



СОСТОЯЛСЯ X ПЛЕНУМ

В поселке Дубровский Московской области, в учебном центре Московского областного объединения организаций профсоюзов в апреле состоялся X пленум ЦК Профавиа и связанные с ним мероприятия.

Пленуму предшествовали ставшие традиционными заседания постоянных комиссий Центрального Комитета, Молодежного совета Профавиа, межкомиссионной рабочей группы по подготовке новой редакции Устава профсоюза к XVII съезду в 2016 году, Координационного комитета солидарных действий, совещание с председателями территориальных организаций профсоюза и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения.

В рамках мероприятий пленума состоялось расширенное заседание президиума ЦК профсоюза, которое вел председатель профсоюза Н.К. Соловьев. В числе вопросов, рассмотренных на нем, были итоги статистической отчетности в профсоюзе за 2014 год, проекты положений о персональных данных, ход реализации Концепции информационной деятельности в ППО ВСМПО, итоги ряда конкурсов. Участники заседания заслушали также информацию о XXII фестивале детского самодеятельного творчества «Веснушка – Авиа, 2015».

Состоявшийся затем пленум Центрального Комитета профсоюза первым вопросом рассмотрел итоги IX съезда Федерации независимых профсоюзов России и задачи профсоюза в современных социально-экономических условиях. Члены ЦК и приглашенные обсудили также тенденции государственной политики в области охраны труда и деятельность профсоюза по защите законных прав и интересов работников, задачи организаций профсоюза в период проведения отчетно-выборной кампании, итоги ревизии деятельности профсоюза за 2014 год, присуждение премии профсоюза и премии имени А.Ф. Бреусова нашего профсоюза за 2014 год.

Пленум внес ряд изменений в состав Молодежного совета профсоюза, постоянных комиссий и ЦК Профавиа.

На этом X пленум ЦК Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности завершил свою работу. □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



М

ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА



Содержание

2 стр. обл. Состоялся X пленум
Центрального Комитета профсоюза

2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	ОДК и Профавиа подвели итоги
	4	Авиапроизводители России провели отраслевой съезд
	8	Семинар по-новому: проектный подход
	9	Первый конкурс сайтов состоялся
	10	Мобилизуйся! Организуйся!
	13	В Уфе прошел девичий съезд
РЕПОРТАЖ	15	Там, где рождается титан
АНАЛИТИКА	22	Залог эффективного труда – безопасность
НАША ПРЕССА	24	По страницам многотиражных газет

28 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	28	Социальное партнерство: нет предела совершенству
	30	Специальная оценка условий труда: социальные аспекты
	32	Комитет по охране труда – важный инструмент социального партнерства
	33	Битва за пенсию
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	35	Профсоюз окрыляет
НАШИ ГЕРОИ	38	Руки опускать нельзя!

40 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	40	«Веснушка» отправляется в «полет»
	45	На конкурс вместе с Авиошкой
	46	Главный праздник – смотр талантов
48-3 стр. обл.		Спорт и ЗиК идут рядом



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 № 487.

ОДК И ПРОФАВИА ПОДВЕЛИ ИТОГИ

19 марта в г. Москве под председательством Н.К.Соловьева, председателя Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности, состоялось совместное с руководством корпорации заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Объединенная двигателестроительная корпорация», на котором обсуждались итоги работы организаций корпорации в 2014 году и задачи на предстоящий период.

В заседании приняли участие заместители генерального директора АО «ОДК» Тищенко В.В., Павлинич С.П., Кирилец О.А., Антюфеев В.Ю. и руководители пред-

приятий Артюхов А.В., Ватагин А.И., Якушин Н.И., Попов С.В.

Открыл заседание Н.К. Соловьев. Председатель профсоюза отметил особенности происходящих в стране кризисных явлений, связанных с экономическими санкциями. Подчеркнул, что во всех организациях корпорации заключены коллективные договоры, предприятия работали полную рабочую неделю, повышалась заработная плата работников, решались социальные задачи, реализовывалась жилищная программа.

«Социальная составляющая у ОДК неплохая, и сейчас как никогда важно поддерживать ее на том же уровне. У предприятий сохраняются социально-значи-



Для справки:**АО «Объединенная двигателестроительная корпорация»**

(входит в Госкорпорацию Ростех) – интегрированная структура, специализирующаяся на разработке, серийном изготовлении и сервисном обслуживании двигателей для военной и гражданской авиации, космических программ и военно-морского флота, а также нефтегазовой промышленности и энергетики. Одним из приоритетных направлений деятельности ОДК является реализация комплексных программ развития предприятий отрасли с внедрением новых технологий, соответствующих международным стандартам.

мые объекты, а также лечебные и лечебно-профилактические учреждения, где в прошлом году было обслужено более 17 тысяч работников, – сказал Н.К. Соловьев. – Немаловажно, что по-прежнему большое внимание уделяется организации питания работников. Благодаря существующим дотациям 67% трудового коллектива предприятий ОДК посещает заводские столовые, хотя в целом по отрасли этот показатель составляет лишь 40%».

В то же время на отдельных предприятиях на недостаточном для устранения негативных последствий инфляции уровне индексировалась заработная плата, низка доля гарантированной части в структуре фонда оплаты тру-

да, не полностью выполняется Отраслевое соглашение. Не устранили ряд недостатков в сфере охраны труда, касающихся специальных условий работы, вопросов финансирования мероприятий по охране труда.

Было обращено внимание на то, что в кризисной ситуации возрастает роль первичной профсоюзной организации, необходимые согласованные действия сторон для выполнения намеченного. В этой связи важное значение имеет и постоянный диалог, который осуществляют корпорация и профсоюз.

В.В.Тищенко охарактеризовал структуру корпорации, особенности вхождения в нее ремонтных заводов. Отметил, что продуктовый портфель приносит стабильную прибыль, разрабатывается принципиально новая продукция, идет импортозамещение, реализуются задачи по модернизации и развитию линейки во всех сегментах присутствия, нарабатана перспективная схема производственной кооперации. Интегрированная структура не планирует сокращение численности работающих. В 2014 году расходы социального характера в ОДК составили 1 млрд 133,7 млн рублей. Эти средства были направлены на обеспечение работников предприятий питанием, жильем, оплату путевок, оказание адресной материальной помощи, организацию культурных и спортивных мероприятий. Несмотря на сложную экономическую ситуацию в стране, социальная ответственность перед своими сотрудниками остается одним из главных приоритетов корпорации. Льготы и гарантии, предусмот-

ренные в коллективных договорах предприятий, реализация специальных программ, в том числе молодежной политики, рассматривается как важнейший фактор повышения качества труда и привлечения квалифицированных специалистов в отрасль.

В настоящее время численность персонала ОДК составляет 88,6 тысячи человек. Средний возраст персонала холдинга находится на уровне 44,8 лет. При этом доля сотрудников до 35 лет имеет тенденцию роста благодаря мероприятиям, направленным на поддержку молодых специалистов.

В 2014 году производительность труда по всем предприятиям группы ОДК выросла на 22,6%

и составила более 2,32 млн рублей на одного работающего. В плане 2015 года – рост еще на 8,6% до 2,52 млн рублей. Для сравнения: в 2013 году этот показатель был на уровне 1,89 млн рублей, в 2012-м – 1,52 млн рублей.

В то же время существенное негативное влияние оказывает обесценение национальной валюты и рост стоимости заимствований на финансовых рынках. Требуется государ-

ственная поддержка.

Руководители предприятий выразили мнение, что достигнутые успехи корпорации основаны на самоотверженном труде коллективов, особую роль в этом играют и профсоюзные организации.

В ходе встречи обсуждались и другие актуальные проблемы работы предприятий корпорации, вопросы деятельности профсоюзных организаций в системе социального партнерства.

Руководители корпорации и предприятий ответили на вопросы членов Координационного совета. □

*Отдел социально-трудовых отношений
ЦК Профавиа*

Для справки:**Государственная корпорация**

Ростех – российская корпорация, созданная в 2007 году для содействия разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции гражданского и военного назначения. В ее состав входит более 700 организаций, из которых в настоящее время сформировано 9 холдинговых компаний в оборонно-промышленном комплексе и 5 – в гражданских отраслях промышленности, а также 22 организации прямого управления. В портфель Ростеха входят такие известные бренды, как АвтоВАЗ, КамАЗ, Вертолеты России, ВСМПО-АВИСМА и т.д. Организации Ростеха расположены на территории 60 субъектов РФ и поставляют продукцию на рынки более 70 стран.





АВИАПРОИЗВОДИТЕЛИ РОССИИ провели отраслевой съезд

16–17 апреля в г. Ульяновске на базе ЗАО «Авиастар-СП» состоялся II съезд авиапроизводителей России, который обсудил выполнение Государственной программы «Развитие авиационной промышленности России на 2013 – 2025 годы», подвел итоги 2013 – 2014 годов и определил задачи на 2015 – 2020 годы.

В работе съезда приняли участие представители большинства предприятий отрасли, в том числе руководители территориальных и ряда первичных профсоюзных организаций Профавиа.

Съезд открыли заместитель министра промышленности и торговли РФ А.И. Богинский, председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев, генеральный директор Некоммерческого партнерства «Союз авиапроизводителей» Е.А. Горбунов, губернатор Ульяновской области С.И. Морозов.

С докладом по рассматриваемой теме выступил А.И. Богинский. С докладом о решении задач в сфере оплаты и охраны труда, обеспечения занятости и социальных гарантий работников

как основных мотивационных составляющих эффективного, производительного труда и социальной стабильности выступил Н.К. Соловьев. Проблемные вопросы выполнения заданий государственного оборонного заказа на 2015 – 2016 годы были отражены в выступлении члена Коллегии военно-промышленной комиссии РФ М.И. Каштана.

В ходе обсуждения темы съезда выступили президент ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» Ю.Б. Слюсарь, генеральный директор АО «Вертолеты России» А.А. Михеев, гене-



ральный директор ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» Б.В. Обносков, представители других интегрированных структур, руководители предприятий.

В основном темы выступлений являлись производной от главной: совершенствование структуры управления, создание научно-технического задела, совершенствование нормативно-правового регулирования в авиационной промышленности, кадровая политика, методы государственной поддержки предприятий, предложения по организации выполнения программы импортозамещения, проблемы эксплуатации авиатехники, управления рисками интеллектуальной собственности в инновационных проектах и другие.

По завершении работы съезда была принята резолюция.

Представители Профавиа приняли участие в проведенном накануне съезда заседании круглого стола, рассмотревшем вопросы развития кадрового потенциала авиационной промышленности, а также пути повышения уровня профессиональной подготовки специалистов.

Предполагается в дальнейшем регулярно проводить такие мероприятия. Очередную встречу намечено провести в 2016 г. в г. Жуковском Московской области. □

*Отдел социально-трудовых отношений
ЦК Профавиа*



Выступление Н.К. Соловьева на Втором Съезде авиапроизводителей России

«Решение задач в сфере оплаты и охраны труда, обеспечения занятости и социальных гарантий работников как основные мотивационные составляющие эффективного производительного труда и социальной стабильности»

Уважаемые участники съезда!

В своем выступлении я затрону вопросы, которые волнуют профсоюз и, следовательно, трудовые коллективы, и без решения которых нам будет затруднительно реализовать на практике программные документы, в том числе и решения, рекомендации настоящего съезда.

Предыдущий Съезд авиапроизводителей проходил в условиях, когда ни о каких кризисных явлениях не шла речь, а были предпосылки к быстрому продвижению авиастроения и росту благосостояния работников отрасли.

Сегодня ситуация изменилась. Наш съезд проходит в условиях кризиса. Прогнозы развития экономики России постоянно обновляются. Какими соображениями руководствуются прогнозисты — большинству людей неясно, поскольку рисуется картина с впечатляющей амплитудой противоположных оценок.

Говорят, что «не озвученная проблема не существует». Поэтому нельзя не признавать особенный характер сложившейся ситуации, не обращать внимания на проявляющиеся проблемы и вызовы.

В этой связи хочу отметить, что кроме экономических проблем есть и другие задачи, немаловажные для отрасли. Очевидно, что будущее авиастроения опирается на человеческий капитал и во многом зависит от уровня знаний и квалификации работников, их здоровья, заработной платы и других социальных факторов. И наша общая задача, чтобы отстающие авиапромышленности в социальном аспекте от мировых лидеров становилось менее заметным.

Экономика и оплата труда

В резолюции предыдущего съезда говорилось о необходимости, и это выражалось в конкретных показателях, обеспечить превышение уровня заработной платы на наших предприятиях по отношению к региональной, проводить индексацию, соблюдать определенную дифференциацию между высоко- и низкооплачиваемыми работниками. Проведенные профсоюзом исследования показали, что в 2014 году только 55 процентов организаций провели индексацию заработной платы, превышение над региональным уровнем зарплаты обеспечили 44 процента организаций и только в 54-х процентах организаций коэффициент фондов не превышал шести, как записано в Соглашении по авиационной промышленности. Считаю, что вопросы по этим направлениям остаются актуальными и должны найти отражение в резолюции и нашего съезда.

Рост заработной платы в отрасли составил в 2014 году 13 процентов, при этом в реальном выражении с поправкой на инфляцию это всего лишь 1,4 процента. При высокой дифференциации на предприятиях по категориям персонала, субъектам РФ и интегрированным структурам эти достижения оцениваются работниками не слишком оптимистично.





В этой связи для более объективной оценки ситуации по уровню и динамике заработной платы целесообразно ввести на предприятиях отрасли практику расчета и анализа уровня медианной заработной платы, то есть такой, при которой одна половина работающих получает заработную плату ниже определенной величины, а другая — выше. И в качестве показателя заработной платы использовать ее медианное значение, которое более точно отражает благосостояние среднестатистического работника в организации по сравнению с используемым ее средним значением.

Этот современный подход поддерживается наукой. Профсоюз совместно с Академией труда и социальных отношений разработал соответствующую методологию, которая в ближайшее время поступит во все организации.

Итоги работы отрасли показывают, что у нас растут поставки, происходит импортозамещение, развивается производственная платформа, успешно решаются другие технико-экономические задачи. Это хорошо, но в современных условиях — недостаточно.

Профсоюз предлагает, чтобы антикризисные меры, действия по улучшению ситуации в экономике отрасли, проводимая реорганизация в целях улучшения эффективности производства содержали и конкретные шаги по улучшению социального климата на предприятиях, который, в том числе, выражается в необходимости повысить до «высокой» степень доверия к менеджменту. Предвзятое общественное мнение в адрес менеджеров, якобы только получающих высокую заработную плату (что, впрочем, не ставит под сомнение значение менеджмента для развития интегрированных структур и отрасли в целом) — это тоже препятствие экономического роста.

По нашему глубокому убеждению выход из кризиса, по крайней мере, в обозримой перспективе, кроется не только в наращивании факторов производства или увеличении денежной массы через кредитование, но и в формировании заинтересованного, творческого, благожелательного отношения всех работников к задачам организации и отрасли. Это неотъемлемая составляющая часть структурных реформ, и это нельзя сбрасывать со счетов. Нужно достигать общественного консенсуса, без которого экономическое развитие отрасли будет заторможено, и это направление не требует значительных вложений.

Предстоит найти ответ и на такой вызов времени, как декларируемая переразмеренность производственной структуры, уделить внимание балансу между экономической целесообразностью и социальной ответственностью. По нашему мнению ни одна производственная площадка не должна быть сокращена. Должна быть найдена приемлемая, оптимальная нагрузка по трудоемкости, уровню заработной платы, социальным гарантиям. Условия отраслевого, корпоративных соглашений и коллективных договоров должны выполняться. При этом профсоюзные организации намерены проводить последовательную работу по повышению ответственности каждого члена профсоюза на его рабочем месте за результаты работы и цеха, и предприятия.

В этом смысле профсоюзные организации согласны с работодателями, но только при обеспечении постоянной информации о задачах, новациях, планах, при согласовании действий, касающихся социально-трудовых отношений. Профсоюз не может общаться с работниками в «духе натужной веселости и приторного оптимизма».

Довольно часто работодатели сетуют на низкую производительность труда, на то, что работникам много платят, и это чуть ли не ключевая причина существующих экономических сложностей. Мы категорически не согласны с тезисом о низкой производительности как результате плохого труда рабочих и специалистов. На производительность влияет не столько профессионализм сотрудников, сколько уровень используемых технологий, оборудования. Один пример: на одном из наших предприятий г. Саратова при высокой заработной плате производительность труда выросла на 43%, а заработная плата — всего на 4%, т.е. темпы ее роста более чем в 10 раз меньше. Профсоюз против ограничения издержек на труд при росте производительности труда.

Мы призываем правительство (в части государственных заказов) и собственников обратить внимание на необходимость повышения заработной платы в ближайшей перспективе с обязательным превышением не менее чем на 10 процентов регионального уровня, не допускать снижения зарплаты тех категорий работников, спрос на которые ниже, чем предложения на рынке труда. Затраты на заработную плату рассматриваются передовыми компаниями в мире не как издержки, а как инвестиции, приносящие прибыль.

Хотел бы обозначить позицию профсоюза и по поддержке авиаперевозок в России. Известно о субсидировании региональных авиамаршрутов, о снижении налога на добавленную стоимость по внутренним авиалиниям, программе по обновлению парка самолетов на местных перевозках.

Профсоюз считает, что любая поддержка бизнеса внутри страны должна быть взаимосвязана. Нельзя, поддерживая одну экономическую систему, забывать о сопутствующей.

Соответственно все эти системы поддержки должны распространяться лишь на те компании, которые эксплуатируют суда российского производства и с каждым годом увеличивают их количество. Это важно для развития отечественной промышленности. Считаем, что любые программы государственной поддержки должны быть согласованы между собой. Об этом не раз заявлялось на заседании Российской трехсторонней комиссии в рамках обсуждения программ импортозамещения и антикризисных мер.

Работа авиапрома во многом зависит от заинтересованности персонала в развитии своих компетенций, достижении более высоких индивидуальных результатов труда. Формирование такой заинтересованности предполагает наличие действенной системы социального партнерства.

На практике часть работодателей очень неохотно участвует в коллективных переговорах, фактически отказываясь от согласования своих интересов с интересами работников, считая соглашения и коллективные договоры формальными документами. Это имеет место и в других отраслях промышленности, о чем говорилось на недавнем съезде профсоюзов России: по замечанию президента Российской Федерации В.В. Путина, «не все предприниматели стремятся к реальному, продуктивному сотрудничеству. Нередко их партнерство с профсоюзами – просто показная формальность, проформа, которой они вынуждены следовать в соответствии с законом». В этой связи весьма значимо поддержание в отрасли системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений как действенного инструмента для совмещения экономической эффективности и социальной справедливости. При этом обязательства сторон должны максимально учитываться при утверждении бюджетов организаций. Это уже дает положительный результат с заключением корпоративных соглашений в «Объединенной авиастроительной корпорации» и «Корпорации «Тактическое ракетное вооружение».

Социальное партнерство – это надежная гарантия экономического и социального развития, конкурентного достойного труда.

И еще. В последнее время отмечаются факты частой замены руководителей на отдельных предприятиях. Яркий тому пример – «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» холдинга «Технодинамика», где руководители работали: с июня 2012 года по январь 2013 года; с февраля 2013 года по июль 2013 года; с августа 2013 года по настоящее время. При этом нередко случаи назначения руководителей со статусом «временный». Руководство приходит «со своим окружением», а действующая команда разрушается, что негативно влияет на трудовой коллектив и его работу.

