост уровня профсоюзного членства.



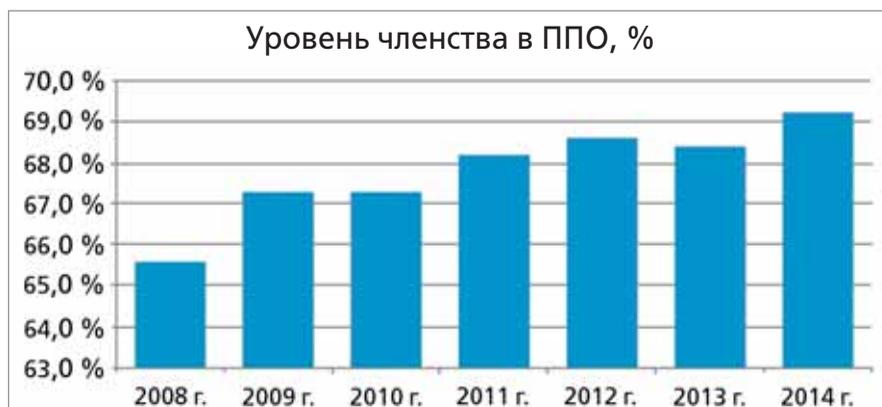
Членство в профсоюзе должно быть осознанным, но не только для получения материальной сиюминутной выгоды, а человек должен сознательно поддержать организацию своим членством для того, чтобы сама организация была, чтобы у нее была возможность влиять на принятие решений на предприятии, чтобы с нею считались. Предлагая человеку вступить в профсоюз, необходимо объяснить, что главная задача и первичной организации, и профсоюзного движения в целом — это защита трудовых прав работника.

Необходимо привести примеры конкретной работы (защиты трудовых прав работника) в своей первичной организации, предложить работнику обращаться в профком в случае возникновения каких-либо проблем, с которыми он может столкнуться в процессе своей работы. Нельзя разговаривать с человеком лозунгами и штампами, нельзя давать обещания, которые реально нельзя выполнить.

Распространенное обещание: «Мы не дадим вас сократить». Как это не дадим, если предприятие приняло такое решение, а у члена профсоюза преимущественных прав нет? В этой ситуации лучше сказать: «Мы не дадим сократить вас незаконно». А если член профсоюза оказался в списке кандидатов на сокращение, преимущественных прав у него нет, значит, необходимо помочь работнику уволиться с максимальной для него выгодой, подробно проконсультировать о его дальнейших действиях в службе занятости и так далее.

В практике нашей работы были ситуации, когда профком обращался к руководству предприятия с просьбой отменить увольнение работника, преимущественных прав не было, но в их семьях была очень сложная обстановка, и руководство учитывало просьбу профкома. Если в организации имеются освобожденные штатные работники, то для члена профсоюза двери профкома всегда должны быть открыты; считаю недопустимым вывешивание графиков приема, особенно в небольших первичных организациях.

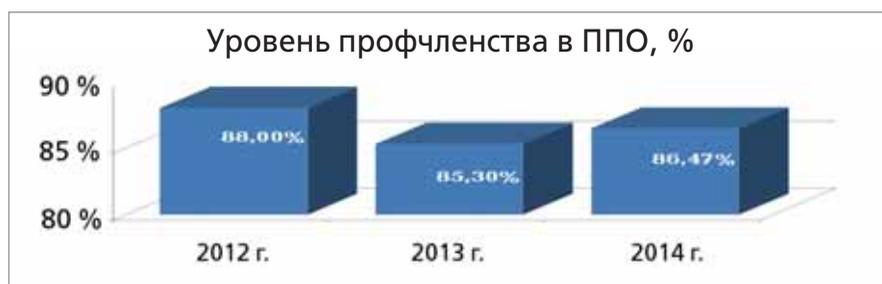
А.Ф. Ильюшкина



В мотивации профсоюзного членства важно не только привлечение в члены профсоюза, есть и другой аспект – «удержание» высокого уровня профсоюзного членства, и это не менее сложная задача.

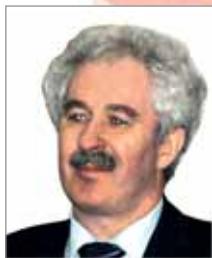
Например, первичная профсоюзная организация Верхнесалдинского металлургического производственного объединения, возглавляемая Владимиром Николаевичем Ивановым, одна из самых крупных первичек нашего профсоюза, не только удерживает очень высокий уровень членства (более 85%), но и по итогам прошлого года имеет рост.

При этом в 2013 году в одном из самых крупных структурных



подразделений (более 1100 работающих) кузнечного комплекса цеха № 21 ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», помимо цеховой организации ППО ВСМПО (председатель цеховой профсоюзной организации Даниил Александрович Шанин), образовалась профсоюзная организация «Солидарность». Казалось

бы, появление другой профсоюзной организации помешает работе первички, оттянет людей, тем не менее, этого не произошло, цеховой профорганизации удалось не только сохранить высокий уровень членства в подразделении (87%), но и вернуть тех, кто уходил в другую профсоюзную организацию.



В.Н. Иванов

Свою деятельность профсоюзная организация «Солидарность» начала осуществлять в 2013 году. За этот период им удалось вовлечь в свою организацию около 50 работников цеха и достигнуть показателя профсоюзного членства в 4.5%. Основной акцент агитационной политики ППО «Солидарность» был сделан на якобы ущемлении трудовых и социально-экономических прав рабочих со стороны работодателя и бездействии существующей профсоюзной организации ППО ВСМПО.

После проведения анализа деятельности ППО «Солидарность» профсоюзный комитет цеха №21 выявил, что большинство работников, которые вступили в ППО «Солидарность», были легко внушаемы и подвержены методам психологического воздействия и убеждения; ряд членов профсоюза «Солидарность» являлись работниками участка, где фактически осуществлял свою трудовую деятельность лидер этой профорганизации.

Также имели место случаи, когда работник не знал, что является членом профсоюза «Солидарность», т.е. заявления на вступление в профсоюз работника были подделаны, неоднократно были зафиксированы случаи присвоения заслуг ППО ВСМПО профсоюзной организацией «Солидарность».

Видя такие недобросовестные методы работы этой первички, профсоюзный комитет ВСМПО, цеховой комитет совместно с администрацией пришли к пониманию, что деятельность «Солидарности» нацелена не только на подрыв авторитета профсоюзной организации и работодателя, но и ведет к разрушению здорового микроклимата в рабочем коллективе.

Профсоюзный комитет и администрация кузнечного комплекса, прежде всего, постарались наладить контакт с работниками, вступившими в «Солидарность», и в индивидуальных беседах выявить основные факторы вступления работников комплекса в вышеупомянутый профсоюз. Мы задавали вопросы:

- чем вас не устраивает профсоюзная организация ВСМПО?
- в чем преимущества «Солидарности» перед ППО ВСМПО?
- вступив в профсоюз «Солидарность», какие именно улучшения условий труда и системы оплаты труда вы для себя увидели?
- какую поддержку вы видите от профсоюза «Солидарность»?

Ни на один из основных поставленных вопросов опрашиваемые работники не смогли дать ответы, привести конкретных примеры!

Совместно с администрацией предприятия и цеха (на уровне линейных руководителей) и профсоюзным комитетом цеха (на уровне профгруппоргов) была максимально активизирована по всем направлениям агитационная работа. Увеличили количество проводимых общих рабочих собраний и собраний по участкам кузнечного комплекса с целью максимального информирования работников цеха о работе профсоюзной организации ППО ВСМПО.

Имели место случаи, когда членам профсоюза «Солидарность» была необходима помощь (консультационная, материальная, правовая), либо возникало желание воспользоваться привилегиями для членов профсоюза, состоящих на учете в ППО ВСМПО, но у них не было такой возможности, т.к. профсоюз «Солидарность» просто не мог этого дать.

Все вышеупомянутые меры привели к существенному поднятию авторитета ППО ВСМПО и снижению профсоюзного членства в рядах профсоюза «Солидарность» (с 50 до 7 работников) – как сказали сами бывшие члены данного профсоюза, «все обещания и слова лидеров этого профсоюза – лишь пустые слова!».

Например, 95% исков в адрес работодателя, составленных юристами профсоюза «Солидарность», были отклонены судом из-за не достаточной базы или беспочвенности.

На данный момент, за период с декабря 2014 года по август 2015 года, в цехе идет положительная динамика увеличения профсоюзного членства ВСМПО, и нет ни одного работника, желающего выйти из Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.



Д.А. Шанин



Как видно из практики работы профорганизаций ОАО «Измеритель» и ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», это многочисленные организации профсоюза с высоким уровнем членства, при этом члены профсоюза вполне осознают, зачем они вступили в профсоюз, разве это не есть то самое осознанное членство?

Благодаря чему это достигнуто? Благодаря доведению максимального количества информации о своей деятельности до работников предприятия, благодаря предпочтению информации не о выплатах социального характера, а именно о работе по защите и отстаиванию прав и интересов членов профсоюза, проведению разъяснительной работы о дея-

тельности профорганов в рамках социального партнерства, о достижениях профорганизаций по заключению коллективных договоров, соглашений различного уровня, важности и необходимости данных документов для работников, а также о результатах контроля со стороны профсоюза и его организаций за их выполнением. □

Уважаемые коллеги, профсоюзные руководители, активисты, и члены профсоюза, в статье описан опыт всего лишь двух организаций нашего профсоюза. А как вы думаете, в чем сила профсоюза и его организаций в современных экономических условиях? Давайте продолжим обсуждение вопросов, затронутых в статье на страницах нашего журнала...

Организационный отдел ЦК Профавиа



По страницам многотиражных газет

ИЮНЬ

ИЮЛЬ

АВГУСТ



**«Вперед», № 10 (5930),
30 июня 2015 г.**
(учредитель газеты – ОАО
«Туполев», г. Казань)

ПАО «Туполев» – участник форума «Армия-2015»

ПАО «Туполев» приняло участие в работе Международного военно-технического форума «Армия-2015», который проходил с 16 по 19 июня на территории военно-патриотического парка Вооруженных Сил РФ «Патриот» в подмосковной Кубинке.

В рамках работы форума делегация ПАО «Туполев», возглавляемая генеральным директором Н.В. Савицких, активно участвовала в деловой программе «Армия-2015» и провела ряд встреч с поставщиками и заказчиками авиационной техники.

В составе экспозиции Объединенной авиастроительной корпорации ПАО «Туполев» представило модель многорежимного стратегического ракетносца-бомбардировщика Ту-160 «Белый лебедь».

«В настоящее время ни один другой самолет, стоящий на вооружении ВВС России, в полной мере не может выполнять функции сверхзвукового стратегического бомбардировщика Ту-160, – отметил Н.В. Савицких. – На сегодняшний день в рамках госконтракта проводится частичная модернизация бомбардировщиков для повышения боевых возможностей самолета с целью укрепления обороноспособности страны».

По оценке многих военных экспертов экспозиция вооружений и военной техники, собранная в парке, стала крупнейшей в Европе.

На статической стоянке участникам и гостям форума ВВС Рос-

сии продемонстрировали современные образцы самолетов и вертолетов. Передовая авиационная техника ПАО «Туполев» была представлена самолетами военной авиации, такими как Ту-160, Ту-95МС, Ту-22МЗ и Ту-134УБЛ, а также специальным самолетом наблюдения Ту-214ОН, изготовленным по заказу Минобороны России для инспекционных полетов с целью реализации международного договора «Открытое небо».

«Ключевая задача ПАО «Туполев» – повышение эффективности боевых авиационных комплексов, создаваемых на нашем предприятии, за счет внедрения инновационных технологий, инновационных решений и лучших мировых практик», – подчеркнул первый заместитель генерального директора – директор по управлению программой С.А. Богатиков.

В рамках форума специалисты ПАО «Туполев» при поддержке ОАО «Рособоронэкспорт» провели ряд встреч с военными атташе иностранных государств по вопросам развития военно-технического сотрудничества в части экспорта самолетов военного и специального назначения производства ПАО «Туполев».

Новость с корпоративного портала ПАО «Туполев»(с)



**«Иркутский авиастроитель»,
№ 22 (5964), 30 июня 2015 г.**
(газета Иркутского авиационного завода – филиала ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)

Поиск продолжается

Поисковый отряд «Байкал» совместно с музеем истории г. Ир-

кутска провел полевою поисковую экспедицию в местах боев времен гражданской войны.

Летом 1918 г. южное Прибайкалье оказалось центром событий начального этапа гражданской войны. Только за несколько дней конца июля – начала августа 1918 г. в ходе столкновения в районе заурядного разъезда Паньковка Слюдянского района людские потери со стороны белых и красных составили более тысячи человек. Красные потеряли большое количество техники.

12 – 14 июня 2015 г. поисковый отряд «Байкал» совместно с музеем истории г. Иркутска провел полевою поисковую экспедицию по местам исторических событий, в районе заурядного разъезда Солзан Транссибирской железнодорожной магистрали.

29 июля 1918 г. в районе Мурино началось сражение. Красные при поддержке бронепоезда отеснили белых за речку Паньковку. 30 июля атаки красных при поддержке огня ледокола «Ангара» продолжились, они ввели в бой более 2 тыс. бойцов при четырех орудиях. 31 июля красные отбили разъезд Паньковка и станцию Мурино и при поддержке двух бронепоездов продолжили наступление. Белые потеряли не менее 20% убитыми и вынуждены были отступить в район ст. Солзан. Во время отступления главные силы белых ушли в горы и образовали засаду для флангового удара. Утром 6 августа началось сражение. План белых сработал: красные потеряли 700 человек убитыми, 2500 пленными.

На местности поисковикам удалось обнаружить линию обороны белых: стрелковые ячейки, большое количество боеприпасов: патроны, гильзы, пули, «стаканы» от снарядов, шрапнель. Интереснейшими экспонатами стали пуговицы с изображением государственного герба – дву-

главого орла. Все найденные артефакты пополнили музейную экспозицию техникума.

Работа по изучению истории гражданской войны продолжится. Поисковики уже строят планы о том, чтобы летом 2016 г. исследовать Тункинский тракт и возвышенности в районе Култука.

*Валентина ЗЯБЛОВА,
директор ИТАМ*

**«Иркутский авиастроитель»,
№ 28 (5970), 20 августа 2015 г.**

Отец, один за всех

Ветеран Великой Отечественной войны Никита Федорович Толстых не был сибиряком и уже давно ушел из жизни. В память о своем отце я пишу эти строки. Я не могу помнить, как пришла Победа — тогда я была совсем малышкой. Но как мы жили тогда и каким молодцом-жизнелюбом был мой отец, очень хорошо помню.

Он воевал на Ленинградском фронте, командовал отделением, а в 1942 году был тяжело ранен осколками мины. В окопах, залитых водой, бойцы стояли насмерть. Ни шагу назад — был приказ. Повернувших назад ждал расстрел, а впереди — осколки мин и вражеские пули... Отцу повезло — его, раненого, доставили в госпиталь. Правую ногу пришлось отнять... Он вернулся с фронта инвалидом, руки были иссечены осколками. Но он был сильным и выжил. За проявленное мужество командир отделения Никита Федорович Толстых был награжден орденом Отечественной войны 2-й степени.

Вернувшийся с войны отец, единственный мужик на все село, хоть был инвалидом, работы не чурался. Сначала был учетчиком, затем бригадиром, а позже стал председателем колхоза. Один на всех должностях... Очень трудно приходилось ему, но мама и мы, его дети, помогали, как могли. Старались хорошо учиться, а на каникулах все как один работали в колхозе. Сажали и копали картошку, пропалывали и поливали овощи. Пасли гусей, овец, коров: все мои старшие братья были пастухами.

