

## Состоялся IX съезд Федерации независимых профсоюзов России

С 7 по 9 февраля 2015 года в Сочи в главном медиацентре Олимпийского парка проходил IX съезд Федерации независимых профсоюзов России, на который прибыли 700 делегатов, представляющих более чем 21 миллион членов профсоюзов.

В повестке дня профсоюзного форума: отчет Генерального Совета ФНПР о деятельности по выполнению решений VII съезда Федерации независимых профсоюзов России, стратегии и тактике дальнейших действий ФНПР, ее членских организаций по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов и ряд других вопросов.

Участие в работе съезда приняли президент Российской Федерации Владимир Путин, руководители других ветвей государственной власти, депутаты Госдумы, представители объединений работодателей, политических партий, научной и творческой общности, зарубежных профцентров, международных организаций...

На съезде были представлены, обсуждены и приняты резолюции, темы которых сформулированы делегатами как вызовы времени, стоящие перед профсоюзами. Вот основные из них: «Достойная заработная плата — основа благосостояния России!»; «Эффективное социальное партнерство — ключ к социальной справедливости»; «Создание достойных рабочих мест — основное условие устойчивого экономического роста»; «Работникам российского Севера — государственные гарантии!»; «Гендерный фактор в политике социального государства»; «О социальной защите членов профсоюзов»; «Об отношении к реформированию пенсионной системы»; «Управление профессиональными рисками — основной подход к повышению бе-

зопасности труда и сохранению здоровья работников»; «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР — важные факторы современного развития профсоюзов!»; «Профсоюзная молодежь — это будущее ФНПР!»; «Эффективная информационная работа — инструмент укрепления профсоюзов»; «Сила международного профсоюзного движения — в укреплении влияния трудящихся!»...

Делегаты подробно рассмотрели вопросы профсоюзного строительства, указали приоритетные задачи модернизации профсоюзов на современном этапе. Была подчеркнута необходимость увеличения численности членов профсоюзов; создания новых первичных организаций на предприятиях во всех сферах экономики; обеспечения обязательного и непрерывного обучения профсоюзных руководителей; формирования дееспособного кадрового резерва, наиболее квалифицированных молодых профсоюзных активистов; через систему генерального, региональных и отраслевых соглашений содействовать

отражению в них основных положений гендерной политики.

Рекомендовано постоянно укреплять сотрудничество и взаимодействие с профсоюзами зарубежных стран, с международным профдвижением; обеспечивать неукоснительное выполнение финансовых обязательств профорганизаций перед вышестоящими организациями по перечислению членских взносов в размерах, принятых соответствующими выборными профсоюзными органами.

Делегаты приняли постановление, утверждающее отчет Генерального совета ФНПР о деятельности по выполнению решений VII съезда ФНПР, стратегии и тактике дальнейших действий ФНПР, ее членских организаций по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов. Был также утвержден отчет Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР за период 2011 — 2014 гг.

Съезд внес поправки в Устав ФНПР, соответствующие Гражданскому кодексу РФ. В частности, изменено название общественной организации «Федерация





## Содержание

2 стр. обл. Состоялся съезд ФНПР

### 2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	Состоялось заседание президиума ЦК Профавиа
	3	На повестке дня — кризис
ВПЕЧАТЛЕНИЯ	4	«Результаты есть, а счастья нет»
	5	Масс-старт без фальстарта
АНАЛИТИКА	7	Куда идем? Размышления с заседания президиума
ПЕРЕД СТАРТОМ ОВК	11	Отчеты и выборы 2015–2016 г.г.: ситуация, вопросы, задачи
ПРОБЛЕМА	13	Социалка: проблемы и решения
	15	Детский лагерь или коттеджи?
	17	Льготная пенсия — через суд
НАША ПРЕССА	18	По страницам многотиражных газет

### 22 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	22	Все грани программы
ПЕРВИЧКА	29	Кризис нам не помеха
	30	Отыграли на «пятерку»
	31	Трудный путь к благородной цели
	32	Госзаказ без вреда для здоровья
	33	Интересно, наглядно и вкусно
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	34	Коллективный договор заключили!
	36	Объемы будут расти
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	37	Форум зажигает сердца

### 38 За проходной

К 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ	38	Строки, кричащие болью
	39	«До сих пор снится война...»
	40	Первый в России
НАШИ ГЕРОИ	41	«Буду лучшим токарем страны!»
ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	42	Сила — в «Бизоне»!
МИЛОСЕРДИЕ	44	Шкатулка храбрости
	45	Эстафета добрых дел
НА СПОРТПЛОЩАДКЕ	46	Лыжня здоровья
НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ	47	«Герой моей любимой книжки»
48-3 стр. обл.		Фотоконкурс «Дорогие мои ветераны!»

независимых профсоюзов России» на следующее наименование: Общероссийский союз «Федерация независимых профсоюзов России».

В конце дня состоялись выборы председателя ФНПР, в результате которых IX съезд ФНПР избрал председателем ФНПР Михаила Викторовича Шмакова.

9 февраля состоялось завершающее заседание IX съезда ФНПР. Был избран Генеральный совет ФНПР в количестве 172 человек из числа лиц, делегированных членскими организациями ФНПР. Были также избраны Исполнительный комитет ФНПР и Контрольно-ревизионная комиссия ФНПР.

Съезд проголосовал за принятие программы ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны». Как было сказано в ходе ее обсуждения: реализация этой программы должна быть направлена на преодоление дефицита достойного труда. Этот посыл признан делегатами профсоюзного форума важнейшей мерой преодоления кризисных явлений в экономике.

Делегаты рассмотрели и приняли резолюцию IX съезда ФНПР «Укрепление финансовой базы профсоюзов — условие создания сильных профсоюзов, способных реально защищать экономические и социальные интересы членов профсоюзов, залог успеха деятельности профсоюзного движения России!».

На этом IX съезд ФНПР завершил свою работу.

После закрытия IX съезда Федерации независимых профсоюзов России на первом заседании Генерального совета ФНПР заместителями председателя ФНПР были избраны Андрей Константинович Исаев (первый заместитель на общественных началах), Сергей Геннадьевич Некрасов (первый заместитель), Нина Николаевна Кузьмина (на общественных началах), Давид Михайлович Кришталь, Галина Борисовна Келехсаева, Евгений Иванович Макаров. □

По материалам сайта ФНПР



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 № 325.

# На повестке дня – КРИЗИС

В Москве во Дворце труда профсоюзов 19 февраля под председательством Н.К. Соловьева – председателя Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности – состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с холдингом «Авиационное оборудование», на котором обсуждались итоги работы предприятий холдинга за 2014 год и задачи на предстоящий период.

В работе Координационного совета приняли участие заместитель генерального директора холдинга по организационному развитию и персоналу С.В. Гулькин, начальник отдела оценки и развития персонала Е.Е. Варенцова.

Открывая заседание, Н.К. Соловьев отметил, что профсоюз придает важное значение как текущей работе в рамках взаимодействия с холдингом, так и подведению итогов и обсуждению задач на ближайшую перспективу. Особенно это значимо в современных кризисных условиях, когда необходимо уделять пристальное внимание трудовым коллективам, каждому работни-

совета о том, что по итогам 2014 года холдинг показал существенный рост выручки и чистой прибыли. Бюджет 2015 года также предусматривает рост по основным показателям. В то же время отмечалось, что кризис может оказать серьезные последствия на деятельность предприятий холдинга, не исключены риски ужесточения требований банков к заемщикам, роста кредитных ставок до 23% и более, сокращения объемов техперевооружения, увеличения расходов на импортные комплектующие. Несмотря на это холдинг не отказывается от поставленных целей по росту производительности труда, росту выработки на основного работника, т.е. тех рабочих и специалистов, которые не-

посредственно заняты в производственном процессе. Холдинг не исключает оптимизации в сфере управленческого персо-

нала, инвестиционных программ, переноса не критичных проектов на следующий период. По мнению руководства холдинга для дальнейшей успешной работы предприятий нужны не только большие инвестиции, но и наведение порядка в организации производства и труда, повышение точности планирования, снижение простоев персонала, переделов и сверхнормативных работ. В числе основных задач – сокращение материальной себестоимости и накладных расходов на 10% через комплекс мер, включая изменение технологий. В то же время не планируется сокращение расходов на программы по обучению персонала, на обеспечение социальных гарантий.



Обсуждались и другие актуальные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, в том числе вопросы подготовки и закрепления кадров на предприятиях, обеспечения жильем работников, расширения информированности профсоюзных организаций о деятельности предприятий холдинга. □

*Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа*

ку, чтобы минимизировать отрицательные социально-экономические последствия наступившего кризиса. Председатель профсоюза обратил внимание участников заседания на проблемы в сфере оплаты и охраны труда, соблюдения прав и законных интересов работников.

С.В. Гулькин проинформировал членов Координационного

## Уважаемые коллеги, дорогие друзья!

**Выражаю благодарность всем, кто поздравил меня с юбилеем. Спасибо за хорошие, теплые слова, искренние и добрые пожелания, за Ваше внимание и сердечность!**

*Н.К. Соловьев,  
председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности*



## Встреча с делегатами IX съезда ФНПР:

### «РЕЗУЛЬТАТЫ ЕСТЬ, А СЧАСТЬЯ НЕТ...»

В Перми, в Региональном учебном центре профсоюзов прошла встреча с делегатами съезда ФНПР, состоявшегося 7–9 февраля в г. Сочи. Поделиться своими впечатлениями, мыслями и рассказать об основных мероприятиях съезда пришли А.А. Ховаев — председатель Пермоборонпрофа и Б.Д. Красноперов — председатель ППО «СТАР-ИНКАР». Организатором встречи выступил Совет профорганиза-

жайшую пятилетнюю перспективу. Прозвучали некоторые выдержки из выступлений председателя ФНПР М.В. Шмакова и президента Российской Федерации В.В. Путина. По словам делегатов, президент, приветствуя участников съезда, особо подчеркнул повышение уровня работы Российской трехсторонней комиссии, в том числе благодаря позиции профсоюзной стороны. Рассказывая о докладе лидера

профсоюзов России, Б.Д. Красноперов отметил, что выступление оказалось довольно резким.

Помимо рассказа об основных событиях и принятых решениях, делегаты поделились своими мыслями и эмоциями. Они отметили положительные моменты и, конечно, то, что вызвало у них отрицательную реакцию. Присутствующие на встрече узнали о том, как принимались различные решения, о бурном обсуждении резолюции, касающейся финансовой составляющей деятельности профсоюзов — вот где было



ций ОПК, который за последние полгода довольно активно собирает профсоюзный актив для обсуждения самых различных вопросов деятельности наших профорганизаций.

В этот раз собралось более 100 человек, представляющих первичные профорганизации Пермского Совета Роспрофавиа, краевой организации Оборонпрофа и профсоюза работников Общемаша.

На встрече делегаты съезда рассказали о дискуссиях по главным вопросам профсоюзного движения России, прошедших на съезде, и о принятых съездом решениях, определяющих задачи и цели профсоюзов России на бли-



много споров и разногласий! Настолько, что вопрос нашел свое решение только на следующий день съезда.

Делегаты поделились некоторыми своими выводами и мыслями, например, о работе с молодежью: «Молодых нужно продвигать, и как можно активней! Их нужно пестовать, лелеять и учить!». Говоря об объединении профсоюзов, А.А. Ховаев отметил: «Без нашей работы все это пустой звук. Между словом и делом не должно быть пробелов, а сейчас он большой, чего допускать нельзя».

Значимость и необходимость такой встречи подчеркнул тот факт, что после выступлений делегатов последовали вопросы из зала. Они затрагивали обсуждение на съезде вопросов индексации заработной платы и ответственности работодателей за несоблюдение ст. 134 ТК РФ, проблемы распространения коллективных договоров на всех работников предприятий, а не только на членов профсоюза, предоставления компенсаций за вредные условия труда при проведении СОУТ и другие. Председатель Пермского Совета Роспрофавиа С.М. Тулупов поинтересовался тем, как в резолюции съезда прописан вопрос об объединении профсоюзов. Делегаты ответили на вопросы присутствующих, отметили, каким образом эти проблемы затрагивались на съезде ФНПР и каковы перспективы их решения.

Итогом встречи можно назвать предложение, поддержанное всеми присутствующими: разработать и направить в центральные комитеты профсоюзов и ФНПР резолюцию, которая объединит предложения, высказанные участниками встречи, касающиеся принятых и рассматриваемых резолюций съезда.

Завершая встречу А.А. Ховаев выразил настроение, с которым покидал Сочи, одной фразой: «Результаты есть, а счастья нет...». Каждый участник состоявшейся встречи сделал какие-то свои, собственные выводы из полученной информации. Но на вопрос с трибуны: «Нужна ли была эта встреча?» все дружно ответили: «Да!». □

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

## МАСС-СТАРТ БЕЗ ФАЛЬСТАРТА

Своими впечатлениями о прошедшем IX съезде ФНПР для «Вестника Профавиа» поделилась **Ирина ЛЕОНОВА**, председатель ППО ЗАО «Алкоа Металлург Рус»:

— Я впервые принимала участие в съезде ФНПР, куда была избрана делегатом от Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Для меня это большая честь — участвовать в мероприятии общероссийского масштаба. Не могу назвать этот съезд рядовым, именно потому, что начало его работы совпало с годовщиной открытия XXII зимних Олимпийских игр в Сочи, поэтому и атмосфера съезда была пропитана олимпийским духом — было боевое настроение, накал страстей зашкаливал, но решения принимались серьезные, реальные и взвешенные.

В первый день съезда, до его торжественного открытия, мы, делегаты, смогли побывать в так называемом «городе мастеров» — на выставке достижений «народного хозяйства» нынешней эпохи. Она произвела на всех

незабываемое впечатление! Чего здесь только не было: куклы-берегини ручной работы; расписные матрешки на любой вкус; интерактивное телевидение «Профсоюз-ТВ»; инсталляция в виде землянки с атрибутикой и обстановкой военных лет, с действующей радиостанцией, огоньком в печурке, изготовленная умельцами-радиоэлектронщиками к 70-летию со дня Великой Победы в войне 1941 — 1945 гг.; разудалый молодец игрой на татарской балалайке зазывал делегатов съезда отведать настоящей астраханской икры; почта России предлагала отправить письмо «из прошлого», которое многие желающие писали пером на старинной бумаге и отправляли в разные уголки нашей родины своим близким; неподалеку обосновались модели вертолетов ОАО «Роствертол», их можно даже было потрогать руками,



а в кабине комбайна производства «Ростсельмаш» мог «поработать» каждый желающий. Уникальной была выставка, представляющая народные промыслы Кабардино-Балкарии — ковры ручной работы, домашняя утварь, национальные адыгские мужские и женские костюмы, воссозданные Мадиной Хацуковой, и необыкновенный струнный музыкальный инструмент «скрипка-гармонь», выдававший звуки целого оркестра. Здесь же в огромном холле медицентра можно было получить консультацию специалистов аппарата ФНПР по интересующим вопросам, даже рассчитать размер своей будущей пенсии.