Полагаю, что собственникам организаций, интегрированным структурам необходимо, во-первых, более тщательно подбирать кадры, и во-вторых, не принимать решения о замене вновь назначенных руководителей организаций без предоставления им возможности (не менее 1 года) для качественного и своевременного выполнения должностных обязанностей по ключевым направлениям деятельности в рамках реализации стратегии предприятия, интегрированной структуры и отрасли. Предлагаю включить это положение в резолюцию съезда.

И еще две мысли.

Охрана труда

Проблемы экономического состояния предприятий и отрасли в целом негативно отражаются на состоянии охраны труда. Однако не нужно забывать, что ни какой кризис не снимает с работодателей ответственности за обеспечение здоровых и безопасных условий.

Мы отчетливо понимаем, что обеспечение охраны труда работников – затратный механизм, требующий немалых средств, количество которых напрямую зависит от итогов хозяйственной деятельности каждого предприятия.

Что имеем в реалиях? То, что, к сожалению, на протяжении ряда лет в отрасли растет количество работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда. По итогам 2014 года 28 % работников (более 115 тысяч человек) заняты во вредных условиях труда, на их рабочих местах превышены допустимые уровни шума, вибрации, вредных веществ. И как следствие – неудовлетворительные условия труда влекут и высокий уровень профессиональной заболеваемости. Несмотря на снижение уровня профессиональной заболеваемости на 8,5 %, он остается достаточно высоким.

В отрасли аттестация и специальная оценка условий труда проведена всего лишь на 65 % от общего количества рабочих мест (около 267 тысяч рабочих мест). Наблюдается очень большой разброс в финансировании мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда, в расчете на одного работника от 2-х тысяч рублей на Московском заводе «Авангард» до почти 100 тысяч рублей в г. Комсомольск-на-Амуре.

Социальные гарантии

Существующие сегодня проблемы должны способствовать более качественному проведению преобразований в решении задач по обеспечению социальных гарантий работников. Что сегодня происходит на отдельных предприятиях?

Социальные льготы и гарантии работникам урезаются, сокращаются средства на социальные программы, отменяются дополнительные социальные выплаты малообеспеченным работникам, расторгаются договоры по использованию возможностей добровольного медицинского страхования, дотированию питания, обеспечению доступности жилья, медицинских услуг. А ведь это является некоторым дополнением к низкой заработной плате. Проблематично сохранение объектов социальной сферы. Ликвидация или перепрофилирование таких объектов должно происходить только с безусловным обеспечением социальных гарантий трудовых коллективов. Социальные льготы – это также затратно, но это вложение в человека. Только решая эти вопросы для своих сотрудников, проявляя заботу об их здоровье, можно получить большую отдачу на производстве и лояльность работников к компании, реальную заинтересованность в результатах деятельности производства.

И в заключение

Глобальные факторы оказывают ощутимое негативное влияние на российское авиастроение. У нас есть уверенность – кризис будет преодолен, но при этом позиция профсоюза однозначна – не за счет работников. Создание достойных рабочих мест, развитие человеческого капитала, его качества, рост доходов и улучшение уровня жизни работников будут способствовать реализации: а) Государственной программы; б) мобилизации трудовых коллективов на поступательное развитие отрасли. □



СЕМИНАР ПО-НОВОМУ: ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД



В Казани на базе Учебно-исследовательского центра профсоюзов Республики Татарстан состоялся семинар информационного актива Профавиа на тему «Особенности ведения информационной работы в профсоюзе в период отчетно-выборной кампании». В нем приняли участие профсоюзные информационщики из Екатеринбургa, Улан-Удэ, Воронежа, Таганрога, Верхней Салды, Ульяновска, Новосибирска, Подмоскoвья, Перми, Сарапула, Уфы, Казани, Рыбинска, Белой Калитвы и Иркутска.

Их встречали и приветствовали представители республиканского комитета профсоюза во главе с

его председателем Р.К. Фасхудиновым.

Нынешний семинар отличался от предыдущих кардинальным изменением самого подхода к учебе. Привычные лекции, конечно, были, но только в первой половине каждого дня, а во второй шла подготовка проектов по основной теме, их защита состоялась в завершение семинара. В проекты закладывалась конкретная задача: информационными методами и средствами обеспечить избрание своего кандидата на должность председатели первички в тех или иных ситуациях.

Проектный подход оправдал себя, пробудив в участниках семи-

нара волну креатива. «В ход» пошли не только электронные презентации, но и видеоролики, которые участники семинара успели оперативно снять при подготовке проектов. А проигрывание тех или иных вариантов отчетно-выборной кампании с использованием теоретических основ, полученных от преподавателей, помогло глубже понять особенности профсоюзной демократии и жизни трудовых коллективов.

Нельзя не отметить высокий уровень организации учебного процесса и свободного времени участников семинара Учебно-исследовательским центром. Работники центра не только правильно восприняли необычную программу, но и пригласили преподавателей, которые смогли квалифицированно направить слушателей в верное русло.

Большую организационную помощь оказал семинару реском профсоюза. Участники смогли побывать на заводе «Электроприбор», ознакомиться с жизнью профсоюзной организации и коллектива в целом, посетили музей завода.

Разумеется, информационщики не смогли обойти вниманием саму Казань. И единогласно признали ее красивым городом! □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



ПЕРВЫЙ КОНКУРС САЙТОВ СОСТОЯЛСЯ!

В Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности состоялся первый конкурс на лучший сайт Профавиа. Его итоги за 2014 год были подведены на X пленуме Центрального Комитета профсоюза.

Из пяти территориальных организаций профсоюза, представивших заявки на конкурс — Башкирской и Татарской республиканских, Пермской территориальной, Ростовской и Свердловской областных, — победителем стала республиканская организация Башкортостана, сайт которой признан лучшим. Радует, что уровень сайтов организаций, принимавших участие в конкурсе, таков, что отрыв друг от друга был минимальным, и выявить победителя оказалось делом трудным. Следовательно, всех нас в последующих конкурсах могут ожидать сюрпризы, поскольку соперничество развернулось нешуточное.

Другой приятной неожиданностью стала победа сайта Пермской территориальной организации профсоюза в номинации «Прорыв года». Сайт начал свою «раскрутку» в 2014 году и менее чем за год достиг такого уровня, что по суммарному подсчету баллов наступал «на пятки» признанным лидером.



К сожалению, в номинациях сайтов первичных профсоюзных организаций и профсоюзных страничек на заводских сайтах конкурс признан не состоявшимся из-за малого числа участников в соответствии с Положением о конкурсе. Однако надо полагать, первый толчок дан, и мы еще по-

здравим победителей в этих номинациях, поскольку отныне конкурс — ежегодный!

Дипломы и ценные подарки победителям вручил на пленуме председатель профсоюза Н.К. Соловьев. □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



МОБИЛИЗУЙСЯ! ОРГАНИЗУЙСЯ!

Именно под таким девизом с 18 по 22 мая текущего года в г. Екатеринбурге проходил II молодежный форум, посвященный 110-летию профсоюзов России и 25-летию ФНПР. Участниками форума стали молодые профактивисты трех общероссийских профсоюзов – Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Профавиа), Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации (АСМ), Профсоюза машиностроителей Российской Федерации (Роспрофмаш), а также представители Белорусского профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения.

В открытии мероприятия приняли участие: Соловьев Н.К., председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Власенко Т.А., заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Иванов В.Н., заместитель председателя Свердловской областной организации профсоюза, предсе-

датель первичной профсоюзной организации ВСМПО, Большедворов Ю.В., председатель Свердловской областной организации Профсоюза машиностроителей Российской Федерации, Деркач В.Ю., руководитель департамента развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Свердловской области. Открытая форум, профсоюзные лидеры пожелали молодежи плодотворной работы, быть активными, не бояться высказывать свое мнение, брать на себя ответственность, стремиться к достижению поставленных целей.

Программа мероприятия была очень насыщенной и началась с подготовки проектов по повышению мотивации профсоюзного членства и улучшению имиджа профсоюзных организаций. Участники мероприятия разделились на группы и провели анализ имеющихся у профсоюзов информационных ресурсов. Затем, разделив эти ресурсы на традиционные и современные, молодые профактивисты определили, в чем сильные и слабые стороны тех или иных средств массовой

информации, а также их ориентированность на целевую аудиторию, заинтересованность аудитории в той или иной информации.

Используя эти выводы, ребята подготовили три проекта, нацеленных на остановку падения уровня профчленства, его рост, а также улучшение имиджа профсоюзов. Следует отметить, что все три проекта готовились независимо друг от друга, однако в целом молодежь пришла к весьма схожим выводам и способам достижения поставленных задач. Вкратце эти выводы можно сформулировать следующим образом – репутация профсоюзов, профсоюзных организаций и мотивация профсоюзного членства неразрывно связаны, невозможно заниматься этими направлениями по отдельности. Основные способы повышения мотивации членства и создания положительного имиджа – защита социально-трудовых прав и экономических интересов членов профсоюзов. Однако самой защиты недостаточно, крайне важно не только защитить члена профсоюза,





но еще и рассказать об этом, чтобы наши усилия, наши заслуги не пропали даром, чтобы о них знали все. Причем важно доводить информацию не только до членов профсоюза, но и до тех сотрудников наших предприятий и организаций, которые не являются членами профсоюза.

Продолжилась работа форума посещением публичного акционерного общества «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург». Следует отметить, что в рамках этого визита был запланирован целый комплекс мероприятий, первым из которых стало общение проф-

ганизации, молодежной организации предприятия и Совета ветеранов, который представлял Молодцов В.И., ветеран нашего профсоюза, по сей день, активно принимающий участие в жизни и деятельности, как предприятия, так и профессионального союза.

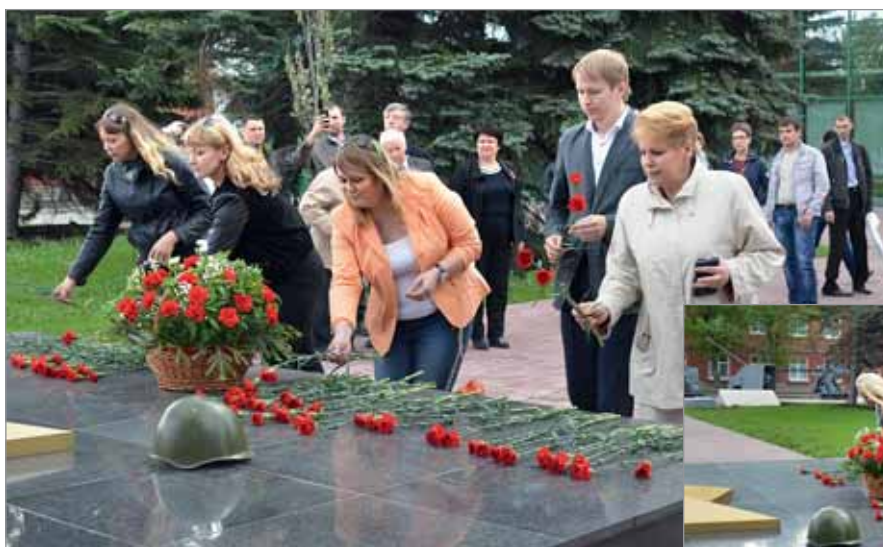
Затем в честь 70-летия Великой Победы участники встречи возложили цветы к Вечному огню и мемориалу работникам завода, погибшим на фронтах Великой Отечественной войны, отдав дань памяти тем, кто сложил головы, защищая нашу свободу. А в заводском музее, описывающем 148-летнюю историю предприятия,

товикам в тылу, производя оружие для борьбы с оккупантами.

После музея для участников форума была организована экскурсия по цехам завода, центру дополнительного профессионального образования, физкультурно-оздоровительному комплексу, во время которой ребята смогли не только посмотреть производство, но и увидеть наглядное применение информационных ресурсов профсоюзной организации. В частности, профсоюзные стенды в цехах, их содержание, смысловое наполнение, актуальность информации для целевой аудитории. Помимо стендов была продемонстрирована работа заводской газеты «Калиинец», которая освещает все события из производственной и профсоюзной жизни предприятия и не могла обойти своим вниманием гостей. И вот что сказали участники форума корреспонденту газеты:

— Меня поразили масштабы завода, современный уровень производства, — поделился своими впечатлениями председатель координационного комитета молодежи Белорусского профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, председатель комиссии по работе с молодежью ОАО «Минский тракторный завод» Виталий Кухта. — Многие из ваших социальных программ я возьму на заметку. Замечательно, что вы готовите кадры для предприятия со школьной скамьи, за этой системой — будущее!

— Видно, что руководство предприятия заботится об условиях труда рабочих, занимается кадровой политикой, — добавил заместитель председателя первичной профсоюзной организации ОАО «КамАЗ», Рафис Харисов. — Позавидовал уровню средней зарплаты на предприятии, 50 тысяч рублей — хорошая



союзного актива с представителями администрации предприятия, первичной профсоюзной ор-

молодежь узнала о тех, кто помогал фрон-





зарплата по российским меркам. У нас в прошлом году она была на уровне 28–29 тысяч рублей, а в 2015 году, в связи с кризисом и переходом на сокращенную рабочую неделю, еще и снизилась.

— Мне очень понравилась ваша система подготовки и развития персонала, — отметил инженер-технолог Новосибирского авиационного завода им. В.П. Чкалова — филиала ПАО «Компания «Сухой» Сергей Белых. — Хорошо, что центр дополнительного профессионального обра-

зования находится на территории предприятия, и есть возможность обучаться без отрыва от производства. Конечно, самые приятные впечатления оставил музей, особенно интерактивные стенды.

— А я бы хотел, чтобы у нас была такая же чистота, как на ЗиКе, — признался инженер-конструктор, председатель молодежной комиссии профсоюзной организации ОАО «Коломенский завод»¹. — В целом же наши предприятия похожи и в организации

производства, и в социальной сфере.

По завершении форума его участники выражали пожелания сделать это молодежное мероприятие брендом трех российских профсоюзов и проводить его регулярно, поскольку это не только возможность получить новые знания, но также обмен опытом, заряд позитива для продолжения работы! □

*М.Е. Зеленко,
ведущий специалист организационного отдела ЦК Профавиа*

¹ Профсоюз машиностроителей Российской Федерации



В УФЕ ПРОШЕЛ ДЕВИЧИЙ СЪЕЗД

В Башкирском театре драмы им. М. Гафури состоялся II Съезд женщин-тружениц машиностроительных отраслей промышленности. Если в прошлом году его организатором выступил профсоюз машиностроителей РБ, то нынешний съезд прошел под знаком объединения: сразу два профсоюза – машиностроения и авиапрома (в рамках Ассоциации организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности РБ) пригласили на торжественную встречу женщин, занятых на предприятиях своих отраслей.



На съезд собрались 320 нарядных, прихорошившихся ради первого весеннего праздника женщин-заводчанок со всей республики.

Анна Мельникова работает в ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» («УМПО») начальником сектора контроля исполнения. Чуть смущаясь излишнего, на ее взгляд, внимания к своей персоне, рассказывает:

– Сегодняшняя встреча – это повод лишний раз увидеть коллег, пообщаться в неформальной обстановке, обсудить наши «женские» проблемы.

На вопрос, чего ей не хватает как женщине, отвечает не задумываясь:

– Всего хватает! Хватает мужского внимания – и на работе, и дома! Вообще, я считаю себя счастливой! Я очень люблю своего сыночка Рому (ему уже 18 лет), люблю мужа Игоря. А скоро у нас появится малыш, и мои мужчины с нетерпением ждут этого момента!

Ольга Сергеева тоже трудится в ОАО «УМПО» в должности тех-

ника. Для нее съезд – повод отдохнуть от работы, расслабиться, получить цветы в подарок, посмотреть спектакль, словом, почувствовать себя Женщиной.

На вопрос, чего не хватает девушке в повседневном житье-бытье, отвечает:

– Денег не хватает, мужского внимания не хватает. Хотелось

бы уже и замуж выйти, и детишек завести целую кучу, но не могу встретить надежного мужчину.

Сегодня поздравляют виновниц торжества не только хозяева праздника, но и высокие гости: председатель ЦК профсоюза машиностроителей РФ Н. Шатохин, зампреда ФП РБ





В. Апокин, первый замминистра труда и соцзащиты населения Р. Шамсутдинов, замминистра промышленности и инновационной политики республики Р. Хайруллин, советник президента ТПП РБ Д. Закиров, а также почетный гость — экс-председатель профсоюза машиностроителей РБ Н. Лифанов.

Лучшие работницы получили в этот день почетные грамоты и благодарственные письма министерств и ведомств РБ, центрального и республиканских комитетов профсоюзов, Федерации профсоюзов РБ.

— В машиностроительном комплексе трудится около 100 тысяч работников. И половина из них — женщины, которые работают не

просто наравне с мужчинами, но отличаются большей ответственностью, успевают не только трудиться, но и активно заниматься общественной деятельностью, — отметил в своем поздравительном выступлении председатель рескома «Роспрофавиа» Р. Калякулин.

В. Апокин, поздравив в лице участниц встречи всех женщин, работающих на предприятиях ассоциации, с великолепным весенним праздником, пожелал им здоровья, счастья и процветания. Среди членов профсоюзов 60% — женщины, а среди председателей, профактива их уже 71%. Это показатель того, что в какой-то период мужчины не справились с ответственностью, тяготами ра-



боты в профсоюзах, а женщины в это тяжелое время взвалили на себе ношу защитников человека труда, подчеркнул зампреда председателя ФП РБ.

Поздравления и награды, а также прекрасные концертные номера подошли к концу. Началась вторая — менее официальная часть праздника: проверенная временем музыкальная комедия на башкирском языке «Кодаса», наполненная жизнелюбием и неиссякаемым оптимизмом, а затем — неформальное общение, фотографирование на память и обмен впечатлениями. □

*Ирина Левчук,
корреспондент газеты «Действие»
Фото О. Дроновой
г. Уфа*



ТАМ ГДЕ РОЖДАЕТСЯ ТИТАН

В марте природа Урала еще только просыпается. Дороги российского качества теряются в лужах, подернутых льдом, снег лежит на обочинах и в лесах. А когда видишь нижнетагильские трубы, избитые колеи, ведущие на танкодромы, понимаешь, что находишься на Урале промышленном — том самом, славная история которого уходит в века...

Но история города Верхняя Салда — самая что ни на есть современная. Потому что здесь производят титан — «крылатый» металл, без которого авиация сегодня просто не сможет существовать. И сам город в нынешнем виде существует благодаря ПАО «Корпорация ВСМПО — АВИСМА» — крупнейшему в мире производителю титана с долей глобального рынка свыше одной пятой.

Первичная профсоюзная организация ВСМПО — одна из самых крупных в нашем профсоюзе. При общей численности работающих на предприятии около 15 тысяч человек 86 процентов — члены Профавиа (в прошлом году было 85 процентов). В составе организации 50 цеховых комитетов, 410 профгрупп. Пять председателей цеховых комитетов — освобожденные.

«Рулить» такой немалой первичкой профсоюзному комитету непросто. Возглавляет ее Владимир Николаевич Ива-

нов — опытный профсоюзный лидер. Вместе с ним и его заместителем Михаилом Сергеевичем Тарховым начинаем разбираться

просьбы по проведению конференции трудового коллектива, соответствующий протокол был принят без особых споров.

Справка:

Порядка 60% салдинского титана поставляется на предприятия авиакосмического сектора, кроме того, продукция компании используется в химической и нефтегазовой промышленности, энергетике (теплообменные системы) и ВПК. Более 70% продукции поставляется на экспорт: компания глубоко интегрирована в мировую авиакосмическую индустрию и является крупнейшим поставщиком авиационного титана для Boeing и Airbus, ряда других ключевых игроков авиастроительного сектора. На внутреннем рынке продукцию ВСМПО потребляют «Уфимское моторостроительное производственное объединение», «Пермские моторы», «Корпорация Иркут», «Салют», авиазаводы «ВАСО», «Авиастар-СП» и другие. Несмотря на непростую ситуацию в мировой экономике, прогнозируется увеличение спроса на титан, как в мире, так и в России.