Отец всегда носил рубашку с длинным рукавом, потому что ру-

ки его все были в шрамах от осколков. Он любил что-то делать и мастерить своими израненными руками. Помню эпизод из далекого детства. Папа делал из жестяной ручной мельницы: долбил зубилом, ударяя по жести молотком. Потом мы, сидя на лавке, размалывали на этой мельнице горох и ячмень, а иногда и пшеницу, а мама пекла из этой муки нам лепешки. Ох, какая вкуснятина были эти лепешки из гороха и ячменя!

Отец очень любил жизнь и мечтал о лучшей доле для всех нас, хотел дать всем образование. Он очень любил литературу, историю. Множество стихов и басен знал наизусть и читал их нам, ребятишкам. Он заставлял нас хорошо учиться, проверял уроки и ходил в школу на собрания. Любил учить нас всему: счету (сделал для нас самодельные счеты), мальчишек — своих сынов — учил всем работам, которые были в колхозе: косить, пахать... Замечательно плел корзины, сети, а для ребятишек — чучи и лапоточки.

Помню время, когда отец уже был слаб, у него начался туберкулез — холод и сырость в окопах оставили след, он мечтал, чтобы один из сыновей поступил в нахимовское училище. Уже тогда беспокоился о том, чтобы нашей матери было легче поднять шестерых детей, всем дать образование. Но после его смерти мама заболела, и нас забрали в детский дом. В те времена это была поддержка: чтобы дети не голодали, их определяли в детские дома.

Мы выросли и выполнили волю отца: все получили хорошее образование. Я приехала в Сибирь на промышленную стройку и осталась жить навсегда в этом прекрасном, ставшем мне родным краем. Нет для меня дороже моего завода, где я 20 лет — до самой пенсии — проработала в центральной заводской лаборатории.

А в городе, который защищал мой отец, живет моя дочь со своей большой семьей. И мой правнук, названный в честь прапрадеда, нес его портрет 9 Мая вместе с другими участниками Бесмертного полка. Никита вырастет и узнает о жизни и подвиге моего отца и, хочется верить, станет хорошим человеком.

*Людмила ТОЛСТЫХ,
ветеран ИАЗ*



**«Литейщик»,
№ № 5–6 (141–142),
май-июнь 2015 г.
(газета АО «Каменск-Уральский литейный завод»)**

С высоты профавиаполета

Профсоюзный лидер авиационной промышленности России Николай Соловьев в сопровождении регионального коллеги, главы Свердловского обкома профавиапрома Олега Терентьева побывал на заводе 21 мая.

Гостей встречали председатель профкома Александра Виноградова и начальник отдела кадров Вячеслав Кузнецов, организовавшие знакомство с профсоюзной организацией и предприятием.

— Не ожидал, что встречу здесь родственную душу, — заметил он в разговоре с генеральным директором КУАЗА Анатолием Барановым. Двум авиационщикам с солидным стажем было о чем поговорить: председатель ЦК начинал трудовой путь токарем на московском авиационном заводе, работал техником, инженером, занимался научно-исследовательской деятельностью. А глава литейного трудится в этой сфере, на заводе, почти 39 лет.

Руководителям отраслевого профсоюза показали заводской здравпункт — своеобразную мини поликлинику, где принимают участковый врач и узкие специалисты, работают процедурный и физкабинеты. Это по-хорошему удивило главу ЦК, заметившему, что на предприятиях аналогичных масштабов подобное встретишь редко.

Порадовал его и музей, где история литейного полно и разнообразно представлена на стендах, в макетах, а также в образцах продукции, которую он изготавливал в разные годы. «Историю надо сохранять, — акцентировал профсоюзный лидер отрасли. — Люди приходят и уходят, а история остается».

Приятное впечатление произвела на него и заводская столовая с разнообразным меню и атмосферой отдыха, созданной интерьером с элементами ландшафтного



дизайна и обилием роскошной цветущей зелени.

Самым волнительным событием дня стала встреча с профсоюзными активистами. Николай Соловьев начал ее с ответа на часто задаваемый вопрос: «Зачем нужны профсоюзы?».

— Для того чтобы не отдавать всю власть в одни руки. Должен быть определенный баланс, — считает он. — Если мы хотим быть силой, мы должны быть многочисленны. Наша сила — это наша независимость, в том числе финансовая. На вашем предприятии в профсоюзе только половина работников. При этом коллективный договор, гарантирующий социальную и материальную поддержку работникам, включает профорганизация. Она тратит для этого время и силы, а договором пользуются все, включая и не членов профсоюза. Это несправедливо. И в какой-то момент работодатель вообще может отказаться от социальных выплат и гарантий. Чтобы этого не случилось, нужна сильная, массовая и финансово независимая организация.

Затем Соловьев ответил на вопросы, один из которых касался предприятий-лидеров по профчленству. Оказалось, что в передовиках — организации Дагестана. При этом московский гость заметил: «Восток — дело тонкое». Есть показательное в этом отношении предприятие и в центральной России — Ульяновский приборостроительный завод «Утес», где в профсоюзе 98% работников. И не являясь членом профорганизации там, значит быть белой вороной.

На вопрос о впечатлении от завода ответил так:

— Я увидел очень хорошее предприятие. Хорошее с точки зрения оснащенности социальной сферы, ее организации. И самое главное — это отношение людей к своей работе, начиная с директора завода.

В завершении встречи на КУЛ-Зе Николай Соловьев, до этого побывавший и на ряде екатеринбургских заводов, признался, что очень доволен проведенным здесь временем:

— Я убедился, что на уральской земле живут очень хорошие люди. Важно, сохранить такой настрой и дальше.



**«Новатор», № 24 (3986),
26 июня 2015 г.**

(газета ОАО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина»)

«Браво, Россия!»

Коллектив школы танца для взрослых ДК «Ритм» (руководитель Валентина Антошина) вернулся с юбилейного X Кипрско-Российского фестиваля с Дипломом лауреата III степени.

Напомним, в 2013 году народный коллектив ансамбль танца «Ритм» стал на кипрско-российском фестивале лауреатом I степени (см. «Новатор» №25 от 05.07.13г.). Спустя два года Валентина Викторовна рискнула принять участие в этом международном мероприятии с танцорами-любителями.

— Спасибо нашему руководителю, что воодушевила нас на такой шаг, — рассказывает Наталья Васильева, бывшая работница отдела ГОУЧС АПЗ. — Когда на одной из репетиций она в шутку предложила поехать на Кипр, мы решили: «А почему бы и нет?!». Хотя некоторые засомневались: за границей не были, на самолете не летали. Готовясь к фестивалю, репетировали с угвоенной силой. На выступлении очень волновались, но подвести нашего руководителя, отдавшего столько сил организации этой поездки, не могли. А танцевали от души еще и потому, что очень любим это занятие.

В этом году фестиваль, который традиционно проходит в г. Лимассол, собрал рекордное число участников и проходил в течение двух дней одновременно на двух сценах. В первый день на главной сцене фестиваля вместе с арзамасцами выступили еще 13 коллективов из России и Кипра. Свое выступление коллектив из Арзамаса представил в стиле «нон-стоп»: открывала программу «Сударушка», как представление России, ее сменил вальс — король танцев у всех народов, потом латиноамериканский ча-ча-ча, а завершилось выступление молодежным танцем. Костюмы были продуманы так, что образы менялись

мгновенно между непрерывающимися ритмами танцев: национальные костюмы превращались в длинные вальсовые платья, под которыми оказывались юбки для ча-ча-ча, а потом — костюмы для танцев в стиле «гоугоу». Уже во время выступления публика буквально «взорвалась», зрители кричали «Браво!». Ну а сами артисты были просто счастливы от такого приема. О том, что станут лауреатами, конечно же, не думали. Но международное жюри оценило необычность их программы и то, как профессионально и с каким чувством она была исполнена. Да и не было еще на фестивале коллектива, состоящего из «тех, кому за ...» (одной из участниц — 76 лет!).

— Занимаюсь в группе первый год, да и за границу выехала впервые, поэтому эмоции переполняют, — делится впечатлениями Татьяна Раданцева, инженер-конструктор ОГК СП. — На Кипре к этому фестивалю очень серьезное отношение. Открывал его президент республики, присутствовал российский посол, представители многих организаций. За эти дни успели познакомиться и с достопримечательностями Кипра. Побывали на горе Олимпос, посетили монастырь, где хранится известная икона Божией Матери: младенец у нее не на левой, а на правой руке. В местной деревне увидели, какие изумительные кружева плетут женщины обыкновенной швейной иголкой. Побывали у камня, на который, по преданию, вышла из моря Афродита. В общем, это была незабываемая поездка!

Комментарий:

— Когда готовила группу к этой поездке, не раз обращала их внимание на то, что зрителю кроме заученных движений нужна энергетика артистов, «танцевальный кураж», и если они этого не почувствуют, успеха ждать не стоит, — говорит Валентина Антошина, руководитель школы танцев для взрослых. — Крики зрителей: «Браво, Россия!» — это многого стоит. Не зря столько сил было вложено. Они молодцы, очень старались, на сцене показали действительно коллективное выступление. Я рада за них. Они дружны и вне стен «Ритма». Приятно видеть людей, которые радуются жизни и не думают о возрасте.



**«Старт», № 23 (439),
26 июня 2015 г.
(газета ЗАО «АвиаСтар-СП»,
г. Ульяновск)**

На работу – на велосипеде

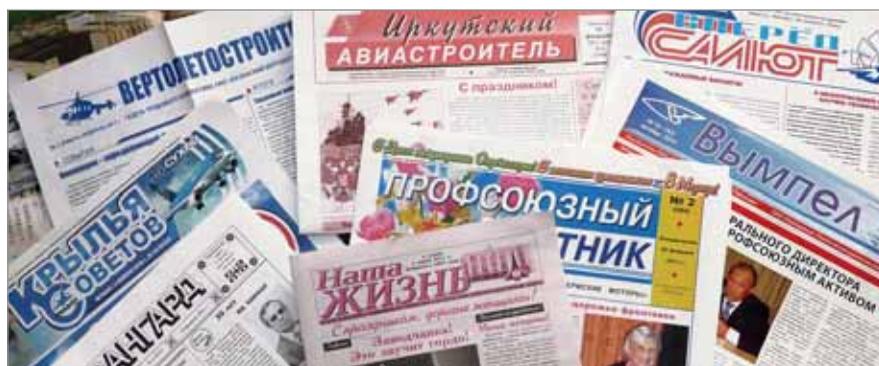
Уважаемые заводчане! В связи с многочисленными обращениями работников завода по использованию велосипедов для передвижения на работу и обратно, руководством предприятия были организованы парковочные места для велосипедов на первой и второй проходной внутри завода.

В дальнейшем секции для хранения велосипедов на период рабочего времени будут установлены также на проходной № 4. Право проезда на велосипедах по территории предприятия будет предоставляться только работникам УГЭ, чьи объекты расположены по всей территории предприятия, по ходатайству руководителей структурных подразделений. Другим категориям работников перемещение на велосипедах по территории предприятия ЗАПРЕЩЕНО. При выявлении нарушений по использованию велосипедов на территории, пропуск на велосипед будет изыматься и допуск на территорию с велосипедом будет прекращен.

Таким образом, наше предприятие начало приобщение к набирающей силу тенденции передвижения на данном виде транспорта. Вот какие мнения высказывают сотрудники УГЭ цеха 195 электрических сетей и подстанций.

Точек выезда у нас бывает очень много, поскольку мы обслуживаем электрические подстанции по всей территории завода, – говорит начальник цеха 195 Вячеслав Рудин. – В случае аварий, оперативных автомобилей у нас нет, а пока электромонтер доберется до места пешком, может случиться непоправимое. Поэтому нам разрешили пользоваться велосипедами. В нашем цехе на них передвигаются около двадцати человек.

Велосипед, как транспорт, люблю с детства, и в весенне-летний период езжу на нем на работу, – говорит работник цеха 195 УГЭ Владимир Кононок. – Это полез-



но не только для здоровья, но и для производства. Поскольку ежедневно нам приходится преодолевать большие расстояния, чтобы устранить неполадки на подстанциях в разных концах большой территории. Расстояние, которое, к примеру, занимает 25 минут пешком, на велосипеде можно преодолеть всего за 4 минуты. Велосипед позволяет в нашей работе сохранить заводское имущество целым и невредимым. Правила дорожного движения я знаю и соблюдаю, поскольку за пределами завода вою еще и автомобиль.

Велосипед – это экологичный вид транспорта, не требующий материальных вложений, позволяющий поддерживать красивую физическую форму, – говорит сотрудница отд. 483 Екатерина Колонская. – Поездка на велосипеде до работы, это своего рода утренний зарядка. Очень хотелось бы, чтобы и на территории «АвиаСтар-СП» было свободное перемещение, появились велосипедные дорожки. Здоровый образ жизни сейчас в моде, и если наш город носит звание культурной столицы, то мы должны по всем параметрам быть приближены к мировым стандартам.

Ирина АБАИМОВА



**«Наша жизнь», июль 2015 г.
(газета ОАО «Сарапульский
электрогенераторный завод»)**

ЭГЗ готов к производству новых сложных изделий

В июле в Санкт-Петербурге прошел VII Международный военноморской салон (МВМС), являющийся одной из ведущих мировых выставок в области

кораблестроения, морского вооружения и судостроения.

Участниками экспозиции МВМС – 2015 стали 423 предприятия из 28 стран, из них 40 – иностранные компании. Экспозиция салона разместилась на 17000 кв.м. выставочной площади в павильонах, а также на открытых выставочных площадках, у причалов комплекса «Морской вокзал» и на акватории, прилегающей к выставочному комплексу.

В работе крупнейшей выставки МВМС – 2015 приняла участие и делегация нашего предприятия.

По словам генерального директора С.В. Мусинова, электрогенераторный завод в данной выставке принял участие с целью повысить узнаваемость предприятия на рынке морского вооружения и судостроения, а также – наладить контакты, которые в дальнейшем для предприятия могут трансформироваться в договоры о сотрудничестве и дать новые темы нашему производству.

В настоящее время на электрогенераторном заводе прорабатываются вопросы по всем контактам с потенциальными заказчиками, имевшим место на МВМС – 2015. Самыми перспективными и значимыми для нас являются предприятие АО «ГОЗ Обуховский завод», с которым мы сотрудничаем много лет, и АО «ЦКБ морской тематики «Рубин», занимающийся опытно-конструкторскими работами. С Обуховским заводом уже заключен контракт на увеличение объема производства изделий стартовой автоматики для ракетной техники. С «Рубином» также заключен договор на опытно-конструкторские работы. Темы по этим двум заводам интересные и сложные, с жесткими сроками исполнения. Но ЭГЗ всегда готов к производству новых сложных изделий! □

В. ЧУХЛАНЦЕВА



НЕПРОСТЫЕ**ПУТИ****СОЦПАРТНЕРСТВА**

В начале 2016 года исполнится 15 лет с тех пор, как вступил в действие новый Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ). Большинство членов профсоюзов страны хорошо помнят, какая нелегкая борьба предшествовала выработке взаимоприемлемого текста этого важнейшего для абсолютного большинства населения страны законодательного акта.