И вот начался съезд. Мне показалось, что для всех работа на съезде была сродни биатлонному олимпийскому масс-старту: делегаты показали хороший старт, которому способствовало участие в работе профсоюзного съезда президента России Владимира Путина. Он сумел найти время, несмотря на то, что был занят международными проблемами — в это время шли переговоры по Украине. Хороший тон его выступления на съезде прозвучал обнадеживающе для всех, и это еще раз подтвердило, что проф-

союзы крайне необходимы обществу. Не могу не отметить и заключительное слово главы государства, в котором он «мягко» одернул председателя РСПП Александра Шохина, указав работодателям, что «не следует призывать людей затягивать пояс, ссылаясь на кризис. И требования достойной заработной платы, безопасного труда никто не отменял».

После удачного «старта» мы, делегаты, выдержали сумасшедший темп заседаний, провели время в жарких дискуссиях по самым острым вопросам и все же «к финишу» смогли подойти сплоченно, плечом к плечу, точно «поразив» четырнадцать «биатлонных» мишеней, я имею в виду 13 резолюций съезда и программу развития ФНПР на ближайшие пять лет.

Главные же итоги съезда ждали всех нас «на финише» — переизбрание на очередной срок председателя ФНПР Михаила Шмакова и постановка цели на перераспределение финансовых потоков между членскими организациями и профцентром.

Говоря о съезде, хочу также отметить две очень острые дискуссии.

Первая — о пенсионной реформе. Многие делегаты высказались

против дальнейшей работы с негосударственными пенсионными фондами. Что греха таить, многие из таких фондов, консолидировав на своих счетах немалые средства, просто исчезают. Однако Михаил Шмаков отметил, что продолжать работу с негосударственными фондами нужно, но они должны быть сгруппированы по направлениям деятельности. Например, одни фонды должны работать только с бюджетниками, другие — с промышленностью.

Вторая острая дискуссия — о финансовой политике профсоюзов. Она шла до 11 часов вечера и продолжилась утром. Резолюция была принята с большим трудом. И только после того, как первоначальный проект был пересмотрен.

Делегатами съезда был также поднят вопрос о распространении действия коллективного договора только на членов профсоюза, он нашел поддержку у большинства присутствующих делегатов. И Шмаков дал обещание делегатам съезда внимательно изучить вопрос распространения коллективного договора только на членов профсоюза, следуя статье 91 МОТ.

Съезд ФНПР завершен, но работа продолжается во всех регионах и во всех профсоюзах. □



# КУДА ИДЕМ?

## Размышления с заседания президиума

В России начался новый кризис. Но, если сравнивать его с проблемами, возникшими в 2008 году, на новом витке ухудшения экономической конъюнктуры могут понадобиться совершенно другие решения.

Об этих проблемах шел разговор в феврале текущего года на заседании президиума ЦК профсоюза

Российские власти одобрили антикризисный план. Об этом 27 января заявил министр финансов Антон Силуанов. «В рамках реализации этого плана предусмотрено неувеличение расходов бюджета. Более того, в итоге мы ожидаем, что объем расходов станет меньше первоначально запланированного», — уточнил министр. Он отметил, что ресурсы на реализацию плана будут найдены за счет антикризисного резерва, сформированного в бюджете, объем которого сейчас составляет около 170 млрд рублей, и внутри существующих государственных программ. Антикризисный фонд, начиная с 2009-го года, традиционно формируется в российском бюджете из неиспользованных ассигнований предыдущего года и условно утвержденных расходов текущего года.

По словам министра финансов, план рассчитан примерно на год. «В нем предусмотрена подготовка новых структурных реформ, для того чтобы мы имели новое качество госуправления, новое качество бюджета, с тем, чтобы мы сохранили наши резервы и не потратили их за один-два года», — сказал министр. Он заявил, что правительство ставит целью выйти в 2017 году на бездефицитный бюджет при прогнозной цене на нефть в 70 долларов за баррель.

«Кроме того, наша задача состоит в том, чтобы не тратить бездумно суверенные резервы РФ. Меры по оптимизации бюджета, по реализации структурных реформ заложены в антикризисный план», — добавил глава Минфина.

Как ранее говорил первый вице-премьер Игорь Шувалов, на реализацию антикризисного плана в России потребуется около 1,4 трлн рублей. Источниками средств будут «часть непрямых расходов, часть предусматривается в виде выделения государственных гарантий, что является все равно параметрами федерального бюджета, и часть — это средства Фонда национального благосостояния», — сообщил тогда Шувалов.

В общую сумму антикризисных мер не включен уже выделенный в конце 2014 года Агентству по страхованию вкладов 1 трлн рублей на докапитализацию банков через ОФЗ. Кроме того, по данным ряда СМИ, в рамках антикризисного плана Внешэкономбанк может получить 300 млрд рублей, на докапитализацию банков, возможно, потратят еще 200 млрд, в агропромышленный сектор вольют 50 млрд, производители автотранспорта и сельхозтехники получат 32,1 млрд, на субсидирование авиаперевозок уйдет чуть меньше 1 млрд рублей.

Несмотря на то, что Центробанк понизил ключевую ставку с 17 до 15%, понятно, что это существенно не изменит ситуацию — что признала и вице-премьер Ольга Голодец.

По мнению директора Института стратегического анализа ФБК Игоря Николаева, антикризисный план, принятый властями РФ, не поможет выйти из нынешнего кризиса. «Ошибка плана в том, что он является копией антикризисного плана 2009 года. Даже суммы выделяемых средств

сопоставимы (тогда было выделено 2 триллиона рублей на год), в приоритете также был банковский сектор. Но тогда была принципиально иная ситуация: не было санкций, кризис продлился недолго, цены на нефть быстро «отскочили». «Сейчас даже по логике вещей нельзя просто копировать предыдущий план, так как кризис будет более затяжным и причины его другие», — говорит Николаев.

Наиболее вероятно, что 2015 год повлечет за собой те же проблемы, что семь лет назад принес 2008-й: сокращения на производстве и рост ставок по банковским кредитам. Но эксперты считают, что на этот раз справиться с проблемами будет проще.

В ситуации наступающего кризиса правительство, бизнес и профсоюзы готовятся к обвалу рынка труда. Именно поэтому на первый план вышла задача проведения мониторинга и статистики.

Увольнять сотрудников в последние месяцы пришлось многим компаниям. У многих этот процесс еще впереди. В первую очередь «режут» управленческие расходы, а значит, под удар попадает административный персонал.

Например, «Россети», сокращая издержки, «продолжают оптимизацию структуры и численности исполнительных аппаратов» компании и ее «дочек». При этом производственный персонал сокращать не планируется, кроме того, только для него в 2014–2016 гг. предполагается провести индексацию зарплат, сообщил представитель компании.

Сокращает управленческий персонал и «Русгидро»: в соответствии с одобренными еще в прошлом году мерами число членов правления снизится с 14 до пяти человек, будут упразднены должности заместителей председателя, количество департаментов в компании сократится с 40 до 22.





«Белой даче» пришлось сократить 10% офисных сотрудников (60 – 70 человек) и до минимума сократить штат в своем девелоперском бизнесе.

Нефтяные компании сокращать персонал пока не планируют. Но, например, «Лукойл» не будет и нанимать новых сотрудников.

**Начали поступать сигналы о намерениях работодателей провести сокращение численности и от наших предприятий**

По данным государственной стороны, общий уровень зарегистрированной безработицы в январе нынешнего года примерно такой же, как и в январе прошлого: 1,2%. Количество вакансий на рынке труда превышает этот уровень. Предполагается «высвободить» 234 тысячи работников, а в простое по вине администрации или в вынужденном отпуске находятся суммарно 175 тыс. человек.

Основная часть работодателей «затаилась», не предпринимает никаких активных действий, либо переводит сотрудников на неполный рабочий день и выжидает. Поэтому крупных провалов в ближайшие два месяца не ожидается. Но, например такой гигант,

как КАМАЗ, уже перешел на трехдневную рабочую неделю.

Работодатели перечислили те главные проблемы, с которыми уже столкнулись компании: нестабильность курса рубля, недоступность заемных ресурсов, неплатежи со стороны контрагентов и недостаток оборотных средств. В связи с этим наиболее «популярной» антикризисной тактикой компаний стало сокращение расходов, или их «оптимизация». Применять такие меры планируют чуть более 80% компаний. 43,9% заявили о повышении цен на продукцию.

Тем не менее, 46,7% компаний намерены сократить число сотрудников, 28,3% – перевести их в режим неполного рабочего времени, 26,7% – уменьшить соцпакет. Пятая часть компаний готова урезать зарплату сотрудникам. Кроме того, в планах работодателей – отказ от индексации зарплаты, мотивация сотрудников к более эффективной работе и наем работников на условиях аутсорсинга.

Все три стороны – правительство, работодатели и профсоюзы – ведут собственные мониторинги, и ничего удивительного, что некоторые выводы и оценки ситуации у них не совпадают.

Например, на заседании РТК профсоюзная сторона отметила снижение количества авиаперевозок, в связи с чем авиакомпании массово сокращают количе-

ство сотрудников. Так, в ОАО «Оренбургские авиалинии» планируется уволить 700 человек, из них 110 пилотов. В ОАО «ЮТэйр» авиационный персонал сокращен на 1500 человек, в том числе 300 пилотов. В ООО «Северный ветер» увольняют 60 пилотов. 12 января прекращены полеты АК «Барс Аэро» – компания увольняет летный состав. В ООО «Ай Флай» планируют уволить 25 – 30% сотрудников.

Сложная экономическая ситуация в отрасли, по мнению профсоюзов, связана с банкротством ряда туристических компаний, введением санкций и значительным ростом курса валюты.

Вице-премьер Ольга Голодец отметила: у нас есть отрасли, которые являются «драйверами», это отрасли с перспективами серьезного развития. Авиаотрасль на 2015–2016 годы заявляется как существенно развивающаяся. Для этого есть предпосылки: открылось большое число аэропортов внутри страны, закуплен новый парк авиационной техники. Кроме авиаперевозок в «драйверы» попали авиа- и судостроение, а также IT-отрасль.

Президент РСПП Александр Шохин в очередной раз под предлогом глобального финансового кризиса предложил сократить законодательно закрепленные обязательства работодателя при увольнении работника.

Профсоюзы выступили катего-



рически против решения о передаче контрольно-надзорных полномочий в сфере трудовых отношений от федеральных органов исполнительной власти на уровень субъектов РФ, в связи с чем ФНПР вынесла этот вопрос на заседание РТК.

Предложение о передаче полномочий исходило от экспертного совета при правительстве РФ и было одобрено 26 декабря на совещании у зампреда правительства РФ Дмитрия Козака. При этом не присутствовали не только представители профсоюзов — ни от работодателей, ни даже от социального блока правительства на этом совещании никого не было. Вопрос не обсуждался и Российской трехсторонней комиссией.

Председатель ФНПР выразил категорический протест профсоюзной стороны против этого решения и в письменном обращении к председателю правительства Дмитрию Медведеву попросил вынести вопрос передачи полномочий на рассмотрение РТК. В чем получил поддержку РСПП и правительства.

Как отразилось изменение курса рубля на продуктовой корзине?

Средняя продовольственная инфляция в 2015 году может до-

стигнуть около 20%, такой подсчет по просьбе «Ведомостей» сделали на основе ассортимента своих розничных сетей топ-менеджеры крупных компаний. Цены неизбежно будут расти дальше, насколько позволит потребительский спрос.

Правительство имеет право устанавливать предельные цены на социально значимые продукты питания первой необходимости на срок не более 90 дней. Для этого цены на тот или иной товар должны вырасти не менее чем на 30%.

«Относительно роста цен на товарные группы социально значимых товаров — сахар, капусту белокочанную, яйца куриные — в настоящее время Минэкономразвития осуществляет сбор и анализ необходимой информации для принятия решения. При этом ограничения не могут длиться более 90 дней и устанавливаться чаще одного раза в год», — заявила помощник министра экономического развития Елена Лакшина.

Она пояснила, что анализ показал рост цен на гречку более чем на 30% в ноябре-декабре почти во всех регионах, при этом причиной стало повышение цен производителей и оптовых поставщиков. Е. Лакшина добавила, что в декабре в МЭР уже думали о введении максимальной цены на гречку, но отказались от этой идеи из-за угрозы дефицита.

Рост цен на продукты в Центральной России с декабря составил до 50%.

Вице-премьер Аркадий Дворкович в начале февраля заявил, что правительство обсуждает ограничение торговой наценки на социально значимые товары, а также расширение полномочий ФАС при реализации закона о торговле. Премьер Дмитрий Медведев позднее сообщил, что власти России пока не намерены переходить к регулированию цен на потребительском рынке, но будут следить за ситуацией. Премьер напомнил, что механизм регулирования цен по наиболее чувствительным группам товаров был разработан еще в 2010 году, но практически не использовался.

Проблемы начинаются в высокотехнологичных отраслях промышленности — машино- и автомобилестроении

Также под ударом находится и авиационная промышленность. Несмотря на то, что авиаперевозки, авиа- и судостроение, а также IT-отрасль попали в так называемые «драйверы» (т.е. антикризисный план не предусматривает сокращения расходов на них), проблемы, несомненно, затронут нас напрямую.

Во-первых, сегодняшняя ключевая ставка и курс доллара создают значительные проблемы,



так как контракты были заключены до наступления кризиса и на несколько лет вперед, т.е. цена зафиксирована с опережением и в рублях, а ПКИ приходится закупать за валюту, что ведет к прямым убыткам. Программа импортозамещения о которой так много разговоров на сегодня, реальных результатов не принесла, а в таких проектах, как, например, Sukhoi Superjet 100, вообще не возможна.

Во вторых, по формам отчетности, представленным в ЦК, мы видим, что план оргтехмероприятий на следующий год сокращается, как минимум в два раза, что также связано с «обвалом» валюты и санкциями на ввоз технологического оборудования. Имеются долги по лизингу на уже приобретенное оборудование, как правило, тоже в валюте.

В третьих, Минфин уже высказал в прессе свою позицию относительно «заморозки» не только зарплат, но и социальных выплат на 2015 год, что, по словам А. Силуанова, с одной стороны облегчит бюджеты, а с другой стороны — позволит не стимулировать потребление, дополнительный спрос, в том числе на импортные товары.

Однако рост цен на продукты питания, без увеличения заработной платы приведет к обнищанию населения.