Корпорация базируется в г. Верхняя Салда Свердловской области. История компании насчитывает более 60 лет. Современное ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» создано 1 июля 2005 г. путем объединения Верхнее-Салдинского металлургического производственного объединения (ВСМПО) и Березниковского титано-магниевого комбината (АВИСМА). Структура компании сформирована по принципу вертикальной интеграции: комбинат в Березниках является крупнейшим в мире предприятием по производству титановой губки, служащей сырьем для производства титана и титановых изделий на ВСМПО. Со стороны государства владельцем предприятия является госкорпорация «Ростех».

во всех сложностях этого профсоюзного «хозяйства».

Побывали на совместном с администрацией предприятия совещании, одном из тех, что проводятся в рамках трехсторонних переговоров по заключению коллективного договора на 2016–2017 годы. Заместитель директора по управлению персоналом Владимир Владимирович Карагодин присутствовал на совещании виртуально — с экрана монитора, поскольку находился в этот момент в другой Салде — Нижней. Собственно, совещание прошло без эксцессов, утвердились орг-

Кстати, о Карагодине — профкому с ним повезло. Это тот руководитель, который не боится выходить к людям, может просто пойти в цех в любое время суток, без «свиты», зайти в столовую, выслушать вопросы от рабочих, а они могут и резко выразиться. Есть у него деловое взаимопонимание с профсоюзными лидерами, с ним всегда можно договориться.

Кстати, такое взаимопонимание пришло не так уж давно. И помогли этому, как ни странно, так называемые «альтернативщики» —





группка работников, решившая создать свою профсоюзную организацию. Было их немного, около 20 человек, присоединились к нижнетагильской профсоюзной организации предпринимателей малого и среднего бизнеса, побывали на семинарах в Екатеринбургe. И, как водится у «альтернативных» профсоюзов, вступили в конфронтацию с работодателем на очень радикальных позициях. Вот здесь работодатель и понял смысл выражения «почувствуйте разницу». Ведь одно дело — решать проблемы конструктивно, с серьезно настроенной профсоюзной организацией, на реальной основе, и другое — конфликтовать с теми, кто хочет всего и сразу, угрожая мифическими забастовками, пикетами, но имея при этом целью, прежде всего, собственный пиар.

Отсюда сразу же наладилось взаимопонимание в области роста профсоюзного членства: к этой работе подключился отдел кадров предприятия. Кто-то скажет — административный ресурс... Но если это идет на пользу профсоюзу, почему бы нет? Ведь потом новичок, пришедший в цех и освоившийся в коллективе, все равно примет решение: оставаться ему в профсоюзе или нет. И здесь уже главная задача цехового профактива — помочь человеку принять правильное решение.

Здравомыслящий работодатель всегда заинтересован в крепкой профсоюзной организации хотя бы потому, что она во многом снимает с него головную боль, решая множество задач социального характера.

Взять, к примеру, профсоюзную библиотеку. Во время ее эва-

куации из Москвы в военные годы из 12 вагонов, разбомбленных по дороге, шесть дошли до места назначения. Удалось сохранить раритеты — энциклопедию Брокгауза, собрания сочинений известных писателей конца 19-го века и другие. Есть издания и 18-го века. Сегодня в фонде библиотеки 160 тысяч книг, выписываются журналы и газеты 85 наименований, число постоянных читателей — пять тысяч.

Честно говоря, наличие такой серьезной для завода библиотеки меня слегка удивило. Затратное ведь это дело. Да и бывший Дом книги, который был построен для нее, представляет лакомый кусок с точки зрения помещений, хотя библиотека нынче «ужалась» до двух этажей. «На читальный зал претендуют все, — подтвердили мои подозрения библиотечные работники. — Год назад была акция по поводу закрытия библиотеки, в защиту ее поднялась общественность города. Вопрос закрыли, но поползновения остаются».

Это и понятно, если учесть, что на предприятии постоянно идет оптимизация персонала. А это значит, что, как водится в России, число работников постоянно растет, прежде всего, управленцев. Вот и покушаются периодически на библиотечные площади.

Но вернемся к социальному партнерству. Профсоюзная библиотека представляет собой мощный образовательный ресурс, которым пользуются не только заводчане, но и все жители города. В век электронных книг люди все равно возвращаются к бумажным изданиям, будь то студенты, ищущие учебники, специалисты в поисках технических новинок или просто читатели, которым дорого ощущение книги в руках, шелест страниц... Многие приходят для того, чтобы почитать газеты и журналы, поскольку цены на их подписку «кусаются». Читая целыми семьями.

Содержать такую библиотеку стоит денег. Потому руководство завода и поддерживает рост профчленства — хотя бы для того, в том числе, чтобы в большей степени библиотека финансировалась из профсоюзного бюджета.

Преимущественно меня в этой поездке интересовало, как осуществляется обратная связь профкома со столь большим коллективом, подразделения которо-





го зачастую разбросаны территориально. Какие ресурсы для этого используются?

Прежде всего, нужно отметить хорошие отношения, сложившиеся у профкома с пресс-центром ВСМПО, который возглавляет Лариса Анатольевна Карасева. А это значит, что первичка может воспользоваться возможностями еженедельной заводской газеты «Новатор» тиражом 5 тысяч экземпляров, которая также распространяется в городе, заводского телевидения и радио. В штате пресс-центра 21 человек, в том числе четыре оператора и семь журналистов, это немалый творческий отряд. Нельзя не радоваться, что в решении социальных проблем он работает в тандеме с профсоюзной организацией.

Один из корреспондентов газеты «прикреплен» к профсоюзной

организации, регулярно бывает на оперативных совещаниях в профкоме, на профсоюзных собраниях. Поэтому редкий номер газеты выходит в свет без зарисовки о профсоюзном лидере или новости из первички.

Как считает Л.А. Карасева, во взаимоотношениях газеты и профкома достигнута «золотая середина»: если в коллективе появляются конфликты, проблемы — сразу через газету задают о них вопрос гендиректору М.В. Воеводину, интервью с которым публикуются регулярно. А уж генеральный сообщает, как предполагается «разрулить» ситуацию. Тем самым гасятся слухи, улучшается психологическая атмосфера среди работников.

Тут еще надо учитывать, что «Новатор» — газета корпоративная, и ее первоочередная задача —

создавать положительный имидж корпорации на международном рынке. Тем более что электронный вариант издания публикуется на сайте предприятия и доступен для всех. Мне кажется, и здесь в пресс-центре нашли ту «золотую середину», которая позволяет решать имиджевую задачу и в то же время способствовать разрешению тех или иных социальных конфликтов, неизбежно возникающих время от времени в любом коллективе. Не зря в проблемных ситуациях от работников можно услышать: «А я вот обращаюсь в «Новатор»... Это дорогого стоит. Такая ситуация в корпоративной прессе — редкость. Ну, а тешат работники газеты свое журналистское эго, критикуя городские власти, тем более что сама Л.А. Карасева — депутат городской Думы.



Детальное освещение в газете получает колдоговорная кампания, все изменения, вносимые в КД, публикуются в «Новаторе» помимо того, что колдоговор издается еще отдельной книжкой. Помимо прочего, председатели цеховых комитетов получают время для выступлений по заводскому радио.

— Вроде бы идеальная картинка? — спрашивает М.С. Тархов, уловив мой невольный скепсис. — Но это правда.

И для иллюстрации приводит еще пример: одно время обсуждали вопрос о создании своей профсоюзной газеты. Но потом пришли к выводу: нужды в ней нет, поскольку есть вот такие отношения с пресс-центром. И добивает меня окончательно, сообщив: информационные стенды, в том числе профсоюзные, во всех цехах изготовлены за счет корпорации. На профсоюз ориентирована расположенная на территории завода информационная аллея, которой в первичке гордятся.

Совместно с профкомом пресс-центр осуществляет ряд социальных проектов. К примеру, проводит среди детей работников корпорации конкурс «Давай раскрасим мир». Победители конкурса выезжают за границу, лауреатов

отправляют в детский оздоровительный лагерь «Орленок», а профком учреждает свои призы. По результатам шестого по счету конкурса издана замечательная детская книжка.

В корпорации сумели сохранить немалую социальную базу от прежних времен. К примеру, детский оздоровительный лагерь «Тирус» (название — производное от «Титан русский») может принять до 800 детей, а во внесезонье работает как база отдыха для коллектива. Совершили мы экскурс по местам отдыха садинцев, и я только удивлялся: два надувных спортивных зала с футбольным полем и зимним катком, горнолыжная база... А еще у первички есть свои собственные базы отдыха, целых две: «Ломовка» и «Турист». Первая вообще превращена в отличную гостиницу, расположенную в лесу, и продолжает расширяться стараниями М.С. Тархова, ответственного за это дело.

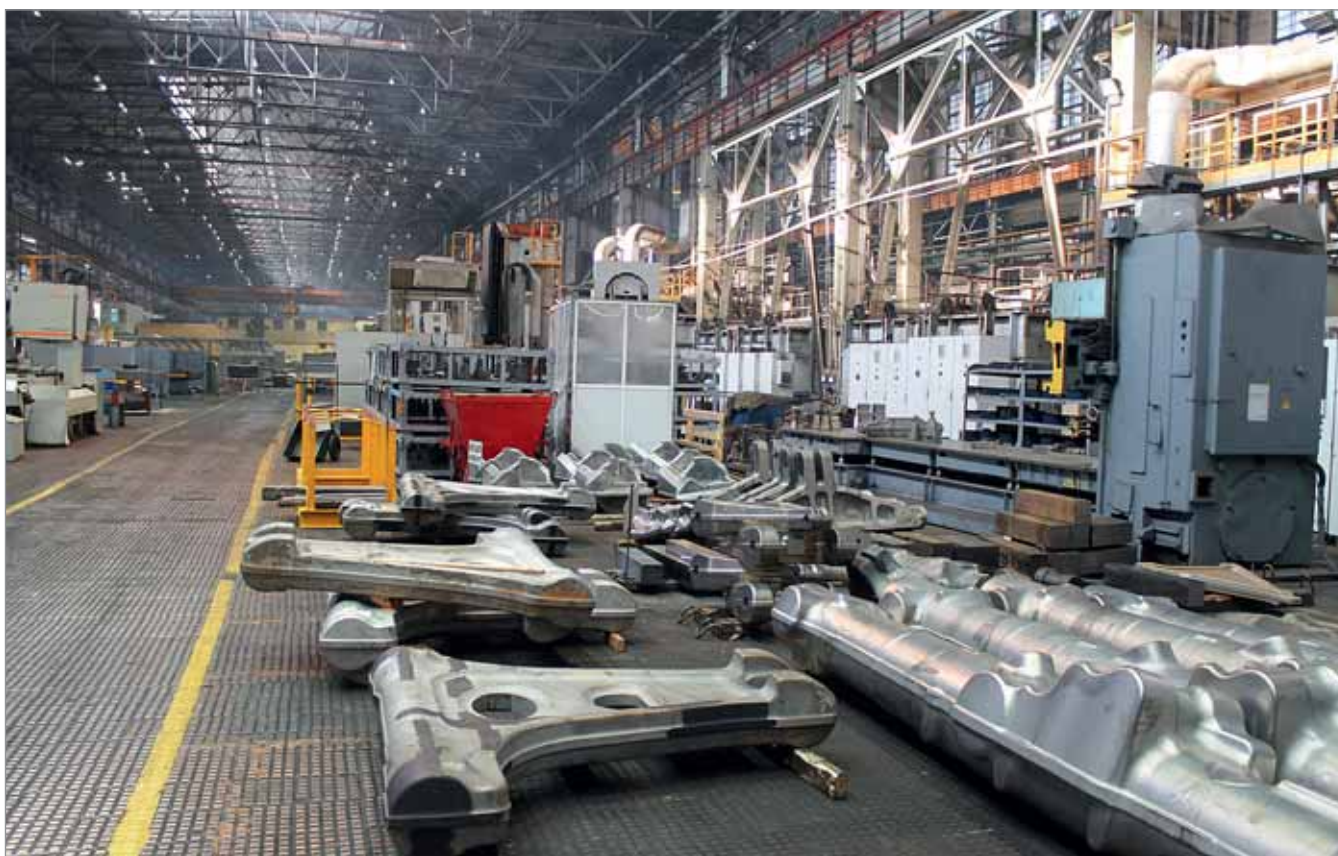
И все же: как держать руку на пульсе коллектива? Как своевременно узнавать и расшифровывать болевые сигналы этого большого, сложного организма? Ведь садинцы, как и положено истинным уральцам, народ спокойный, основательный и не бузят по всякому поводу. Но это не значит,

что они не имеют своего мнения. Как его узнать? Это проблема и для пресс-центра, и для профкома, поэтому здесь они также действуют зачастую вместе.

Важный метод изучения общественного мнения в коллективе — цеховые собрания. Сейчас они проводятся один раз в квартал, в соответствии с приказом директора. На собрания приходят заместители директора по направлениям и, конечно, представители цехкома. Интерес у администрации и профорганизации здесь взаимный: расшевелить людей, выяснить, что думают о тех или иных проблемах, о том, как их решить. Но вот здесь и кроется основная трудность: народ пассивен, и нередко диалог превращается в монолог тех, кто выступает с трибуны, так сказать, по должности.

Свидетельством такой пассивности являются цеховые профсоюзные собрания: они проходят не на регулярной основе, а по необходимости, при возникновении проблем. Помимо чисто организационных трудностей основная причина — трудно собирать людей периодически, по плану: попросту явки не будет... Вот если появится проблема, да еще острая, народ сам придет и выскажется.





Пытались как-то в пресс-центре наладить изучение общественного мнения с помощью ящиков, вывешенных в цехах. Предполагалось, что трудящиеся с энтузиазмом станут опускать в них записки, в том числе анонимные, с острыми вопросами к руководству предприятия и профсоюзной организации. Однако работники корпорации такой подход дружно проигнорировали. Не только в ВСМПО: такие проржавевшие ящики, как свидетельство неудавшегося эксперимента, я видел и на других заводах.

Очевидно, что-то не так с нашей психологией. Вон, на либеральном Западе каждый гражданин считает своим первейшим долгом сообщить в полицию о малейшем нарушении со стороны соседа или водителя на дороге, а у нас это считается презренным делом. А может, это как раз у них не так с психологией? Вот и гадай тут...

Такие же парадоксы возникают при проведении информационной кампании на период работы согласительной комиссии при заключении коллективного договора. Работодатель аргументирует свои доводы по предложениям в КД, профком — свои, все это активно освещается в газете, на

цеховых стендах. Народ при этом помалкивает. Наконец, колдоговор заключается, и вот тут в цехах начинается ворчание: то не так, это не эдак... И такая история повторяется с завидной регулярностью.

То обстоятельство, что город небольшой и многие друг друга знают, накладывает отпечаток на другие стороны информационной жизни. К примеру, не все можно выложить на сайт в рубрике «Профсоюз помог»: ситуации будут узнаваемы и непременно станут обсуждаться. По той же причине люди чаще идут к профсоюзному юристу, чем в цехком: не хотят, чтобы в цехе знали о проблеме, хотя ее зачастую можно было бы решить на месте. Все эти тонкие нюансы приходится учитывать в профсоюзной работе и соответственно ее корректировать.

Верхнюю Салду называют городом-заводом: это типичный моногород, в котором корпорация «ВСМПО-АВИСМА» — единственное градообразующее предприятие. Не все хотят связывать с ним свою жизнь, уезжают в Екатеринбург, своего рода столицу Урала. Но что их там ждет?

— Вот смотри, — *размышляет Михаил Тархов.* — Из десяти уе-

хавших в среднем возвращается только четверо. Но через какое-то время они уже, как правило, становятся руководителями, обзаводятся жильем, семьями, ведут обеспеченную жизнь. А многие из тех, кто остался в Екатеринбурге, до сих пор живут на съемных квартирах, у них нет семей, личного транспорта... Конечно, это крупный город, театры, культурная жизнь и прочее, но в 30 — 40 лет не иметь ни кола, ни двора, согласишься, не есть хорошо.

Соглашайся. Если уж ты рванул в столицу (неважно, в какую, у нас в России их сейчас по одной на каждый регион), прежде соразмерь свои возможности с реальностью. Но менталитет у нынешней молодежи очень уж однообразный: подай все и сразу — зарплату, должность, красивую машину... Такое мнение я слышал неоднократно на самых разных предприятиях. Остается пожать плечами: что делать, поколение потребления...

Понравилась мне другая мысль салдинцев: надо что-то делать с воспитанием чувства патриотизма. Ведь раньше, в советское время, попадая на производство, человек понимал, что его ждет, видел свой путь — и карьерный



рост, и материальный, и перспективы в социальной сфере. Сейчас такого нет. Поэтому у людей некая потерянности, непонимание смысла этого новосозданного общества. Заполнить пустоту может только патриотизм в широком смысле слова, включая патриотическое отношение к своему заводу. И в таком утверждении, пожалуй, есть смысл. Политики, идеологии приходят и уходят, а Родина остается, и от нас зависит, какую страну мы ее оставим потомкам.

Вот о таких высоких материях думают в небольшом уральском городе. Значит, равнодушные люди живут в нем. А еще очень радужные. Нет, зря говорят об уральцах как о людях суровых и замкнутых. Это просто очередной стереотип. Другое дело, что открываются они не каждому. Зато уж если откроются, такую искренность и открытость увидишь, какую встретишь не везде.

Побывали мы в цехе №21, кузнечнопрессовом. По сути это завод в заводе. Здесь производится штамповка деталей для самолетов. В том числе самая крупная поковка — шасси для «Боингов», которыми гордятся на заводе.

«Хозяйство» у председателя цехкома этого цеха Даниила



Александровича Шанина большое: коллектив насчитывает более тысячи человек, из них 86,7 процента — члены профсоюза. Динамика профчленства положительная, ежемесячно в профсоюз вступают 5–6 человек из тех, кто раньше выходил его состава, а этого не просто добиться. Средняя зарплата в цехе 40–45 тысяч рублей при средней по заводу 33740 рублей (это выше, чем по Свердловской области), что, как водится, приносит дополнительные сложности: люди начинают считать деньги и прикидывать, а не слишком ли дороги стали профсоюзные взносы. Однако

за время «председательствования» Д.А. Шанина выхода из профсоюза не было. Сейчас он избран на новый срок, и выборы были непростыми, альтернативными, на должность предцехкома претендовали пять человек.

— Должность освобожденная, но некоторые не понимают, насколько тяжело порой работать с людьми, — улыбается Даниил. — Рабочий день у меня начинается с обхода по цеху, живого общения с работниками, потом — работа с документами, прием людей... И так до 6–7 часов вечера. Хотя номер моего мобильного телефона ни для кого не секрет, потому что в



выходные дни — звонки, встречи, беседы...

Условия работы в цехе нелегкие — грохот, запыленность, физический труд, высокие температуры летом. Так что зарплата легко не дается. Недавний социопрос, проведенный на предприятии, показал, что на первом месте по значимости для работников находятся условия труда и лишь на втором — заработная плата.

В цехе 54 механической обработки царствуют современные станки. Не удивительно, что средний возраст работников цеха 30 лет. Но поражает другое: из 270 работников цеха около 90 процентов — члены профсоюза. Видимо, цехкому, его председателю (не освобожденному, кстати) Ольге Борисовне Сапоговой удалось создать такую атмосферу в коллективе, в которой находиться вне профсоюза просто неприлично.