В стране происходят серьезные изменения в политической и экономической сфере, проводятся структурные преобразования во многих отраслях промышленности, изменяется законодательство. В ТК РФ также постоянно вносятся необходимые изменения, диктуемые реалиями жизни страны. Однако основополагающие принципы построения отношений в сфере труда, такие как принципы социального партнерства, являются фундаментальной основой для построения стабильных и взаимовыгодных отношений между сторонами социального партнерства.

В статье 23 ТК РФ законодатель определил: «Социальное партнерство в сфере труда... – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений».

Формы социального партнерства, перечисленные в ст.27 ТК РФ, позволяют реализовывать принципы социального партнерства не только при проведении коллективных переговоров и заклю-

чении коллективных договоров и соглашений, но и при проведении взаимных консультаций (переговоров) сторон по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства. Участие работников, их представителей в управлении организацией и участие представителей сторон в разрешении трудовых споров, также является формой социального партнерства.

Для предприятий авиационной промышленности города Москвы, входящих в Московскую городскую организацию профсоюза трудящихся авиационной промышленности, сторонами социального партнерства (на основании соответствующих полномочий и представительства) являются:

- на федеральном уровне – органы законодательной и исполнительной власти РФ; госкорпорации, в состав которых входят предприятия, чьи первичные профсоюзные организации находятся в МГО Профавиа;
- на региональном уровне – органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления города Москвы (городская Дума, правительство, руководство префектур города) и Московское отделение «Союза машиностроителей России»;
- на отраслевом уровне – профильные органы исполнительной власти РФ и Москвы, госкорпорации;
- на локальном уровне – работодатели в лице руководителей предприятий.

Такой внушительный перечень социальных партнеров отражает все многообразие и сложность локальных и общих проблем, ко-



которые возникают на предприятиях в сфере трудовых отношений, экономической стабильности предприятий, в вопросах сохранения рабочих мест. Поиск решения этих проблем в большинстве случаев происходит на основе реализации принципов социального партнерства во всех его формах.

Так, например, по вопросам сохранения трех предприятий Северо-Западного округа г. Москвы — ОАО «Тушинский машиностроительный завод», ОАО НПО «Молния» и ОАО «ММП им. В.В. Чернышева» в течение 2013—2015 годов по инициативе профсоюзных организаций и МГО Профавиа, как представителей работников и социальных партнеров, проводились совещания и консультации в Минпромторге РФ, в ГК «Ростех», в департаменте науки и промышленной политики г. Москвы, в префектуре СЗАО Москвы, «круглый стол» в ГД РФ.

Главная цель, которая стоит перед социальными партнерами — это сохранить производства и рабочие места для москвичей.

Огромную роль в структуре партнерства в г. Москве играет Московская трехсторонняя комиссия (далее — МТК), членом которой является председатель МГО Профавиа С.Н. Чугунков. Такие принципы социального партнерства, как равноправие, полномочность представителей сторон, добровольность принятия на себя обязательств, обязательность выполнения и контроль за выполнением договоров, соглашений, в полной мере реализованы в работе Московской трехсторонней комиссии. Важнейшие документы социального партнерства — Московское трехстороннее соглашение (срок действия 3 года) и ежегодные соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве — распространяются на все предприятия, чьи первички входят в МГО Профавиа, и выполняются на них.

Необходимость уважения и учета интересов сторон в социальном партнерстве позволяют профсоюзной стороне совместно

с работодателями предлагать к обсуждению и решению на МТК вопросы о недостаточно активной промышленной политике в городе, о непроработанности нормативной базы по налогообложению в период перехода на исчисление налогов по кадастровой стоимости недвижимости, о необходимости принятия срочных мер по ликвидации дефицита рабочих и инженерных кадров в промышленности города. При этом предприятия МГО Профавиа принимают активное участие в подготовке материалов и тем для таких обсуждений.

Успешно реализуются направления социального партнерства на уровне административных округов города. Председатели первичных профсоюзных организаций входят в окружные советы Московской федерации профсоюзов, взаимодействующие с окружными объединениями работодателей и руководством округов города Москвы.

Реализация принципов социального партнерства на отраслевом уровне осуществляется при работе представителей МГО Профавиа в комиссиях ЦК Профавиа по подготовке текстов Отраслевого соглашения, а так же контроля за его выполнением.

К сожалению, налаживание отношений с социальными партнерами в период реструктуризации авиапрома и ОПК в целом представляет собой значительную сложность. Формирование корпораций и холдингов в ОПК, частое изменение подчиненности и руководителей предприятий, отсутствие законодательного механизма присоединения или отказа от него к отраслевым соглашениям, отсутствие в ТК РФ понятия корпоративного соглашения — т.е. целый букет неопределенностей — не позволяют в полной мере использовать наше «Отраслевое соглашение по авиационной промышленности РФ» и корпоративные соглашения на всех предприятиях, чьи первички входят в МГО Профавиа.

В соответствии с принципом добровольности принятия сторонами на себя обязательств, рабо-

тодатели таких крупных предприятий, как АО «РСК «МиГ» и ОАО «Туполев», отказались от присоединения к Отраслевому соглашению.

Однако в коллективных договорах этих предприятий внесены многие договоренности из Отраслевого соглашения. Устранить несоответствие между организационными отраслевыми структурами социальных партнеров в ОПК могло бы объединение профсоюзов ОПК в единую структуру и налаживание социального партнерства между единым профсоюзом и работодателями (их представителями) уже сформированных структур ОПК (ОАК, Ростех, ТРВ и др.).

Документом социального партнерства на локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда, является коллективный договор — главный инструмент защитной функции профсоюза в организации. Несмотря на значительное количество в МГО Профавиа малочисленных организаций, где членов профсоюза менее 50% от числа работающих (30 из 47), представителями работников везде являются именно наши первичные профсоюзные организации.

Представители сторон при ведении переговоров в качестве базовых документов используют действующее «Отраслевое соглашение по авиационной промышленности РФ на 2014—2016 гг.», московские трехсторонние соглашения. На предприятиях, где распространяется действие названных документов социального партнерства, их нормы включены в колдоговоры, контролируется их выполнение.

Для реализации таких принципов социального партнерства, как «Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», «Уважение и учет интересов сторон», «Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами», при проведении колдоговорных кампаний в МГО Профавиа



направляются проекты колдоговоров для оценки их соответствия законодательству, действующим соглашениям и выработки замечаний и предложений по усовершенствованию проектов этих документов. При необходимости специалисты МГО Профавиа проводят встречи и консультации с членами колдоговорных комиссий, руководителями и специалистами предприятий.

Трудно переоценить работу, проделанную профсоюзными организациями МГО Профавиа для заключения качественных коллективных договоров в условиях, когда перманентная структурная перестройка в отрасли влечет за собой частую смену руководителей и управленческого персонала, к сожалению, как правило, мало подготовленного к работе с коллективами на принципах социального партнерства. Несмотря на существующие сложные условия, в настоящее время под защитой колдоговоров находятся в МГО Профавиа 95% от числа работающих на предприятиях, чьи первички находятся в составе МГО Профавиа, и 96% от числа членов профсоюза.

На большинстве предприятий, находящихся в сфере интересов МГО Профавиа, колдоговоры действуют постоянно, без перерывов. Это обеспечивается либо продлением действия коллективных договоров, либо своевременным вступлением в колдоговорную кампанию и подписанием нового договора. К таким предприятиям относятся ОАО: «Горизонт», «НИИ парашютостроения», «ВИЛС», «РСК «МиГ», «МКБ им. И.И. Картукова», «АК им. С.В. Ильюшина», «ММЗ «Вперед», «МЗ «Маяк», «ММЗ «Авангард», «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «МВЗ им. М.Л. Миля», «Туполев», и др.; ФГУПы: «ЦИАМ им. П.И. Баранова», «НИИСУ», «ГосНИИАС».

Большое значение при подготовке проектов колдоговоров уделяется их качеству, в том числе включению разделов, охватывающих все аспекты трудовых отношений. Все колдоговоры содержат конкретные договоренности по оплате труда, охране труда, социальным льготам.

Конечно, одним из самых важных аспектов трудовых отношений являются вопросы оплаты труда. Взаимная заинтересованность сторон в их решении на

принципах социального партнерства находит подтверждение на предприятиях, чьи первички входят в МГО Профавиа.

В «Отраслевом соглашении по авиационной промышленности РФ на 2014 – 2016 гг.» (далее – ОС (п.58), как и в предыдущих соглашениях, установлено что «...системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов... (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации Профавиа».

Подавляющее большинство наших предприятий применяют порядок согласования локальных нормативных актов по оплате труда, что позволяет на этапе разработки и принятия системных документов обеспечивать в них соблюдение законных прав работников.

Приложениями к коллективным договорам, т.е. документами, подписанными двумя сторонами, являются «Положения об оплате труда» во ФГУПах: «ВИАМ», «НИИ Парашютостроения», «ГосНИИАС», «ЦИАМ им. П.И. Баранова», «НИИСУ»; в ОАО: «НИАТ», «НПО «Родина», «ММП им. В.В. Чернышева», «НИТС», «МВЗ им. М.Л. Миля», «ММЗ «Вперед», «Туполев» «МПО им. И. Румянцева» «МЗ «Маяк» и др.

Согласование с профкомом систем оплаты труда предусмотрено в колдоговорах и практически осуществляется в ОАО «НПО «Наука», ФГУП «НПЦ газотурбостроения «Салют» и др.

Однако имеется несколько предприятий, в колдоговорах которых предусмотрено системы оплаты труда устанавливать с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ОАО: «ВИЛС», «РСК «МиГ», «Горизонт», «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова»).

Для надлежащей защиты экономических прав и интересов работников первичные профсоюзные организации, находящиеся в МГО Профавиа, в период разработки проектов колдоговоров и документов по оплате труда контролируют все структурные составляющие систем оплаты.

Так, например, на подавляющем большинстве предприятий «Схемы должностных ставок и окладов» согласованы с ППО. Изменения, которые вносятся в эти «Схемы...», как правило, связаны либо со структурными преобразованиями, либо с увеличением размеров ставок и окладов (в том числе и в связи с индексацией), обязательно также согласовываются с профсоюзом.

Вопросы компенсационных выплат соответствуют требованиям законодательства и договоренностям Отраслевого соглашения практически на всех предприятиях.

С учетом интересов сторон в системах оплаты труда, действующих на наших предприятиях, предусмотрено значительное количество различных выплат стимулирующего характера.

Наиболее часто в перечне таких выплат встречаются:

- надбавки за ученую степень (ФГУПы: «ЦИАМ им. П.И. Баранова», «ВИАМ», «ГосНИИАС», «НИИ Парашютостроения», «НИИСУ»; ОАО: «ВИЛС», «ММЗ «Вперед», «МВЗ им. М.Л. Миля», «РСК «МиГ», «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», «НИТС», «ММЗ «Рассвет» и др.);

- поощрения за защиту диссертаций, доплаты студентам и аспирантам (ОАО: «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», «МВЗ им. М.Л. Миля»; ФГУПы: «ВИАМ», «ЦИАМ им. П.И. Баранова» и др.);

- надбавки за знание и применение в работе иностранных языков (ФГУП «ВИАМ», ОАО «АК им. С.В. Ильюшина» и др.);

- надбавки за выполнение особо важных и срочных работ (ОАО: «Туполев», «ММЗ «Вперед», «МВЗ им. М.Л. Миля», «НПО «Родина», «Горизонт», ФГУП «НИИ парашютостроения» и др.);

- выплаты по итогам работы за год (ОАО: «Горизонт», «МПО им. И. Румянцева», «ММП им. В.В. Чернышева»; ФГУПы: «ВИАМ», «НПЦ газотурбостроения «Салют» и др.);

- доплаты молодым специалистам и их наставникам, руководством практикантами (ОАО: «Туполев», ОАО «НПО «Наука», «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «НПО «Родина», «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», «АК им. С.В. Ильюшина»; ФГУПы «ВИАМ», «ЦИАМ им. П.И. Баранова» и др.);

- надбавки за руководство бригадой (ОАО: «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «НПО «Родина», «ММЗ «Вперед», «НИТС», «ММЗ «Рассвет» и др.);

- премии, надбавки, доплаты из фондов генеральных директоров (ОАО: «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «НПО «Наука», «Туполев», «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова» и др.);

- за звание «Отличник качества», за «Личное клеймо» (ОАО: «ВИЛС», «НПО «Наука», «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «МВЗ им. М.Л. Миля», «ММЗ «Рассвет», ФГУП «НИИ парашютостроения» и др.);

- персональные надбавки (ОАО: «Туполев», «НПО «Наука», «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «АК им. С.В. Ильюшина», «ММЗ «Рассвет», «МЗ «Маяк»; ФГУПы: «ВИАМ», «НИИСУ» и др.);

- выплаты за стаж работы (выслугу лет) (ОАО: «Горизонт», «МВЗ им. М.Л. Миля», «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», «РСК «МиГ», «МПО им. И. Румянцева», «АК им. С.В. Ильюшина» и др.);

- надбавки за высокие достижения в труде высококвалифицированным специалистам, за дополнительное образование, за профмастерство (ОАО: «ВИЛС», «НПО «Наука», «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», «НИТС»; ФГУПы: «НИИСУ», «НИИ парашютостроения»);

- за проведение летных испытаний (ОАО «АК им. С.В. Ильюшина»);

- за ведение табеля, материальную ответственность (ОАО «МЗ «Маяк», ФГУП «ВИАМ» и др.).

Системы оплат труда предусматривают также различные виды премирования такие как:

- по итогам работы (за определенные периоды): ежемесячные, квартальные, по итогам работы (за год) (ОАО: «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «МПО им. И. Румянцева», «Аэроприбор-Восход», «МВЗ им. М.Л. Миля», «МКБ «Искра» им. И.И. Картукова», «ММЗ «Вперед», «НИТС»; ФГУПы: «ВИАМ», «НИИСУ» и др.);

- за досрочное выполнение заданий, срочность и важность работ (ОАО: «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», «НПО «Родина», «МВЗ им. М.Л. Миля», «МКБ «Искра» им. И.И. Картуко-

ва», «Горизонт», «НИТС»; ФГУП «НИИСУ» и др.);

- экономию материалов и средств, за сбор и сдачу в Госфонд лома и отходов драгоценных металлов (ОАО: «АК им. С.В. Ильюшина», «ММП им. В.В. Чернышева», ФГУП «ВИАМ» и др.).

Для привлечения на предприятия молодежи в кол. договора включаются специальные разделы по работе с молодежью, устанавливающие дополнительные льготы и гарантии этой категории работников. В системах оплаты труда предусмотрены дополнительные выплаты молодым специалистам и их наставникам (ОАО: «Туполев», «ММЗ «Авангард», «ММЗ «Вперед», «МВЗ им. М.Л. Миля»; ФГУПы: «ВИАМ», «ЦИАМ им. П.И. Баранова» и др.).

Формирование разделов колдоговоров по охране труда, социальным льготам и гарантиям, взаимодействию с профсоюзом и других происходит также на основе принципов социального партнерства, учитывая требования законодательства, интересы и возможности сторон, ответственность за выполнение принятых на себя обязательств.

На нескольких предприятиях длительное время не удается подписать коллективный договор из-за отступления работодателей от принципов социального партнерства. Так, например, произошло в ОАО «Авиаприбор-Восход». Коллективный договор, содержащий все основные договоренности по оплате труда, охране труда, социальным льготам и гарантиям работников, действовал на предприятии три года с 24.08.2011 г. Новое руководство предприятия, вопреки принципам социального партнерства, заняло очень жесткую позицию в переговорах, не соглашаясь ни продлить ранее действовавший коллективный договор, ни взять его текст за основу нового. При этом официального проекта коллективного договора со стороны работодателя в комиссию не поступало.