Что может делать сегодня профсоюз в тех условиях, которые характерны для сегодняшнего антикризисного экономического курса правительства? Прежде всего, нам нужно держать руку на пульсе. А для этого в целях получения полной и объективной информации о соблюдении трудовых прав и законных интересов работников начать проведение непрерывного (ежемесячного) — мониторинга изучения профсоюзными органами всех уровней соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнения ими условий коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения.

Необходимо добиваться получения информации о прогнозном бизнес-планировании предприятий, оценивать возможные негативные последствия для работников, принимать меры по их минимизации.

Следует в планах работы на 2015 г. профсоюзных комитетов территориальных и первичных организаций предусмотреть проведение проверок соблюдения работодателями трудового законодательства, выполнения условий коллективного договора, корпоративных и Федерального отраслевого соглашений с последующим рассмотрением на своих заседаниях. Конечно

же, аналогичная работа будет вестись и на уровне Центрального комитета профсоюза. Думаю, будет логичным рассмотреть эту обобщенную информацию на октябрьском пленуме ЦК Профавиа.

Мы должны владеть ситуацией. Поэтому профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций необходимо не согласовывать локальные нормативные акты в случаях нарушения трудовых прав и интересов работников, активнее использовать право на получение от работодателя информации, необходимой для осуществления профсоюзного контроля, руководствуясь статьями 24, 51 ТК РФ.

Внимательно и компетентно отслеживая то, что происходит в нашей экономике и обществе, мы сможем своевременно принимать правильные и взвешенные решения, действовать тогда, когда это понадобится, быть готовыми к любой критической ситуации. С учетом сегодняшних тенденций в социально-экономической жизни общества такая позиция наиболее оптимальная. □

*А.В. Тихомиров,  
заместитель председателя  
Российского профсоюза  
трудящихся авиационной  
промышленности*



# Отчеты и выборы 2015–2016 г.г.:

## СИТУАЦИЯ, ВОПРОСЫ, ЗАДАЧИ

Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности вступает в пору отчетов и выборов. В декабре 2014 года состоялось заседание президиума ЦК профсоюза, на котором были определены сроки проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзе: в цехах и профгруппах они должны состояться до конца 2015 года, в первичных профсоюзных организациях — до июня 2016 года, в территориальных организациях — до июля 2016 года. И завершится кампания в сентябре-октябре 2016 года очередным, XVII съездом профсоюза.

Что это значит для профсоюза и его организаций? Это значит, что наступил важный этап в нашей профсоюзной жизни, ставящий перед профсоюзными организациями, перед профсоюзными лидерами и активистами, перед специалистами аппаратов, перед всеми нами, целый ряд задач. Это не только сами выборы руководителей организаций профсоюза, это также и подведение итогов работы за 5 лет, это необходимость усиления членской базы, организационно-кадрового укрепления. Это также и подготовка новой редакции Устава профсоюза, новой программы действий профсоюза на следующую «пятилетку».

Следует обратить внимание, что вновь отчетно-выборная кампания начинается в очень непростой, как экономической, так и политической ситуации. Ее сложность заключается не только в кризисных явлениях — падении курса рубля и росте цен, но и в очередном наступлении на права трудящихся и наметившихся тенденциях снижения социальных гарантий.

Именно об этом заявил М.В. Шмаков, председатель ФНПР, в своем выступлении на недавно состоявшемся IX съезде Федерации независимых профсоюзов России. Также он отметил, что темпы экономического роста и

роста зарплаты в России заметно замедлились, потребительская инфляция растет и уже составляет более 20 процентов, девальвация рубля создает предпосылки для возникновения рисков финансовой и социальной стабильности государства.

Внешние факторы, безусловно, влияют на экономическую ситуацию. Но не они являются определяющими. «Нынешний кризис рукотворный, — отметил М. Шмаков, — созданный руками неолибералов из правительства и Центрального банка. Необходимо отстранить от руководства тех, кто саботирует выполнение распоряжений руководства страны. Попытки Центробанка выправить ситуацию сомнительны...». «Вступая в будущее, нужно трезво оценивать уровень угроз и открыто говорить о том, как с ними бороться. В процессе конструктивного социального диалога можно найти оптимальные решения всех проблем экономического роста. У нас есть все, чтобы победить спады и кризисы. И мы победим!», — заявил в заключение лидер ФНПР.

Затем выступил президент РФ В.Путин. Он высоко оценил ту роль, которую играют профсоюзы в обществе, и согласился с тем, что нельзя переключать на плечи рядовых граждан издержки кризисных явлений в экономике. Глава государства особо отметил «наступательную позицию» ФНПР и ее лидера в ходе переговоров в рамках РТК. «Очень важно, чтобы профсоюзы стали соавторами антикризисной программы правительства», — отметил президент России. «Государство и дальше будет поддерживать усилия профсоюзов в выполнении их главной задачи — защите социально-экономических прав граждан России», — подчеркнул В. Путин (более подробно о IX съезде ФНПР можно прочитать на сайте ФНПР: [www.fnpr.ru](http://www.fnpr.ru)).

В. Путин не обошел в своем выступлении и связь политической и экономической ситуации, в частности, он отметил, что против нашей страны не ведется экономическая война, но есть попытки сдержать наше развитие различными средствами.

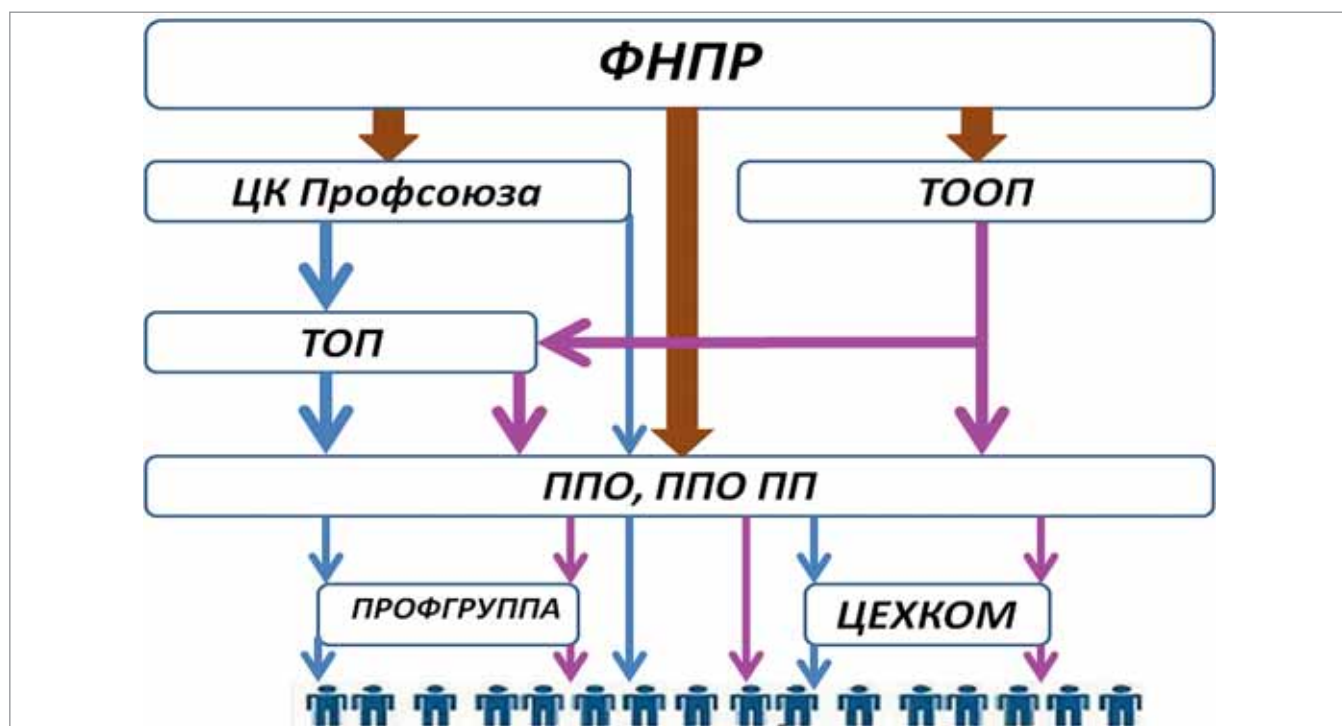
Несомненно, это окажет свое влияние на действия профсоюза и его организаций, внесет определенные коррективы в нашу работу.

Не смотря на то, что не предусматривается сокращение расходов на авиационную промышленность, проблемы наверняка затронут наши предприятия.

Это может в свою очередь привести к сокращению рабочей недели, к оптимизации численности рабочих мест, невыполнению обязательств работодателя перед сотрудниками предприятий, другим нарушениям социально-трудовых прав и интересов членов нашего профсоюза. И именно сегодняшнюю ситуацию необходимо использовать для усиления наших позиций, в т.ч. повышения уровня профсоюзного членства, через выполнение основной функции профессионального союза — защиту трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза.

Для предотвращения конфликтных ситуаций, защиты интересов членов профсоюза, руководителям профсоюзных организаций будет необходимо, например, проводить мониторинг выполнения коллективных договоров и соглашений всех уровней, принимаемых администрацией предприятия локальных нормативных актов на предмет нарушения трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза, выражать мотивированное мнение при возможных сокращениях, а где-то жестко противостоять администрации. Очень важно не только выполнить эту работу, но и рассказать о ней, рассказать о работе вышестоящих профсоюзных организаций.





Ведь одной защиты недостаточно, необходимо информировать людей о проделанной работе, необходимо рассказывать, что сделано и каких усилий это стоило. В современном мире информация о проделанной работе не менее важна, чем сама работа. Например, заключение коллективного договора и контроль за его выполнением — это весьма длительный и трудоемкий процесс, и, если не рассказать членам профсоюза о том, как осуществлялся переговорный процесс, каких усилий стоило профсоюзной стороне добиться включе-

ния в коллективный договор тех или иных положений, они решат, что дополнительные гарантии, прописанные в колдоговоре, осуществляемые дополнительные выплаты — это только щедрость администрации предприятия, а профсоюзную организацию сочтут бездействующей. В итоге мы приходим к тому, что профсоюзная организация многое делает, а работники предприятия вступать в профсоюз не спешат, считая что «профсоюз ничего не делает».

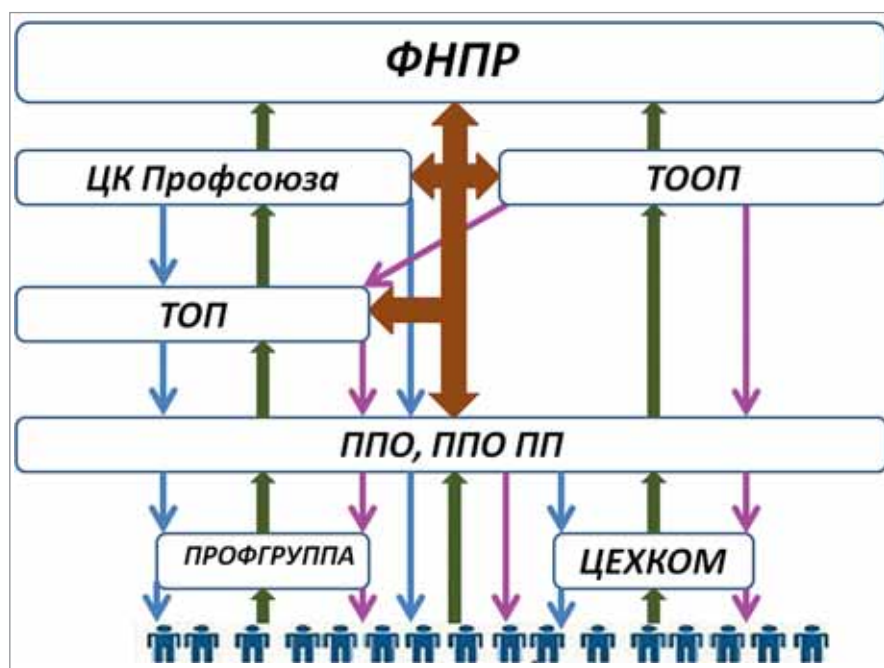
Не менее важно обеспечить получение информации и от членов

профсоюза о волнующих их проблемах, обеспечить так называемую обратную связь. Это можно делать как во время отчетно-выборных собраний в цехах и профгруппах, собрав и проанализировав замечания и предложения в адрес вышестоящих организаций, так и в текущей работе.

Очень важно критические замечания и предложения, высказанные в адрес вышестоящих организаций, доводить до сведения этих организаций. В данный момент ведется работа по подготовке новой редакции Устава профсоюза и программы действий на период до 2021 года. Именно сейчас важно получить как можно более полную информацию от членов профсоюза о волнующих их проблемах, чтобы использовать эти сведения при подготовке вышеназванных документов.

Таким образом, профсоюз и его организации должны максимально использовать возможности отчетно-выборной кампании 2015 — 2016 гг. для повышения уровня профсоюзного членства, решения задач организационного и кадрового укрепления, внесения изменений в Устав профсоюза, повышения качества информационных ресурсов как профсоюза в целом, так и его организаций. □

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



# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

## в решении социальных вопросов работников отрасли

В настоящее время решение социальных вопросов вновь становится приоритетом для профсоюзов. Социальная защита членов профсоюза — одна из основных задач ФНПР на ближайшие годы. Российские профсоюзы последовательно настаивают на необходимости проведения преобразований в системе социальной защиты работников на основе долгосрочной и целостной социальной политики, невнятность которой сегодня приводит к постоянному сокращению объема и уровня социальных гарантий.

В рамках авиационной отрасли можно выделить несколько факторов, обозначающих необходимость выстраивания четкой социальной программы. Во-первых, это положительная социально-экономическая динамика практически на всех предприятиях отрасли. Уровень государственной поддержки как в выполнении Программы «Развитие авиационной промышленности на 2013 — 2025 годы», так и в обеспечении выполнения оборонного заказа не снижается. Таким образом, стабильное развитие отрасли предопределяет решение социальных вопросов.

Во-вторых, необходимость выработки действенных социальных программ диктуется существующей кадровой, а вместе с тем и мотивационной проблемами. Чтобы привлечь на предприятия отрасли квалифицированных специалистов, уже мало предложить им хорошую зарплату. А вот возможность участия в социальной программе является действенным способом для удержания ценных кадров. Одновременно с этим профсоюзы решают и мотивационную проблему.

Как бы мы ни говорили об осознанном профчленстве, но оно остается пока на уровне наших желаний. Современная молодежь достаточно прагматична и при вступлении в члены профсоюза хочет знать, что конкретно получит от «членства». Вот «со-

циальный пакет» или «социальная программа» — это то, что можно перевести в «доход».

В итоге в настоящее время вопросы социальной политики в работе профсоюза становятся в один ряд с зарплатой, занятостью и охраной труда.