Мои собеседники подробно рассказывали о технологии производства, но вряд ли нужно приводить здесь детальный рассказ о том, какой длинный путь проходит титановый слиток до превращения в готовое изделие. Можно лишь упомянуть, к примеру, что 40% процентов титановых штамповок корпорация «Бо-

инг» получает отсюда, из Верхней Салды. Корпорация ведет активное техническое перевооружение, в основном закупает импортное оборудование. Прессы, к примеру, поступают все немецкие, а в цехе механической обработки нам попались американцы, которые отлаживали оборудование. В основном же наладчики — чехи. Поэтому к импортозамещению здесь относятся скептически: политика политикой, а жизнь жизнью. К тому же дружественные китайцы наступают на пятки: построили завод, пресс усилием 80 тысяч тонн (в ВСМПО — самый крупный в России, усилием 75 тысяч тонн), начали выпускать титан, хотя пока не авиационный, промышленный. Тут не до политических игр: надо жить, работать и развиваться, чтобы успешно конкурировать на рынке. Дружба дружбой, а титан врозь.

Мы побывали и в Титановой долине, которой салдинцы также гордятся. Говорят, у этого инвестиционного проекта, особой экономической зоны великолепное будущее. Пока, правда, там лишь нулевой цикл строительства, если не считать одного уже построенного здания. Но все начинается с малого...

Завершаем в профкоме наши размышления общим итогом: для обеспечения обратной связи с членами профсоюза, с коллективом необходима простая вещь, актуальная во все времена — как можно чаще бывать в цехах, общаться с людьми, жить их интересами и надеждами. И пиарить, как бы это ни звучало прямолинейно, профсоюз — хотя бы потому, что кроме него у трудовых коллективов больше нет ничего. Нет другой общественной организации, которая бы независимо от политических, религиозных и иных убеждений не только защищала права работников, но и создавала для них неповторимую атмосферу взаимной поддержки и взаимовыручки. Сделать так, чтобы это понял каждый член трудового коллектива, и есть высокое искусство профсоюзного активиста. Да, это сложно и тяжело. Но другого пути нет.

...И уже в который раз, глядя в иллюминатор самолета на уходящий в дымку Урал, я подумал: сурова эта земля, зато людей родит достойных. И даже титан здесь после шлифовки светится внутренним светом, как серебро... □

*Игорь Киселев,
заведующий отделом
информационной работы
ЦК Профавиа*



Залог эффективного труда – БЕЗОПАСНОСТЬ

Эффективный труд – это труд не только высокопроизводительный, но и труд, не наносящий ущерба физическому и психическому здоровью работников. Следовательно, работа по обеспечению безопасности – главная составная часть деятельности любого руководителя предприятия. Однако производственный процесс практически на каждом предприятии в каждой организации сопряжен с определенным риском.

В процессе трудовой деятельности, при исполнении работниками своих трудовых обязанностей возможны ситуации, которые квалифицируются трудовым законодательством как несчастный случай на производстве.

По итогам 2014 года 115313 человек – (28%) от общего числа работающих в отрасли – заняты во вредных условиях труда. И эта цифра, к сожалению, из года в год растет. Данные обстоятельства существенно повышают риски аварий и соответственно производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Несмотря на это, в 2014 году наблюдалась положительная динамика. Коэффициент частоты случаев травматизма снизился на 16% и составляет 1,5.



По отношению к предыдущему году отмечено снижение общего количества несчастных случаев с 719 до 618 в 2014 году.



Практически все территориальные организации профсоюза добились снижения общего уровня травматизма. Значительно, почти в два раза снижен уровень травматизма на авиастроительных предприятиях Кировской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Республики Башкортостан.

Количество тяжелых несчастных случаев в отчетном периоде снизилось на 4%. Исключен тяжелый травматизм на предприятиях, первичные профсоюзные организации которых входят в Ростовскую, Кировскую и Саратовскую областные организации профсоюза.

Отмечено значительное снижение – на 40% – смертельных несчастных случаев.



Без смертельных несчастных случаев завершили год предприятия авиапрома Нижегородской, Новосибирской, Кировской, Самарской, Саратовской областей, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, республик Башкортостан и Татарстан. Допустили несчастные случаи со смертельным исходом предприятия и организации авиастроительной отрасли Свердловской, Ростовской и Московской областей, Пермского края и города Москвы. На предприятиях, где имеются первичные профсоюзные организации прямого подчинения ЦК профсоюза, произошли несчастные случаи со смертельным исходом только в ОАО «НПО «Сатурн» и ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод».

В отчетном периоде в отрасли на 45% увеличилось количество групповых несчастных случаев: с 5 в 2013 году до 9 в 2014 году. Та-

кие случаи произошли в ОАО «УМПО», ОАО РСК «Миг», ОАО «Камов», ОАО «Авиабор», ОАО «КВЗ» и ОАО «Кузнецов». Два групповых несчастных случая произошли в ОАО «Смоленский авиационный завод», в результате чего пострадали четыре работника предприятия.



По каким причинам получают увечья, а зачастую и гибнут наши работники? Замечено, что разные категории работников промышленных предприятий имеют разное представление о причинах нарушений Правил производства работ. Аналитические исследования показывают, что 50% респондентов считают свою работу опасной и этим объясняют частые травмы и несчастные случаи на производстве. Начальники цехов не разделяют эту точку зрения. Они думают, что причиной травм нередко выступает стремление показать свою храбрость (80%) и склонность к риску (40%). Специалисты по охране труда главную причину производственных травм и несчастных случаев определяют как нарушение правил производства работ (80%). В нашей отрасли в линейке причин несчастных случаев на производстве на первом месте



неудовлетворительная организация производства работ, падения пострадавших при работе на высоте, падения на поверхности одного уровня, в том числе вследствие ухудшения самочувствия, воздействия огня и электрического тока, ДТП и другие.

Из материалов несчастных случаев, подлежащих специальному расследованию, представленных в адрес ЦК профсоюза, 32 случая (64%) произошло по причине неудовлетворительной организации производства работ.

По видовой характеристике несчастные случаи распределились следующим образом.

По причине падений произошло 15 несчастных случаев, это 28% случаев, подлежащих специальному расследованию, в том числе два — со смертельным исходом. При работе на высоте, в результате падений пострадало 10 работников, 5 случаев падений произошло на одном уровне высот.

Результаты позволили выстроить цепочку потенциальных виновников несчастных случаев на производстве. В качестве таковых обычно выступают:

- инженер-конструктор, создавший несовершенную технику;
- механик или электрик, плохо выполнивший ее профилактику;
- нормировщик, если он резко повысил нормы выработки;
- руководитель, установивший нереальный срок для выполнения задания;



■ служба охраны труда, ослабившая контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда;

■ мастер участка, нечетко сформулировавший задание и не обеспечивший безопасное выполнение работы;

■ неблагоприятная психологическая атмосфера в рабочем коллективе;

■ низкий уровень организации труда;

■ элементарная недисциплинированность исполнителя;

■ внепроизводственные факторы (взаимоотношения в семье и др.).

В большинстве своем выделяют и такие причины, как недостаточный контроль выполнения требований охраны труда со стороны соответствующих служб, отсутствие системы стимулирования за безопасный труд, плохое обучение безопасному труду,

отсутствие пропаганды культуры безопасного труда, умышленное сокрытие нарушений.

Многое зависит от самого работника. Он обязан соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте. Кроме того, в его обязанности входит немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, об ухудшении состояния своего здоровья или здоровья других работников. И если все это будет соблюдаться, мы не будем терять людей. □

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



По страницам многотиражных газет

МАРТ

АПРЕЛЬ

МАЙ



«Иркутский авиастроитель», № 12 (5954), 2 апреля 2015 г.
(газета Иркутского авиационного завода — филиала ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)

Гарантия новых контрактов

Во время визита на Иркутский авиазавод заместитель министра обороны Ю.И. Борисов встретился с журналистами федеральных и региональных СМИ. И дал интервью, в котором отметил, что ИАЗ с поставками по гособоронзаказу успешно справляется.

24 марта на Иркутский авиационный завод прибыл заместитель министра обороны РФ Юрий Иванович Борисов, чтобы оценить ход работ по выполнению предприятием государственного оборонного заказа.

Делегация Минобороны посетила площадки цеха окончательной сборки и агрегатно-сборочного производства. Во время визита заместитель главы военного ведомства отметил ритмичное развитие и техническое перевооружение завода. На встрече с журналистами особое внимание он уделил вопросу гарантийного и сервисного обслуживания учебно-боевых самолетов Як-130. Сегодня исправность техники в войсках ВВС выше 80 %. Задача иркутских авиастроителей — обеспечивать высокий уровень послепродажного обслуживания поставляемой техники и в будущем. Это является обязательным условием для заключения новых контрактов с Минобороны РФ.

— 27 самолетов Су-30СМ и 12 учебно-боевых Як-130 Иркутский авиационный завод поставит ВВС и ВМФ России в 2015 году, — заявил Ю.И. Борисов. —

Нет сомнений, что объемы заказов для предприятия выполнимы и будут полностью реализованы к концу года. Также Минобороны заинтересовано в скорейшем запуске учебно-тренировочного самолета нового поколения Як-152, предназначенного для первоначальной подготовки летчиков. В прошлом году был заключен контракт на выполнение опытно-конструкторских работ. Уже через год самолет должен встать на крыло. До 2020 года ВВС планируют закупить 150 машин такого класса.

Генеральный директор завода А.А. Вепрев рассказал, что работы по Як-152 уже ведутся, а ближайšie отправки самолетов Су-30СМ и Як-130 в строевые части начнутся в апреле и будут проходить ежеквартально. «В 2015 году авиазавод ожидает напряженный график производства: выросли заказы на самолеты для Министерства обороны РФ и для иностранных заказчиков, — подчеркнул Александр Алексеевич. — Для выполнения контрактов предприятие нарастило мощности и произвело дополнительный набор кадров: в IV квартале прошлого года создано около 300 новых рабочих мест». Параллельно реализации военных программ на заводе в строгом соответствии с директивным графиком идет производство новейшего гражданского лайнера МС-21. В планах на ближайшие месяцы произвести досборку и стыковку отсеков Ф1, Ф2 и Ф3, в июне — приступить к изготовлению хвостовой части фюзеляжа.

Марина КИСЕЛЕВА

«Иркутский авиастроитель», № 16 (5958), 6 мая 2015 г.

Вице-премьер правительства

25 апреля Иркутский авиационный завод посетил вице-премьер правительства РФ Дмитрий Олегович Рогозин.

Он убедился, что работа по сборке ближне-среднемагистрального гражданского самолета МС-21 ведется в соответствии с графиком. В ходе совещания с руководством Корпорации «Иркут» и главой Приангарья С.В. Ерошенко вице-премьер подчеркнул, что сейчас стоит вопрос начала проектирования серьезной продуктовой линейки самолетов, которые должны обеспечить все российские потребности. В частности, речь шла и о создании дальнемагистрального лайнера, который может войти в линейку МС-21.

Напомним, на сегодняшний день на авиазаводе уже готов первый отсек фюзеляжа для испытательного летного образца МС-21, в мае 2015 года планируется получить еще два и уже к началу лета состыковать их все. Затем на очереди — отсеки хвостовой части. Если все пойдет по плану, то фюзеляж и хвост лайнера соединят уже в августе. А в конце этого года самолет будет выкачен в лётно-испытательное подразделение для проведения наземных испытаний. Дмитрий Рогозин подтвердил, что «поднять на крыло» первый создаваемый сейчас испытательный образец лайнера планируется во втором квартале 2016 года.

«С этим лайнером мы связываем большие надежды в гражданской авиации нашей страны. МС-21 — это первый ударный полк в борьбе за отвоевание национального рынка самолетостроения. Поэтому нужно сделать все возможное, чтобы войти в серию по этому самолету с необходимой оснасткой», — подчеркнул вице-премьер, курирующий в правительстве оборонно-промышленный комплекс.

Вице-премьер отметил, что нужна концентрация усилий на всех направлениях авиационного производства в целом. Для этого в правительстве РФ будет работать специальная комиссия по

решению всех авиавопросов. Это и проектирование, и создание производства, и само производство, и послепродажное обслуживание, и развитие рынка продаж, резюмировал Rogozin.

По материалам СМИ

Братья-славяне

В апреле завершились поставки первых четырех Як-130 в Республику Беларусь. С целью обсуждения вопросов эксплуатации этого самолета Иркутский авиационный завод посетили Главнокомандующий ВВС и войсками ПВО Республики Беларусь О.Н. Двигалев и его заместитель И.В. Голуб.

«В Республике Беларусь уже состоялся первый полет Як-130, — рассказал Главнокомандующий ВВС Республики Беларусь Олег Двигалев, — самолет показал хорошие характеристики, возможности. Мы давно ждали эту машину. И сейчас находимся на подъеме, рады, что процесс пошел. Приподнятое настроение и у личного состава 116-й штурмовой авиационной базы аэродрома Лида, где прошли торжественные мероприятия вручения первого звена самолетов. Будет жить база, аэродром, будет жить и город».

Главнокомандующий поблагодарил Корпорацию «Иркут» за поставку таких замечательных самолетов. «Мы планируем создать полноценную учебно-боевую эскадрилью и эффективно эксплуатировать эти самолеты», — отметил главком.

Наталья БОЧАРОВА



«Наша жизнь», № 8 (2399), 22 апреля 2015 г.

(газета ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод»)

ЭГЗ – «Лепсе»: обмен опытом

В середине марта состоялась рабочая встреча по обмену опытом молодых мастеров кировского предприятия ОАО «Лепсе» — с мастерами Сарапульского электрогенераторного завода. Встреча была инициирована кировской стороной и поддержана руководством и мастерами нашего предприятия.

Делегация из семнадцати мастеров-лепсенцев под организационным руководством заместителя начальника управления производством ОАО «Лепсе» С.П. Вожегова прибыла на ЭГЗ, чтобы посмотреть работу нашего предприятия, работу наших мастеров и ознакомиться с программными и документационными инструментами управления производством, которые успешно применяются на Сарапульском электрогенераторном заводе.

Встреча традиционно началась с экскурсии в музей, где гости ознакомились с историей ЭГЗ, имеющей тесное переплетение с историей завода имени Лепсе.

Посещение цехов стало самым интересным событием этой встречи. Ее провел заместитель директора производства по оперативным вопросам С.И. Королев. Он провел гостей по цехам основного производства, подробно рассказал о работе этих подразделений, о новых технологиях и инновационных решениях, показал новое производственное оборудование, а также ответил на все вопросы кировских мастеров.

В конференц-зале завода директор производства ОАО «СЭГЗ» С.Н. Кононин рассказал собравшимся гостям о структуре нашего предприятия, коротко — о цехах, о новых изделиях, выпуск которых в настоящее время осваивает Сарапульский электрогенераторный, привел цифры технико-экономических показателей и производственного развития предприятия.

Чтобы была наглядность в деловом общении, заместителем начальника планово-производственного отдела К.А. Каргашинным лепсенцам была представлена лекция по теме АСУП на ОАО «СЭГЗ» с демонстрацией на экране основных графиков диспетчирования, документов системы серийного счета.

«На нашем предприятии, — отметил С.Н. Кононин, — внедрены и успешно работают семь взаимосвязанных программ АСУП. Мы разработали их сами, под наше производство. Они работают так, как нам удобно, обеспечивая при этом полную прозрачность производства».

Встреча мастеров двух родственных заводов была лишена официозности. В непринужденной, теплой и деловой обстанов-

ке мастера общались, обсуждали производственные проблемы, делились личным опытом работы. Лепсенцев очень заинтересовали наши ЦУПы (центры управления производством), система стимулирования мастеров (классность). А еще им очень понравился наш завод. Во всех отношениях. <...>

В. ЧУХЛАНЦЕВА



«Старт», № 9 (425), 13 марта 2015 г.
(газета ЗАО «Авиастар-СП», г. Ульяновск)

Ил-76МД-90А поставлен под ток

Рабочие и специалисты цеха 300 приступили к одному из заключительных этапов сборки очередного серийного самолета под заводским номером 0105.

Работы по строительству нового воздушного судна ведутся в плановом порядке в цехе окончательной сборки. На нем установили два двигателя ПС-90А-76 для подгонки капотов, подвода трубопроводов и электрожгутов. Еще два двигателя установят уже на следующей неделе. Также на самолете произведена навеска шасси, выполнена сборка самолетных систем.

— Сегодня, когда изделие находится под током, работники основного производства осуществляют проверку всех его систем, электроцепей, фидерных схем, отвечающих за работу грузополка, рампы, шасси, гидравлики, механизации и других составляющих воздушного судна, — поясняет начальник цеха 300 Рушан Хамбеков.

Параллельно на самолете находятся представители контрольно-испытательной станции (КИС), отрабатывающие по определенным инструкциям радиосвязное и навигационное оборудование. Оценку качества выполненных работ дают сотрудники военного представительства МО, которым они предъявляются на каждом этапе производства Ил-76МД-90А.

Перед отправкой самолета 0105 из ПОСа на летно-технические



испытания, ему предстоит пройти завершающий этап — испытание топливом крыла. На следующих серийных машинах работы ведутся также согласно графику. Всего в сборке в настоящее время находятся более 10 воздушных судов.

Сергей МОЧАЛОВ

**«Старт», № 13 (429),
9 апреля 2015 г.**

Ту-204-300 соответствует требованиям ETOPS-120

Теперь отечественный авиалайнер может выполнять трансатлантические перелеты.

Успешно завершился комплекс сертификационных испытаний воздушного судна Ту-204-300 (борт 64026) на соответствие требованиям ETOPS-120. Ставилась цель — расширить условия эксплуатации самолётов семейства Ту-204.

— ETOPS — это международные нормы для самолёта с двумя двигателями, устанавливающие время, в течение которого он может продолжать полёт при отказе одного из двигателей, — поясняет директор УФКБ ОАО «Туполев» Станислав Рыжаков. — Важно отметить, что здесь рассматривается не просто отказ двигателя как такового, а комплексная оценка работы систем и агрегатов самолета в подобной экстремальной ситуации.

Требования ETOPS-120 определяют возможность эксплуатации двухдвигательных самолетов на трассах с дальностью полета до запасного аэродрома продолжительностью 120 минут (ранее было до 60 минут), при отказе одного двигателя. Подтверждение норм ETOPS-120 снимет ряд ограничений по эксплуатации самолётов данного типа, в том числе позволит выполнять трансатлантические перелеты.

— Увеличение ETOPS до 120 минут позволяет для нашего Ту-204-300, особенно в VIP-исполнении, практически без ограничений выполнять полеты, к примеру, даже на североамериканский континент, — говорит летчик-испытатель ОАО «Туполев» Виктор Минашкин.

Ту-204-300, на котором проводились испытания, — это дальнемагистральная модель в семействе Ту-204, способная выполнять

беспосадочные перелеты с Дальнего Востока до Москвы или Санкт-Петербурга. Она имеет укороченный фюзеляж и может брать на борт до 156 пассажиров. Данная модель является основой для самолетов государственных ведомств, таких как специальный летный отряд «Россия» или «Роскосмос», чьи интересы требуют обеспечения длительных комфортабельных перелетов.

Теперь данный авиалайнер сможет использоваться при транспортировке космонавтов после приземления, к примеру, из Казахстана, — поясняет Станислав Рыжаков. — Также из двух российских северных космодромов или французского, находящегося в Новой Гвиане. И там, и там нужны длительные беспосадочные перелеты. Ту-204-300 теперь легко с этим справится. Ранее у нас не было разрешения на полеты над водным пространством или над территорией, где сплошная тайга и невозможно приземлиться. Всё это вместе и спровоцировало активность работы в направлении ETOPS.