В итоге, воспользовавшись тем, что в период переговоров численность ППО ОАО «Авиаприбор-Восход» стала чуть менее 50% от общей численности работников, работодатель отказался вести коллективные переговоры с профсоюзной стороной, как с представителем работников. На текущий момент на этом предприятии колдоговор не действует.

К сожалению, на одном из предприятий (ОАО «НПО «Молния») имеет место парадоксальная ситуация, когда провозглашенная обеими сторонами социального партнерства готовность провести переговоры и заключить новый коллективный договор не приводит ни к какому результату уже почти 2 года. ОАО «НПО «Молния» находится в режиме внешнего управления. За 2 года сменилось 2 внешних управляющих и 3 исполнительных директора, при каждом из которых предпринимались попытки возобновить переговоры.

В настоящий момент исполнительный директор Соколова О.М. отменила ранее действовавший приказ о комиссии по переговорам, но новый приказ о составе, условиях, порядке работы комиссии не выпускается уже 4 месяца, даже после подробных консультаций специалистов МГО Профавиа о порядке проведения колдоговорной кампании.

Приведенные выше острые негативные примеры являются единичными. Но практика нашей работы показывает, что возможность реализации принципов социального партнерства зависит от множества факторов, таких как знание сторонами партнерства законодательной базы, их компетентности и личностных качеств, стремления к достижению взаимоприемлемых решений для стабильности и экономического благополучия предприятий. Понятие «социальное партнерство» вошло в нашу жизнь с установлением в стране нового экономического уклада, его принципы только развиваются. Использование этих принципов — единственно верный путь для создания в стране стабильного благополучия в сфере трудовых отношений.

Представляется необходимым создать механизмы постоянного мониторинга и анализа ситуации с социальным партнерством (во всех его аспектах) в стране. По результатам такой работы необходимо разрабатывать рекомендации по законодательным изменениям в сфере социального партнерства и его практическому воплощению. □

*О.Е. Мариничева,
зав. отделом экономики,
занятости и социального
партнерства МГО Профавиа,
г. Москва*



НА КОНТРОЛЕ ПРОФСОЮЗНОЙ СТОРОНЫ

В начале августа в министерстве промышленности и инновационной политики Республики Башкортостан состоялось совещание по обсуждению ситуации, сложившейся в АО «УППО», АО «УАПО» и АО УАП «Гидравлика».



В совещании приняли участие А. Богинский, заместитель министра промышленности и торговли РФ, Д. Шаронов, заместитель премьер-министра правительства РБ, руководители концерна «Радиоэлектронные технологии» и АО «Технодинамика», генеральные директора и председатели первичных профсоюзных организаций предприятий авиационной промышленности РБ, В. Апокин, заместитель председателя ФП РБ, А. Тихомиров, заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Р. Калякулин, председатель республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа», руководители отделов министерства промышленности РБ.

Обеспокоенность сложившейся сегодня ситуацией на трех ведущих предприятиях авиацион-

ной промышленности РБ заставила инициировать обращение республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа» в Центральный комитет профсоюза с просьбой об организации данного совещания.

В ходе совещания Романом Калякулиным были озвучены следующие моменты. В коллективе АО «УАПО» создаются предпосылки по нарастанию серьезной социальной напряженности. В реском поступают устные и письменные обращения и заявления от работников предприятия о нарушении их трудовых прав (так, например, 3 августа 2015 г. в реском поступило заявление, подписанное 450 работниками), происходит массовая процедура расторжения трудовых договоров с опытными и работоспособными специалистами, имеются факты увольнения мастеров и бригадиров цехов основного производства. Было отмечено, что руководством холдинга не в полной мере соблюдены принципы социального партнерства. Планы и приказы, утвержденные холдингом «Технодинамика» в одностороннем порядке, реализуются на предприятии без учета мнения профсоюза и региональных властей.

В АО «УАП «Гидравлика» и АО «УППО» также осуществляются мероприятия, связанные с оптимизацией численности работников, выводятся в аутсорсинг некоторые цеха и отделы.

Согласно протоколу совещания было вынесено решение о разработке АО «Технодинамика» плана мероприятий по урегулирова-

нию ситуации в АО «УАПО» и согласовании данного плана с Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности в ближайшие сроки.

В соответствии с указанным протоколом, концерну «Радиоэлектронные технологии» и АО «Технодинамика» необходимо разработать и утвердить график встреч с трудовыми коллективами предприятий для решения возникающих проблемных вопросов и снятия напряженности, согласовав с правительством РБ и РОБ «Роспрофавиа» план мероприятий по предупреждению социально-экономической напряженности, предусмотрев в нем, в том числе, и меры социальной поддержки работников, находящихся под риском увольнения.

Нужно отметить, что практически во всех пунктах принятых решений предусмотрено участие и информирование профсоюзной стороны.

По итогам реализации принятых решений в отношении стабилизации социально-экономической ситуации в АО «УАПО», АО «УАП «Гидравлика» и АО «УППО» будет проведено повторное совещание в октябре текущего года.

Кроме того, в отношении АО «УАПО» принято решение о проведении профсоюзом, прокуратурой и Госинспекцией труда совместной внеплановой проверки в августе 2015 года. □

*Оксана Дронова,
специалист аппарата рескома
РОБ «Роспрофавиа»,
г. Уфа*

Для справки:

В мае текущего года в Доме правительства, под председательством первого заместителя премьер-министра правительства РБ Р. Марданова, состоялось заседание правительственной комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в РБ, на котором рассматривался вопрос о текущей ситуации и перспективах развития УППО, УАПО и «Гидравлика». Тогда же комиссией было принято решение о продолжении мониторинга занятости работников оборонно-промышленного комплекса и машиностроения, а в случаях массового сокращения – выносить вопросы на рассмотрение правительственной комиссии.

СПЕЦОЦЕНКА

пришла на предприятия

С января прошлого года вступил в силу Федеральный закон № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» — спецоценка заменила аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Законопроект был спорным и вызвал протесты профсоюзов еще при его разработке. Многие вопросы удалось «снять» в процессе прохождения как публичного обсуждения, так и на заседаниях рабочей группы трехсторонней комиссии. Но результат все еще не устраивает профсоюзы, ибо по сравнению с аттестацией уменьшилось количество учитываемых вредных факторов. Это повлекло снижение степени (подклассов) вредности рабочего места и, соответственно, лишние работники гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

На отраслевых предприятиях Свердловской области на рабочих местах устанавливали класс вредности чаще всего не из-за воздействия химических веществ, а из-за шума, вибрации, особенностей освещенности и пыли. В законе о спецоценке чис-

ло факторов, подлежащих оценке, было снижено, а значит, многие рабочие места потеряют подкласс вредности.

Действующее законодательство, а именно пункт 3 статьи 15 ФЗ-421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О СОУТ», позволяет отстаивать права работников, так как в данной статье сказано, что условия и размер компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с теми, которые были на день вступления в силу данного закона. Понятно, что реализация этой нормы нового закона во многом зависит от активности профсоюзных работников на каждом конкретном предприятии, зависит от нас с вами.

У нас в Свердловской области проводится большая разъяснительная работа. Мы разъясняем работникам, что согласно ФЗ-426 о спецоценке он лично имеет право присутствовать при замерах или направить присутствовать при замерах своего представителя от профкома. Объясняем, что работника должны уведомить



М.С. Колегова,
главный технический инспектор
труда в Свердловской области,
г. Екатеринбург

о проведении спецоценки заранее, посмотреть, какие вредные факторы были отражены в карте аттестации, спросить работника, нет ли иных вредных факторов. И только после того могут проводиться инструментальные замеры этих факторов. Только после завершения спецоценки, после



подписания карты членами комиссии, а не раньше, работник должен подписать карту спецоценки и выразить, согласен ли он с проведенной оценкой или не согласен.

Непросто работать в этих условиях, нужно договариваться практически на каждом предприятии о сохранении размеров гарантий и компенсаций работников, которые они имели до проведения спецоценки. Мы стараемся закрепить это в колдоговоре, или чтобы потерянные компенсации были включены в часовую оплату.

Профсоюзы доказали, что без этого возникнет большая социальная напряженность. Впрочем, это касается лишь тех, кто уже работает на предприятии. А вновь принимаемых на работу это касаться не будет, и здесь возникнет дискриминация в сфере оплаты труда.

В целом спецоценка показала, что в ней не учитываются производственные риски, к примеру, факт накопления вредных химических веществ в организме. И настроена она, пожалуй, лишь на экономию средств работодателя. А работники из-за этого теряют доплаты, дополнительный отпуск, право на досрочную пенсию. Хотя работа менее вредной не стала.

На отраслевых предприятиях Свердловской области, мало где завершена спецоценка, и надо отдать должное работодателям, они не стараются бежать впер-

еди и спешно проводить спецоценку, чтобы сэкономить на работниках. Тут сказывается специфика отрасли. Главным фактором производства у нас становится человек. Нужны квалифицированные кадры, а их нельзя набрать прямо с улицы. И работодатель понимает, что за эти кадры надо держаться. Кроме того, на наших предприятиях на самом деле проводятся работы по улучшению условий труда, рабочие места модернизируются. Затраты на модернизацию оборудования в 2014 году составили:

ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» – 150 000 000 руб.;

ПАО «МЗиК» – 1 071 380 700 руб.;

АО «КУЛЗ» – 9 245 000 руб.;

ФКП «ВГКЗХЕ» – 850 000 руб.;

АО «НПП «СТАРТ» им. А.И. Яскина – 5 803 750 руб.

Расходы работодателей на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда (ТК РФ ст. 226 не менее 0,2 % затрат на производство продукции), составили:

ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» – 0,49 %;

ПАО «МЗиК» – 0,26 %;

АО «КУЛЗ» – 0,2 %;

ФКП «ВГКЗХЕ» – 0,2 %;

АО «УПЗ» – 0,23 %;

АО «НПП «СТАРТ» им. А.И. Яскина – 0,5 %.

Предприятиями приобретаются современные средства индивидуальной защиты – например, защитные очки повышенного



комфорта, легкие, удобные, которые могут использоваться совместно с корригирующими очками. Панорамная моноблочная линза из ударопрочного пластика обеспечивает надежную защиту глаз.

Защитные лицевые щитки с экраном увеличенного размера из оптически прозрачного, ударо- и термостойкого поликарбоната позволяют обеспечить надежную защиту лобной части головы работника при обработке металлов с использованием охлаждающих жидкостей, на работах, связанных с возможным образованием осколков, в химических лабораториях при выполнении работ, связанных с разбрызгиванием агрессивных жидкостей, при работе с пневмо- и электроинструментом, малярных и других работах.

Наши сварщики обеспечены масками сварщика с самозатемняющимся картриджем и фильтрующим СИЗ органов дыхания с принудительной подачей воздуха. Приобретаются комплекты средств защиты, глаз, лица и органов дыхания.

В планах Свердловской областной организации профсоюза – и дальше проводить целенаправленную работу по контролю проведения спецоценки. Обучать профактив, проводить разъяснительную работу в подразделениях, отстаивать интересы человека труда, в том числе в создании безопасных условий труда и предоставлении гарантий и компенсаций. □



АВИОШКА – В ЗАКОНЕ



В августе в профсоюзной истории нашего государства состоялось знаменательное событие: символ Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности – Авиошка получил, наконец, «паспорт» – свидетельство о регистрации в Федеральной службе по интеллектуальной собственности.

Почему именно – в профсоюзной истории всего государства? Потому, что наш профсоюз – пока единственный в России, имеющий собственный символ, уже становящийся брендом. У остальных – только логотипы. Хотя интерес к Авиошке, как к идее, проявляют другие профессиональные союзы.

Авиошка уже живет собственной жизнью, получая все большую популярность и известность. Именно поэтому возникла необходимость защитить его права. Отныне наш символ могут на законных основаниях использовать только те профсоюзные организации, которые входят в наш профессиональный союз.

С взрослением, Авиошка! □

Отдел информационной работы ЦК Профавиа

ОДИН ДЕНЬ ИЗ ЖИЗНИ

профсоюзного юриста

Правовым инспектором труда Татарской республиканской организации Профавиа я работаю четвертый год и решила поделиться с вами событиями одного из моих рабочих дней.



Р.Ф. Гаязова,
правовой инспектор труда – юрист Татарского республиканского комитета профсоюза, г. Казань

■ 14 июля 2015 г. пришла на работу в 08:21.

■ С утра занималась составлением актов по итогам совместной с прокуратурой проверки на одном из предприятий авиационной промышленности. По итогам проверки мы с В.Е. Ягином – заместителем председателя реско-

ма выявили нарушения при оформлении трудовых договоров, начислении заработной платы, при предоставлении компенсации и гарантий за вредные условия труда.

Справка: за первое полугодие 2015 года проверки по соблюде-

нию норм трудового законодательства проведены в ПАО «Казанский авиационный завод», ОАО «Вертолеты Ми+» и ЗАО «Русич», в филиале ПАО «КМПО» «Зеленодольский машиностроительный завод».

■ Сегодня, как обычно, много телефонных звонков от членов



профсоюза, номера телефонов республиканского комитета висят на информационных стендах предприятий.

■ Консультировала через электронную почту летчиков, которых направили в заграничную командировку.

■ Зашел председатель соседнего рескома, спросил, имеют ли право на льготы пенсионеры при оплате земельного налога.

■ После обеда в 14:00 выезжаю в ОАО ПАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» для проведения консультаций членам профсоюза. Меня уже ждут. Первый посетитель — мужчина Н. Сначала записываю Ф.И.О. работника, контактные данные, суть вопроса в свой электронный журнал. Оказалось, что Н. сняли с учета очередников, нуждающихся в улучшении жилищных условий по социальной ипотеке на одном из наших предприятий. Проконсультировала, решили через суд оспорить решение заседания жилищной комиссии.

Зашла женщина Т., одна воспитывает двоих детей, брала кредит в Сбербанке тридцать тысяч рублей на операцию дочери. Подключила услугу, по которой банк должен был автоматически снимать деньги с социальной карты и погашать задолженность по кредиту. Однако некоторое время спустя Т. не смогла воспользоваться социальной картой, оказалось, что приставы наложили на нее арест. Банк подал в суд на Т. за то, что она вовремя не оплачивала кредит, хотя банк должен был автоматически погашать задолженность по кредиту, снимая с социальной карты. Решили подать исковое заявление в суд, так как переписка со Сбербанком не решила ситуацию.

Пришел работник К., принес решение суда и поблагодарил за помощь. Он проживал в комнате в общежитии совместно с работником Р. Когда общежитие передали в собственность муниципального образования г. Казани, они решили приватизировать комнату, однако исполком отказался заключать с К. договор социального найма. Сосед Р. решил воспользоваться данной ситуацией, выселить К. и оформить приватизацию комнаты на себя.

Сосед Р. подал в суд иск против К. и исполнительного комитета

муниципального образования. В исковом заявлении он просил признать К. утратившим право пользования жилым помещением, снять его с регистрационного учета и признать за ним право собственности в порядке приватизации на квартиру.

Я составила встречный иск против Р. и исполнительного комитета муниципального образования г. Казани о признании права собственности на 1/2 комнаты в порядке приватизации. Впоследствии Ново-Савиновский районный суд г. Казани удовлетворил наши иски о признании права собственности на 1/2 комнаты в порядке приватизации.

Приходили еще несколько работников, спрашивали, что делать, если соседи хотят перекрыть общую трубу на даче? Как подавать на алименты? Что делать если звонят коллекторы?