Комиссия ЦК Профсоюза по социальным вопросам в последние годы изучает практику решения социальных вопросов членов профсоюза, как на отдельных предприятиях, так и в интегрированных структурах. Проанализировав различные подходы и наработки в этой области, отметим в целом положительную тенденцию и действительно целенаправленную работу по решению социальных вопросов. Однако, понимая, что все предприятия авиационной промышленности находятся в разных условиях, как организационно-экономических, так и политических, одного, единого стандарта (подхода) быть не может. Но мы должны стремиться создать общую концепцию, обобщив положительный опыт предоставления социальных гарантий на ряде предприятий авиационной промышленности.

Следовательно, одна из задач профсоюза на ближайшее время — разработка и принятие корпоративных социальных программ. Это своего рода корпоративные стандарты в социальном обеспечении работников. Наличие подобных программ (стандартов) позволит упорядочить социальную политику профсоюза, создать ориентир, от которого будут отталкиваться конкретные первичные организации в выборе направлений социальной работы.

Основное внимание, на мой взгляд, следует уделить льготам по улучшению жилищных условий для молодых и квалифицированных специалистов. Ведь сейчас жилищная проблема стоит на втором месте после зарплаты. Молодежь, получив приемлемый для себя уровень заработной пла-



**Т.В. Казакова,**  
председатель комиссии  
ЦК профсоюза по  
социальным вопросам,  
председатель ППО ОАО  
«Электроприбор», г. Тамбов

ты, начинает смотреть уже в сторону дополнительных социальных льгот, первая из которых — как раз и есть возможность, работая на предприятии, решить свой жилищный вопрос.

Как пример можно привести наш завод «Электроприбор». За последние несколько лет уровень зарплаты у нас значительно вырос — «Электроприбор» по этому показателю вышел в лидеры региона. И уже в прошлом году молодежь обратилась к администрации и профкому с просьбой помочь решить жилищный вопрос, который волнует большинство молодых специалистов. В настоящее время разработка социальной программы предприятия вступила в финальную стадию.

Способы решения жилищного вопроса разные. Предприятиями отрасли здесь накоплен огромный



опыт. Это выдача беспроцентных займов, оплата предприятием процентов по ипотеке, содействие в вопросах оформления ипотечного кредита, целевые субсидии, вплоть до покупки или строительства ведомственного жилья.

Но, видимо, потребуется еще не один год, чтобы обобщить весь положительный опыт социальной поддержки работников на отдельных предприятиях, а на основе этого создать нормативную базу для отрасли.

Этой теме был посвящен VIII пленум ЦК профсоюза, где обсуждался положительный опыт отдельных предприятий. По итогам дискуссии было принято постановление, в котором все структуры профсоюза получили рекомендации использовать опыт отдельных предприятий отрасли, нарабатывать и внедрять на своих предприятиях социальные стандарты.

Мне видится, что без участия профсоюзов наличие социальной программы еще долго будет прерогативой отдельных работодателей, которых сегодня единицы. «Ведь за проходной — очередь», — такое мнение часто можно услышать из уст работодателя. А если есть много желаю-

щих, согласных работать и без социальных преференций, то зачем что-то делать?

На эту проблему можно смотреть еще шире. Профсоюзы могут и должны добиваться изменений в законодательстве, регулирующем взаимоотношения работодателей и профсоюзов. С нашим участием или хотя бы с учетом мнения профсоюза должна распределяться заработанная коллективом прибыль. Чтобы всегда была возможность выделять средства на социальную поддержку работников. При этом социальная политика должна строиться на паритетных началах в отношении бизнеса и профсоюзов.

Еще одна немаловажная проблема — отсутствие необходимых знаний у профактива в вопросах социального страхования. Необходимо обучение профсоюзного актива предприятий, проведения семинаров, встреч с представителями «профильных» организаций (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования), издание брошюр по данной тематике. К наиболее острым вопросам социальной сферы относятся:

- вопросы реформирования пенсионной системы, в том числе защита пенсионных прав работников на получение льготных пенсий;

- вопросы оказания бесплатной медицинской помощи работникам предприятий авиационной промышленности;

- вопросы реформирования системы обязательного медицинского страхования.

В завершение подчеркнем, что активная позиция профсоюза в решении актуальных социальных проблем работников авиационной промышленности — это конкретная мотивация профсоюзного членства. И выделим главные тезисы:

- социальное направление — одно из приоритетных для современных профсоюзов, особенно в период экономической стагнации;

- активная позиция профсоюза в решении актуальных социальных проблем работников — это конкретная мотивация профсоюзного членства;

- разработка отраслевых социальных стандартов — ориентир для социальной политики в рамках отдельных предприятий. □



## ДЕТСКИЙ ЛАГЕРЬ или КОТТЕДЖИ?

Детский оздоровительный комплекс «Березка», который принадлежит ОАО «Уфимское приборостроительное производственное объединение», продается. Пока ориентировочная стоимость объекта – 127 миллионов рублей...



Объекты социальной сферы Уфимского приборостроительного производственного объединения, которое последние лет 10 находилось в тяжелом финансовом положении, в 2012 году попали под удар. Московское руководство концерна «Радиоэлектронные технологии» (КРЭТ), которому были переданы акции предприятия, сразу взяло курс на освобождение от непрофильных активов и отчуждение объектов социальной и культурной инфраструктуры. Детский оздоровительный комплекс «Березка» в числе других сначала был просто предметом залога в банке, а затем вслед за проданным спорткомплексом «Салават

Юлаев» оказался в числе «не нужных» москвичам.

В сентябре прошлого года теперь уже бывший гендиректор уфимского приборостроительного предприятия В. Халиуллин обратился к главе администрации Уфы И. Ялакову и к президенту республики Р. Хамитову с просьбой оказать содействие в привлечении министерств образования и молодежной политики республики для поиска покупателя лагеря, заинтересованного в развитии ДОЛ. Письменных ответов не последовало, но были устные рассуждения чиновников о том, что денег таких нет, бюджетом не предусмотрены.

Тогда Федерация профсоюзов РБ и реском РОБ «Роспрофавиа»

предложили, по сути, единственный вариант, при котором один из передовых детских оздоровительных комплексов республики будет сохранен — если он будет взят «под крыло» городского округа Уфы. Именно с таким предложением председатель ФП РБ А. Самирханов и председатель республиканской организации профсоюза Р. Калякулин 31 октября прошлого года письменно обратились к президенту республики Р. Хамитову, в котором выразили тревогу судьбой лагеря и высказали позицию о необходимости приобретения ДОК «Березка» городом. Письмо было «спущено» на министерство образования, где круг и замкнулся.





## ПРОБЛЕМА



По слова Р. Калякулина, стоимость лагеря не окончательная: если будет покупатель, заинтересованный в сохранении лагеря, предприятие в лице госкорпорации «Ростех» готово ее обсудить:

— 127 миллионов — первоначальная цена лагеря. Конечно, денег он тех стоит: 24 гектара земли, пять двухэтажных капитальных корпусов, что позволяет вообще организовать круглогодичную эксплуатацию лагеря, есть бассейн с подогревом, футбольные поля — вся инфраструктура развитая. Но пока конкретных предложений ни от администрации города, ни от региональных властей о реальной стоимости, за которую готовы приобрести лагерь, не последовало.

Сезон-2014 детский лагерь с 35-летней историей провел в статусе арендованного. Несмотря на это, «Березка» сумела удержать «планку» и, как и прежде, приняла на отдых около 2000 детей не только работников объединения, но и города Уфы, республики. Оборудованный капитальными спальными корпусами со всеми удобствами, бассейном, тренажерным залом, имеющий футбольное и баскетбольное поля, ухоженную зеленую территорию, лагерь неоднократно назывался лучшим в числе объектов детского отдыха республики. Но каким будет для «Березки» лето 2015 года — большой вопрос...

Сегодня профсоюзная сторона считает, что только решение покупки лагеря городом, возможно, с участием региональных властей позволит сохранить загородную форму отдыха и создать комплекс условий, обеспечивающий содержательный отдых, в том числе качественное круглогодичное оздоровление детей.

— Детский оздоровительный комплекс «Березка» вполне рен-

табельный, — настаивает Роман Калякулин. — Лагерь способен заниматься оздоровлением детей безубыточно. «Березке» за летнюю смену хватает окупить годовое содержание. Но пока предложенной схемы покупки этого полноценного комплекса для отдыха детей нет.

Время идет. Но ни министерство образования республики, по-

### Реальное оздоровление детей в прекрасных условиях на природе не интересует чиновников

зиционирующее детский отдых и оздоровление одним из основных направлений своей деятельности, ни муниципалитет милли-

онного города, который регулярно отчитывается о развитии социальной инфраструктуры, не предложили своего решения вопроса. Неужели не считают нужным сохранять уфимский пригород для отдыха детей? Неужели совместно невозможно найти выход и деньги? Пока же всем очевидно: детский лагерь на берегу озера Акманай — прекрасная возможность нажиться еще какому-нибудь бизнесмену, который без зазрения совести застроит 24 га коттеджами... □

*Наталья Новицкая,  
корреспондент республиканской  
газеты «Действие»,  
Республика Башкортостан*

Прием ведет правовой инспектор труда профсоюза Н.И. Брызгалова





# Льготная пенсия – через суд

Работнику ОАО «СЭГЗ» М. — шлифовщику оптико-профильной шлифовки было отказано в назначении досрочной пенсии по старости со дня исполнения пятидесяти пяти лет в связи с тем, что стажа, необходимого для льготной пенсии, было недостаточно, поскольку не был включен период его работы в качестве шлифовщика оптико-профильной шлифовки 3 разряда на предыдущем месте работы в «Конструкторском бюро электроизделий».

В его личной карточке не были отражены условия труда, поэтому, согласно выпискам из лицевых счетов, ему не производилась доплата за вредные условия. Кроме того, исходя из названия его профессии, указанной в трудовой книжке — шлифовщик оптико-профильной шлифовки, — не усматриваются факт работы сухим способом либо отсутствие факта применения при работе каких-либо эмульсий или охлажда-

ющих жидкостей и факт применения абразивных кругов.

Возможности подтвердить характер работы М. в спорный период в «Конструкторском бюро электроизделий», увы, в настоящее время нет, так как предприятие неоднократно реорганизовывалось, а в 90-е годы было признано банкротом и ликвидировано.

М. обратился за помощью в профком завода. Интересы работника в течение 6 месяцев представляла в суде правовой инспектор труда профсоюза Н.И. Брызгалова, которая привлекла к участию в заседании в качестве специалистов бывших коллег М. и производителей шлифовальных станков.

Специфика рассмотрения подобных дел в суде такова, что возможность подтвердить характер работы свидетельскими показаниями исключена.

Ни технологии, ни описания работ при оптико-профильной шлифовке, ни карты аттестации рабочего места М. представить в судебное заседание в качестве письменного доказательства не представилось возможным. Оценить условия труда в спорный период спустя 35 лет также достаточно сложно.

На выручку пришли бывшие коллеги М., которые, имея багаж соответствующих знаний и многолетний опыт работы в металлообработке, приняли участие в судебном заседании в качестве специалистов и характеризовали суду процесс шлифовки на оптико-профильном станке, его особенности и отличия от процессов иного способа шлифовки. Они же указали суду на то, что оптические шлифовальные станки производились на «Станкостроительном заводе им. Ильича» в Ленинграде.

Немало информации по делу удалось найти в старых учебных пособиях и справочниках — описание и характеристики процесса шлифовки, описание и особенности работы шлифовальных станков различных конфигураций, отличия и особенности конструкции оптико-шлифовальных станков. На обозрение суда были представлены иллюстрации и схемы из

учебников (а в дальнейшем приобщены к материалам дела их копии) различных шлифовальных станков. И сам М., и правовой инспектор труда профсоюза, принимавший участие в судебном заседании в качестве представителя, обращали внимание суда на различия в конструкциях станков, на отсутствие на изображениях и схемах оптических шлифовальных станков каких-либо приспособлений (кранов) для подачи смазывающей охлаждающей жидкости либо эмульсии.

Авторы учебников также писали о том, что «в практике работы заводов применяются профишлифовальные станки с экраном «Станкостроительного завода им. Ильича».

Тогда первичная профсоюзная организация ОАО «СЭГЗ» обратилась к производителю оптико-шлифовального оборудования — в ООО «Санкт-Петербургский завод прецизионного станкостроения» — с просьбой оказать содействие и представить в суд письменные доказательства.

Петербургцы пошли навстречу и направили в суд подробное письмо, в котором однозначно подтвердили каждое из подлежащих доказыванию в суде обстоятельств.

Письменным доказательством того, что в станочном парке «Конструкторского бюро электроизделий» были оптико-шлифовальные станки, послужили копии перечней оборудования из материалов дела о признании этого предприятия банкротом.

Суд учел точки зрения и заслушал пояснения всех лиц, участвующих в деле, изучил и приобщил к материалам дела представленные сторонами письменные доказательства, и принял решение признать отказ Пенсионного фонда РФ незаконным и обязать зачесть в стаж дающий право на досрочное назначение пенсии спорный период работы.

Пенсионный фонд РФ обжаловать решение суда не стал. В декабре решение вступило в законную силу. □

*С.В. Коротков,  
председатель ППО ОАО «СЭГЗ»,  
г. Саранга*



# По страницам многотиражных газет

ДЕКАБРЬ

ЯНВАРЬ

ФЕВРАЛЬ



«Наша жизнь»,  
№ 22 (2389), 10 декабря 2014 г.  
(газета ОАО «Сарапульский  
электрогенераторный завод»)

## По президентской программе

*В рамках реализации президентской программы повышения квалификации инженерных кадров 2012–2014 гг. ряд инженерно-технических работников и цеховых специалистов среднего звена Сарапульского электрогенераторного завода прошли квалификационное обучение в двух технических вузах (ИжГТУ и УГАТУ) с последующим прохождением стажировки на базовых предприятиях России и зарубежья.*

В Уфимском государственном авиационном техническом университете (УГАТУ) прошли обучение 15 работников нашего предприятия. Это, в основном, молодые кадры. В состав группы вошли перспективные инженеры-конструкторы, инженеры-технологи, ведущие инженерные специалисты, инженеры по испытаниям и инженер-металловед, которые трудятся в цехах и отделах ЭГЗ. Набор в группу проводился отделом кадров с тщательнейшим учетом нужд производства.

Обучение персонала проходило по программе «Современные специальные управляемые электромеханические преобразователи для авиационно-космической и транспортной техники» на базе нашего предприятия, университета и предприятий страны, на которых после лекционного курса группа проходила стажировку.

Два человека из группы — инженер-технолог ТБ сборочных и сварочных работ отдела 66 Андрей Станиславович Алсагаров и инже-

нер-конструктор КБ электрических машин и электромеханизмов отдела 65 Алексей Вилорьевич Галимзянов прошли стажировку в инженеринговой компании «BEV GmbH» в Берлине (Германия), на заводе вакуумных выключателей компании «Siemens».