Организацию и проведение испытаний в Ульяновске выполняли специалисты Жуковской лётно-испытательной и доводочной базы. Сотрудники УФКБ ОАО «Туполев», при поддержке ульяновского ЦТОиРАТ, занимались подготовкой борта. Приемку результатов испытаний проводили пилоты и инженеры авиационного сертификационного центра ГосНИИ ГА.

— В ходе семи испытательных полетов проверялись разные расчетные случаи, — поясняют специалисты ульяновского филиала. — Отключался условно отказавший двигатель самолета, проверялось его состояние в режиме авторотации. На одном работающем двигателе выполнялся полет длительностью два часа с последующей посадкой. Проверялась работа топливной системы, системы кондиционирования воздуха, модернизированной системы пожаротушения в багажно-грузовых отсеках самолета. Все испытательные полеты завершились успешно и показали надежную работу проверяемых систем и агрегатов.

«По результатам испытаний будут внесены изменения в эксплуатационную документацию воздушного судна. Значительная

часть полученных данных пойдет в зачет при сертификации по ETOPS-120 самолетов Ту-204СМ и Ту-214, которая планируется в дальнейшем», — уточнил директор УФКБ ОАО «Туполев» Станислав Рыжаков.

Сергей МОЧАЛОВ



**«Вперед», № 3 (5922),
3 марта 2015 г.**

(учредитель газеты — ОАО «Туполев», г. Казань)

Впереди финишная прямая...

В цехе № 57 проходят капитальный ремонт с модернизацией первой очереди два стратегических бомбардировщика Ту-160 (машины 602 и 601), ласково называемые летчиками «Белым лебедем». Для них уже определены конкретные сроки передачи в эксплуатирующую организацию. Оба — сдаточные изделия этого года.

Для коллектива цеха № 57 эти сроки еще более сжатые и еще более конкретные. 602-ю машину необходимо передать на ЛИС уже летом, следом за ней идет 601-я. Пока все силы производственных участков цеха направлены на 602-ю машину. Именно ее недавно подключили под ток. Сейчас полным ходом идет отработка систем энергоснабжения, только после этого можно будет приступить к следующему важному этапу работ: отработке всех систем самолета под током. Ответственным за сдачу этого изделия назначен заместитель начальника цеха Алексей Андреевич Кочетков. Грамотный, знающий свое дело молодой специалист. В коллективе цеха № 57 работает со дня основания цеха, более двух из них в должности заместителя начальника цеха. Алексея Андреевича мы попросили рассказать об этих самолетах более подробно, тем более они прилетели на завод уже во второй раз.

— Действительно, в первый раз они у нас были в 2006—2007 годах, прошли контрольно-восстановительное обслуживание. А сейчас прилетели на капитальный ремонт с модернизацией.

В самолете предусмотрены замена основных систем, стыковка агрегатов, крыльев, вскрытие баков, доработка каркаса, замена блоков и многое другое. Весь этот объем работ от начала до конца выполняется в нашем цехе. <...>

З. САБИРОВА

**«Вперед», № 6 (5925),
21 апреля 2015 г.**

КАЗ им. С.П. Горбунова передал ВВС России ракетоносцы Ту-22МЗ после ремонта

На Ту-22МЗ был выполнен весь объем по перечню обязательных работ. По завершению, на самолетах выполнены предьявительский и приемо-сдаточные полеты.

На сегодняшний день завод в рамках гособоронзаказа осуществляет ремонт и модернизацию данных самолетов. В частности, на КАЗ им. С.П.Горбунова — филиале ПАО «Туполев» выполняется модернизация бортового радиоэлектронного оборудования Ту-22МЗ. Для этого на заводе была выполнена большая работа по подготовке производства: создан отдельный цех ремонта, разработана технологическая ремонтная документация, изготовлены и вновь восстановлены необходимые средства наземного обслуживания и контроля.

**«Вперед», № 7 (5927),
6 мая 2015 г.**

Министр обороны ознакомился с модернизацией самолетов дальней авиации

Министр обороны Российской Федерации, генерал армии Сергей Шойгу посетил входящий в структуру Объединенной авиастроительной корпорации Казанский авиационный завод им. С. П. Горбунова. В ходе осмотра цехов предприятия министра сопровождали врио президента Республики Татарстан Рустам Минниханов, президент ОАК Юрий Слюсарь, генеральный директор ПАО «Туполев» Николай Савицкий.

Глава военного ведомства осмотрел цеха и производственные

площадки авиазавода, где проводятся работы по ремонту и модернизации самолетов дальней авиации Ту-22МЗ и Ту-160. В ходе пребывания на авиазаводе он провел рабочее совещание по вопросам восстановления и содержания авиапарка дальней авиации и по перспективному развитию отечественной авиатехники. Министр обороны России поставил задачу проработать вопрос о возобновлении производства сверхзвуковых стратегических бомбардировщиков Ту-160. «Уже сегодня необходимо приступить к решению задач не только по поддержанию исправности и модернизации авиационного парка Дальней авиации, но и по воспроизводству ракетносцев Ту-160», — сказал он во время посещения предприятия. По его словам, это «уникальная машина, опередившая время на несколько десятилетий и до сих пор не использовавшая в полной мере заложенные в нее конструктивные возможности».



**«Новатор», № 10 (3972),
20 марта 2015 г.**

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

Промышленный «Мойдодыр»

В цех № 54 поступила новая машина, предназначенная для промывки деталей.

Ранее этот процесс осуществлялся вручную. Теперь он проходит автоматически: детали промываются подогретым моечным раствором, подаваемым под высоким давлением через систему распылителей. Затем производится ополаскивание и обдув. Герметичная крышка обеспечивает защиту окружающей среды и гигиену рабочего места, а сепаратор увеличивает срок службы моющего раствора, удаляя из него большую часть масел и жира.

Использование новой установки, как отметили в цехе, позволит повысить качество промывки деталей и улучшить условия труда.

Татьяна КОННОВА

**«Новатор», № 19 (3981),
22 мая 2015 г.**

Новые изделия АПЗ на форуме «Великие реки-2015»

Арзамасский приборостроительный завод принял участие в 17-м Международном научно-промышленном форуме «Великие реки (экологическая, гидрометеорологическая, энергетическая безопасность)».

Одно из самых масштабных выставочных мероприятий в регионе, посвященное устойчивому развитию цивилизаций в бассейнах великих рек и прибрежных территорий, проходит с 19 по 22 мая на Нижегородской ярмарке. В этом году форум собрал представителей из 32 субъектов РФ (впервые была представлена республика Крым) и восьми зарубежных стран — Австрии, Германии, Испании, Италии, Нидерландов, Сербии, республик Беларусь и Казахстан.

<...> Делегация почетных гостей осмотрела экспозиционную часть форума, в том числе и выставочный стенд АПЗ.

— Мы ежегодно участвуем в «Великих реках», — подчеркнул директор по производству и продажам гражданской продукции ОАО «АПЗ» Владислав Цыбулин. — Особенностью этого года является то, что мы представили здесь новую линейку продукции гражданской тематики. Это крыльчатые счетчики воды (СВК25, 32, 40), турбинный счетчик газа СГ 16 МТ-65-Р, по которому у нас всё готово к серийному производству, СГБЭ — бытовой счётчик газа разных модификаций, по которому сегодня завершаются испытания, и, думаю, уже в этом году мы приступим к его серийному выпуску. Среди преимуществ этого прибора — удобство монтажа, большой межповерочный интервал и гарантийный срок (12 лет).

<...> Все мероприятия форума были направлены на обеспечение устойчивого социально-экономического развития России, сохранение природной среды для нынешнего и будущих поколений. В ходе его работы проведены переговоры, подписаны Протоколы о намерениях, заключены Договоры о сотрудничестве.

Ирина БАЛЛАГУРОВА □

Подготовила
Наталья Конакова



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО:

Нет предела совершенству

«Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости» – такое название получила одна из резолюций IX съезда ФНПР. Как сделать социальное партнерство более эффективным? Какие положения, связанные с деятельностью профсоюзов, есть смысл закрепить в текстах отраслевых соглашений? На эти вопросы отвечает председатель территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности Виктор ФЕДОСОВ.

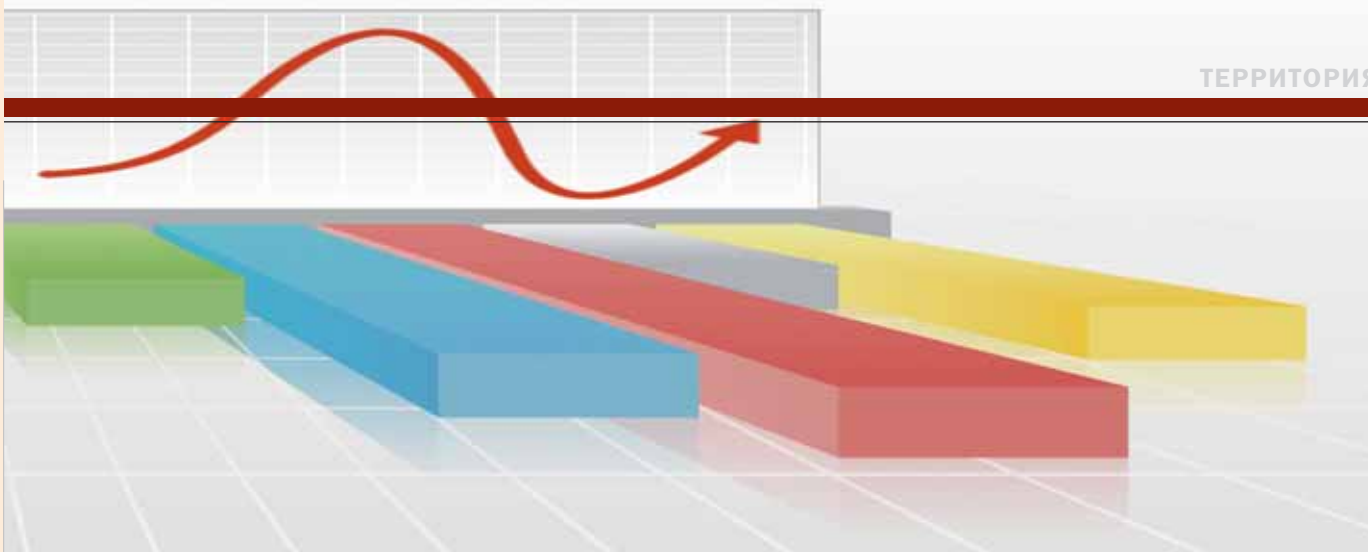
В основе его предложений – многолетний опыт Профавиа и возглавляемой им территориальной организации.

– Виктор Иванович, как вы оцениваете ситуацию с социальным партнерством на предприятиях отечественного авиапрома?

– У предприятий авиационной промышленности – одно из лучших федеральных отраслевых соглашений, которое является ориентиром для первичных профсоюзных организаций при принятии и корректировке новых коллективных договоров.

Работа ведется большая, но имеются, на мой взгляд, и опре-





деленные недостатки. Например, на общероссийском уровне в нашем профсоюзе недостаточно эффективно работает постоянно действующая комиссия по организации контроля выполнения Отраслевого соглашения. Нередки случаи, когда комиссия не реагирует должным образом на действия руководителей предприятий, идущие вразрез с этим документом.

Огромный опыт в сфере социального партнерства накоплен и на региональном уровне. В текст трехстороннего соглашения по Санкт-Петербургу (в подготовке которого участвовали все территориальные организации отраслевых профсоюзов) включены и вопросы, важные для работы профсоюзов. Это обязательства работодателей не препятствовать объединению работников в профсоюз, не увольнять и не применять другие виды дискриминации работников по признаку принадлежности к профсоюзам или при осуществлении ими профсоюзной деятельности. А также — создавать необходимые условия для работы первичных организаций. Но сегодня мы считаем, что этого недостаточно и профсоюзные преференции необходимо расширить. Это относится и к региональным трехсторонним соглашениям, и к федеральным отраслевым соглашениям.

– Какие преференции в первую очередь необходимо закрепить в документах?

– Один из ярких примеров — вопрос о распространении гарантий на работников, не состоящих в профсоюзе. Я согласен с тем, что коллективный договор распространяется на всех работников предприятия. Но сегодня всю рутинную организационную и переговорную работу ведут профсоюзы, на предприятиях эта ноша ложится на первички. Для

ведения переговоров нужна серьезная подготовка, обучение, нужны время и нервы. И эта работа должна оплачиваться, как и любая работа. Что и делают члены профсоюзов, отчисляя профсоюзные взносы, в том числе — и на эту работу.

Но вот работники, не состоящие в профсоюзе, на которых, однако, распространяется действие соглашений и коллективных договоров, являются по сути хлявщиками. Увы, в трудовых коллективах таких людей достаточно много. Между тем, отношение работодателя к профсоюзу во многом зависит от того, какую часть коллектива он представляет. Представительность первички влияет и на успех переговоров, и на эффективность подписанного коллективного договора, который, как известно, иногда называют «конституцией предприятия».

– И каким образом можно решить эту проблему?

– Хочу напомнить, что наше Федеральное отраслевое соглашение 2011 года предусматривало распространение трудовых прав (предусмотренных соглашением) на всех работников, а социальных выплат, о которых договорился Профавиа, только на членов профсоюза, а также — на работников, не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профсоюз представлять их интересы на переговорах и перечисляющих Профавиа установленный «взнос солидарности» в 1% от размера заработной платы. К сожалению, в дальнейшем такой подход не получил развития...

И в соглашениях на 2011–2013 г.г. и 2014–2016 г.г. появилась другая формулировка: «Дополнительные льготы и гарантии членам Профавиа определяются в организациях отдельным соглашением между работодателем и ППО». Такая формулировка, ка-

жующаяся на первый взгляд вполне логичной, на самом деле снижает мотивацию вступления в профсоюз по сравнению с действовавшей ранее. Ведь работодатель далеко не всегда заинтересован в росте профсоюзных рядов, а следовательно — и в каких-либо дополнительных льготах для членов профсоюза.

– Какие еще вопросы имеет смысл отражать в отраслевых соглашениях либо в региональных трехсторонних соглашениях?

– Порой мы сталкиваемся с формальным подходом к социальному партнерству. Это, как правило, и низкое качество коллективного договора, и почти отсутствующий в нем социальный пакет. Складывается впечатление — договор заключен лишь для того, чтобы обе стороны социального партнерства чувствовали себя комфортно. Поэтому в Отраслевом соглашении нужно прописывать конкретные параметры социального пакета. Например — не менее определенного процента от фонда оплаты труда.

Напоследок приведу один красноречивый пример. В ОАО «Климов», в соответствии с коллективным договором, социальный пакет составляет 54 тысячи рублей на одного работающего, в ОАО «Техприбор» — 17 тысяч рублей, а в ОАО «Красный октябрь» — менее 500 рублей. Коллективные договоры заключены на всех предприятиях, но какие они разные! Видимо, нужно что-то менять.

В заключение хочу сказать, что работа ведется большая, но нет предела совершенству, и хочу пожелать всем успехов в этой работе! □

*Андрей Пюккенен,
г. Санкт-Петербург*



Специальная оценка условий труда:

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

В течение последних лет в стране коренным образом меняется модель управления охраной труда. Государство отказалось от концепции полной безопасности труда и объявило переход к оценке приемлемого риска.

С 1 января 2014 года вступили в действие Федеральные законы 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» и 421 ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». В связи с этим произведены радикальные изменения в трудовом законодательстве и нормативной базе.

Введенная процедура специальной оценки условий труда, хотя и похожа на ранее проводимую аттестацию рабочих мест, стала заметно жестче и предполагает значительное сокращение ранее установленных работникам компенсаций за вредные или опасные условия труда, что, безусловно, вызывает беспокойство работников и профсоюзных организаций.

Являющийся основой оценки труда «Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов» сужает действовавшие ранее гигиенические нормативы. Введенная «Методика специальной оценки условий труда» значительно усложняет классификацию в качестве вредных условия труда при оценке таких факторов рабочей среды и трудового процесса, как освещенность, температурный режим, тяжесть и напряженность труда, при использовании средств индивидуальной защиты.

Не являются основанием для отнесения к категории вредных или опасных работы со взрывчатыми веществами, ряд испытательных и других потенциально опасных для жизни и здоровья видов работ. Много вопросов возникает по процедуре идентификации потенциально вредных

и опасных производственных факторов. Определенные сложности в проведении этой работы связаны с постоянными изменениями нормативной базы. Только в прошедшем году было выпущено или изменено более 50 нормативных актов, связанных с проведением специальной оценки.

Наиболее сложное положение складывается в части таких видов льгот и компенсаций, как предоставление дополнительных отпусков и досрочных пенсий. По нашим оценкам при проведении специальной оценки на всех предприятиях авиационной промышленности Подмосковья количество работников, имеющих право на дополнительный отпуск, уменьшится почти в 3 раза. Увязка права работников на досрочную пенсию с результатами специальной оценки неизбежно приведет к лишению многих работников этой льготы.

В 2014 году более трети предприятий Московской области приступили к проведению специальной оценки условий труда. Результаты этой работы во многом определяются спецификой производства, общим уровнем организации работы по созданию безопасных условий труда, отношением к ней работодателей, квалификацией представителей аттестующих организаций, служб охраны труда, членов комиссий по проведению специальной оценки и, далеко не в последней степени, активностью профсоюзных организаций.

Так, например, в ОАО «Авиационная корпорация «Рубин» проведена специальная оценка условий труда почти на половине рабочих мест, из которых почти на 30% условия труда признаны вредными. При этом, по сравнению с ранее проведенной аттестацией рабочих мест, почти не изменилось общее количество «вредников», но произошло значительное перераспределение, то есть, на части рабочих мест, ра-

нее считавшихся вредными, условия труда признаны допустимыми, и, наоборот, часть ранее благополучных с точки зрения



условий труда рабочих мест были оценены в качестве вредных.

Кроме того, по результатам специальной оценки предполагалось большое уменьшение количества работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

В связи с этим, по инициативе профсоюзного комитета были проведены переговоры с работодателем и разработано в качестве приложения к коллективному договору «Положение о размерах и условиях предоставления работ-





Примечательно, что в результате такого, относительно гуманного по отношению к работникам подхода, затраты предприятия на компенсации практически не увеличились.

С другой стороны, по результатам проведенной специальной оценки условий труда только в одном подразделении ОАО «РПЗ» работники 12 специальностей лишились дальнейшего права на накопление трудового стажа для предоставления льготной пенсии, поскольку из 298 рабочих мест только 11 отнесены к категории вредных. И здесь в полной мере проявился один из самых негативных парадоксов: предприятия, которые реально занимались улучшением условий труда работников, получили самые большие социальные проблемы при переходе на специальную оценку.

Учитывая значимость и болезненность для работников этих вопросов, областным комитетом профсоюза проведен ряд совещаний и семинаров для председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива и представителей работодателей с участием представителей Минтруда и Пенсионного фонда, экспертов и ведущих специалистов в этой области, как на этапе разработки законов, так и после введения их в действие.

Вопросы реформирования системы льгот и компенсаций за вредные условия труда регулярно рассматривались на заседаниях обкома профсоюза и заседаниях профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, где проводилась оценка социальных последствий принятых законов, определялись «болевые точки» и выработывался алгоритм действий профсоюзных организаций в этих условиях. На большинстве предприятий в порядке подготовки к проведению специальной оценки проводилось целевое обучение профсоюзного актива.

На всех проводимых мероприятиях первоочередное внимание уделялось усилению профсоюзного контроля за проведением специальной оценки условий труда и особенно реализации переходных положений принятых законов, направленных на снижение социальной напряженности.