Справка: на предприятиях авиационной промышленности г. Казани проводятся еженедельные приемы правового инспектора труда, в ходе которых работники — члены профсоюза при предъявлении профсоюзных билетов могут получить консультации по различным вопросам: трудовым, гражданским, семейным, земельным, наследственным, пенсионным и другим. За 2014 год были оказаны консультации 434 работникам, за первое полугодие 2015 г. проконсультированы 232 члена профсоюза.

Тесно налажена связь с сурдопереводчиками предприятий, поэтому юридическую помощь могут получить и работники с ограниченными возможностями по здоровью.

■ Сегодня рано заканчиваю прием, так как на 16:30 назначено заседание в Авиастроительном районном суде г. Казани. Представляю интересы матери работника, который во время работы, упал с лестницы и умер. Судмедэксперт обнаружил в крови у потерпевшего алкоголь. Комиссия по расследованию несчастного случая установила вину потерпевшего — 36% и решила, что несчастный случай не связан с производством.

В соответствии с ч. 6 ст. 229.2 Трудового кодекса РФ несчастный случай может квалифицироваться как не связанный с производством, если по заключению медицинской организации един-

ственной причиной смерти явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение.

В данном случае смерть наступила в результате открытой черепно-мозговой травмы и травмы шейного отдела спинного мозга, поэтому мы решили в суде оспорить акт о несчастном случае на производстве и связать несчастный случай с производством.

Впоследствии Авиастроительный районный суд г. Казани удовлетворил иски о признании, признал недействительным акт о расследовании несчастного случая со смертельным исходом в части квалификации несчастного случая, как не связанного с производством. Признал смертельный несчастный случай страховым случаем, связанным с производством. Таким образом, мать погибшего сможет получить страховую выплату в размере 1 млн. рублей из Фонда социального страхования за смертельный несчастный случай, произошедший с ее сыном.

Справка: За семь месяцев 2015 года правовой инспектор труда участвовала в качестве представителя в 13 судебных процессах по гражданским делам. Из них в пяти случаях иски о признании недействительным акта о расследовании несчастного случая удовлетворены, по одному случаю отказали, еще семь находятся в производстве.

■ В эмоциональном плане тяжело представлять интересы работников в суде, так как каждый раз пропускаешь переживания работника через себя, чувствуешь себя ответственной за результат, хотя он зависит не только от правового инспектора труда, но и суда.

Справка: За 2014 год финансовая выгода от работы правовой инспекции труда Татарского республиканского комитета составила 7 942 080 рублей.

■ На часах время 18:38 часов, рабочий день закончился, поехала домой.

■ Подводя итог, хотела бы сказать, что работа правовых инспекторов труда — нужная и важная, поэтому берегите своих юристов! □

СОУТ ОЗНАЧАЕТ БЕЗОПАСНОСТЬ

В настоящее время в ОАО «Казанский завод «Электроприбор» проводится специальная оценка условий труда (СОУТ), что позволит получить исчерпывающую информацию о состоянии условий труда работников на каждом конкретном рабочем месте. В комиссию по проведению СОУТ наряду с заводскими специалистами входит председатель первичной профсоюзной организации, а в подразделениях помогают уполномоченные по охране труда.

В 2010 году мы проводили аттестацию рабочих мест по условиям труда. По ее итогам был решен целый ряд принципиально важных вопросов по повышению безопасности труда.

По результатам СОУТ можно будет целенаправленно планировать мероприятия по улучшению условий труда и рационально использовать выделяемые на эти цели средства. Тем более что мероприятия по улучшению условий труда у нас финансируются стабильно. В 2014 году на охрану труда было затрачено более 39 млн рублей с учетом выполненных ремонтно-строительных работ. Затраты на улучшение условий труда в расчете на одного работающего составили 25000 рублей.

Мы надеемся, что сами работники и руководители подразделений, получив информацию о существующем риске нанесения вреда здоровью, будут заинтересованы в улучшении условий труда на рабочих местах. Благодаря сведениям, которые дает СОУТ, возможно прогнозировать, а значит, и предупреждать травматизм на рабочих местах, определять вероятность развития общей и профессионально обусловленной заболеваемости, прогнозировать, а значит, и предупреждать травматизм на рабочих местах.

На заводе ежегодно отмечается Всемирный день охраны труда. В этом году он проводился под девизом: «Вместе повысим культуру профилактики в охране труда». В подразделениях с 27 апреля по 27 мая проходили собрания с участием представителей администрации и профсоюзного комитета завода, семинары с уполномоченными по охране труда.

Проводя анализ травматизма на нашем заводе, мы все время сталкиваемся с тем, что люди сами проявляют невнимательность и неосторожность при работе. Кто-то работает в наушниках с плеером, слушая музыку, что категорически запрещено. Кто-то отвлекается во время работы,

разговаривая с коллегами. Работники порой плохо знают свои техпроцессы, производственные инструкции и инструкции по охране труда, хотя ежеквартально расписываются в журналах проведения инструктажей. Не в полном объеме используются СИЗ (костюмы, защитные очки, наушники).

На предприятиях авиационной промышленности Республики Татарстан в 2014 году произошло 19 несчастных случаев, связанных с производством, из них 4 случая относятся к категории тяжелых и 1 случай групповой. Всего в 2014 г. на предприятиях республики погибло 103 человека.

Основными причинами произошедшего явились неудовлетворительная организация работ, нарушения технологического процесса, трудовой и производственной дисциплины.

Хочется еще раз обратиться к заводчанам: ваше здоровье и безопасность в ваших руках, будьте внимательны, ответственны за себя, а мы поможем вам всеми доступными нам средствами. □

*Татьяна Анисимова,
руководитель службы
охраны труда и промышленной
безопасности ОАО «Казанский
завод «Электроприбор»,
г. Казань*



А.Г. Богатырев и Т.А. Анисимова отвечают на вопросы работников цеха



В механическом цехе выступают зам. генерального директора Р.Р. Мингалиев и председатель профкома А.Г. Богатырев



О чиновниках, АНТИМЕДИКАХ и о том, КАК С НИМИ БОРОТЬСЯ



С.В. Буцковский,
технический инспектор труда
профсоюза в г. Арсеньеве

За последние два с половиной года в своей работе мне, как техническому инспектору труда профсоюза в г. Арсеньеве, пришлось столкнуться с несколькими обращениями работников ОАО «Арсеньевская авиационная компания «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина» по вопросу отказа в наличии профзаболеваний. Наши работники, члены профсоюза, имеющие разные профессии, были обследованы в Центре профпатологии на предмет наличия профзаболеваний, после чего им было отказано в установлении таковых. Они обратились в профком, и я начал разбираться в существе данных проблем.

Хотелось бы отметить, что существует, по моему мнению, две причины, по которым медики отказывают работникам в установлении профзаболевания. Первая причина — некачественно составленная санитарно-гигиеническая характеристика условий труда (далее СГХ). То есть в СГХ не были включены все имеющиеся на рабочем месте вредные производственные факторы, а также были занижены их количественные значения, что, в конечном счете, повлияло на общую оценку условий труда на рабочем месте.

Вторая причина — отсутствие превышений ПДУ и (или) ПДК на рабочем месте, то есть уровни производственных факторов находились в допустимых пределах.

В моей практике на большинство обращений работников именно по первой причине — из-за необъективности и формализма при оформлении санитарно-гигиенических характеристик условий труда — ответы медиков были отрицательными.

Остановлюсь подробнее на некоторых характерных примерах. У слесарей механосборочных работ уровня локальной вибрации в картах аттестации рабочих мест по условиям труда находились в пределах ПДУ, но фактические значения по локальной вибрации превышали ПДУ. Эти расхождения появились из-за низкого качества проведенной аттестации рабочих мест (далее АРМ), занижения реальных параметров локальной вибрации, неполного перечня инструментов, представленных для замеров. А при расследовании профзаболеваний данные АРМ, производственного контроля берутся за основу при составлении Роспотребнадзором СГХ, и здесь именно СГХ является главным документом, на который опираются врачи при установлении связи заболевания с профессией. Поэтому с такими «хорошими» характеристиками нашим работникам и было отказано в установлении профзаболеваний.

Для того чтобы изменить ситуацию нам пришлось проводить дополнительные замеры и обязать Роспотребнадзор вносить дополнения в СГХ и уже затем отправлять людей на повторные обследования в Центр профпатологии. По большинству имеющихся обращений были сделаны заключения о признании профзаболеваний. Хочу отметить, что жалоб можно было бы избежать, если ответственно, не формально подходить к передаче исходных данных в Роспотребнадзор. Этот этап является ключевым и очень важным.

По всей видимости, занижение значений производственных факторов, урезание количества

производственных факторов, СГХ с нормальными условиями труда в итоге снижают число установленных профзаболеваний, что положительно влияет на статистику, и это всех устраивает — предприятие, Роспотребнадзор, Минздрав, кроме самих пострадавших работников. Непонятной остается для меня и позиция специалистов предприятия (представителей подразделений, отдела охраны труда). Ведь именно они изначально должны были проверять исходные данные для составления СГХ.

Еще один неприятный момент для пострадавших работников — то, как восприняли врачи дополнительные СГХ. Дело в том, что характеристики после повторных замеров отличались на «180 градусов», и у специалистов Центра профпатологии они вызвали сомнения в их достоверности!

Все вышеописанные моменты доставляют трудности и без того пострадавшему работнику, подрывают доверие людей к предприятию в целом.

Вторую причину отказов считаю более глобальной, т.к. она кроется в отношении государственных чиновников к человеку труда.

Попробую раскрыть данный вопрос. Как мы знаем, в случае непризнания у человека связи заболевания с профессией он имеет право обжаловать выданное медицинское заключение в вышестоящем медицинском учреждении. Как это происходит на практике?

При разбирательстве по обращению слесаря по изготовлению и доводке деталей летательных аппаратов из-за отказа в установлении профзаболевания мною была направлена жалоба в Минздрав РФ. В ней были указаны нарушения по СГХ, а также несогласие работника с признанием заболевания общим. В СГХ параметры локальной вибрации находились в допустимых пределах, общая вибрация отсутствовала.

Интересующую нас часть ответа за подписью главного внештатного специалиста — профпатолога Минздрава РФ, директора института, д. м. н., профессора Бухтиярова И. В. приведу дословно: «Анализ представленной ксерокопии СГХ условий труда работника при подозрении у него профзаболевания (отравления) № 12 от 09.12.2014 г. на Ваше имя свидетельствует, что уровни локальной вибрации на рабочем месте слесаря по изготовлению и доводке деталей летательных аппаратов, а также при работе с молотом-выколотчиком, виброножницами не превышали ПДУ. Источники общей вибрации отсутствовали. Показатели тяжести трудового процесса соответствовали допустимым (2 класс условий труда). Следовательно, на Вашем рабочем месте не установлено наличия общей вибрации и превышения уровней воздействия таких вредных производственных факторов, как вибрация локальная и физические нагрузки, которые могут вызвать развитие профессионального заболевания периферической нервной системы. Учитывая сказанное, в настоящее время оснований для повторного обследования Вас в Центре профпатологии не имеется. Вы нуждаетесь в наблюдении и лечении у врачей по месту жительства».

На эту жалобу пришел еще один ответ из департамента здравоохранения Приморского края: «... Полиневритический синдром

при допустимых уровнях вредных факторов также не может быть рассмотрен, как профессиональное заболевание».

Отсюда следует вывод, что позиция Минздрава РФ в таких случаях заключается в формальном определении связи заболевания с профессией, а сама суть того, что человек заболел и пострадал на производстве, выносится «за скобки». Фактически сегодня не рассматриваются такие понятия, как производственно обусловленные заболевания, а также индивидуальные особенности организма, о чем пишут в медицинских справочниках по профессиональным заболеваниям. Связь заболевания с профессией просматривается, только если имеются превышения какого-то производственного фактора, т. е. полностью отсутствует системный подход при установлении связи заболевания с профессией. Отсюда и «бравая» статистика Росстата по профзаболеваниям. На 24,3 млн. человек, работающих во вредных и опасных условиях труда, было выявлено в 2013 году всего 8175 профзаболеваний. Процент ничтожный! Таким способом создается иллюзия снижения профзаболеваемости по стране в целом.

Конечно же, эти две причины отказа не являются исчерпывающими, но, на мой взгляд, они выступают наиболее острыми и тянут за собой целый ряд сложных вопросов. В первую очередь необходима полная объективная

характеристика условий труда, которая сегодня обеспечивается проведением качественной специальной оценкой условий труда (СОУТ) и обязательно проведением процедур производственного контроля.

Обращения работников к нам, в профком, подтверждают, что и у нас на предприятии есть такие проблемы. В целом из шести заявлений, поступивших к нам и касающихся профзаболеваний, четыре разрешены в пользу работников (установлена степень профессиональной утраты), один человек в течение года будет наблюдаться у цехового терапевта, а затем пройдет повторное обследование в Центре профпатологии. По шестому обращению материал находится на проработке в ЦК Профавиа.

Данный краткий анализ практической деятельности технического инспектора труда профсоюза позволяет оценить сложность разрешения вопросов, касающихся профзаболеваний. Профком Арсеньевской авиационной компании «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина не оставляет без внимания все обращения работников и добивается связи профессии и здоровья для конкретного работника — члена профсоюза. Только за 2014-2015 годы мы смогли решить проблемы пяти работникам, для шестого, со своей стороны, профком все сделал, теперь дело за медиками, но мы уверены — результат, несомненно, будет положительным. □





В сборочном цехе ВАСО прошла ставшая традиционной торжественная церемония посвящения в авиастроители.

Первого сентября, во всероссийский День зданий первокурсники Воронежского технического университета и Воронежского авиационного техникума им. Чкалова сделали первый шаг на долгой дороге знаний, а значит, и первый подступ к будущей профессии — получили зачетные книжки.

Директор по персоналу Александр Неведров рассказал студентам о сегодняшнем дне предприятия, которое является одним из лидеров отрасли, единственным производителем широкофюзеляжных лайнеров Ил-96, участвует в программах строительства современных воздушных машин: пассажирского «Сухой Суперджет-100», военно-транспортного Ил-76МД-90А и готовится выпускать воздушное судно нового поколения — легкий военный транспортник Ил-112В.

Заместитель директора по производству, начальник цеха окончательной сборки, выпускник Воронежского авиационного техникума и политеха Анатолий Супоневский, напутствуя молодежь, заметил:

— *Строить самолеты непросто, но в то же время почетно. У каждого из вас своя судьба. Но мне очень хочется, чтобы в будущем вы связали свою судьбу с Воронежским авиационным заводом. Будьте достойны славы тех работников, кто десятилетиями поддерживает славу предприятия.*

Заместитель председателя профкома Станислав Скрынник вспомнил о том, как тридцать пять лет назад стал студентом политехнического института, и подчеркнул:

— *Вы выбрали специальности, которые позволят вам работать на предприятии, влияющем на развитие экономики региона, отрасли и России. Это свидетельство того, что вам небезразлична судьба страны. Грызите гранит науки, приходите на предприятие. Здесь вам будут рады.*

Кто же они, завтрашние сборщики, мастера, технологи, конструкторы, управленцы? Пока еще по большей части романтики.

У первокурсника кафедры самолетостроения ВГТУ Андрея Виноградова любовь к авиации наследственная, от отца — военного летчика, продолжающего летать на гражданских вертолетах. Андрей мечтает стать авиаконструктором.

Дмитрий Соколов выбрал специальность «технология машиностроения» в авиационном техникуме по совету родителей.