Яркое впечатление от стажировки, по словам А.В. Галимзянова, у них оставил именно завод. Его продукция — вакуумные выключатели, используемые на электростанциях, подстанциях и предприятиях, где проводятся работы, связанные с высоким напряжением. Известное в мире высокое качество марки «Siemens» здесь подтверждено высокой степенью автоматизации и роботизации производства. В ходе стажировки наши заводчане посетили практически все цехи этого предприятия: заготовительный, цех механической обработки, сборочный, станцию высоковольтных испытаний. То есть, фактически они проследили изготовление вакуумного выключателя от заготовки до его испытания.

На этом предприятии заводчане познакомились с высокотехнологичным оборудованием, используемым в производстве, с высоким уровнем организации производства, основанном на немецком менталитете отношения к труду.

Еще одна группа заводчан этой осенью прошла квалификационную учебу по президентской программе со стажировкой в России и за рубежом. Пятнадцать ИТР, мастеров и наладчиков станков и манипуляторов с ПУ прошли обучение по программе «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств. Компьютерная подготовка станков с ЧПУ» в Ижевском государственном техническом университете имени М.Т. Калашникова. После проведенных преподавателями вуза лекций и практи-

ческих занятий группа прошла стажировку в России (три человека — в Екатеринбурге, в ООО «Делкам-Урал» — фирме, специализирующейся в разработке программ для станков с ЧПУ) и за рубежом.

Неоднократный победитель заводского конкурса профмастерства — наладчик станков и манипуляторов с ПУ цеха 19 Рифкат Зевдатович Исламгалиев стажировку проходил в Технологическом университете г. Брно (Чехия). Рифкат Зевдатович слушал лекции и практиковался в университетских мастерских у профессора Мирослава Пишки. Стажировка ему понравилась, практика и учебные программы для станков, оборудование в мастерских — все достаточно высокого уровня, но... нашему наладчику очень хотелось побывать хотя бы на одном современном чешском заводе! Он даже обратился к профессору с такой просьбой, но, к сожалению, рамки стажировки были строго регламентированы, и это осуществить не удалось. Оценив оборудование и организацию труда мастерских Технологического университета, а там прогрессивное оборудование (Siemens), Рифкат Зевдатович вернулся из Чехии с твердым убеждением: Сарапульский электрогенераторный завод — современное предприятие с высокими технологиями и хорошей перспективой, не уступающее зарубежным.

В. ЧУХЛАНЦЕВА



«Иркутский авиастроитель»,  
№ 1 (5943), 15 января 2015 г.  
(газета Иркутского авиационного завода — филиала ОАО

«Научно-производственная корпорация «Иркут»)

### Уникальные испытания

В соответствии с планом экспериментальных работ по самолету МС-21-300 в Центральный аэрогидродинамический институт им. Н.Е. Жуковского доставлен очередной агрегат — композитный кессон киля. Он разработан Инженерным центром им. А.С. Яковлева ОАО «Корпорация «Иркут», изготовлен в ОНПП «Технология» (входит в холдинг «РТ-Химкомпозит» ГК «Ростех») и собран по серийной технологии на заводе «Авиастар-СП».

Прочность кессона специалисты ЦАГИ проверяют на соответствие российским требованиям Авиационных правил. Ранее в институте в интересах программы МС-21 исследовались конструктивно-подобные образцы и прототипы агрегатов из композиционных материалов. Результаты испытаний позволили верифицировать расчетные методики, а также показали хорошее совпадение расчетных и экспериментальных данных.

Экспериментальные исследования киля пройдут в три этапа. Сначала кессон композитного киля МС-21-300 испытают на прочность эксплуатационными нагрузками, то есть создадут условия реального полета с учетом разброса свойств материалов. Далее конструкцию отправят в НИЦ ЦИАМ в Тураево, где проведут эксперимент, имитирующий столкновение с птицей. Затем киль будет возвращен на экспериментальную базу ЦАГИ, где его исследуют на остаточную прочность после нанесения возможных повреждений при эксплуатации.

Вице-президент по разработке авиационной техники ОАО «Корпорация «Иркут», директор Инженерного центра им. А.С.Яковлева Константин Попович отмечает, что композитный кессон киля — это уникальная для российского авиастроения конструкция. Ранее в нашей стране силовых элементов такого размера из композиционных материалов не проектировали и не выпускали.

ДЕПАРТАМЕНТ PR КОРПОРАЦИИ «ИРКУТ»

«Иркутский авиастроитель», № 2 (5944), 22 января 2015 г.

### По законам жизненного цикла

Министр обороны С.К. Шойгу осмотрел цехи сборки Су-30СМ и Як-130, а также линию сборки МС-21.

На Иркутском авиационном заводе состоялось совещание по выполнению гособоронзаказа. Совещание проводил министр обороны, генерал армии Сергей Кужугетович Шойгу после осмотра линии сборки Су-30СМ, Як-130 и МС-21.

В совещании приняли участие президент ОАК Ю.Б. Слюсарь, заместитель министра обороны Ю.И. Борисов, президент «Иркут» О.Ф. Демченко, генеральный директор Иркутского авиазавода А.А. Вепрев. Обсуждались вопросы выполнения гособоронзаказа в 2015 году и перехода к поставкам авиационной техники по контрактам полного жизненного цикла.

По словам министра обороны, работа на основе контрактов жизненного цикла позволит военному ведомству поддерживать на высоком уровне исправность авиационной техники. «Наша общая задача — обеспечить уровень исправности авиационного парка Вооруженных сил РФ на уровне не менее 80%», — заявил С.К. Шойгу. Одновременно промышленность получит плановую загрузку предприятий работами по обслуживанию, ремонту, модернизации, а впоследствии и утилизации техники.

Министр обороны отметил, что руководство военного ведомства понимает, как важно в сложных экономических условиях обеспечить ритмичную загрузку производства. «С этой целью мы перераспределим отдельные задания Объединенной авиастроительной корпорации в рамках гособоронзаказа. Это касается как Иркутского, так и Комсомольского-на-Амуре авиационных заводов», — сказал Шойгу.

В ходе мероприятия было отмечено, что поставки самолетов в рамках гособоронзаказа осуществляются в целом своевременно, идет плановое обновление парка ВВС страны.

ПО МАТЕРИАЛАМ СМИ



«Новатор», № 5 (3967), 13 февраля 2015 г. (газета ОАО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина»)

### Высокий интерес к приборам марки АПЗ

Более 500 человек посетили экспозицию продукции ОАО «АПЗ» на 19-й Международной выставке Aqua-Therm Moscow — 2015.

Это ведущее событие в индустрии отопления, водоснабжения, сантехнического оборудования, вентиляции, кондиционирования, оборудования для бассейнов, саун.

АПЗ представил приборы учёта воды, тепла, газа. Представители предприятия — начальник отдела продаж гражданской продукции Ольга Шпагина, начальник отдела маркетинга гражданской продукции Михаил Сурнин, начальник бюро отдела продаж Виктор Губанов — познакомили гостей и участников мероприятия с техническим и характеристиками приборов и возможностями сотрудничества с предприятием. Посетители интересовались объемом поставок, ценой, перспективой увеличения производства приборов учёта воды. Многим уже знакома продукция завода, и не только СВК, но и общедомовые приборы учета газа и тепла.

— В адрес ОАО «АПЗ» прозвучали пожелания по расширению линейки приборов учёта воды, а также разработке и производству квартирного счетчика тепла, — отметил начальник отдела маркетинга ГП Михаил Сурнин. — В этом смысле необходимо активизировать усилия, чтобы предложить потребителю новые конкурентоспособные приборы.

На выставке прошли переговоры с представителями компаний, работающих с нашим предприятием в статусе официального представителя, а также другими компаниями из России и стран СНГ (Таджикистана, Армении, Беларуси, Казахстана). Сейчас сотрудники отделов маркетинга и продаж гражданской продукции проводят анализ контактов потенциальных потребителей и рынка приборов учета.

ТАТЬЯНА КОННОВА





«Старт»,  
№ 1 (417), 16 января 2015 г.  
(газета ЗАО «Авиастар-СП»,  
г. Ульяновск)

### Ил-76МД-90А – на этапе летных испытаний

В канун Нового года очередной серийный транспортный самолет Ил-76МД-90А (заводской номер 0104), успешно выполнил первый испытательный полет. Новое воздушное судно с короткого разбега поднялось в небо со взлетно-посадочной полосы летно-испытательного комплекса аэропорта «Ульяновск-Восточный».

Полет проходил под командованием заслуженного летчика-испытателя РФ, героя России Николая Куимова. Вся заявленная программа была выполнена полностью. Продолжительность полета составила более двух часов, в течение которых был проведен комплекс проверок на общее поведение воздушного судна, оценку характеристик управляемости и устойчивости самолета в воздухе, работу двигателей, систем и оборудования.

— В период новогодних «каникул» выполнение плановых мероприятий на самолете не прекращалось: воздушное судно прошло этап окрасочно-грунтовочных работ и нанесения аварийно-спасательной маркировки, также выполнялись работы по устранению замечаний, выявленных в результате первого полета, — поясняет заместитель руководителя проекта «476» Сергей Бондаренко.

Сегодня машина находится на заводских летных испытаниях. После их завершения воздушное судно будет передано заказчику.

Сергей МОЧАЛОВ

«Старт»,  
№ 2 (418), 22 января 2015 г.

### Разработана новая технология в изготовлении самолетных деталей

Ее авторами являются специалисты «Авиастара» и ИАТУ УлГТУ

Сегодня, в условиях политики импортозамещения, а также для



решения глобальных задач, поставленных перед нашим предприятием, необходимо активно внедрять на производстве отечественные технологические инновации. А это невозможно без тесного взаимодействия предприятия с высшими учебными заведениями и научно-исследовательскими организациями. Одним из ярких примеров такого выгодного сотрудничества является совместная работа с институтом авиационных технологий и управления УлГТУ по разработке уникальной установки радиационного нагрева титановых заготовок, которая не имеет аналогов в России.

«Целью данной работы является внедрение в производство технологии радиационного нагрева с помощью холодных инфракрасных ламп, что позволяет сократить трудоемкость изготовления деталей в ЗШП и снизить энергозатраты на их изготовление», — рассказывает заведующий кафедрой самолетостроения ИАТУ УлГТУ Александр Федоров.

Суть данного внедрения заключается в уходе от традиционного нагрева заготовок в печах. По новой технологии нагрев производится либо непосредственно на матрице, либо рядом с ней, что позволяет сократить время на перемещение заготовок либо данное перемещение будет отсутствовать вовсе. Так называемые «холодные лампы» локально на-

гревают только заготовку, а не среду, в которой она находится. Они не требуют охлаждения и позволяют производить односторонний нагрев до 700 градусов, чего ранее достичь не удавалось.

К данному проекту, наряду с преподавателями кафедры, привлечены студенты и аспиранты ИАТУ, а также молодые специалисты «Авиастара». По словам Александра Федорова, тематика работы включена в дипломное проектирование, будет опубликован ряд статей в научных журналах.

— Экономический эффект данной работы, в зависимости от масштабов внедрения нового оборудования, по предварительным расчетам может составить до 30 млн. рублей в год только на «Авиастаре», — подчеркнул Александр Федоров. — При положительных результатах внедрения данную технологию можно тиражировать и на других предприятиях ОАК.

Стоит также отметить, что система управления установкой настолько проста, что не потребует специального обучения у рабочих.

— В сегодняшнее время этот проект имеет для нас большое значение. Новая установка позволит увеличить пропускную способность на участке нагрева и существенно снизить затраты на энергоносители, — отметил директор по развитию бережливого производства Вячеслав Маркевич. — Мы предполагаем, что это

оборудование будет обеспечить работу подразделений цеха 226 и возможно других.

Запуск высокоэффективной установки на «Авиастаре» запланирован к лету текущего года.

Айнур КАЗЫМОВА



**«За темпы и качество»,  
№ 1 (4999), 16 января 2015 г.  
(газета ОАО «ЛЕПСЕ»,  
г. Киров)**

### Рабочая молодежь смотрит в будущее

*II Всероссийский форум рабочей молодежи прошел в Екатеринбурге. Он собрал более 500 участников со всех регионов России. Цель встречи глобальна: вернуть престиж инженерным и рабочим профессиям.*

Три специалиста завода «ЛЕПСЕ» — Павел Мотовилов, инженер-технолог отдела 10, Виктор Пашков, инженер-конструктор отдела 10, и Егор Лютов, мастер цеха 51, — приехали в промышленную столицу Урала, чтобы присоединиться к общему движению.

Программа стартовала с презентации перспективных направлений производства: мехатроника, мобильная робототехника, малярное и столярное дело, электрогазосварка. Основой форума стали образовательная программа и экскурсии на крупнейшие предприятия Свердловской области.

— Меня заинтересовало международное движение WorldSkills, — рассказывает Павел Мотовилов. — Это своеобразная олимпиада, которая собирает на конкурсы профессионального мастерства специалистов различных профессий. В 2015 году пройдет чемпионат по 37 компетенциям. Турнир состоит из трех этапов: более 30 региональных отборочных конкурсов в разных субъектах РФ, полуфиналов на уровне федеральных округов и финала чемпионата, который в следующем году принимает Казань. Думаю, в рамках работы научно-технического сектора совета молодежи соберем команду специалистов для

участия в этом масштабном конкурсе.

К слову, в 2014 году корпорация «Уралвагонзавод» выступила в качестве генерального партнера чемпионата WorldSkills Russia. Участники соревнований, представлявшие предприятия корпорации, состязались в 4 компетенциях из 11 и на достойном уровне постояли за свои заводы.

В семинаре «Практики внедрения бережливого производства» поучаствовал Виктор Пашков:

— В форме игры мы изучили механизмы бережливого производства. Аудиторию разделили на две группы: одни делали корабрики, другие — коробочки к ним. Как организовать производственный процесс — был свободный выбор команды. Мы предпочли чистый конвейер. В процессе работы пришлось бороться с браком, оптимизировать производство — все это наглядно показывает смысл lean-технологий.

В свою очередь Егор Лютов побывал на одном из заводов группы предприятий «Свердлов-Электро»:

— СВЭЛ — один из ведущих российских производителей электротехнического оборудования, несмотря на то, что предприятие молодое (организовано в 2003 году). Во время экскурсии обратил внимание на хорошо поставленную культуру производства, современное оборудование. Все рабочие места компьютеризированы. В цехе расположен монитор, на котором обозначены задания для каждого участка и работника. Разумно организован подбор кадров. К новому работнику прикрепляется наставник. Первый месяц они изучают производство, определяя профессию, наиболее подходящую для него. Во второй работают вместе на выбранном рабочем месте, и уже на третий месяц новичок трудится самостоятельно.