Важно обеспечить участие профсоюзного актива на всех

этапах проведения специальной оценки.

На стадии идентификации необходимо в полной мере учесть все производственные факторы, воздействующие на работников, обеспечить учет мнения и предложений работников. Ведь не секрет, что проводящие идентификацию эксперты далеко не всегда в полной мере представляют специфику оцениваемого производства и в ряде случаев учитывают не все аспекты трудовой деятельности. Формальный подход на этом этапе заранее предполагает недостоверность проводимой оценки.

На этапе измерений уровней вредных производственных факторов важно обеспечить заблаговременную информацию работников о времени проведения измерений для реализации их права присутствовать при проведении специальной оценки и получать необходимые разъяснения, обеспечить присутствие при проведении замеров уполномоченных по охране труда.

Ключевым вопросом является применение результатов специальной оценки. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работодатель не в праве единолично устанавливать размер компенсаций за вредные или опасные условия труда конкретному работнику. Сделать это он может, лишь включив размеры компенсаций в трудовой договор с ним (то есть, по согласованию с работником) на основании отраслевого или межотраслевого соглашения и коллективного договора.

Наша задача — не оставить в этой ситуации работника один на один с работодателем, эффективно использовать механизм социального партнерства для поиска взаимоприемлемых решений, ведь для разумного работодателя совсем не безразличны социальное благополучие работников и моральная обстановка в коллективе.

От нашей активности и принципиальности в этом вопросе, умения наладить диалог с работодателем зависит, чтобы мотивация для членства в профсоюзе стала более ощутимой, чтобы работники почувствовали, что профсоюз — реальный защитник их прав и интересов. □

*В.А. Шевелев,
заместитель председателя
Московской областной
организации профсоюза*

никам предприятия компенсаций за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки», предусматривающее предоставление дифференцированных по размеру компенсаций в зависимости от класса условий труда.

Принято решение, что вновь принимаемым на работу и работникам, ранее не имевшим компенсационных льгот, но условия труда которых признаны вредными, предоставляются компенсации в соответствии с принятым Положением.

За работниками, у которых класс условий труда не изменился или снизился, но признан вредным, в полном объеме сохранены ранее предоставляемые им компенсации.

Работникам, чьи условия труда из вредных перешли в категорию допустимых, установлены доплаты к тарифной ставке или окладу в размере 4%.

Никто из работников не лишился права на предоставление льготной пенсии за вредные или опасные условия труда.



КОМИТЕТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА –

важный инструмент социального партнерства



В.М. Медведева,
технический инспектор труда
в Самарской области,
г. Самара

Комитеты (комиссии) по охране труда стали создаваться в организациях после 1993 г. в связи с принятием Основ законодательства Российской Федерации об охране труда. Такие комитеты существуют во многих европейских странах, наибольший опыт накоплен в Германии.

В состав комитетов на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Комитет является составной частью системы управления охраной труда и одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда (ст.218 ТК РФ).

В 2014 году приказом Минтруда России утверждено новое Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, которое усиливает роль общественности в совершенствовании системы охраны труда и повышает уровень ведомственного контроля за состоянием охраны труда на предприятии.

Комитет (комиссия) по охране труда – рабочий орган, инструмент управления охраной труда в организации, обеспечивающий согласованные действия работо-

дателя и работников, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда в организации.

Комитет по охране труда, как я уже отмечала, являясь частью системы управления охраной труда (СОУТ), дает возможность работникам принимать участие в управлении охраной труда на предприятии.

Социальное партнерство, о котором много говорим, предусматривает в первую очередь не только равные права, но и обязанности; в том числе и наши с вами за все, что происходит на предприятии.

Профсоюзной организации очень важно выйти инициатором создания комитета по охране труда, рекомендовать в его состав своих членов профсоюза из числа наиболее грамотных, активных, настойчивых, пользующихся авторитетом не только у членов профсоюза, но и у работодателя.

В состав комитета кандидатуры от профсоюзной организации выдвигаются на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации. И обязательным условием является то, что одним из заместителей должен быть представитель профсоюзной организации. Для эффективного взаимодействия сторон социального партнерства, думаю, будет правильным и целесообразным рекомендовать председателю комиссии охраны труда профсоюзного комитета заместителем комитета от профсоюзной стороны.

Подбор кадров для выполнения любой работы – это, на мой взгляд, самый важный вопрос, при правильном решении которого можно обеспечить действительно эффективную, а не формальную работу комитета. Лозунг «Кадры решают все» актуален во все времена.

Каждая организация на основе типового положения разрабатывает свое положение о комитете по охране труда предприятия, которое утверждается приказом (распоряжением) по согласо-

нию с первичной профсоюзной организацией.

Условия создания, деятельность и срок полномочий комитета оговариваются в коллективном договоре или др. совместном решении работодателей и профсоюза. Члены комитета, выполняют свои обязанности на общественных началах.

Комитет вправе вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда; заслушивать на своих заседаниях руководителей структурных подразделений, других должностных лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие тяжелые последствия.

Функции комитета об информированности работников также уточнены в соответствии с положениями о спецценке и декларировании условий труда на рабочих местах.

Одной из основных функций комитета является рассмотрение предложения работодателя, работников, выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

Для подготовки предложений работодателю по улучшению условий труда комитету теперь необходимо провести не только проверку состояния условий и охраны труда, но и проанализировать причины производственного травматизма и профзаболеваний.

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемым им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем комитета.

Можно сказать, что комитет подчиняется и руководству предприятия, и профсоюзному органу одновременно.

В соответствии с новым положением члены комитета отчитываются не реже одного раза перед выборным органом первичной профсоюзной организации

или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в комитете работе. Раньше было достаточно информирования.

Произошло усиление роли комитета и взаимодействия сторон социального партнерства в сфере охраны труда. Профсоюзы эту возможность обязаны как можно больше и активнее использовать.

Природа не терпит пустоты. Если мы не используем эту возможность, то это сделает сторона работодателя. Работодатель может создать этот орган один и организовать его работу. Мы, профсоюзы, в этом случае, потеряем один из важнейших механизмов социального партнерства в сфере охраны труда.

Цель создания комитета по охране труда — обеспечить на принципах социального партнерства согласованность действий профессионалов в сфере ох-

раны труда на предприятии работодателя и работников в лице представителей профсоюзной организации. Работа уполномоченных по охране труда во взаимодействии с комитетом по охране труда, комиссией по культуре производства позволит добиться создания устойчивой, неформальной системы работы уполномоченных на конкретный результат.

Грамотная, целенаправленная, согласованная с представителями профсоюзной организации работа комитета по охране труда, особенно в условиях недостаточного финансирования охраны труда, позволит более качественно организовать работу по совершенствованию методов работы в вопросах создания здоровых и отвечающих требованиям безопасности условий труда на предприятии.

При правильном взаимодействии решения комитета, как правило, принимаются согласованно. Результаты работы комитета оформляются актами или протоколами, которые направляются для исполнения с конкретными поручениями в соответствующие службы предприятия.

Необходимо активно изучать и настойчиво внедрять в своей работе все новое, совершенствуя стиль и методы работы. Только совместными усилиями работодателей и профсоюзов мы сможем изменить ситуацию с обеспечением безопасных условий труда и сохранения жизни наших работников.

Предлагаю обсудить эту тему всем первичным профсоюзным организациям отрасли, обобщить и поделиться имеющимся опытом работы комитетов по охране труда на предприятиях нашей отрасли. □

БИТВА ЗА ПЕНСИЮ

Нижегородская областная организация профсоюза и первичные профсоюзные организации проводят существенную разъяснительную работу и осуществляют контроль реформирования льготных пенсий на предприятиях авиационной промышленности города Нижний Новгород и Нижегородской области, поскольку этот процесс затрагивает трудовые права и интересы работников и влияет на социальное обеспечение работников после окончания периода трудовой деятельности.

Осуществляется контроль над соответствием записей в штатном расписании, трудовых договорах и трудовых книжках работников, чьи должности включены в Списки № 1 и № 2, тому варианту наименования, который указан в Списках. Руководители Нижегородской областной организации и первичных профсоюзных организаций ведут учет численности работающих, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со Списками №1

и №2. Кроме этого, ведется учет численности работающих, имеющих право на досрочную пенсию в соответствии с Малыми списками, если такие работники имеются на предприятии (для завода ОАО «НАЗ «Сокол» таким Малым списком является Список должностей инженерно-технического состава авиации, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет, утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 4.09.1991 г. № 459). Например, по данным за 2014 год численность имеющих право на досрочную пенсию по ОАО «НАЗ «Сокол» составила: 125 человек — по Списку № 1; 423 человека — по Списку № 2; 97 человек — по Малым спискам.

На всех предприятиях имеются извлечения из Списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.



Г.Ф. Мельникова,
правовой инспектор
Нижегородской областной
организации Профавиа



Например в ОАО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина» этот документ является первым приложением к коллективному договору.

Необходимо отметить, что представление и защита членов профсоюза осуществляется выборными представительными органами и правовой инспекцией труда профсоюза не только при приеме на работу, в процессе трудовой деятельности, но и после увольнения, например, в связи с инвалидностью или по другим причинам, но при этом человек претендует на досрочную пенсию. Здесь важную роль играет контроль первичных профсоюзных организаций, правовой инспекции за включением в стаж периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости. Трудно переоценить значение правильного оформления документов и помощь в их истребовании для доказывания в судебном порядке права работников на досрочную пенсию по старости. Но, несмотря на все усилия, УПФ РФ исключают из стажа многие периоды, что влечет за собой отказ в назначении пенсии. С радостью могу сказать, что за период с 2005 года по 2015 годы иски о взыскании всех членов профсоюза, чьи права были нарушены, удовлетворены в судебном порядке. Пока не было ни одного отрицательного судебного решения.

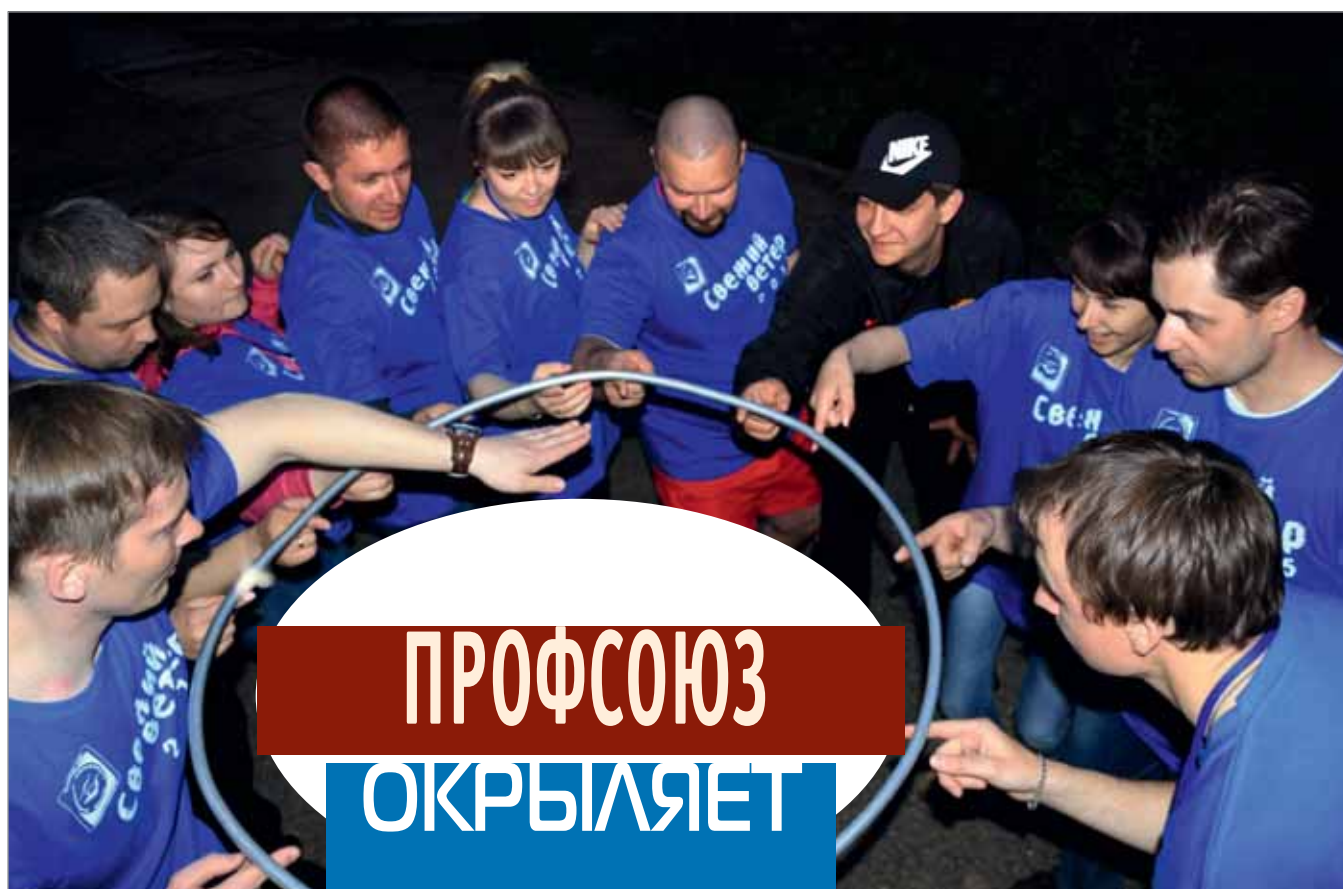
В качестве примера правозащитной работы расскажу об одном судебном процессе.

Мастеру строительного и ремонтно-строительного цехов ОАО «НАЗ «Сокол» П. было отказано в назначении досрочной трудовой пенсии по старости при достижении 50 лет (женщина, Список №2) в связи с тем, что на весь период работы работодатель справку о наличии специального стажа в ГУ УПФ РФ не представил, считая, что работница не имеет право на пенсию и ее должность мастера отсутствовала в извлечениях из списка №2 по ремонтно-строительному цеху завода, а строительный цех лет 15 назад прекратил свое существование. В трудовой книжке должность называлась «мастер», а правом на пенсию обладают «мастера строительных и монтажных работ». Надо было доказать характер работы, а свидетельскими показаниями характер работы доказывать нельзя. То есть можно, но этого недостаточно без письменных доказательств. По крупяцам собирали доказательства по делу. Завод помог и представил в суд должностную инструкцию мастера цеха, где указано, что в обязанности мастера входит выполнение плана по производству строительного-монтажных работ. В архиве завода удалось отыскать приказ о премировании работников, где среди прочих была премирована и этот мастер, а в текс-

те звучали слова «премировать коллектив строителей за выполнение соц. обязательств по строительству и реконструкции жилых и промышленных объектов, культурно-бытовых учреждений». Свидетели, в том числе начальник цеха, были в суде и дали показания, которые очень помогли.

Наконец, в декабре 2013 года Московским районным судом г. Нижний Новгород был удовлетворен иск мастера строительного и ремонтно-строительного цехов ОАО «НАЗ «Сокол» П. Ей была назначена досрочная пенсия по старости по Списку №2. Решение вступило в силу 13 января 2014 г. Однако в решении суда была допущена опечатка в цифре, и из стажа исчезли три года. Пенсионный фонд отказался исполнять решение суда (10 месяцев оно не исполнялось даже после вынесения судом определения об исправлении ошибки). Поскольку ответчиком были пропущены сроки на обжалование, он подал заявление о восстановлении сроков. Суд (районный) признал причину пропуска срока на обжалование неуважительной и в их восстановлении отказал. После этого в апелляционную инстанцию была подана ответчиком частная жалоба, но судебная коллегия в восстановлении сроков отказала также. Только после этого ответчик исполнил вступившее в силу 10 месяцев назад решение суда. □





— Все опускаем руки одновременно!

— Нет, так его не удержишь, давайте все присядем, может, так будет удобнее?

Вот так, стоя в кругу и закидывая друг друга предложениями и идеями, молодые парни и девушки пытаются опустить обруч к земле, удерживая его только лишь указательным пальцем. Скажете, просто? А вот и нет. Это — пожалуй, самое сложное задание «веревочного курса», которое выполнили участники краевого молодежного профсоюзного форума «Свежий ветер» в день открытия.

Три дня молодые люди и девушки, представляющие первички различных предприятий и организаций Пермского края, делились опытом работы, узнавали полезную информацию на мастер-классах, участвовали в деловой игре, соревновались за право носить звание «Профсоюзный мастер-2015» и, конечно, знакомились, пели под гитару и зажигательно танцевали.

В этом году в оздоровительный центр «Елочка», где проходил форум, приехали 60 участников,

среди которых 12 человек представляли профсоюз авиапрома. Среди них были представители ППО «Пермские моторы», ППО «СТАР-ИНКАР» и ППО ОАО «Авиадвигатель».

Программа была очень насыщенной. Особое внимание организаторы уделили командообразованию. Трудовой десант, веревочный курс — это было сделано, чтобы молодые профсоюзные лидеры учились работать в команде, действовать сообща, находить общий язык с самыми разными людьми. После веревочного курса ребята шутили, что они стали не просто командой, а одной семьей.

Также организаторы включили в программу форума большой образовательный блок, пригласив двух специалистов. «Личная эффективность молодого профсоюзного лидера» — так назывался первый курс. «Профсоюз — остров медиасокровищ: как грамотно пользоваться всеми информационными благами и не сесть на мель» — это название второго мастер-класса. Приглашенные тренеры активно вовлекали в работу участников форума, что да-

ло ребятам и практические навыки, и новые идеи.

В этом году среди участников форума были не только ребята из Пермского края. В работе «Свежего ветра» приняли участие молодые профсоюзные лидеры из Кирова.

— Мы знали, что здесь проходит такое мероприятие для молодежи, поэтому решили приехать, посмотреть. Впечатления отличные, все организовано очень хорошо! — поделилась своими ощущениями заведующая организационным отделом Федерации профсоюзных организаций Кировской области Наталья Гордеева. — С молодежью мы работаем активно, но мероприятия в таком плотном, трехдневном формате у нас не было. Я вижу, что здесь есть опыт, который мы хотели бы перенять. Это важно, так как молодежь у нас активизировалась, бюджет выделен большой, мероприятий много. Будем работать!

Рассказать о своей работе, и не просто рассказать, а чтобы зрителям было интересно смотреть и слушать, ответить на вопросы сразу двух тестов, а также быстро разработать и представить



свои оригинальные идеи в конкурсе «Сюрприз» — такие задачи стояли перед участниками главного соревнования форума — конкурса «Профсоюзный мастер». Среди участников Пермский Совет Роспрофавиа представляли две участницы: Ульяна Тетерина — председатель цеховой организации ОАО «Пермский моторный завод» и Лена Сибгатуллина — председатель цехового комитета ЗАО «Металлист-ПМ».

«Молодой профсоюзный лидер Пермского края — 2014» — так назывался конкурс в прошлом году и был нацелен на выявление лидерских качеств в целом. Нынешний целиком и полностью посвящен профсоюзной деятельности, и участвовали в нем люди, которые непосредственно работают на местах и являются руководителями профсоюзных организаций различных уровней, от предцехкома до председателя первички.

По результатам конкурса представитель ППО «Пермские моторы» Лена Сибгатуллина заняла почетное третье место! Победителем конкурса стала представитель Пермской сельхозакадемии Мария Стряпунина — опытный профсоюзный лидер.

По словам заместителя председателя Пермского крайсовпрофа Александра Зимина, который был в составе жюри конкурса «Профсоюзный мастер», такие состязания очень важны для ребят:

— Основа для личного роста у них точно будет, так как это — хороший толчок, — считает Александр Зимин. — Мне было интересно слушать, о чем говорили ребята, какие проблемы затрагивали. Нам необходимо уступать места молодежи, продвигать молодых лидеров.