Будущий технолог Мария Плужникова с трепетным чувством шла в цех окончательной сборки на праздничную линейку. Она твердо уверена, что специальность авиастроителя была и будет востребована всегда.

На выбор Евгения Гранкина повлияла сестра-студентка. А окончательное решение стать самолетостроителем он принял после

первого полета на пассажирском самолете...

Музыкальные подарки от членов молодежного совета предприятия дополнили для ребят атмосферу праздника. Каждый из первокурсников унес на память сувениры с символикой предприятия и буклет, рассказывающий о ВАСО. На предприятии ждут их возвращения — вначале на практику, а затем в цеха и отделы. Новые самолеты ставить на крыло новому поколению россиян.

Подобно тому, как в тридцатые годы XX века был актуален призыв «Молодежь — на самолеты!», менеджмент предприятия руководствуется лозунгом «Молодые — в авиастроение!» Способствует этому продуманная система мероприятий, частью которой стало ежегодное посвящение в первокурсники. Повышению престижа рабочих профессий и инженерного труда, прежде всего, среди молодых способствовали первый открытый чемпионат рабочих профессий и конкурс научно-технических работ молодых специалистов.

Результат усилий налицо. Только за последние два года на ВАСО было принято более ста выпускников вузов и около ста выпускников авиационного техникума. После службы в армии на завод вернулись 130 человек. Ныне около трети коллектива составляет молодежь до 35 лет. □

Александр Коробанов
и Игорь Стрюк,
г. Воронеж

ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ –



Реброва Н.А.

**ПОВОД
ДЛЯ
НОВШЕСТВ**

Структура первичной профсоюзной организации «СТАР-ИНКАР» была утверждена в 2011 году. В связи с тем, что с этого момента на предприятии ОАО «СТАР» произошли структурные изменения, на очередном заседании профкома был рассмотрен вопрос о внесении изменений в структуру первичной организации с тем, чтобы привести ее в соответствие с особенностями структуры предприятия.

Сейчас в ОАО «СТАР» более 50 подразделений (цехи, службы, отделы). На основании утвержденной структуры первички, профсоюзных организаций цехового звена – 38. Ряд профсоюзных организаций объединяют несколько подразделений. Например, профсоюзная организация финансовых служб объединяет отдел труда и заработной платы, планово-экономический отдел, финансовый отдел, отдел главной бухгалтерии. Объединение проводилось по двум принципам: функциональному и территориальному. Наиболее сложными профсоюзными организациями остаются профорганизация механического производства, профорганизация конструкторских отделов и заводоуправления опытного производства.

Самыми крупными по количеству членов профсоюза являются организации цеха 50 (376 чел., что составляет 90,4% от числа работающих в цехе), цеха 14 (164 чел.; 91,1%) и цеха 35 (157 чел.; 66,5%). В заводской профсоюзной организации работают 226 членов цехкома и 128 профгруппов.

Казалось бы, на заводе трудится большая армия профактива. В среднем на семь рядовых членов профсоюза приходится 1 профактивист. Но далеко не все так однозначно. Весь актив, включая председателей цехкомов – это люди, в первую очередь приходящие на свои рабочие места для качественного выполнения производственных заданий. Их график работы ничем не отличается от графика остальных работающих, кроме наличия у предцехкома права свободного выхода с территории предприятия и отводимых на общественную работу часов, закрепленных коллективным договором. Но реальность такова, что право есть, а возможностей не хватает. Если лет 20–30 назад на заводе работали в 2–3 смены, и при необходимости члены цехкома могли уделить внимание людям вне своей смены, то сейчас у большинства людей односменная работа.

Тем ценнее опыт работы таких предцехкомов, у которых получается совместить производственную и общественную деятельность. Яркий пример – РЕБРОВА Наталья Александровна. Это не только председатель профсоюзной организации цеха 35, но и член профкома, председатель социально-бытовой комиссии первичной профсоюзной организации. Кроме всего прочего за ее плечами ответственная работа на производстве. Наталья Александровна – старший контролер измерительных приборов и специнструментов цеха, одного из крупнейших механических цехов

на предприятии (236 работающих). Тем не менее, ей удается на протяжении всех лет ведения профсоюзной работы оставаться одним из самых исполнительных, ответственных и инициативных профактивистов.

В этом подразделении начальник цеха и предцехкома отлично усвоили, что работодатель и профсоюзная сторона – не противоборствующие стороны, а социальные партнеры, т.к. конечные цели во многом у обеих сторон совпадают: это закрепление кадров, улучшение условий труда работающих, микроклимата, сплочение коллектива в подразделении. А если цели совпадают, то и задачи для их достижения необходимо решать совместно.

Так было принято общее решение о проведении в цехе соревнования на звание «Самая активная профгруппа», проводится конкурс «Лучший сотрудник месяца», разыгрывается на новом году беспроигрышная лотерея (с этого года в ней могут принять участие только члены профсоюза). В качестве эксперимента для членов профсоюза, как для наиболее сознательных представителей коллектива (при выполнении некоторых условий), введены дополнительные поощрения.

Но пока, к сожалению, люди настороженно отнеслись к нововведениям, так как вместе с получением дополнительных благ от людей требуется и более строгое соблюдение дисциплины. Да и, видимо, у нас, у россиян, уже выработалась аллергия на реформы. Но все же хочется надеяться, что люди глубже вникнут в суть предлагаемых изменений и со временем оценят их.

В цехе кроме основного профсоюзного стенда оформлены стенды по охране труда, «Рабочие династии», «Спортивная жизнь».

Очень важно то, что и профсоюзная организация, и руководство цеха понимают: чем больше внимания мы будем уделять людям, тем больше и качественнее будет отдача и от них. □

*Л.Ф. Лазарева,
ведущий специалист профкома
ППО «СТАР-ИНКАР»,
г. Пермь*



ГОРИ ЯРКО! ДЕЙСТВУЙ СМЕЛО!

На Байкале в июне прошел
IV форум «Молодежь! Профсоюз!
Будущее!».

Спичке, чтобы загореться, достаточно одной только искры. Человеку, пусть даже молодому и талантливому, чтобы раскрыться, «зажечься» идеей, проявить себя, необходимо поверить в свои силы, набраться опыта, найти единомышленников. Именно эти и многие другие задачи гласно и негласно решает молодежный профсоюзный форум.

Каждый год первичная профсоюзная организация ОАО «Корпорация «Иркут» собирает молодежь Иркутского авиационного завода на единой площадке — на базе отдыха «Чайка», чтобы познакомить ребят с работой профсоюза, его задачами и возможностями, помочь найти свое место в команде профсоюзных активистов и научить главному — достижению поставленных целей. А этому действительно можно и нужно учиться!

В этом году организаторы разделили участников на опытных (команды «Синие» и «Черные») и новичков (команды «Желтые», «Зеленые», «Бирюзовые» и «Красные»). Лекции и тренинги проводили специалисты центра развития БГУЭП, а также ведущий специалист заводского отдела кадров по работе с молодежью Анна

Федюнина. Акцент был сделан на информационной работе. И те, и другие команды учились выявлять проблемы, ставить цели и создавать информационные продукты, помогающие доносить до работников предприятия важные сведения о работе профсоюза. Для обсуждения и формирования своих идей и проектов команды разделялись на микрогруппы. Итогом этой напряженной работы стали публичные выступления и презентация агитационных плакатов, презентаций и видеороликов.

— На форуме ты попадаешь в новый коллектив, приходится искать компромиссы, притираться характерами, помогать друг другу. Это не просто, но нам удалось! — делится Вячеслав Рыков из команды «Желтые». — Каждый раз я засыпал со спокойной душой, потому что знал, что на следующий день мне будет с кем пойти на очередной конкурс и достойно представить свою команду, и если ребята пойдут без меня, они тоже справятся. Работа в команде — самое важное, чему мы научились на форуме.

— До форума я многого не знала о работе профсоюза. Просто не задумывалась, зачем он нужен работникам, как защищает наши права и интересы и какие идеи можно реализовать с его помощью, — признается участница команды «Зеленые» Екатерина Курнос. — Но теперь я получила огромное количество важной и полезной информации, нашла ответы на все интересовавшие меня вопросы, научилась работать в команде и поняла, что мне интересна профсоюзная работа и я хочу ею заниматься.

Таких лидеров, как Катя и Слава, умных, решительных и целеустремленных, готовых к созданию, укреплению и развитию новых целей и новых задач профсоюза, трудится на нашем предприятии немало. очередной форум доказал, что достойная смена есть, нужно только создать все условия, чтобы пробежала искра!..





ИЗ ДНЕВНИКА ФОРУМА

Дни всех 130 форумчан – активистов профсоюзного движения, представителей подразделений завода и его дочерних предприятий – были расписаны по минутам, и большую часть времени они проводили на занятиях. Но вечерами, когда в «Чайке» зажигались фонари, наступало время спортивных, интеллектуальных и развлекательных мероприятий. «В чем сила, брат?» Сила молодых в умении думать, импровизировать, смеяться над собой, не бояться трудностей и смело идти навстречу приключениям. Участники доказали это, справившись со всеми испытаниями!



ОБЛИВАЙТЕСЬ, ЧЕМ ПРИДЕТСЯ

В негласном рейтинге самых популярных соревнований форума лидировал квест (приключенческая игра) «Форт Боярд». На каждом этапе команда могла заработать один или два заветных ключа, выполнив задание. Их организаторы придумывали с таким расчетом, чтобы участники проявили свою ловкость, меткость, смекалку и сплоченность команды. Незабываемые впечатления оставил этап, на котором один человек садился в тележку из супермаркета, на бешеной скорости команда неслась с ней через все баскетбольное поле, а после крутого торможения он должен был попасть мячом в кольцо. Такое циркачество удавалось не всем. Еще более ошеломительным был этап «Бомба», на котором мужчинам («повезло» только самым смелым) пришлось принять ледяной душ, разбивая каской и битой шары, наполненные водой.

Любителям пляжного волейбола пришлось по вкусу другая его увлекательная разновидность – волейбол

скандинавский. Суровый и могучий! Мяч в такой игре в диаметре больше одного метра, ловить такую махину участникам приходится по двое, натягивая между собой специальное полотно. Соревнования затянулись до глубоких сумерек. Победили самые сплоченные и самые выносливые!

Эти же качества пригодились командам на веревочном курсе, где каждый мог почувствовать себя настоящим альпинистом. Ребята преодолевали различные веревочные переправы, гать, мостики. Они перебарывали свой страх и очень радовались, когда испытания покорялись им. Об этом соревновании участникам еще долго будут напоминать синяки и ссадины, которые, кстати, никого не огорчили.

УГАДАЙ-КА!

Без интеллектуальных игр никуда! Думать мы любим и умеем. Организаторы порадовали участников динамичной игрой «Квиз» и веселой игрой «Крокодил». В первой командам пришлось отвечать на вопросы ведущих, угадывать мелодии и людей на

фотографиях. А играя в «Крокодил», они учились понимать друг друга без слов. Только жестами ребята могли объяснять членам своей команды простые слова и сложные словосочетания. Многие играли в эту игру впервые, но у всех отлично получалось, смешно и креативно.

«Селфи-дозор» – название этого конкурса слегка напугало участников, но на самом деле он оказался совсем несложным и, по сути, являлся замысловатым фотокроссом. Основное правило игры: чтобы узнать темы фотографий (их было всего шесть), командам необходимо было выполнить специальные задания. А приставка «селфи» подразумевала, что на фотографиях должны присутствовать сами участники. Следуя заданиям, команды показывали на зарядке авторские упражнения (и лучше всех справились с этим «Бирюзовые»), читали стихи и пели о вкусной и здоровой пище в столовой (здесь отличились «Желтые»), преподносили сюрпризы девушкам (спасибо, «Черные») и угадывали организаторов на их детских фотографиях.



ЗАГАДОЧНЫЙ ПАЛАНКИН

Конкурс «Я — машиностроитель» из года в год остается самым популярным и зрелищным событием для зрителей и самым трудным испытанием для участников. В этом году они строили паланкин. Для тех, кто еще не знает, это крытые носилки, служившие элитным средством передвижения для богачей и знати в течение ряда столетий (в западноевропейских странах их называли портшезом). Фанеру, бруски, шурупы, ткань, команды получили сразу по прибытии. Самые предприимчивые привезли из дома дополнительные стройматериалы. А особо талантливые даже сделали чертежи! Строительство велось в каждую свободную минуту и по ночам, даже перед самым стартом некоторые команды успевали наносить на свои изделия финальные штрихи.

В воскресенье на трибунах большого футбольного поля собрались все участники форума, работники базы отдыха и отдыхающие с соседних турбаз. На всеобщее обозрение были выставлены ни много, ни мало шедевральные паланкины. Релакс-паланкин от команды «Красные» был самым удобным для комфортного отдыха. Изделие «Зеленых» отличалось аэродинамичностью, а «Желтых» — изящностью формы и было предназначено для богини. «Бирюзовый» паланкин был сказочно хорош и выглядел как Чеширский кот. А «Черные» на своем космическом средстве передвижения тщательно продумали систему подсветки.

Жюри конкурса оценивали внешний вид и техническое оснащение изделий, а также выступление команды. Специальный приз за самый быстрый паланкин разыгрывался в

честной гонке. Передвижение паланкина обеспечивали четыре участника (самые сильные и выносливые, настоящие мужчины), один участник (чаще худенькая девушка) должен был находиться внутри. После старта вперед вырвалась команда «Зеленые», но ее подстерегла неудача — падение. После него лидировала команда «Синие», которой удалось не сбавить темп и выиграть гонку!

Кстати, на форуме работало импровизированное телевидение, чтобы желающие могли увидеть все своими глазами. Выпуски передачи «Чайка TV» публиковались в социальных сетях, на сайтах профсоюза и совета молодежи ИАЗ, а также в YouTube. □

*Марина Киселева,
корреспондент газеты
«Иркутский авиастроитель»,
г. Иркутск*





«МОЛОДЕЖНЫЙ РЕЙС»: курс – в страну детства

«Лето – это маленькая жизнь», – поется в знаменитой песне. Для ребенка оно имеет еще большее значение. Это время отдыха, игр, общения с друзьями, а иногда – судьбоносных решений. Главное, чтобы мы с вами вовремя указали ребенку правильное направление, помогли выбрать жизненный курс. Профсоюзные активисты АО «Авиастар-СП» решили внести свой вклад в развитие молодого поколения и на собственном примере показали, что авиация может стать жизненным призванием. Так зародилась профориентационная программа «Молодежный рейс», проводимая в ДОЛ «Березка».

Пилотный проект программы был создан комиссией по работе с молодежью при профкоме еще в прошлом году. Эксперимент удался, и путешествия «Молодежного рейса» в страну детства стали традиционными. В этом году для юных жителей детского лагеря завораживающий мир авиации стал еще ближе. «Учитывая современные кадровые потребности в области авиации, программа нацелена на привлечение в отрасль молодого поколения. Дети сотрудников «Авиастар-СП» уже с младшего школьного возраста будут вникать во все тонкости профессии авиастроителя», – отметил директор ДОЛ «Березка» Виктор Васильев.

Профориентационная программа рассчитана на несколько этапов. Один из них – «веревочный курс» – тренинг на командообразование, в ходе

которого ребята не только проходят непростые физические испытания, но и многое узнают об авиационной отрасли. Одна из креативных новинок этого года – авиационная реклама. За несколько минут ребята должны придумать название авиакомпании, девиз и все вместе показать ее рекламу.