По словам ребят, форум рабочей молодежи был полезен как дискуссионная площадка. Здесь сконцентрированы разные взгляды на отечественную промышленность и экономическую ситуацию в стране. Однако таким масштабным форумам, на взгляд лепсенцев, не хватает открытого диалога между участниками. Тем не менее, основная мысль была услышана всеми: «Инженерные и рабочие профессии нужны России».

АЛЕКСАНДРА НОВОСЕЛОВА

**«За темпы и качество»,  
№ 3–4 (5001–5002), 6 февраля 2015 г.**

### Высокотехнологичный метод освоен

*В конце 2014 года в лазерное бюро отдела 10 пришло новое оборудование — лазерная установка сварки «Сотботах 400», производства российского ОКБ «Булат». В начале нынешнего года началось активное ее освоение на производстве.*

Установка предназначена для сварки узлов электромеханизмов сборочного производства, исправления дефектов литых деталей, ремонта пресс-форм и других операций, где требуется сварка или наплавка без термических поводок.

Новая установка имеет мощный лазерный источник, который позволяет проваривать сталь на глубину более 1 мм, вести наплавку проволокой диаметром до 0,8 мм. Возможна настройка режимов сварки большинства металлов и сплавов.

Установка имеет расширенную зону обработки со столом грузоподъемностью 100 кг, что дает возможность сваривать или ремонтировать крупногабаритные детали.

Для сварки в труднодоступных местах используется оптоволоконный вывод излучения в переносную сварочную головку типа «Световое перо». Установка снабжена системой ЧПУ, способной вести сварку по произвольному контуру или организовать многоместную сварку однотипных или разнотипных деталей. Есть возможность создания управляющих программ в режиме обучения. Механизм подачи сварочной проволоки обеспечивает автоматическую наплавку на плоскости, а также на телах вращения.

Трехкулачковый патрон вращателя дает возможность сваривать детали при освоении новых изделий без дополнительного технологического оснащения.

— Новое оборудование позволит нам повысить качество изделий, культуру производства и выведет нас на новый уровень технологических возможностей, — уверен Евгений Кузнецов, начальник бюро отдела 10. □

Подготовила  
Наталья Конакова



## ВСЕ ГРАНИ ПРОГРАММЫ

За период, прошедший после съезда Профавиа в структуре Башкирской территориальной организации произошли изменения. В структуру РОБ «Роспрофавиа» вошла первичная профорганизация ОАО «Агрегат» (Челябинская область), ранее являвшаяся ППО прямого подчинения ЦК профсоюза. На предприятиях радиоэлектронной промышленности ОАО «БЭТО», ОАО «БПО «Прогресс», ОАО НИИ «Солитон» созданы три первичные профорганизации и одна первичка в РГАУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг». Таким образом, на начало 2015 года на учете в ППО, входящих в структуру РОБ «Роспрофавиа», состоят более 24 тысяч 400 членов профсоюза из 36 тысяч 380 работающих на предприятиях и в учреждениях.

Социально-экономическая ситуация, сложившаяся в стране в целом и авиационной промышленности в частности, нацеливает профорганизации всех уровней на безусловное выполнение Программы действий профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов трудящихся.

Конкретные пути реализации Программы были рассмотрены на III пленуме РК РОБ «Роспрофавиа» в апреле 2012 года, где принято решение направить действия профсоюзных организаций на обеспечение занятости работников, на повышение покупательной способности заработной платы, сохранение достигнутого уровня социально-трудовых гарантий в коллективных договорах и защиту законных интересов членов профсоюза.



## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Одно из направлений в достижении поставленных задач — это коллективно-договорная работа, направленная на заключение качественных коллективных договоров и обеспечение их выполнения.

Следует отметить, что коллективными договорами охвачены все работники предприятий авиапрома в Республике Башкортостан и Челябинской области. Профсоюзная сторона продолжает планомерную работу по реализации в коллективных договорах положений отраслевого и республиканского соглашений.

Повышению качества коллективно-договорной работы способствуют проводимые совместно с Институтом повышения квалификации профсоюзных кадров ежегодные семинары по социально-экономическим и колдоговорным вопросам для руководителей и специалистов ППО, членов комиссий по ведению переговоров. В целях упорядочения процедуры предварительного согласования коллективных договоров, их дополнений и изменений специалистами РК был разработан Порядок экспертизы проектов и регистрации коллективных договоров (изменений и дополнений) в РОБ «Роспрофавиа». Все проекты в обязательном порядке проходят экспертизу в республиканском комитете профсоюза на соответствие положениям ТК РФ, согла-

шений. По результатам экспертизы в адрес руководителей предприятий и выборных профорганов направляются письменные уведомления с замечаниями и предложениями.

Для дальнейшего развития социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений на региональном уровне направлено новое республиканское отраслевое соглашение на 2014–2016 годы, в разработке которого принимали участие специалисты рескома. Сторонами соглашения стали Ассоциация организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности, Башкортостанское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Союз машиностроителей России» и министерство промышленности и инновационной политики Республики Башкортостан. Соглашение распространяется на все предприятия авиационной промышленности и направлено на обеспечение социально-экономических интересов и трудовых прав трудящихся в области организации и охраны труда, справедливой и своевременной его оплаты, социальных гарантий, обеспечение занятости, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов.

Важным элементом защиты трудовых прав работников является профсоюзный контроль

выполнения договоренностей. В республиканском комитете профсоюза сложилась система контроля выполнения работодателями принятых обязательств по коллективным договорам. Комиссия РК по экономической защите трудящихся ежемесячно анализирует выполнение работодателями обязательств по оплате труда и занятости работников. Дважды в год выполнение коллективных договоров и соглашений рассматривается на заседании президиума республиканского комитета профсоюза. Работодатели или их представители также регулярно информируют работников о финансово-хозяйственной деятельности предприятий и о выполнении условий коллективных договоров.

В случае невыполнения обязательств мы направляем работодателям запросы по невыполненным обязательствам, а также информируем республиканскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Так, по итогам 2013 года соответствующие письма были направлены руководителям ОАО «УАПО», ОАО «УППО», ОАО «УАП «Гидравлика», ОАО «КумАПП», ОАО «НПП «Мотор» и ОАО «БЭТО», которые не применяли размеры тарифной ставки 1 разряда рабочих основных профессий, установленные республиканским соглашением. В результате переговоров профсоюзной стороне удалось добиться повышения тарифных ставок на большинстве предприятий.

## ОПЛАТА ТРУДА

К примеру, во всех действующих договорах реализованы положения по обеспечению размера минимальной заработной платы не ниже величины ПМ трудоспособного населения в регионе, по индексации тарифных ставок и окладов, по поддержанию коэффициента фондов, по выплате компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы. Во все договора включены обязательства работодателей по созданию необходимых условий для повышения квалификации работников, по социальной защите молодежи, охране труда и пенсионному страхованию работников. Большинство



колдоговоров содержат элементы социального пакета для работников и дополнительные льготы для неработающих ветеранов.

Подводя итоги выполнения коллективных договоров за 2014 год, можно отметить, что принятые обязательства работодателями в основном выполнены: на наших предприятиях нет работников, получающих заработную плату ниже ПМ трудоспособного населения, индексация тарифных ставок (окладов) проведена на большинстве предприятий, дополнительные социальные льготы и гарантии работникам предоставляются. На большинстве предприятий обеспечена полная занятость работников, заработная плата выплачивается своевременно. По итогам 2014 года среднемесячная заработная плата по предприятиям отрасли в республике выросла на 12,7% к 2013 году и составила 30,7 тысячи рублей, что составляет 4,0 ПМ трудоспособного населения в регионе. Этот уровень на 17% выше среднереспубликанского по обрабатывающим отраслям промышленности, но существенно отстает от средних показателей по отрасли. Работодатели неохотно принимают на себя обязательства ОС по доведению среднемесячной заработной платы работников до 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения. Только 30% коллективных договоров содержат соответствующие обязательства. Фактически уровень средней заработной платы в 4.0 ПМ достигнут в ОАО «УМПО», ОАО НПП «Мотор» и ОАО «УНПП «Молния», а в ОАО



«УППО», ОАО «Кум АПП» и ОАО «БПО «Прогресс» он не выше 3.0 ПМ.

Не удастся добиться внесения в коллективные договоры обязательств по повышению величины тарифной части в структуре фонда оплаты труда до 60 процентов и по применению минимального отраслевого стандарта оплаты труда квалифицированных рабочих. Но переговоры в этом направлении ведутся.

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Важным элементом социальной защиты работников является наличие в коллективных договорах дополнительных по сравнению с законодательством льгот и гарантий. В процессе переговоров профсоюзной стороне удалось со-

хранить во всех коллективных договорах разделы «Социальные гарантии и льготы», которые включают в себя элементы социального пакета. Среди них льготы семьям, имеющим детей, работающим и неработающим пенсионерам, молодым работникам и другие.

Например, при достижении пенсионного возраста работники ОАО «УАПО», ОАО «КумАПП», ОАО «УППО» получают единовременные выплаты в размере, установленном коллективным договором в зависимости от стажа работы на предприятии.

Практически на всех предприятиях работникам по семейным обстоятельствам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, выделяется финансирование на организацию летнего отдыха и проведение новогодних мероприятий для детей.







На большинстве предприятий производятся дополнительные из средств работодателя выплаты работникам, пострадавшим на

производстве и установлены социальные выплаты неработающим ветеранам труда. К примеру, на Уфимском моторостроительном производственном объединении пенсионерам предоставляются бесплатные путевки в санаторий-профилакторий. Совету ветеранов войны и труда выделяются средства на подписку газет для ветеранов, на оказание материальной помощи инвалидам, ветеранам войны и труда, малоимущим пенсионерам и на другие мероприятия.

Несмотря на политику корпораций, направленную на избавление предприятий от непрофильных активов и объектов социальной сферы, на ряде предприятий сохранены спортивно-оздоровительные и социальные объекты. В их числе три санатория-профилактория, пять баз отдыха, два детских оздоровительных лагеря, три детских внешкольных учреждения, спортивные объекты, общежития и другие. На отдельных предприятиях сохранена система общественного питания, функционируют 10 столовых.

Вместе с тем, за последние три года наши предприятия «потеряли» часть «социалки». Это – детские оздоровительные лагеря «Речные зори» (УМПО) и «Березка» (КумАПП), стадион им. Салавата Юлаева (УППО). В 2014 году в рамках программы финансового оздоровления ОАО «УППО», утвержденной концерном «Радиоэлектронные технологии», выставлены на продажу ДОК «Березка» на 500 мест и лечебно-оздоровительный комплекс



«Солнечные пески». Сегодня с активным участием Федерации профсоюзов Республики Башкортостан продолжаются попытки профсоюзной стороны отстоять «Березку» и сохранить ее для отдыха детей.

### **ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА**

Защита законных прав и интересов членов профсоюза — одна из основных составляющих деятельности республиканской организации и включает в себя профсоюзный контроль и организацию проверок соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства, консультативно-правовую помощь членам профсоюза, методическую и правовую помощь ППО и обучение профсоюзного актива.

Институт ответственных за правовую работу РОБ «Роспрофавиа» составляет 26 человек, в том числе трое — со статусом правового инспектора труда Профавиа. В течение 2013–2014 г.г. правовыми инспекторами проведено 98 комплексных проверок, в т. ч. с представителями Государственной инспекции труда и прокуратуры. При проверках особое внимание отводилось соблюдению работодателями трудового законодательства в части заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками предприятий, установления режима труда и отдыха, условий оплаты труда, в результате чего выявлено 99 нарушений. По выданным представлениям работодатели уже устранили 87 нарушений. Так, в 2013 году после проверки коллектив-



ной жалобы термистов ОАО «УАП «Гидравлика» по оплате сверхурочных работ, правовым инспектором труда Тишиной Н.А. было направлено работодателю представление. В результате рабочим была выплачена сумма задолженности за работу сверхурочно за два года в размере 104,3 тыс. руб. В декабре 2013 г. при проведении комплексной проверки в ОАО «УППО» наряду с другими нарушениями была выявлена задолженность по заработной плате в размере более 37,4 млн рублей. Указанная задолженность до конца года была погашена.

Ежемесячно правовой инспектор труда проводит выездные юридические консультации непосредственно на предприятиях. За два года индивидуальную правовую помощь получили более 600 членов профсоюза, оформлены и поданы в суды 78 исковых заявлений, удовлетворен полностью или частично 51 иск. В результате по-

мощи, оказанной правовым инспектором труда по судебным делам, членом профсоюза возвращено около 2,5 млн рублей. Это сумма включает в себя назначение и перерасчет досрочной трудовой пенсии, социальные доплаты в связи с присвоением звания «Ветеран труда», возмещение морального вреда в связи с потерей кормильца и другие.

За два года усилиями правового и технического инспекторов труда рескома профсоюза 18 членов профсоюза (литейщик, лудильщик, пропитчики, заливщики компаундами, слесарь-ремонтник гальванического участка, испытатели авиационных двигателей и др.) подтвердили право на досрочную пенсию, 38 — получили статус «Ветеранов труда» с денежной доплатой к пенсии. Для оперативного консультирования членов профсоюза по часто задаваемым вопросам образцы исковых заявлений размещены на сайте РОБ «Роспрофавиа».



Комиссии по трудовым спорам, которые являются важнейшим институтом досудебной защиты нарушенных прав трудящихся, действуют на большинстве предприятий. За два года в КТС рассмотрено 111 заявлений и взыскана просроченная заработная плата в сумме свыше 43,7 млн рублей.

### **ОХРАНА ТРУДА**

Выполнение задач, поставленных Программой действий профсоюза в сфере охраны труда, осуществляется посредством общественного контроля за соблюдением работодателями законных прав трудящихся в области охраны труда, подготовки и реализации предложений по улучшению условий труда работников на рабочих местах.

В 2011 – 2014 г.г. техническими инспекторами труда проведено свыше 450 проверок, выявлено более тысячи нарушений требований охраны труда. Выявляемые нарушения характерны для большинства предприятий. Так, в 2014 году практически на всех проверенных главным техническим инспектором предприятиях имелись нарушения в обеспечении работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ.

Профсоюзный контроль осуществляется по всем направлениям силами 611 уполномоченных профсоюза по охране труда и технической инспекцией труда в составе шести человек. С их участием проведено более 16 тысяч проверок, в т.ч. совместно со службами охраны труда предприятий. По результатам проверок свыше 490 предложений уполномоченных, направленных на улучшение условий труда, были включены в соглашения по охране труда и реализованы. На республиканском уровне ежегодно проводится смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» Башкирской организации профсоюза «Роспрофавиа», целью которого является активизация работы уполномоченных, повышение роли профсоюзного контроля за состоянием безопасных условий и охраны труда с общим количеством участников от 10 до 15 человек. Победители смотр-конкурса награждаются почетными грамотами, благодарностями президиума рескома РОБ

«Роспрофавиа» и денежными премиями.