Участники форума не только участвовали в состязаниях и конкурсах. Они еще много танцевали! Танцы утром вместо зарядки, танцы вечером. Флешмоб «Я читаю «Профсоюзный курьер!» тоже был танцевальным.

«Мы ставим приоритетные задачи — вовлечение молодежи в профсоюзы и формирование активной гражданской позиции. Вместе мы готовы решать не только актуальные проблемы развития профсоюзного движения, но и добиваться усиления социальной политики в стране и крае. Призываем молодых чле-





нов профсоюза учиться и учить своих коллег, обмениваться опытом, искать себе дело и добиваться цели!» — такие слова есть в резолюции, принятой участни-

ками форума в последний, третий день работы. □

*Марина Мегведева,
корреспондент газеты
«Профсоюзный курьер»,*

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



РУКИ ОПУСКАТЬ НЕЛЬЗЯ!

В Уфе, в Доме профсоюзов были названы имена лауреатов премии им. А.И. Мельникова, которую присуждает республиканская организация профсоюза «Роспрофавиа». Председатель первичной профсоюзной организации АО «УАП «Гидравлика» Людмила Тарасенкова стала лауреатом премии в номинации «Лучший профсоюзный работник».

Легко быть лучшим, если работать «по накатанной», сохраняя из года в год стопроцентное профчленство в благополучной организации, не имеющей финансово-экономических проблем. Но в «Гидравлике» ситуация другая.

АО УАП «Гидравлика» — это единственное предприятие в отрасли, пережившее банкротство. Председатель первички вспоминает, что к моменту заключения мирового соглашения с кредиторами в 1999 году на предприятии задержка выплаты заработной платы составляла 13 месяцев! Что уж тут говорить о профчленстве: люди, протестуя против сокращений и хронического безденежья, винили во многом и профсоюзную организацию, что сказало на профчленстве, скатившемся с 89% в 1993 году до 55,1% в 1999 году.

— Руки опускать нельзя никогда, как бы ни было тяжело, — уверена Людмила Васильевна. — Сразу после заключения мирового соглашения (когда пошли погашения долгов по зарплате, стабилизировалась экономическая ситуация), профком разработал план мероприятий по мотивации профсоюзного членства, который, кстати, действует и поныне. Напечатали в заводской типографии и выдали в цехкомы буклет-памятку членам профсоюза о преимуществах, которые дает профсоюз; организовали бесплатное фотографирование



вступающих в члены профсоюза; каждый цехком снабдили бланками заявлений о приеме в профсоюз и об удержании профвзносов через бухгалтерию; разработали и приняли постановление о премировании профактива за прием в члены профсоюза.

Также было утверждено Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза при вступлении в брак, при рождении ребенка, при приобретении путевок в детские оздоровительные центры.

Принятые меры (на фоне стабильной работы предприятия, разумеется) дали свои результаты: профчленство стало постепенно расти. Цифры роста давались тяжело. Оно и понятно: разрушать легко, а строить — трудно. Так или иначе, в 2011 году вышли на показатель 64%.

К сожалению, отмечает председатель профорганизации, жизнь и здесь внесла свои коррективы: с 2012 года на «Гидравлике» началась смена директоров, принимались решения, направленные на

сокращение объектов социальной сферы. Так, был закрыт комбинат питания, отменили талоны на питание, прекратил деятельность спорткомплекс «Гидравлика», была выставлена на продажу база отдыха «Орбита».

Это вполне логично сказало на показателях профчленства, которые вновь поползли вниз (за 2014 год составили 60,4%).

И снова в профкоме закатали рукава и стали искать возможности быть нужными и полезными для членов профсоюза. Профком занимается выдачей всех путевок и ведет отчетность перед бухгалтерией, в том числе готовит пакеты документов для получения субвенций из бюджета (кто занимался этим, знает, насколько трудоемок данный процесс!); профком оформляет матпомощь из средств предприятия; оказывает помощь в оформлении документов для страховых выплат при наступлении страхового случая при травмах (здесь помогают только членам профсоюза); профком составляет план закупок, подготов-

ливают договоры на подарки женщинам к 8 Марта, пенсионерам — юбилярам, участникам войны, на детские новогодние подарки. С прошлого года, когда работники стали жаловаться на качество молока для «вредников», профком взял эту проблему на себя и теперь готовит документы на торги, контролирует оплату счетов, организывает раздачу молока до начала рабочего дня: нет потерь рабочего времени и людям удобно.

Важнейший фактор мотивации профчленства — коллективный договор. Он был принят 16 февраля. Людмила Васильевна замечает, что за долгие годы текст этого документа отработан, поэтому больших изменений не претерпевает. Тем не менее, в двухстороннюю комиссию поступило 95 предложений, носивших уточняющий характер.

— Несмотря на кризисную ситуацию, удалось сохранить все ранее прописанные льготы и гарантии и даже несколько усилить социальную направленность до-

кумента, — подчеркивает председатель первички. — Увеличили размер единовременной выплаты при присвоении звания «Заслуженный ветеран предприятия» с 2 до 5 тысяч рублей, впервые включен в колдоговор пункт о единовременной выплате при присвоении звания «Ветеран труда» (1,5 тысячи рублей).

Первичка борется за каждого члена профсоюза. Так, с сентября 2014 года 60 уборщиц предприятия перешли по договору аутсорсинга на работу в клининговую компанию. Работницы хотели оставаться в профсоюзе, и первичка, обговорив все тонкости с рескомом профсоюза, приняла Положение, где прописала порядок уплаты профвзносов и направления профобслуживания членов профсоюза (юридическая помощь, профсоюзный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, матпомощь, подарки к 8 Марта и др.). В результате профсоюзная организация увеличилась на 28 человек. Для первички это бы-

ла новая форма работы. Вероятно, наработанный опыт еще пригодится.

Единственное, что не устраивает профсоюз, это распространение действия колдоговора на всех работников. Это «равноправие» не способствует росту профчленства. Людмила Тарасенкова считает это несправедливым. Но, замечает она, сегодняшние реалии таковы, что в вопросах мотивации профчленства профсоюзу не приходится рассчитывать на какую-либо законодательную поддержку... А раз так, нужно рассчитывать на свои силы, пробуя новые формы работы, но не отказываясь и от старых, испытанных временем. Только так профсоюз может удержаться на плаву и в сложное кризисное время решать свои уставные задачи, поддерживая членов профсоюза. □

*Записала Ирина Левчук,
г. Уфа
(Фото из архива
АО УАП «Гидравлика»)*





«ВЕСНУШКА»

ОТПРАВЛЯЕТСЯ

В «ПОЛЕТ»

Радостный и трогательный для всех нас праздник 9 Мая в этом году был особенно важен, поскольку отмечали мы его уже в 70-й раз. Мероприятий, приуроченных к 70-летию Победы в Великой Отечественной войне, проходило много, и чем ближе была заветная дата, тем чаще можно было услышать: «Спасибо деду за Победу!».

«Спасибо деду за Победу!» — именно под таким девизом в этом году в Нижнем Новгороде прошел фестиваль детского самодельного творчества «Веснушка-Авиа, 2015».

Профсоюз проводит данное мероприятие уже в 22-й раз, и Дворец культуры имени Серго Орджоникидзе удостоился чести принять у себя уже четвертую на его счету «Веснушку-Авиа».

В этом году «Веснушка» традиционно предстала перед нами в виде маленького, милого, но очень вместительного самолета, собравшего на своем «борту» более 500 детей из 18 городов России: Арзамаса, Верхней Салды, Дубны, Екатеринбургa, Казани, Кирова, Курска, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Павлово на Оке, Перми, Ростова-на-Дону, Саранска, Ульяновска, Уфы, Энгельса и ряда муниципальных учреждений культуры города Нижний Новгород и Нижегородской области. Впервые в фестивале приняли участие ребята из Межрегионального профсоюза работников ОАО «Авиаремонт» (г. Кубинка). Но в этот

раз фестиваль отличился не столько поистине рекордным числом участников, сколько богатством, важностью по своей сути темой и мероприятиями, не входившими ранее в программу.

Так, открытие «Веснушки» началось не с праздничного концерта в ДК, а с возложения цветов у Вечного огня в Нижегородском Кремле. Таким образом, участникам представилась возможность почтить память наших прадедов и дедов, защитивших свою Родину ценой собственной жизни. Там же, у Вечного огня с приветственным словом выступил заместитель председателя молодежной палаты при городской Думе Нижнего Новгорода Иван Калмыков и директор Дворца культуры им. С. Орджоникидзе Ирина Марковна Пантелина. К собравшимся обратился и ветеран военной приемки Аркадий Васильевич Иванов: «Вы не просто дети, вы — наследники великой славы ваших прадедов, дедов, отцов. Будьте достойны этой славы!».

На праздничном концерте в большом зале ДК им. С. Орджоникидзе





детям был показан фильм «В труде как в бою» о работе Нижегородского завода «Сокол» в военные годы. Ребята могли собственными глазами увидеть, как в тяжелые и страшные времена их сверстники по мере своих сил помогали фронту, трудясь у станков по 16–18 часов в сутки. Кроме того, своими воспоминаниями о военных годах поделился ветеран нашего предприятия Юрий Петрович Железов.

Заместитель генерального директора по управлению персоналом и социальному развитию Сергей Иванович Шаров от лица Нижегородского авиастроительного завода «Сокол» поприветствовал участников и пожелал им творческих успехов, хорошего настроения, полной самоотдачи и удачи.

В течение трех дней конкурсанты соревновались в нескольких жанрах: хореографии (народный танец, эстрадная и современная хореография), вокале (народный и эстрадный) и оригинальном жанре (цирковые и театральные номера). В своих номерах многие участники старались так или иначе отразить тему фестиваля: это были и песни военных лет, и танцы, и музыкальные миниатюры. За одно это хочется похвалить ребят — они знают и, что самое главное, не забывают о подвиге российского народа.

Но, несмотря на частые репетиции и выступления, участники не замкнулись в четырех стенах, ведь кроме конкурсной программы фестиваля для детей проводились различные экскурсии по достопримечательностям Нижнего Новгорода, вечера дружбы, дискотеки.

«Нижний Новгород — удивительный город! — в конце конкурсной недели наперебой рассказывали наши юные гости из Екатеринбурга, Кирова, Новосибирска. — Мы побывали в планетарии, на ярмарке, в Нижегородском Кремле, катались на

канатной дорожке. Незабываемые впечатления!».

И, невзирая на загруженные конкурсные дни и почти поминутно расписанный график, ничто не помешало участникам выложиться на все 100% на заключительном гала-концерте. В нем приняли участие самые лучшие и самые талантливые ребята, и не было ничего удивительного в том, что праздник поражал зрителей яркими и удивительными номерами.

Ни один конкурсант не уехал с фестиваля с пустыми руками: ЦК профсоюза выделил большие средства на памятные сувениры — футболку и книгу рассказов о войне.

Хорошо проявили себя в конкурсе и творческие коллективы Дворца культуры. В их числе лауреат I степени в номинации «Эстрадная хореография» танцевально-спортивный клуб «Экспромт», лауреат II степени в номинациях «Эстрадная хореография» и «Народный танец» ансамбль танца «Новое поколение», лауреат III степени в номинации «Театр» театральная студия «Дилижанс», лауреат III степени в номинации «Солист» Дарья Ястребова из вокально-эстрадной студии «Voc Prestige».

«Я не первый раз присутствую на подведении итогов «Веснушки», — признался со сцены председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Николай Кириллович Соловьев, вручавший награды за выступления в оригинальном жанре. — Сегодня мы награждаем сильнейших, но я постоянно повторяю: в этом конкурсе нет проигравших, потому что, приезжая на «Веснушку», вы получаете возможность продемонстрировать себя с лучшей стороны, завести новых друзей. И когда мы друг другу говорим «До свидания!», мы в душе надеемся на новую встречу в новом городе, знакомство с новыми друзьями и новую возможность показать свои способности».

Поздравления и подарки получали не только участники фестиваля, но и его организаторы. ЦК Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности выразил благодарность Нижегородскому областному комитету Профавиа в лице председателя областной организации профсоюза Анатолия Ивановича Колесова, администрации Нижегородского авиастроительного завода «Сокол» в лице Сергея Ивановича Шарова, первичной профсоюзной организации предприятия в лице его председателя Александра Михайловича Леонтьева, администрации Дворца культуры им. С. Орджоникидзе в лице его директора Ирины Марковны Пантелиной, а также отдела культуры, молодежной политики и спорта в лице его начальника Вячеслава Александровича Амосова.

Подарки вручали и благодарные участники — хореографический коллектив «Империя Танца» из Кирова подарил Ирине Марковне Пантелиной куклу — символ «Веснушки»: забавную, рыжую, всю в конопушках. Ребята от всего сердца поблагодарили организаторов фестиваля за всю ту радость и позитив, которые они испытали, приняв участие в мероприятии.

После таких отзывов нельзя не восхищаться проделанной организаторской работой. О закулисье фестиваля, его подготовке и проведении мне рассказала Ирина Марковна Пантелина.

— Ирина Марковна, сейчас, когда фестиваль подошел к концу, уже можно подвести определенные итоги. Расскажите о ваших впечатлениях, о прошедшем событии.

— Если подводить итог прошедшему мероприятию, то можно сказать, что мы справились достойно, несмотря на такой большой объем работы и маленький организационный комитет. Многие старались нам помочь по мере возможности.



Было трудно, но очень интересно. В этом году на наше предложение откликнулось большое количество гостей – в «Веснушке» приняли участие 518 детей. Из них половина – жители разных городов России, оставшиеся – более 250 человек – жители Нижнего Новгорода и Нижегородской области. Это не только авиастроительный завод «Сокол», но и частные организации, творческие коллективы Нижегородских дворцов культуры и детских музыкальных школ, то есть все те, кто заинтересовался предложением на нашем официальном сайте и захотел поучаствовать в фестивале.

– Проведение подобных конкурсов всегда сопряжено с определенными сложностями. Приходилось ли вам с ними сталкиваться в этот раз?

– Сложности всегда бывают. Во-первых, требовалось расселить 250 человек. Основную массу – 150 человек – мы разместили в санатории «Зеленый город», других ребят мы поселили в новых гостиницах эконом-класса – хостелах.

К тому же возник огромный объем перевозок – детей было необходимо доставить из «Зеленого города» в

ДК, потом вернуть назад. Также у нас была большая задумка с поездкой в Кремль к Вечному огню, пришлось собирать детей отовсюду к одному времени. Но мы справились и с этим.

Кроме того, все гости нашего города побывали на обзорной экскурсии по Нижнему Новгороду, смогли оценить его красоту и гостеприимство. И пусть проведением этих экскурсий занималась сторонняя организация – туристическое агентство «Пилигрим», нам приходилось многое отслеживать.

– ДК им. С. Орджоникидзе проводит «Веснушку-авиа» уже в четвертый раз. Чем-то этот год отличается от других?

– В первую очередь этот фестиваль выделялся из череды других своей богатой тематикой. Мы очень серьезно подошли к церемониям открытия и закрытия. Впервые за всю историю фестиваля, за все 22 раза, была организована поездка к Вечному огню, в этом нам оказывала всяческую поддержку молодежная палата при городской Думе.

Был написан оригинальный сценарий открытия фестиваля, в чем нам

помогал Нижегородский муниципальный детский театр «Вера», в частности, актриса и режиссер театра Елена Лопухинская, которая была ведущей церемонии. Каждый коллектив старался подготовить в своем репертуаре что-то на заданную военную тему, зрители могли убедиться в этом на гала-концерте.

Мы также постарались использовать самые современные световые и звуковые технологии, для этого работали приглашенные специалисты. Эти новшества тоже были для нас совершенно новым этапом, и мне хочется верить, что у детей остались только самые позитивные впечатления о прошедшем мероприятии.

Все хорошее когда-нибудь заканчивается, закончилась и «Веснушка-Авиа, 2015». Стартовав с взлетной полосы аэродрома фантазий, она отправилась в полет по чистому, мирному небу нашей прекрасной бескрайней страны, чтобы вскоре приземлиться уже в другом городе, принеся с собой веселье, радость и счастье. □

М. Шевантаева





СПИСОК лауреатов и дипломантов XXII фестиваля детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2015» в номинациях:

Оригинальный жанр – ЦИРК

Лауреат II степени – «Акробатическая фантазия», народный цирк «Авангард», руководитель Ольга Колпакова, г. Арзамас, ОАО «АПЗ», ДК «Ритм»;

Дипломант II степени – Яценко Марина, композиция «Летающее кольцо», цирковая студия «Народный цирк», руководитель Татьяна Жаркова, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дворец культуры», г. Павлово, ОАО «Гидроагрегат»;

Дипломант III степени – Светлана Петрова, Анна Ефимова, композиция «Живи и помни», детская цирковая студия «Фантастика», руководитель Наталья Масолович, муниципальное автономное учреждение культуры «Пермский городской дворец культуры им. М.И. Калинина», г. Пермь, ОАО «Авиадвигатель».

ТЕАТР

Лауреат II степени – образцовый коллектив «Театр-студия «Пластинин», руководитель Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики Анна Соловьева, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дом Культуры «Заря», г. Сарапул, ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод»;

Лауреат III степени – театральная студия «Дилижанс», руководители Анна и Вадим Муравины, г. Нижний Новгород.

ВОКАЛ (вокальные ансамбли)

Лауреат I степени – вокальный ансамбль «Новое поколение», руководитель Галина Балашева, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дворец культуры», г. Павлово, ОАО «Гидроагрегат»;

Лауреат II степени – образцовый коллектив «Вокальный ансамбль «Шанс», руководитель Любовь Панова, муниципальное

бюджетное учреждение культуры «Дворец культуры», г. Павлово, ОАО «Гидроагрегат»;

Лауреат III степени – вокальная студия «Папины дети» (старшая группа), руководитель Валерий Александрович Марьин, муниципальное автономное учреждение культуры «ЦКДиК», Верхне-Салдинское металлургическое производственное объединение, г. Верхняя Салда;

Дипломант I степени – образцовый коллектив «Вокально-эстрадный ансамбль «Мечта», руководитель Заслуженный работник культуры Республики Башкирия Галина Ивановна Коршак, ДК «Моторостроитель», г. Уфа, ОАО «УМПО»;

Дипломант II степени – шоу-группа «Музыкальная капель», руководитель Жанна Бегниязова, ДМШ №11 им. Б. Мокроусова, г. Нижний Новгород;

Дипломант III степени – вокальная группа «Конфетти», руководитель Наталья Барабанщикова, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дом культуры 1 Мая», муниципальное образование «Рабочий поселок Малое Козино».

ВОКАЛ (солисты)

Лауреат I степени – Лидия Никифорова, руководитель вокального кружка Оксана Гришаева, филиал ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова», г. Новосибирск;

Лауреат II степени – Катерина Ким, руководитель вокального кружка Наталья Моисеева, Межрегиональный профессиональный союз работников ОАО «Авиаремонт», г. Кубинка;

Лауреат III степени – Даша Ястребова, вокально-эстрадная студия «Voc Prestige», руководитель Юлия Андриянова, ЧУ ДК «им. С. Орджоникидзе», ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород;

Дипломант I степени – Полина Сазонова, вокальная студия «Планета KIDS», руководитель Наталья Барабанщикова,

муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дом культуры 1 Мая», муниципальное образование «Рабочий поселок Малое Козино»;

Дипломант II степени – Азалия Гадельшина, образцовый коллектив «Вокально-эстрадный ансамбль «Мечта», руководитель Заслуженный работник культуры Республики Башкирия Галина Иванова Коршак, ДК «Моторостроитель», ОАО «УМПО», г. Уфа;

Дипломант III степени – Данила Никифоров, детская музыкальная студия «Ветер надежды», руководители Маргарита и Вячеслав Дворецкие, г. Нижний Новгород.