Для самых маленьких жителей «Березки» – задания попроще: мас-

тер-класс по созданию бумажных самолетиков и соревнования на дальность их полета. Дети с упоением мастерят, раскрашивают и запускают в небо самолетик, а заводская молодежь уверена: «Они точно будут конструкторами или пилотами!».

Следующий этап разработан для ребят постарше – занятия авиационным английским языком. Это еще один бонус летнего отдыха в «Березке» –





возможность обучаться весело и в игровой форме. Экспресс-курс проводила переводчик отд. 114, член молодежной комиссии Алиса Гуляева. По отзывам ребят, обучение прошло на «отлично!» «Мне понравился урок, было не скучно. Я люблю английский язык, и в такой форме учить его приятнее», — поделился своими впечатлениями один из лучших учеников Ярослав Токарев.

Цель «Молодежного рейса» — не только увлечь детей авиацией, но и способствовать патриотическому воспитанию. В рамках празднования 70-летия Великой Победы профори-

ентационная программа была расширена. «Наше поколение помнит героев, отдавших свои жизни за Родину. Об этом должны знать и наши дети. «Это важно — воспитать достойных преемников-авиастроителей, настоящих патриотов своей страны!», — уверена председатель ППО ЗАО «Авиастар-СП» Валентина Грушина.

Для ребят проводили викторину на знание истории Великой Отечественной войны, дети вспоминали знаменитых героев и фильмы военных лет, хором пели «Катюшу» и «День Победы». Текст «Смутянки» дети тоже знают наизусть: авиастроите-

ли, одетые в форму военных, лет выступили в вечерней программе, а ребята их активно поддержали.

В этом году молодежь завершила профориентационные рейсы в лагерь «Березка», но в следующем сезоне курс останется неизменным — гостеприимная страна детства готова вновь принять маленьких жителей, а профсоюзные активисты помогут, чтобы летний отдых детей определил их дальнейшую судьбу. □

*Наталья Миронова,
заместитель председателя ППО
ЗАО «Авиастар-СП» по оргработе,
г. Ульяновск*





ЗНАМЯ ПЕРВИЧКИ — на семитысячнике!

Знамя первичной профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут» доставлено на пик Корженевской (7105 м), Памир, Таджикистан. Доставил знамя на вершину 12 августа альпинист, член Профавиа Владислав Геннадьевич Шибанов.

В течение предшествующих восхождению двух недель международная сборная команда альпинистов, в которой В.Г. Шибанов представлял Иркутскую область, обрабатывала маршрут, проходила акклиматизацию, оборудовала промежуточные лагеря.

Восхождение на такую высоту требует тщательной подготовки. Легких маршрутов на семитысячники не бывает. Во время восхождения В.Г. Шибанов получил травму ноги, тем не менее, покорил вершину. На спуске подстерегала его горная болезнь, и только сила воли и случайно оказавшаяся недалеко группа проводников-альпинистов позволили ему благополучно спуститься с вершины в базовый лагерь.

А потом была операция по поиску и спасению альпиниста из Москвы. Он готовился к восхождению на пик Коммунизма, который находится рядом с пиком Корженевской (на фотографии

на заднем плане), вышел в тренировочный маршрут для акклиматизации, сорвался с трехсотметровой скалы в ущелье, чудом остался жив, получив перелом ноги в двух местах. Нашли его только через неделю. Все эти дни он мужественно боролся за свою жизнь, не имея запасов воды и пищи, лежа в снегу, на морозе, под палящими лучами солнца. Нашел в себе силы отозваться на крики искавших его и потерявших уже всякую надежду найти его альпинистов.

Шесть километров несли его на руках до базового лагеря. Через два дня после спасения альпинист был доставлен в Москву в институт им. Склифосовского.

Подобный случай спасения — редчайший в истории альпинизма.

Надеемся, что знамя заводской профсоюзной организации будет доставлено альпинистами Профавиа без травм и на другие вершины-семитысячники, а может быть, и на Эверест. □

*А. Зуев,
председатель первичной
профсоюзной организации
ПАО «Корпорация «Иркут»,
г. Иркутск*

ТУРСЛЕТ ПРОШЕЛ НА «ПЯТЕРКУ»

6–7 июня,
заводская база
«Отъясы»
(Тамбовская область,
Сосновский район)

Идея провести туристический слет с выездом на природу и ночевкой вынашивалась профкомом давно. Ведь на заводе в советские времена были славные туристские традиции, при профкоме существовал клуб «Азимут», вырастивший не одно поколение туристов. К тому же сейчас для всех заводчан открыта для отдыха прекрасная база «Отъясы». Поэтому профком решил провести мероприятие на ее территории и тем самым показать заводчанам, какие прекрасные возможности есть у них для проведения своего досуга.

Многие скажут, что для туристического слета нужны все-таки не тепличные условия, а «дикая» природа. Но поверьте, расположение базы и способ доставки туда туристов отмечают все сомнения, что слет именно туристический. Четыре с половиной километра переправы по реке вызвали у всех без исключения участников слета море эмоций и сразу настроили на позитивный лад. База располагается таким образом, что добраться туда по суше можно только на специальной технике, да и то если известна лесная дорога. Вокруг базы лес, чистейшая река, где можно купаться и ловить рыбу. Причем места там действительно рыбные, в чем убедились все, взявшие с собой рыболовные снасти.

Участниками слета вместе с орггруппой стали почти 90 человек. Такое количество людей



на базе не отдыхали никогда, поэтому для организаторов главной задачей стало всех разместить и занять как можно большое число участников в конкурсной программе.

И здесь профком выражает благодарность всем тем, кто взял с собой палатки. Всего было 15 палаток. Остальные участники были размещены в домиках.

Конкурсная программа была рассчитана на весь день. Она состояла из личных соревнований по триатлону и командных конкурсов.

Соревновательная программа турслета стартовала проведением триатлона. Но не в классическом варианте, а в адаптированном к условиям базы. Место велогонки заняла стрельба из пневматической винтовки по мишеням. Первыми двумя этапами стали классические плавание и бег. Участникам предстояло проплыть по реке, причем первую половину дистанции против течения. Потом надо было пробежать дистанцию около 500 метров. И, наконец, завершающий этап — стрельба по мишеням. Организаторы подготовили три огневых рубежа. Таким образом, первые три спортсмена, прибежавшие к огневому рубежу, стреляли с расстояния около 25 метров. Мишени тоже было три. На их поражение отводилось десять патронов. На старт вышли 11 мужчин и шесть женщин. Все они прошли дистанцию. По словам инструктора по спорту Геннадия Плотникова, наш триатлон можно назвать «триатлоном железных», ведь участникам пришлось по-настоящему испытать себя.

На протяжении всего дня команды соревновались в различных конкурсах. Работник профкома Инна Михайлова подготовила для ребят спортивные состязания и творческие задания на любой вкус. Программа включала в себя полосу препятствий, конкурсы рыбаков, ухи и бутербродов «ужин туриста», художественной самодеятельности.

Все началось с игр на командообразование, в ходе которых сформировалось четыре команды по 10 человек. Каждая из них подготовила свой девиз, который должен был соответствовать названию. Жюри оценивало речевку по пятибалльной шкале.

Следом команды ждала полоса препятствий. На первом этапе

нужно было как можно быстрее собрать обычную двухместную палатку. Второй этап — переправа через болото по дощечкам. Третий — бег паровозиком. Первый участник добегают до контрольной точки, обегает ее и возвращается к своей команде. Далее он берет за руку второго участника и повторяет маршрут. И так все десять участников. Этот этап стал самым энергозатратным и сложным для большинства команд. Но все они с ним хорошо справились.

Четвертый этап полосы препятствий — переход болота по жерди. Пятый — перенос раненого. И, наконец, шестой этап — разведение костра. У каждой из команд был подготовлен свой костер. Задачей было развести огонь и прожечь натянутую сверху костра контрольную ленту.

Пойманная рыба пошла на приготовление ухи. Оценка вкусовых качеств блюд была нелегким для жюри. Но дегустация на этом для жюри не закончилась. Им еще предстояло оценить командные бутерброды.

Завершал командные соревнования конкурс художественной самодеятельности под названием «Все, что было не со мной, помню...». Командам надо было подготовить стихи, песни или сценки на военную тематику.

В этот вечер ни одна из команд не осталась без призов. За первое место ребят наградили туристическими ковриками. За второе — раскладными стульями. Третьей команде достались кружки и туристические «сидушки». Четвертая команда получила поощрительные призы.

Профком обеспечил всех участников питанием: обед и ужин в первый день и завтрак в день отъезда. Всего было приготовлено по 40 литров щей, гречневой каши с тушенкой и рисовой каши со сгущенкой, 120 вареных яиц и столько же бутербродов с сыром.

Красота природы очаровала участников и организаторов слета. После двухдневного пребывания вдали от цивилизации они с грустью возвращались к городской жизни. □

*Сергей Пуговкин,
ответственный за информационную работу профсоюзной организации ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор», г. Тамбов*





Фотоконкурс «ПРОФСОЮЗЫ В ДЕЙСТВИИ»: наш ответ



▲ «Агитбригада»

В соответствии с Положением о фотоконкурсе ФНПР «Профсоюзы в действии», утвержденным постановлением Исполкома ФНПР от 18 марта 2015 года № 13, в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности проведен отборочный этап данного конкурса.

Всего на фотоконкурс от нашего профсоюза поступило 40 работ. Оргкомитет ЦК отобрал и отправил во Всероссийский оргкомитет восемь лучших фотографий. Согласно постановлению президиума ЦК о нашем участии в конкурсе, мы публикуем их в «Вестнике Профавиа».

Авторы:

Федорова Оксана Владимировна — специалист по информационной работе РОБ «Роспрофавиа». Фотографии: «Сложная деталь» (Конкурс профмастерства среди фрезеровщиков); «Любимый Авиошка» (Посещение детского дома в рамках волонтерской деятельности); «Под флагом единым» (Первомайская акция профсоюзов); «Мы — ЗА!!!» (Первомайская акция профсоюзов);

Цацурин Михаил Григорьевич — специалист по информационной

работе Татарского рескома профсоюза. Фотографии: «Агитбригада», «Профлидеры»;

Ягин Вадим Евгеньевич — заместитель председателя Татар-

ской республиканской организации профсоюза. Фотографии: «Мы тоже вступим в профсоюз»; «Я на маму заберусь, вместе мы за профсоюз». □

▼ «Любимый Авиошка»





▲ «Профлидеры»

▼ «Мы – ЗА!!!»



▲ «Я на маму заберусь, вместе мы за профсоюз»

▼ «Под флагом единым»





Лето в «Черной речке» ЗАВЕРШИЛОСЬ ХОРОШИМИ ИТОГАМИ



Закончилась пора летних каникул, а вместе с ней период организованного отдыха детей. Можно подвести предварительные итоги работы детских лагерей, в которых окрепли, повзрослели и провели незабываемые дни мальчишки и девчонки.

В 2015 г. за путевками в администрацию и профком ОАО «НПО «Сатурн» обратились 494 моторостроителя, в том числе 294 члена профсоюза. С учетом наработок прошлых лет, а также условий, предлагаемых детскими центрами, договоры были заключены с четырьмя организациями. При этом профсоюзный комитет особое внимание обращал на созданные условия безопасности детей, бытовые характеристики помещений для отдыха, профессионализм педагогического коллектива, на организацию питания.

В этом году абсолютно все подавшие заявления работники предприятия получили возможность приобрести путевки. Немало этому способствовала действующая система материальной помощи. Так, ППО ОАО «НПО «Сатурн» компенсировала часть затрат родителям на общую сумму 588 000 рублей. Благодаря настойчивой позиции Объединения организаций профсоюзов

Ярославской области дотация родителям за путевку из областного бюджета составила до 4 000 рублей. Администрация предприятия взяла на себя 38% затрат. Оставшуюся сумму родители могли оплатить в рассрочку.

В этом году во всех детских лагерях — ДОЛ им. Александра Матросова, ДООЦ им. Ю.А.Гагарина, ДОЛ «Полянка» и в санатории «Черная речка» — отдых детей прошел на высоком уровне, о чем свидетельствуют отзывы детей, их родителей, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов. Четкая организация, продуманная программа, налаженные бытовые условия и, конечно «изюминки», приготовленные каждым коллективом, заставят ребят еще долго вспоминать новых друзей и воспитателей.

Всем необходимым критериям для полноценного отдыха в полной мере соответствует детский санаторий «Черная речка», отметивший в этом году свой двадцатый день рождения. Получивший свое второе рождение бывший детский лагерь им. Зои Космодемьянской с новым брендом принял и развил лучшие наработки советского периода. А заложенные первым директором санатория Татьяной Федоров-

ной Коровкиной подходы и принципы развития сейчас дают свои плоды.

За это лето в «Черной речке» побывало около сотни ребят, чьи родители работают в ОАО «НПО «Сатурн», из них большинство — дети работников, являющихся членами профсоюза. Конечно, нет и не может быть деления в отрядах на «членов» и «не членов», но вот о том, что их родители —





моторостроители, ребята знают и гордятся этим. Для тех же, кто сегодня сам является папой и мамой, этот ребячий дом стал родным еще с их детства.

Расположенный в живописном бору на берегу Волги, санаторий имеет полностью автономное энергетическое хозяйство, способен принимать отдыхающих круглый год. По словам главного инженера Г.В. Колесникова, для отдыхающих здесь созданы все условия, от безопасности до комфортного проживания. Корпуса санатория оборудованы современной системой пожарной сигнализации, с круглосуточным горячим и холодным водоснабжением, столовая способна обслужить

до 750 человек. Основной жилой фонд — это номера на 4 — 6 человек, с удобствами на блок. С 2015 года введен корпус повышенной комфортности на 96 человек с 2—4-местными номерами, в которых есть телевизоры, душ и санузел. Кстати, лечение по 16 направлениям здесь не прерывается все 365 дней в году. Медицинский штат насчитывает более 30 человек — в основном, специалисты 1-й и высшей категории.

Санаторий «Черная речка» известен не только в Ярославской области, но далеко за ее пределами. Серьезный оздоровительный эффект наблюдается при лечении пациентов по офтальмологии,

пульмонологии, гастроэнтерологии, лечению опорно-двигательного аппарата. И все это по весьма демократичным ценам: стоимость путевки на 21 день в летний оздоровительный лагерь от 18 тыс. руб., в санаторий — от 22 тыс. рублей. В осенне-зимний период в санатории работает лицензированная общеобразовательная школа департамента образования РМР. Обучение осуществляется по всем общеобразовательным предметам, а педагогический коллектив насчитывает 16 человек.

Летом санаторий работает в основном как лагерь детского отдыха. Для воспитателей это самая напряженная, но и самая интересная



пора. Как говорит директор санатория Алексей Валерьевич Пудов, за смену для ребят организуется более 50 различных мероприятий: спортивные соревнования, конкурсы, игры, викторины, дискотеки и т.д. В санатории каждый день работают творческие мастерские. Например, изостудией бесменно руководит Наталья Игоревна Егорова. Ребята здесь могут попробовать открыть свои таланты в любом направлении: от рисования углем, графика до масляной живописи. Александр Федоров из Ярославля признался, что попросил родителей взять в лагерь путевку в пятый раз именно потому, что здесь открывается его призвание. А вот Антон Гордеев, родители которого работают на «Сатурне», проводит отдых в лагере третий год подряд, занимаясь в спортивных кружках. Имея третий взрослый разряд по плаванию, он всегда является лидером в командных соревнованиях. В этом году ему особенно запомнилась игра «Остров сокровищ», где пригодились его спортивные качества.