Вместе с тем, ситуация с производственным травматизмом на наших предприятиях остается тревожной. С 2011 по 2014 годы произошло 219 несчастных случаев, в т.ч. шесть – с летальным исходом. В расследовании всех несчастных случаев, происшедших на производстве, принимали участие уполномоченные и технические инспекторы труда профсоюза. Всем работникам, пострадавшим на производстве, и семьям, потерявшим кормильца, выплачены дополнительные компенсации в соответствии с коллективными договорами.

На всех предприятиях проведена аттестация рабочих мест (АРМ) по условиям труда, отдельные предприятия приступили к проведению процедуры специ-

и выше от тарифной ставки рабочего вместо 4%, установленного федеральным законодательством. В коллективных договорах предусмотрены дополнительные выплаты денежных компенсаций работникам, получившим инвалидность вследствие травмы на производстве, а также семье, в случае смертельного несчастного случая с работником предприятия.

Особое место в профсоюзном контроле соблюдения законодательства в области охраны труда в нашей организации занимает независимая экспертиза условий труда. Эта работа проводится, как правило, по обращениям членов профсоюза и направлена на подтверждение льготного пенсионного стажа работникам при судебном разбирательстве с Пенсионным фондом.



альной оценки условий труда (СОУТ). По результатам АРМ и СОУТ установлено, что почти 30% рабочих мест аттестованы с вредными условиями труда. Более девяти тысяч человек трудятся в неудовлетворительных условиях труда и получают различные льготы и компенсации.

Профсоюзным комитетом на ряде предприятий удалось добиться закрепления в коллективных договорах повышенных по сравнению с законодательством компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Например, в ОАО «УМПО», ОАО «УАП «Гидравлика» и ОАО «НПП «Мотор» доплата за работу во вредных условиях установлена в размере 15%

### **ВНУТРИСОЮЗНАЯ И ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА**

В республиканской организации Башкортостана утверждена Концепция информационной деятельности РОБ «Роспрофавиа». Деятельность рескома и ППО осуществляется по нескольким направлениям, которые включают информирование о деятельности профсоюза через информационные стенды ППО, заводские газеты и радио, выпуск агитационных и мотивационных материалов, проведение собраний с профактивом с участием председателя и специалистов аппарата рескома. Специалистом по информационной работе регулярно





проводятся комплексные проверки информационного обеспечения первичных профсоюзных организаций, в ходе которых анализируется содержание и оформление информационных стендов, деятельность ответственных за ведение информационной работы в ППО, выявляются дополнительные каналы информирования, намечаются формы и методы мотивации профсоюзного членства посредством улучшения информационной работы.

В конце 2014 года в рамках такой проверки было проведено анкетирование профактива по вопросам информированности о деятельности профсоюза. Результаты анкетирования показали, что большинство первичных профсоюзных организаций уделяют должное внимание оперативному и качественному распространению информации, используя доступные каналы информирования. Например, в ОАО «КумАПП» профсоюзный комитет доводит информацию до членов профсоюза с помощью системы внутреннего электронного документооборота, радиогазеты. Размещает баннеры на территории города.

Профсоюзный комитет ОАО НПП «Мотор» использует в качестве дополнительной мотивации профсоюзного членства привлечение сотового оператора «Билайн» со специальным тарифным планом, который распространяется только на членов профсоюза. В ППО ОАО «УМПО» и ОАО УНПП «Молния» работа по привлечению новых членов профсоюза ведется через отдел кадров, организуется торжественный прием в члены профсоюза с вручением подарков.

Вместе с тем, анкетирование показало, что в информационной деятельности первичек не используется такой действенный канал, как Интернет. В частности, это создание профсоюзных страничек на сайтах предприятий или в локальных заводских сетях. Результаты анкетирования показали, что большинство респондентов хотели бы получать информацию не только традиционным способом (личный контакт, собрания, стенды), но и через интернет-порталы (профсоюзные сайты, социальные сети). И здесь мы возлагаем большие надежды на молодых профсоюзных активистов, которые смогут и продвинуть группу в соцсетях, делая «репосты» на своей стене, и «лайкнуть» понравившуюся фотографию с профсоюзного мероприятия.

В рамках реализации Программы действий профсоюза реском проводит обучение профактива современным формам и способам доведения информации, в том числе по взаимодействию со СМИ, выпуску собственных информационных материалов, проведению конкурсов на лучшую постановку информационной работы в первичках и т.д. Информация о деятельности республиканской организации регулярно размещается на сайтах Профавиа, ФП РБ, в республиканской газете «Действие», журнале «Вестник Профавиа». Только в течение 2014 года председатель РОБ «Роспрофавиа» пять раз выступал на радио и телевидении (ГТРК, Россия 1, «Вести Уфа» «БСТ», «Спутник ФМ», «Башинформ»).

По результатам информационной деятельности наша организация стала победителем в конкурсе ФП РБ на лучшее освещение профсоюзной жизни в СМИ в но-



минации «Профсоюзный корреспондент» по итогам 2014 года. □

*Реском РОБ «Роспрофавиа»*

## КРИЗИС НАМ НЕ ПОМЕХА

В начале февраля в ОАО «СЭПО» состоялась пресс-конференция генерального директора ОАО «СЭПО», директора ООО «СЭПО-ЗЭМ» Е.П. Резника, проведенная для профсоюзного актива предприятия и профсоюзной молодежи. Директор подвел итоги работы завода в 2014 году.

Подобные встречи давно стали доброй традицией. Благодаря таким мероприятиям каждый активист профсоюзного движения может из первых уст узнать о том, что ждет предприятие, какие меры социальной поддержки сохраняются в текущем году.

Как признался Е.П. Резник, 2014 год оказался достаточно сложным не только для нашего предприятия, но и для всего промышленного сектора Российской Федерации.

Даже по сравнению с кризисом 2008 года, который, как считает директор, завод прошел «мягкой пахотой», введение международных санкций и потрясения в банковской сфере в этом году оказались куда более серьезными. Но, имея за плечами опыт преодоления кризисных ситуаций, администрация нашего предприятия начала реагировать на негативные изменения в экономике уже во II квартале 2014 года, задолго до официальных признаний первых лиц государства. Изменившаяся политика кредитования населения дала импульс к сниже-



нию продаж нашими дилерами — следовательно, и к корректировке планов предприятия по реализации готовой продукции. Своевременное реагирование дало в конечном итоге свои плоды. Предприятию удалось сформировать необходимые денежные средства и при этом не опуститься ниже показателей 2013 года.

Положительных результатов удалось достичь и благодаря введению нормативного планирования — предприятие взяло курс на бережное, целенаправленное расходование денежных средств. Для этого еще раз просчитали номенклатуру по агрегатному и холодильному производствам, в результате выявили увеличение позиций по гособоронзаказу и снижение по «фабрикам холода». Было принято решение о сокращении дополнительных затрат на материал и комплектующие, следствием этого

стало уменьшение объема товарного выпуска. По агрегатному производству падение было не так заметно, а в холодильном — программу удалось выполнить лишь на 80,56% от первоначально намеченных цифр.

С производственной точки зрения 2014 год ООО «СЭПО-ЗЭМ» закончилось достаточно позитивно. Все контрагенты остались довольны качеством поставляемой продукции и услуг. Если и возникали замечания, то все вопросы решались в рабочем порядке, серьезных претензий никто не предъявлял. Как признание надежности и стабильности нашего завода — огромное количество поздравительных писем в конце 2014 года от предприятий, задействованных вместе с нами в работе по гособоронзаказу, по экспортным контрактам, по реализации проектов в области самолето- и двигателестроения.

Разумная политика помогла нашему предприятию войти в новый год с прибылью. Более того, были предприняты необходимые шаги по стабилизации финансового положения. Так, в конце ноября 2014 года прошла перекредитация ООО «СЭПО-ЗЭМ» на выгодных условиях *vip*-клиента, без повышения процентной ставки, которое произошло уже в декабре.

Среди положительных моментов — сохранение холодильного производства на прежнем уровне, вопреки всеобщему отказу от фреона. По предварительным расчетам, закупленных комплектующих хватит до августа 2015 года, после чего должна начаться



масштабная модернизация конвейера и самих помещений. К этому моменту должна закончиться вся дорогостоящая подготовительная работа, которая планомерно ведется уже не первый месяц.

Отстаивать свое право на производство оригинальных холодильников пришлось и на мировом уровне — в адрес заводской администрации некоторые иностранные компании выходили с предложением продать крупную партию обезличенных, немарки-

рованных холодильников для того, чтобы потом их реализовать на рынке под своим брендом. В перспективе, в случае совершения такой аферы, достаточно серьезно могла бы пострадать репутация нашего завода как производителя качественной продукции. Безусловно, администрация ООО «СЭПО-ЗЭМ» наложила вето на проведение такой «выгодной» сделки.

В 2014 году немалые средства были вложены в реставрацию фасада ДК «Россия», приуроченную к 75-

летию образования СЭПО. Были проведены серьезные работы по реконструкции корпуса 25, проводились мероприятия по улучшению условий работы в цехах.

При этом руководство выполнило свое обязательство перед рабочими коллективами — фонд оплаты труда с 1 июля увеличился на 20%. □

*Т. Маранцева,  
специалист по информационной  
работе Саратовской региональной  
организации профсоюза*



## ОТЫГРАЛИ НА «ПЯТЕРКУ»



Школа профактива ППО ВСМПО начала свою работу в 2015 году с выездного семинара, который прошел 13–14 февраля на актуальную тему этого года «Организация и проведение отчетов и выборов».

Оргмассовая комиссия подготовила «Методические рекомендации по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в ППО ВСМПО», составленные на основе рекомендаций Центрального комитета профсоюза применительно к отчетам и выборам в цеховых профсоюзных организациях. В роли преподавателей выступили заместитель председателя Михаил Тархов и ведущий специалист Татьяна Ковязина. Открыл семинар председатель профкома Владимир Иванов, поздравил с началом учебы и уточнил, что тема семинара выбрана с учетом факта того, что в 2015 году в нашем профсоюзе начинается отчетно-выборная кампания, и нелишним будет освежить в памяти организацию ОВК.

Условно учебу поделили на две части — теоретическую и практическую. О теории подготовки и проведения выборов в цеховых организациях рассказала Татьяна Ковязина, обратив внимание на те нюансы, которые не были прописаны в рекомендациях. После теоретической части и традиционной кофе-паузы состоялся тренинг, который провел Михаил Тархов.

Тренинг — ролевое проигрывание отчетно-выборной конференции — вызвал большой интерес. Участники семинара с удовольствием исполнили роли оппозиции, которая отрицала «все и вся», член профсоюза, которые спешат домой и тех, кому не все равно, что происходит в профорганизации, роли кандидатов на должность председателя профкома цеха. Предвыборные программы кандидатов были очень насыщенными, а один из них даже пообещал членам профсоюза отъезд на море за счет работодателя, если его выберут.

За ходом и правильностью отчетно-выборной конференции следили «наблюдатели» — Влади-

мир Иванов и Татьяна Ковязина, которые сразу указывали на ошибки в проведении и давали практические советы по ведению конференции. После окончания игры были подведены ее итоги и даны ответы на возникшие вопросы председателей профкомов цехов. Таким образом, «генеральная репетиция» отчетно-выборных конференций прошла успешно. И это очень важно, так как первые отчетно-выборные конференции в четырех цехах в ВСМПО начнутся уже в марте.

Заинтересовала председателей профкомов цехов и проведенная экскурсия по оздоровительному комплексу «Звездный» (г. Нижний Тагил), где проходила учеба. В этот оздоровительный лагерь съездили в 2014 году по профсоюзным путевкам 22 ребенка — дети членов профсоюза ВСМПО — и были в восторге. И теперь предцехкомы смогли воочию оценить лагерь, ведь не за горами лето и летская оздоровительная кампания. □

*Профком ВСМПО,  
г. Верхняя Салда*

# ТРУДНЫЙ ПУТЬ К БЛАГОРОДНОЙ ЦЕЛИ

Охрана труда в нашей стране находится в центре внимания государства и профессиональных союзов. Основные направления политики охраны труда предусматривают дальнейшее улучшение условий труда на каждом рабочем месте, повышение оснащенности предприятий современным оборудованием, исключая воздействие на работника вредных и опасных факторов.

Ключевая цель в решении этих вопросов — полная ликвидация производственного травматизма и профессиональных заболеваний. И добиться ее можно за счет комплекса инженерно-технических, медико-биологических, социально-экономических и организационных способов и средств. Кроме этого, необходимы организованность, высокая дисциплина труда, систематическая работа по охране труда.

Анализ причин несчастных случаев на производстве за последние три года показал, что основная доля всех травм (62%) происходит по типичным причинам организационного характера, связана с так называемым человеческим фактором. В числе таких причин — недостатки в обучении работников, в том числе формальный подход к проведению первичных и повторных инструктажей на рабочем месте, слабый надзор за безопасными приемами работы и выполнением установленных правил, нарушение технологических режимов, работа без защитных средств и так далее. Остальная доля всех травм — это падение, можно сказать, на ровном месте.

На нашем предприятии для осуществления профсоюзного контроля состояния условий и

охраны труда избрано 22 уполномоченных по охране труда.

Уполномоченные по охране труда, имеют возможность активно работать в системе профсоюзного общественного контроля благодаря тому, что по условиям коллективного договора им предоставляется два часа в неделю с сохранением среднего заработка для осуществления в рабочее время возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий труда в своих подразделениях.

Мы понимаем, что без наличия базовых знаний не будет эффективной работы наших уполномоченных. Поэтому один раз в три года уполномоченные по охране труда нашего предприятия проходят курс обучения в учебном центре Федерации омских профсоюзов. В 2014 году по 40-часовой программе прошли очередной курс обучения по охране труда уполномоченные и члены комитета с отрывом от производства и сохранением среднего заработка, всего 29 человек.

В 2014 году нашими уполномоченными проведено 47 проверок на рабочих местах, выявлено 103 нарушения требований по охране труда и выдано 47 представлений, которые были устранены в полном объеме в установленные сроки.

Мы добиваемся включения мероприятий по тем вопросам, которые нам не удается решить в ходе общественного контроля, в Соглашение по улучшению условий труда работников, которое является приложением к коллективному договору. В 2014 году в колдоговоре было запланировано семь мероприятий по охране труда. Все они выполнены в полном объеме. Затраты на их реализацию составили 13.748.800 рублей.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда установлены гарантии и компенсации, которые внесены в коллективный договор предприятия.