Хореография – народный танец (старшая возрастная группа):

Лауреат I степени – коллектив эстрадного танца «Осторожно, дети!», руководитель Людмила Архипова, г. Нижний Новгород;

Лауреат II степени – народный коллектив «Хореографический ансамбль «Родничок», руководитель Ольга Вертьянова, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Руслан», ЗАО «Авиа-стар-СП», г. Ульяновск;

Лауреат III степени – народный коллектив «Ансамбль современной хореографии «Акцент», руководители Светлана Мустафина, Рамиль Шакиров, культурно-досуговый центр «Моторостроитель», ОАО «КМПО», г. Казань;

Дипломант III степени – театр танца «Волжский Сувенир», руководитель Игорь Кирсанов, г. Нижний Новгород.

Хореография – народный танец (младшая группа):

Лауреат II степени – образцовый коллектив «Ансамбль танца «Новое поколение», руководитель Ольга Иванова, ЧУ ДК «им. Серго Орджоникидзе», ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород;

Дипломант I степени – детская студия «Седьмое небо», руководитель Альфия Шиялева, ДК «Машиностроитель», ОАО «Казанский вертолетный завод», г. Казань.

Современная хореография (старшая группа):

Лауреат I степени – театр танца «Галатhea», руководитель Галина Сотник, учреждение культуры «Социально-досуговый комплекс «Роствертол», ОАО «Роствертол», г. Ростов-на Дону;

Лауреат II степени – коллектив эстрадного танца «Осторожно, дети!», руководитель Людмила Архипова, г. Нижний Новгород;

Дипломант I степени – танцевальная студия «Анастасия», руководитель Анастасия Колоджан, ОАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина», г. Екатеринбург;

Дипломант III степени – детский хореографический коллектив «Овация», руководитель Елена Лебедева, ДЮОЦ «Контакт», г. Нижний Новгород.

Современная хореография (младшая группа):

Лауреат II степени – театр танца «Галатhea», руководитель Галина Сотник, учреждение культуры «Социально-досуговый комплекс «Роствертол», ОАО «Роствертол», г. Ростов-на Дону;

Лауреат III степени – народный коллектив «Хореографический ансамбль «Родничок», руководитель Ольга Вертьянова, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Руслан», ЗАО «Авиа-стар-СП», г. Ульяновск.

Эстрадная хореография (старшая группа):

Лауреат I степени – народный коллектив «Ансамбль современной хореографии «Акцент», руководители Светлана Мустафина, Рамиль Шакиров, культурно-досуговый центр «Моторостроитель», ОАО «КМПО», г. Казань;

Лауреат I степени – образцовый коллектив «Танцевально-спортивный клуб «Экспромт», руководитель Владимир Степанов, ЧУ ДК «им. С. Орджоникидзе», ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород;

Лауреат II степени – образцовый хореографический коллектив «Маскарад», руководитель Ольга Бородина, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дворец культуры», г. Павлово, ОАО «Гидроагрегат»;

Лауреат II степени – хореографический коллектив «Империя танца», руководитель Ольга Ложкина, ООО «ДК Родина», ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ», г. Киров.

Эстрадная хореография (младшая группа)

Лауреат II степени – образцовый коллектив «Ансамбль танца «Новое поколение», руководитель Ольга Иванова, педагог Людмила Саханская, ЧУ ДК «им. С. Орджоникидзе», ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород;

Дипломант I степени – образцовый коллектив «Театр танца «Белая птица», руководитель Наталья Котова, ЧУ ЦКиД ДК ОАО «ГАЗ», г. Нижний Новгород;

Дипломант II степени – студия современного эстрадного танца «Аэста», руководители Заслуженный работник культуры России Вадим Андреев и Светлана Андреева, педагог Наталья Чухина, ЧУ ДК «им. С. Орджоникидзе», ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород;

Дипломант III степени – коллектив танцевальной гимнастики «Грация», руководитель Снежана Аникина, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дом культуры 1 Мая», муниципальное образование «Рабочий поселок Малое Козино».

Специальными призами фестиваля отмечены:

«За поддержку и развитие детского художественного творчества» – председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Машиностроительный завод имени М.И.Калинина» Никитина М.С., г. Екатеринбург;

«За лучшие раскрытие девиза фестиваля «Спасибо гегу за Победу!» – детская студия «Седьмое небо», ДК «Машиностроитель», ОАО «КВЗ», г. Казань;

«За любовь к народному творчеству и верность традициям России» – образцовый коллектив «Ансамбль танца «Новое поколение» ДК «им. С. Орджоникидзе», ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород;

«За развитие хореографического жанра» – коллектив «Империя танца», ДК «Родина», ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ», г. Киров;

«За развитие вокального искусства» – коллектив муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры», г. Павлово, ОАО «Гидроагрегат»;

«За преданность цирковому жанру» – народный цирк «Авангард» ДК «Ритм», ОАО «АПЗ», г. Арзамас;

«За преданность и развитие хореографического искусства» – театр танца «Галатhea», ОАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону;

«За многолетнее, постоянное и результативное участие в фестивалях «Веснушка-Авиа» – образцовый коллектив «Вокально-эстрадный ансамбль «Мечта», ДК «Моторостроитель», ОАО «УМПО», г. Уфа;

«За развитие театрального жанра» – театр-студия «Пластинин» руководитель Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики Анна Соловьева, муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дом Культуры «Заря», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», г. Сарапул;

«За развитие вокального искусства» – коллектив «Папины дети», руководитель Валерий Александрович Марьин, муниципальное автономное учреждение культуры «ЦКДиК», Верхне-Салдинское металлургическое производственное объединение, г. Верхняя Салда;

«За самый массовый детский хореографический коллектив фестиваля» – ансамбль «Родничок», Дворец культуры «Руслан», ЗАО «Авиа-стар-СП», г. Ульяновск.

Призы зрительских симпатий присуждены самым маленьким участникам фестиваля – театральной студии «Воробышки» ДК «им. С. Орджоникидзе» ОАО «НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород, и участнице детской цирковой студии «Фантастика», руководитель Наталья Масолович, муниципальное автономное учреждение культуры «Пермский городской Дворец культуры им. М.И. Калинина», г. Пермь. □

На конкурс вместе с Авиошкой

Необыкновенную историю о том, как молодой инженер Коля Боков, узнал о том, что такое профсоюз, рассказали молодые активисты профсоюзной организации ОАО «Авиадвигатель», объединившись под названием «Команда «А». Особенно стал необычным финал всего происходящего.

Происходило все на сцене муниципального Дворца детского и юношеского творчества г. Перми, где 28 марта проходил краевой конкурс молодежных профсоюзных агитбригад «Профсоюзы — за достойный труд!». Среди 14 команд, представлявших различные отраслевые профсоюзы Пермского края (Нефтегазстройпрофсоюз, машиностроение, образование и др.), честь авиационной отрасли защищали работники ОАО «Авиадвигатель», команда которых стала победителем отраслевого этапа конкурса. Надо сказать, что представители «Авиадвигателя» принимали участие в данном конкурсе на краевом уровне впервые, что еще больше накладывало на них ответственность и добавляло им волнения.

Хотя они и не вошли в число призеров, но завоеванный ими Диплом в номинации «За оригинальность раскрытия темы» заслуживает уважения. Лучшей, по мнению жюри, стала команда «PROFstyle» (Пермская государственная сельскохозяйственная академия). Именно им предстоит отстаивать честь г. Перми на VII Всероссийском конкурсе профсоюзных бригад в г. Первоуральске.

Отрадно, что теперь, после выступления ребят из «Авиадвигателя», профсоюзы Прикамья познакомились с талисманом нашего профсоюза — Авиошкой. Именно он стал главным героем и ярким сюрпризом финальной части выступления агитбригады Профавиа. Коля Боков преобразился именно в нашего профсоюзного героя после череды приключений и встреч с самыми различными героями. Роль молодого работника, превратившегося в Авиошку, исполнял председатель комиссии по работе с молодежью профкома Артем Фролов.

Поздравляем молодую агитбригаду ОАО «Авиадвигатель» с наградой, и надеемся, что работа в направлении агитации принесет свои плоды! □



У.В. Крапивина, ведущий специалист Пермского Совета Роспрофавиа



ГЛАВНЫЙ ПРАЗДНИК – смотри талантов

Дать волю таланту – такая возможность есть у каждого авиастроителя! Ради этой цели вот уже не одно десятилетие живет и процветает на Иркутском авиационном заводе смотр-конкурс художественной самодеятельности «Сибирские крылья». 16, 17 и 20 марта на сцене Дворца культуры им. Ю. Гагарина выступили работники более чем 30 подразделений завода. В этом году смотр проходил в честь 70-летия Великой Победы, и творческие номера участников были посвящены героизму нашего народа, всепобеждающей любви и миру на все времена.

Непростая задача стояла перед участниками смотра: в своих выступлениях им предстояло соединить трагичное и радостное, слезы и улыбки. И у них все получилось!

Как молитва о доброте и милости, о мирной и спокойной жизни прозвучала в исполнении хорового коллектива управления главного конструктора песня «Дай Бог». Стихи великого поэта Евгения Евтушенко, я уверена, тронули душу каждого человека в зале. Так начался первый отборочный день смотра. А следом уже с другой интонацией, весело и залихватски хор исполнил знаменитую «Смуглянку». Дирижировала хором Ольга Васильевна Курицына, она же является руководителем коллектива. С каждым годом мастерство вокалистов УГК растет, а еще радостно, что конструкторы бережно хранят традиции хорового пения и каждый год радуют зрителей своим творчеством.

Первый день был почти полностью посвящен вокальным выступлениям. С сольными номерами вышли на сцену Дмитрий Лыткин, Ольга Побережная, Лавр Кутузов, Андрей Рубцов, Анастасия Костромина, Елена Русяева, Сергей Сергеев, Александра Яскевич, Семен Бондарчук. Особое впечатление произвели на зрителей красивый и мягкий тембр Сергея Сенько, исполнившего «Весенний блюз» и «Незабытый полк», и бархатистый, как из старинных фильмов, голос Ирины Маслаковой, которая выступила с трогательными композициями «Давай, закурим» и «Баллада о матери».

На удивление номинацию «Дуэты, трио» представляли только мужчины. Андрей Рубцов, Александр Попов и Лавр Кутузов исполнили песню «На безымянной высоте», и трудно было поверить, что на сцене стоят не артисты му-

зыкального театра, а работники цеха входного контроля.

Невероятно слаженным дуэтом предстали перед зрителями Сергей Сенько и Сергей Сергеев. Их народную песню «Братина» сопровождали несмолкаемые аплодисменты.

Вокальный ансамбль цеха 206 «Велегда» – один из постоянных участников смотра. Нынче девчата вышли на сцену в гимнастерках, но благодаря улыбкам, красивым прическам и ленточкам выглядели ярко. Старательно и очень мило, по-домашнему, они исполнили «На солонечной поляночке» и немного погрузили под песню «Не будите, журавли, вдов России». И все же в этой номинации я отдала предпочтение ансамблю УГК за их композицию «Казаки». Наверное, своим задором и красивым исполнением покорили мое сердце бравые молодцы. Возвращаясь домой после концерта, я напевала только одну мелодию: «Казаки, казаки! Едут, едут по Берлину наши казаки»...

Три хореографических номера были представлены зрителям в первый вечер. Кратко хочу сказать спасибо танцевальным группам: цеха 215 – за отличное настроение и любимую всеми немного измененную мелодию из к/ф «В бой идут одни старики», цеха 206 – за оригинальность и грацию, отдела 318 – за яркие костюмы и улыбку Ирины Жахович, придавшей сальсе огня. И еще скажу: виват, цех 215! Этот творческий коллектив стал безусловным лидером по количеству представленных номеров (12!) и явленных миру талантов.

*Марина Киселева,
дежурная 1-го дня смотра*

* * *

Открыла второй день смотра уже известная творческая группа

цеха 204. Как они исполнили «Главный праздник»! Так тронуло, что хотелось подпевать – потому мы и вынесли эти слова в заголовок обзора. Когда закончили петь артисты, номер продолжили болельщики: на зал просыпался импровизированный салют – шарпад. Так что праздник удался.

Этот вечер был окутан магией танца. Ну и искусственным сценическим дымом. Иной раз его было даже многовато. Мешал созерцать лучезарные улыбки танцоров управления главного конструктора, которые очень убедительно объединили греческий сиртаки и еврейскую «Хава нагила» в одно – танец «Дружба народов». Вот бы еще добавили перца лезгинки и мы, зрители, тоже пошли бы в пляс. Еще в этот вечер танцевальная группа УГК исполнила композицию «В ритмах Испании» и современное «Лебединое озеро». Конечно это был их день!

Если говорить о подразделениях, проявивших повышенную творческую активность, то впереди, на мой взгляд, цех 204. Александр Багаев – певец с ярко выраженным драматическим амбула. Надел форму десантника – значит, служил, думает зритель; летную фуражку – значит, летчик. Также 204-й порадовал разнообразием жанров. Очень органичен был парень с гитарой – Михаил Васильев. Это ж настоящее дворовое, народное творчество! Пока не все у ребят получается чистенько. Но искренность, с которой они выходят на сцену, подкупает.

Еще разнообразием отличился отдел 541: чтецы, певцы и совершенно неподражаемые танцоры-лицедеи.

Как и в прошлом году, команда под названием «Музыкальная сборная ИАЗ» зрителя удивила: хомус, флейта, дарбуки, топ-хло-



пы — должна быть какофония, а получается настоящая музыка, «Ирландская боевая».

Номера, милые мужской части зрителей, конечно — восточные танцы. Начала неподражаемая Ольга Ларина — девушка-огонь и мягкое обаяние одновременно. И как эта сабля держится на голове? Подхватила эстафету беллиданса еще одна сборная команда — женщины многих цехов и отделов, которые занимаются восточными танцами в свое удовольствие. Вот решили выступить на смотре. И не зря! Было красиво.

Дыханием весны пела Елена Русяева «Свеча горела»...

Пел Андрей Семенов, которого знает и любит зритель за лемшевский тенор. В этот раз он немного поэкспериментировал — спел «Се ля ви» В. Меладзе. Не зацепило и даже огорчило — ну не наш это репертуар. Однако Андрей Юрьевич реабилитовался в глазах поклонников вторым выходом — исполнил междуна-

родный романс всех влюбленных парней «Скажите, девушки, подружке вашей». «Браво!» — кричала я и еще многие в зале.

Еще один концертный номер был неожиданным и очень интересным. Александр Шеметов устроил настоящий салют Победы — жонглировал мячиками. Да так ловко — засмотришься.

Жюри под руководством председателя профсоюзного комитета А.П. Зуева засиделось в этот вечер допоздна. Непросто это было: учесть мастерство исполнения, новизну, искренность, выбор репертуара и другие критерии. Однако лучшие названы. Наши поздравления! □

*Елена Вторушина,
дежурная 2-го дня смотра.*

*Фото Михаила Запрыгаева
г. Иркутск*



СПОРТ

И ЗИК

ИДУТ РЯДОМ

Когда наш президент на очередном, IX съезде ФНПР выразил надежду, что профсоюзы в своей деятельности будут уделять значительное внимание пропаганде здорового образа жизни, то невольно захотелось отметить — с этим на заводе имени Калинина все в порядке. И даже более чем.

Еще в советские годы ЗиК был силен своими спортивными традициями, всемерным привлечением сотрудников к занятиям физкультурой и спортом. Возрождение спортивного движения после «лихих девяностых» совпало с подготовкой к празднованию 135-летия завода. Тогда по инициативе энтузиастов — ветеранов заводского спорта и при самой активной поддержке профсоюзного

комитета и администрации в программу юбилейных мероприятий вновь были включены и спортивные состязания.

Сегодня ежегодная спартакиада завода включает в себя лыжные гонки, легкоатлетический кросс, плавание, настольный теннис, шахматы, армрестлинг, тяжелую атлетику. В спартакиаде регулярно участвуют свыше 20 волейбольных и команд по мини-футболу, сборные ветеранов 40+ и 60+.

Наши ветераны активно занимаются фитнесом и скандинавской ходьбой.

Порядка 60 команд практически всех подразделений завода оспаривают главные призы в традиционной легкоатлетической эстафете в честь Дня Победы.

Немалое количество семейных команд с удовольствием участвуют в традиционном и популярном на заводе турнире «Папа, мама, я — спортивная семья». Высокой массовостью отличаются спортивные праздники, посвященные очередным годовщинам завода и Дням физкультурника.

При такой массовости заводского спорта естественны наши достижения и высокие результаты в отраслевых и всероссийских профсоюзных спартакиадах. Кстати, заводская команда по мини-футболу является признанным лидером не только нашего региона, но и среди отраслевых предприятий России.

И все же главным остается то, что заниматься спортом на нашем заводе сегодня становитсяся



престижно и увлекательно. Этому в еще большей степени способствует наш спортивно-оздоровительный комплекс, равно которому нет ни на одном предприятии города, и приток на завод активной молодежи, которая сразу включается в спортивную жизнь. А молодежь в целом на сегодняшний день составляет 40% от общего числа сотрудников предприятия и 70% среди общего количества членов профсоюза.

Помимо администрации и профсоюза немалую роль в развитии физкультуры и спорта играет активная позиция руководителей подразделений. Ни один цех и отдел нашего большого завода сегодня не остается в стороне от спортивной жизни. А председатели цеховых комитетов всегда выходят на старты вместе со своими командами, входят в число победителей и призеров, выступают инициаторами новых спортивно-оздоровительных мероприятий.

Сегодня мы с гордостью можем сказать, что практически каждый второй наш сотрудник занимает-

ся тем или иным видом спорта. Другие же, будучи активными болельщиками, в конечном счете, так же непосредственно становятся участниками спортивного движения.

Еще одним нашим начинанием стал проведенный 19 февраля заводской турнир «Мини-комплекс ГТО». В советские годы выполнение комплекса «Готов к труду и обороне» было не только популярным, но и обязательным во всех учебных заведениях и трудовых коллективах. Помнится, в комплекс входили такие дисциплины, как прыжки в длину и высоту, бег на 100 метров, плавание, лыжные гонки, метание гранаты, подтягивание на перекладине, лазание по канту и стрельба из винтовки. Были и соответствующие знаки отличия — значки ГТО, которые молодежь с гордостью носила на лацканах пиджаков и курток.

Прошедшие в заводском спорткомплексе соревнования ГТО были посвящены Дню защитника Отечества и стали возвращением к полезной спортивной традиции.

В программу турнира входили челночный бег 10x10, прыжки с места в длину, подтягивание на перекладине для мужчин и отжимание от пола для женщин. Всего в соревнованиях приняло участие свыше ста любителей физкультуры и спорта. Среди участников вновь преобладала молодежь. Настроение у всех было просто отличным. Цель турнира — популяризация физкультуры и спорта, здорового образа жизни, увлекательного и полезного досуга была успешно достигнута в очередной раз.

Впереди у заводчан многочисленные спортивные мероприятия и оздоровительные программы. Число их ширится из года в год, гарантируя их участникам крепкое здоровье, хорошее настроение и способствуя еще большему сплочению трудового коллектива завода имени Калинина. □

*Николай Неволин,
член комиссии профкома
по информационной работе,
корреспондент заводской газеты
«Калинец»,
г. Каменск-Уральский*