В санатории всегда много отдыхающих из соседних регионов: Москвы, Московской, Владимирской, Костромской, Вологодской, Тверской областей. Так, во время четвертой смены на базе «Черной речки» походи-



ла выездная учеба областного Центра молодежи и гражданских инициатив «Содружество», организованная правительством Вологодской области. 250 молодых людей, победителей различных школьных олимпиад, совмещали отдых с получением знаний по психологии, риторике, политтехнологиям и т.п.. Куратором этого семинара заместитель губернатора Вологодской области Алексей Юрьевич Мокровский, ведущий в том числе

направление молодежной политики.

Тесно сотрудничая с руководством санатория, профсоюзный комитет и администрация предприятия уже сейчас планирует провести на базе «Черной речки» очередную, XXXI зимний слет молодежи ОАО «НПО «Сатурн». Есть планы летом 2016 года организовать для ребят «профсоюзную смену». □

Профком ОАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск



НА ЗАМЕТКУ РАБОТОДАТЕЛЮ:

не одним энтузиазмом должен быть жив спорт!

Спортивная тематика — одна из самых популярных среди мероприятий, которые предлагают профсоюзные организации своим членам профсоюза. И это не удивительно — соревнования, особенно командные, способствуют объединению людей, воспитывают чувства патриотизма за свое предприятие. Так и в профсоюзе спорт является одним из важных показателей заботы о здоровье, как самих работников, так и их семей.

В 2010 году, принимая решение о проведении спартакиады среди профсоюзных организаций Пермского Совета Роспрофавиа, мы прекрасно понимали, что одной из самых больших проблем будет поиск мест проведения соревнований, особенно учитывая скромный бюджет, который может позволить себе профсоюзная сторона. Добавлю, что от работодателей на проведение Спартакиады среди профорганизаций предприятий авиационной отрасли г. Перми средств не выделяется. Аренда залов, стадионов, призовой фонд, оплата работы судей и другие организационные расходы полностью берет на себя территориальная организация Профавиа.

Несмотря на трудности, уже шестой год подряд Спартакиада среди профорганизаций Совета Профавиа объединяет любителей спорта — членов профсоюза и из года в год набирает обороты. Вот и в текущем году состязания проходят вновь и включают 12 видов спорта. Эту Спартакиаду Пермская организация посвятила 70-летию Победы в Великой Отечественной войне.

Состоявшееся в июне мероприятие под необычным названием «Спортивный экватор» объединило на стадионе «Юность» г. Перми спортсменов — работников авиапрома, чтобы выявить сильнейших сразу в трех видах спорта, входящих в программу шестой Спартакиады среди про-

форганизаций Пермского Совета Роспрофавиа.

Сразу на двух футбольных полях, еще до торжественного парада, начались матчи по мини-футболу, и совсем рядом, на баскетбольной площадке, стартовали соревнования по стритболу. На беговых дорожках встретились спортсмены, чтобы выявить сильнейших в общей физичес-

кой подготовке (ОФП), а именно в беге (60 метров женщины, 100 метров мужчины), в подтягивании и отжиманиях у мужчин и женщин соответственно, команды прыгали в длину с места. Также состоялась эстафета (4x200 метров), на время проведения которой поддержать свои команды пришли участники всех других видов соревнований.



В текущем году две первички территориального Совета празднуют крупные юбилейные даты: 85-летие — ППО «Пермские моторы» и 75-летие — ППО «СТАР-ИНКАР». В связи с этим проходящее на стадионе спортивное мероприятие, объединившее порядка 100 участников, прошло в более торжественной обстановке. Поднять флаг Профавиа над стадионом было доверено победителю Спартакиады 2014 года — команде ППО ОАО «Авиадвигатель». Всех участников приветствовал официальный талисман Профавиа — Авиошка, который в дальнейшем не только активно поддерживал всех спортсменов, но и сам попробовал себя в роли футболиста.

Спустя два часа началась череда награждений. Первыми наградили участников соревнований по ОФП. Итоги подводились как в личном зачете, так и в командном. Особенных оваций удостоились победители и призеры эстафеты: профорганизация ОАО «Пермский моторный завод» — 1 место, ППО «СТАР-ИНКАР» — 2 место и ППО ОАО «Авиадвигатель» — 3 место. Спустя еще полчаса состоялась церемония награждения по стритболу, где победителем стала команда ОАО «Пермский моторный завод». Наконец пришла очередь вручить заслуженные награды футболистам. Здесь победу одержала команда ППО ОАО «Авиадвигатель».

Мероприятие получилось ярким, по-настоящему спортивным, насыщенным азартом и эмоциями. Такие встречи спортсменов и болельщиков, пришедших поддержать своих коллег, не



только объединяют работников предприятий, но играют немалую роль в создании положительного имиджа профсоюза в целом и соответствующим образом отражаются на уровне профсоюзного членства.

Спортивные заслуги работников авиапредприятий Пермского региона радуют нас из года в год. Есть высокие результаты и победы как на городских и всероссийских, так и на международных соревнованиях. Есть на предприятиях команды по волейболу, баскетболу, мини-футболу, теннисисты, шахматисты — словом, поклонников спорта множество самого разного уровня. Что огорчает, так это то, что все держится только на энтузиазме самих работников и увлеченных своим делом организаторов. В условиях отсутствия спортивных площадок, стадионов, залов для занятий

спортом любой результат можно считать чемпионским.

Результаты есть, а осадок остается. Нам при ведении переговоров со своими социальными партнерами, при заключении коллективных договоров стоит обратить внимание на финансирование не только спартакиады внутри своих предприятий, но и договориться с работодателями о выделении средств на проведение спортивных мероприятий среди предприятий авиационной отрасли города в целом, давая, таким образом, возможность своим спортсменам выйти на более высокий уровень спортивных достижений. Профсоюз делает большое дело, но здоровье человека — это наша общая задача, и нужно решать ее вместе. □

*У.В. Крапивина,
ведуший специалист Пермского
Совета Роспрофавиа,
г. Пермь*



ИТОГИ ТУРНИРА по мини-футболу на Кубок Профавиа



С 9 по 13 сентября 2015 г. в городе Казани состоялся XVII отраслевой турнир по мини-футболу на Кубок Профавиа.

Этот турнир ждали не только команды предприятий, участвующие в нем постоянно, но и те, кто собрал волю в кулак и порадовал нас своим участием в первый раз — команды АО «МВЗ им. М.Л. Миля» (г. Москва), и ОАО «НПО «Сатурн» (г. Рыбинск). За это им огромное спасибо.

На протяжении всего турнира, от первых и до последних минут первого и финальных матчей, на поле велась очень напряженная борьба. Шла она и вне футбольной площадки: пришедшие поддержать свои команды болельщики из Казани, Сарапула и Ульяновска не щадили голоса и эмоции.

Открыл турнир 9 сентября товарищеский матч между командами холдинга «Вертолеты России» и Казанским вертолетным заводом, приуроченный к 75-летию завода, и, конечно же, победу со счетом 5:1 одержала команда КВЗ. После товарищеского матча команды приступили к первым играм группового этапа.

Торжественное открытие турнира состоялось 10 сентября, со

словами приветствия к участникам обратился председатель профсоюза Николай Кириллович Соловьев. Он рассказал об истории организации отраслевого турнира, пожелал всем участникам успеха и честной борьбы за Кубок Профавиа. Директор по персоналу КАЗ им. С.П. Горбунова — филиала ПАО «Туполев» Мария Владимировна Сивко поведала о планах по проведению в Казани дальнейших международных соревнований, пожелала победы сильнейшим и здоровья всем участникам. Ну и, конечно, не обошлось без напутствия главного тренера соревнований Рожкова Сергея Владимировича. Под гимны Российской Федерации и Татарстана турнир был официально открыт.

Как известно, у каждого мероприятия есть свой символ и талисман. Символом XVII отраслевого турнира по мини-футболу на Кубок Профавиа является быстрый, летящий футбольный мяч, а его талисманом — Авиошка, которому и было предоставлено право сделать символический удар мячом по воротам.

Несмотря на результаты матчей групповых этапов, все игры

проходили с очень сильным эмоциональным посылом — игроки не щадили ни своих, ни чужих.

В группе А, где выступали команды ПАО ААК «Прогресс» (г. Арсеньев), ОАО «НПО «Сатурн», ОАО «Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат», сборные команды Кировской и Самарской областных организаций профсоюза, на поле на протяжении всех игр разворачивалась нешуточная борьба не только за мяч, но и за каждый участок поля.

Первое место в группе заняла команда ОАО «НПО «Сатурн», принимающая первый раз участие в этом мероприятии. Она прошла групповой этап без поражений, пропустив всего 3 мяча, что может говорить о ее высокой степени сосредоточенности. После расположилась команда ПАО ААК «Прогресс», которая одолев групповую стадию очень ровно и с 6 очками заняла второе место, что обеспечило ей наряду с ОАО «НПО «Сатурн» выход в полуфинал. Сборные команды Самарской и Кировской областных организаций, показавшие на групповом этапе зрелищную игру, также являются очень сильными и конкурентоспособными

Итоговые места в группе А распределились следующим образом

№	Название команды	Результаты встреч					Очки	Мячи Забит/пропущено	Место
A1	ПАО ААК «Прогресс», г. Арсеньев	0-2 0	5-0 3	1-2 0	5-2 3	6	11/6	II	
A2	ОАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск	2-0 3		5-1 3	3-2 3	2-0 3	12	12/3	I
A3	ОАО «Гаврилов – Ямский машиностроительный завод «Агат»	0-5 0	1-5 0		3-2 3	0-5 0	3	4/17	V
A4	Кировская областная организация	2-1 3	2-3 0	2-3 0		2-2 1	4	8/9	IV
A5	Самарская областная организация	2-5 0	0-2 0	5-0 3	2-2 1		4	9/9	III



Итоговые места в группе В распределены следующим образом

№	Название команды	Результаты встреч				Очки	Мячи Забит/пропущено	Место
		1-2	2-1	3-4	4-3			
B1	ПАО «Казанский вертолетный завод», г. Казань		3-4 0	1-1 1	2-5 0	1	6/10	IV
B2	«ФГУП «ЦАГИ», г. Жуковский		4-3 3	0-1 0	2-3 0	3	6/7	III
B3	ОАО «СЭГЗ», г. Сарапул		1-1 1	1-0 3	1-1 1	5	3/2	II
B4	АО «МВЗ им. М.Л. Миля», г. Москва		5-2 3	3-2 3	1-1 1	7	9/5	I

Итоговые места в группе С «Высшая лига»

№	Название команды	Результаты встреч				Очки	Мячи Забит/пропущено	Место
		1-2	2-1	3-4	4-3			
C1	КАЗ им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев», г. Казань		4-2 3	4-0 3	1-1 1	7	9/3	I
C2	ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону		2-4 0	1-7 0	1-6 0	0	4/17	IV
C3	ПАО «МЗиК», г. Екатеринбург		0-4 0	7-1 3	1-1 1	4	8/6	III
C4	АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск		1-1 1	6-1 3	1-1 1	5	8/3	II

коллективами, заняли третье и четвертое места соответственно в группе. Ну и, конечно же, команда ОАО «Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат», несмотря на 4-е место в группе, показала огромное стремление и гигантское желание к победе.

Группа В была непростой: собрался яркий состав, среди которых были такие команды, как ПАО «Казанский вертолетный завод» (г. Казань), ФГУП «ЦАГИ» (г. Жуковский), ОАО «СЭГЗ» (г. Сарапул) и АО «МВЗ им. М.Л. Миля» (г. Москва).

Команда АО «МВЗ им. М.Л. Миля», показав уверенную игру, заняла первое место в группе, опередив на два очка команду ОАО «СЭГЗ», занявшую второе место в группе, тем самым сформировав участников полуфинала от группы В. Команды ФГУП «ЦАГИ» и ПАО «Казанский вертолетный завод» заняли 3 и 4 места соответственно, показав не менее зрелищную игру.

Помимо футбольных матчей, не могу обделить вниманием и болельщиков команд-участниц Казани, Сарапула и Ульяновска, которые не поленились и в большом количестве заполнили трибуны спорткомплекса. Негласно для них был проведен конкурс на

звание «Лучшей группы поддержки». В итоге лучшими из лучших стали болельщики ОАО «СЭГЗ», которые запомнились горячей поддержкой и дали шанс своей команде сыграть в полуфинале за 3 место.

Одновременно с конкурсами для болельщиков проходили игры в группе С «Высшая лига», состав и распределение итоговых мест представлено в таблице.

В плотной борьбе первое место в «Высшей Лиге» и переходящий Кубок Профавиа вырвала команда КАЗ им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев» (г. Казань), опередив на два очка команду АО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск), которая заняла 2 место в группе.

И буквально одно очко отделило команду ПАО «МЗиК» (г. Екатеринбург) от команды АО «Авиастар-СП». А команде ПАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону) просто не повезло, и совсем не из-за того, что ребята плохо играли, просто иногда так складываются звезды, их игра была зрелищной и отнюдь не любительской. Ростов, не расстраивайтесь, у вас все впереди!

Параллельно с играми проходили конкурсы для игроков в обеих лигах: «Лучший полевой игрок», «Лучший бомбардир», «Лучший вратарь» турнира.

Логическим завершением XVII отраслевого турнира по мини-футболу на Кубок Профавиа стало

«Высшая лига»

Лучший полевой игрок	Привалов Сергей	ОАО «КМПО», г. Казань
Лучший бомбардир	Соловьев Алексей	ПАО «МЗиК», г. Екатеринбург
Лучший вратарь	Дементьев Николай	АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск

«Первая лига»

Лучший полевой игрок	Коваленко Сергей	ОАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск
Лучший бомбардир	Слесарев Павел	АО «МВЗ им. М.Л. Миля», г. Москва
Лучший вратарь	Рудаков Сергей	ОАО «СЭГЗ», г. Ульяновск

награждение команд победителей, которым организаторами были вручены денежные сертификаты, дипломы, медали, вымпелы и брелоки.

Не остались с пустыми руками команды — участники турнира, они получили памятные призы от Татарской республиканской организации профсоюза: это КАЗ им. С.П. Горбунова — филиал ПАО «Туполев», ПАО «Казанский вертолетный завод», ОАО «КМПО».

Хочется сказать слова благодарности коллективу Татарской республиканской организации профсоюза, несколько лет подряд являющемуся организатором отраслевых спортивных турниров. Благодаря их отношению и ответственному подходу к работе отраслевые мероприятия подняты на высокую планку и стали более статусными. Они помогли стать турниру по мини-футболу только лучше!

Турнирная таблица команд победителей «Высшая лига»

№	Название команды	Место
C1	КАЗ им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев», г. Казань	I
C4	АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск	II
C3	ПАО «МЗиК», г. Екатеринбург	III

Турнирная таблица команд победителей «Первая лига»

№	Название команды	Место
A2	ОАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск	I
A1	ПАО ААК «Прогресс», г. Арсеньев	II
B4	АО «МВЗ им. М.Л. Миля», г. Москва	III

Также хочется выразить благодарность за участие каждой группе поддержки — вы были наполнением турнира, его сердцем, которое от игры к игре билось все чаще! Спасибо вам большое!

Особые слова благодарности хочется направить в адрес каждой из команд, за искрометный,

красивый футбол, на который невозможно было смотреть без восхищения, за волю каждой команде к победе — спасибо вам!

До новых встреч на наших турнирах! □

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа*