Под особым контролем профактива находится оздоровление работников. В 2014 году был оздоровлен в санаториях 21 работник, так называемые «вредники», которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда. 42 человека получили санаторно-курортное лечение в санаториях региона по социальной программе предприятия.

Наша задача состоит в том, чтобы, руководствуясь разработанными на предприятии инструкциями, используя опыт передовых работников и коллективов подразделений, добиваться самого широкого, массового движения за безопасный труд, искоренения всех и всяких нарушений норм и правил.

Самосознание и энергия каждого работающего на предприятии должны быть направлены на труд производительный и, конечно же, безопасный. Это — возможно, и главным условием для этого является не кампанейское, а постоянное внимание к рассматриваемым вопросам, участие в решении их не отдельных лиц, по долгу работы ответственных лиц, а всего трудового коллектива предприятия. □

*К.Г. Шилкина,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «Высокие технологии»,  
г. Омск*

	На 01.01.14 г.	На 01.01.15г.
Всего работников, занятых на тяжелых и работах с вредными и опасными условиями труда	157 чел.	154 чел.
Досрочное пенсионное обеспечение	107 чел.	86 чел. (38 чел. по АРМ, 48 чел. по СОУТ)
Дополнительные отпуска	157чел.	78 чел.
Сокращенный рабочий день	31 чел.	—
Молоко	157 чел.	169 чел.
Доплаты за вредные условия труда	157 чел.	154 чел.



## ГОСЗАКАЗ

## БЕЗ ВРЕДА ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ



**Н.П. Прядильникова,**  
заместитель председателя  
ППО «ОАО «УАПО», технический  
инспектор труда профсоюза в г. Уфе

Коллектив Уфимского агрегатного производственного объединения большой, около двух с половиной тысяч человек, слаженный, имеет свои традиции и своих героев (в лице лауреатов премии им. С.А. Герасименко), уверенно смотрит в завтрашний день, так как имеет надежный портфель госзаказа. Главное при этом, если исходить с позиции технической инспекции труда, чтобы выполнение заказа шло без ущемления прав работников, с сохранением их здоровья.

Это значит, что необходимо организовывать специальную оценку условий труда грамотно и планомерно, избежать конфликтных ситуаций, не допустить уменьшения льгот и компенсаций работникам, занятых во вредных условиях труда. Здесь нужны знания, и для этого на базе института повышения квалификации профсоюзных кадров Федерации профсоюзов Республики Башкортостан мы дополнительно начали обучать на профсоюзные средства уполномоченных по охране труда, занятых в цехах основного производства, с тем, чтобы они смогли обеспечить грамотное сопровождение представительства ППО при проведении СОУТ.

Держим тесную связь с республиканским комитетом профсоюза, сотрудничаем со специалистами по охране труда предприятия. Их коллектив хоть и небольшой (пять человек, а должно быть восемь по расчетным нормативам), но молодой, грамотный и очень работоспособный – «тянут ляжку» за восьмерых. При проведении III ступени контроля заглядываем в каждый «отдаленный» уголок подразделения, проверяем все рабочие документы и в результате нередко оставляем солидный акт, в котором бывает отмечено до 70 нарушений по всем направлениям требований охраны труда.

Регулярно проводит свои проверки в объединении и главный технический инспектор труда рескома профсоюза, который также выявляет значительное количество нарушений охраны труда. В результате такой кропотливой работы производственный травматизм в объединении по итогам 2014 года сократился вдвое (в 2013 году 10 несчастных случаев, в 2014 – 5). Однако коэффициент частоты травматизма, равный 2,89, по-прежнему остается довольно высоким по сравнению со средним показателем частоты травматизма – 1,05 среди 12 промышленных предприятий, первичные профсоюзные организации которых находятся в сфере обслуживания республиканского комитета профсоюза. Вывод – надо работать еще качественней.

На стратегию охраны труда оказывают влияние и такие факторы, как старение рабочей силы и увеличение численности работников-женщин, повышение роли психосоциальных факторов, что связано с появлением новых стрессов и нагрузок для работников. Профилактические меры в области охраны труда должны учитывать эти условия и быстро реагировать на их изменения.

Пока что нам приходится опираться на тот возрастной контингент работников, которому свой-

ственно иногда ослаблять бдительность, что повышает риск производственного травматизма. Конечно, коллектив омолаживается, но не так быстро, как этого требует время: сегодня число молодежи в возрасте до 35 лет на предприятии составляет всего лишь 27%, а 22% работников предприятия – это те, кто имеют полное право уйти на заслуженный отдых, однако производственная необходимость, связанная с нехваткой квалифицированных кадров, заставляет их оставаться в рабочих рядах.

Соглашение по охране труда по итогам прошлого года выполнено полностью, затраты труда на одного работника составили почти 11 000 рублей. Только затраты на обучение в области охраны труда составили около 3 миллионов рублей.

Ясную картину о состоянии здоровья работников с вредными условиями труда показывает периодический медицинский осмотр. В декабре 2014 года объединение оплатило одной из поликлиник около одного миллиона рублей с тем, чтобы качественно обследовать своих работников. Однако по разным причинам около 8% работников не прошли или не завершили плановый медосмотр в установленный срок, что повлекло их отстранение от работы до окончательного прохождения медосмотра в дополнительные дни. Все это делается ради здоровья самих же работников. С актами медосмотра мы работаем тщательно, активно приглашаем работников пройти профилактическое лечение в течение года в заводском профилактории «Авангард», который оздоравливает желающих круглогодично, без отрыва от производства, по льготной стоимости.

Думаю, что проблемы, которые здесь названы, имеются и на других родственных предприятиях, но совместно с работодателем мы их решаем, а юридическая и практическая помощь республиканской организации профсоюза является нам в этом поддержкой. □



ИНТЕРЕСНО,

НАГЛЯДНО

И ВКУСНО

Профсоюзный комитет Новосибирского авиационного завода организовал и провел конкурс стенгазет для работников филиала ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова», посвященный Дню защитника Отечества и Международному женскому дню 8 Марта.

Комиссия определила в числе лучших пять газет, которые подготовили и представили работники цехов и отделов завода. Первое место присвоено постоянным участникам конкурсов стенгазет Анастасии Мархасиной и Татьяне Пестрых за оригинальность идеи и подачу материала. Все участники получили призы и премии.

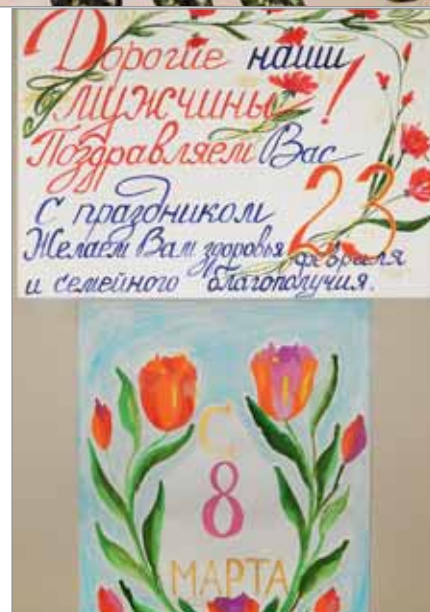
Комиссию порадовало, что в этот раз в конкурсе стенных газет приняли участие новые коллективы. Особо отмечена газета, выполненная работниками цеха 90: по сути это настоящая картина, украшенная живыми цветами, а для того, чтобы еще сердечнее поздравить женщин с их праздником, работники прикрепили к ней коробку конфет. Как отметили участники, праздник же, пусть люди смотрят и угощаются конфетами, а живые цветы всегда нравятся девушкам.

Мария Абушек, работница цеха 90, принимавшая участие в конкурсе впервые, поделилась своими впечатлениями: «Нам было интересно принять участие, показать свое мастерство в оформлении, посмотреть на работы других. Кроме того, нам понравилась работа в команде, это не только интересно, но и полезно, теперь мы знаем, что вместе справимся с задачами более сложными, надо только правильно организовать работу. Такие

конкурсы очень способствуют развитию командного духа и сплочению коллектива».

Всех участников очень порадовало, что в 2015 году планируется пять этапов конкурса стенных газет, среди них есть не только праздничные, но и серьезные, такие, как этап, посвященный Всемирному дню охраны труда. □

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



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР заключили!

В декабре состоялась конференция трудового коллектива НАЗ им. В. П. Чкалова, на которой были подведены итоги выполнения коллективного договора, а также обсужден и утвержден новый договор на 2015–2017 годы.



Первым к трибуне вышел председатель профкома В.Л. Райм. Подводя итоги действия предыдущего коллективного договора, Виктор Леонидович обозначил преимущества, которыми пользуются члены профсоюза на заводе: «Наша организация живет полноценной жизнью. Чкаловцы не только проявляют себя с профессиональной стороны, но и стараются участвовать в общественной жизни предприятия. Работники и члены их семей с удовольствием отдыхают в СОЛКД «Чкаловец», посещают культурно-массовые мероприятия ДК им. Чкалова, занимаются художественной самодеятельностью. Трудовые коллективы в течение года активно участвуют в спартакиадах».

Не оставил без внимания Виктор Леонидович и жилищный вопрос. В 2014 году строительной компанией «Арго» для чкаловцев

была разработана жилищная программа, согласно которой наши сотрудники могут приобрести квартиры застройщика на льготных условиях.



Председатель профсоюзной организации обратил внимание на то, что существуют некоторые проблемные вопросы, которые требуют пристального внимания





сотрудников, отвечающих за ту или иную сферу производства. По его словам, в 2014 году на заводе произошло 18 несчастных случаев — это всего на три происшествия меньше, чем в 2013 году. Виктор Леонидович призвал руководителей цехов уделять больше внимания организации рабочих мест и комфортным условиям работы сотрудников согласно нормам трудового законодательства.

Директор завода С. А. Смирнов в своем докладе поблагодарил работников за успешную работу в 2014 году, им были отмечены сильные стороны коллективного договора на 2015–2017 годы. «Все предписания предыдущего договора по большей части были выполнены. В 2014 году к работе над новым документом приступила двухсторонняя комиссия работодателей и членов профсоюза. В новом договоре



сохраняются все действующие социальные льготы, гарантии и компенсации, — рассказал Сергей Александрович. — Утверждено, что будет предоставляться оплачиваемый отпуск в размере 21 календарного дня родителям, чьи дети пошли в первый класс (не только мамам, но и отцам, а также опекунам). Увеличена сумма пособия на рождение ребенка с 2000 до 4000 рублей. Повысились дотации на детские путевки в СОЛКД «Чкаловец». Согласно новому коллективному договору уровень средней заработной платы должен составлять не менее четырех прожиточных минимумов. В этом отношении у нас на заводе все договорные условия соблюдены. Доля тарифной заработной платы будет составлять 60%, сегодня на нашем предприятии тарифная часть — порядка 45%. Также будет проведена индексация заработной платы. В 2014 году было введено Положение о денежных выплатах тем заводчанам, которые отработали на предприятии 10, 20, 30, 40 лет, и сотрудникам, трудовой стаж которых составляет 50 лет. Это люди, принесшие огромную пользу заводу, и мы по достоинству оцениваем их труд. Всего денежные премии получил 451 работник филиала».

В заключение своего выступления Сергей Александрович отметил, что важен не сам факт наличия коллективного договора, а его эффективность. Он подчеркнул, что договор открывает новые возможности для работников, и это должно, прежде всего, отразиться на производительности и эффективности работы за-

вода в целом. Во время прений представители трудового коллектива обсуждали актуальные вопросы: заработная плата, охрана труда, безопасность рабочих мест и др. Директор предприятия пообещал взять вопросы на рассмотрение и по возможности исправить ситуацию.

Также на конференции с докладом выступила председатель женсовета И. В. Квач. Она обратила внимание присутствующих на проблемы заводчанок, которые общественная организация подчас не в силах решить. В частности, попросила рассмотреть возможность прохождения профосмотра на нашем заводе всеми женщинами (по собственному желанию). Сейчас ежегодный медицинский осмотр проходят лишь те, кто работает на вредном производстве.

Председатель Совета ветеранов Л. А. Михалева в своем выступлении обратилась к руководителям цехов и отделов за помощью в обновлении списков ветеранов, которые находятся в каждом БТЗ. Также она напомнила о необходимости звонить нашим ветеранам и поздравлять их с праздниками (ведь это практически ничего не стоит, а пожилого человека сделает по-настоящему счастливым).

Коллективный договор на 2015–2017 годы был принят единогласно. Приятным завершением конференции стало награждение В.Л. Раймом цехов — победителей в заводской спартакиаде. □

*Юлия Шаева,  
ОАО «НАЗ им. В.П. Чкалова»,  
г. Новосибирск*



# ОБЪЕМЫ БУДУТ РАСТИ

В ОАО «Казанский завод «Электроприбор» состоялась конференция трудового коллектива, на которой были подведены итоги выполнения коллективного договора за 2014 год и подписан колдоговор на 2015 год.

В целом успешная работа предприятия в 2014 году и выполнение всех пунктов коллективного договора создали позитивный настрой конференции. В своем отчете генеральный директор П.А. Шацких отметил, что 2014 году завод успешно выполнил производственную программу и бюджет года, госзаказ, обязательства перед заказчиками. Успешно работал инженерный центр в части проведения опытно-конструкторских работ. По предварительным подсчетам, как отметил директор, мы имеем рост объемов производства (относительно прошлого года) более 20%, выросла производительность труда, зарплата. В три раза вырос объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в инженерном центре.

Завод ставит очень серьезную задачу повысить в 2015 году объемы производства на 10 – 15%: если в 2014 году объемы производства продукции превысили ориентировочно 1 млрд 300 млн рублей, то в 2015 году должны приблизиться к планке 1,5 млрд рублей.

Некоторую озабоченность вызывает ситуация с Украиной. Мы, сказал П.А. Шацких, завязаны по производству с Запорожским предприятием АО «Мотор Сич». К сожалению, объем заказов по этому предприятию из года в год сни-

жается, но мы сейчас проводим работу по возобновлению поставок, может быть, за счет предоставления более выгодных условий для них. Видим заинтересованность второй стороны и думаем, что сумеем найти общий язык.

В 2014 году завод имеет чистой прибыли на 30% больше, чем планировали. Это в целом положительно характеризует финансовое положение завода. Но сейчас все предприниматели и промышленники меряют время «до» и «после» валютного обвала. Ряд негативных последствий такого обвала будет ощутим и для завода. В первую очередь с этим связано то, что мы в два раза сократили план оргтехмероприятий на следующий год.

2015 год пройдет под девизом празднования 70-летия Великой Победы. В связи с этим на заводе утвержден план соответствующих мероприятий, финансирование его будет проведено в полном объеме.

В общем, работники доброжелательно выступали на конферен-

ции, хотя были и критика, и предложения. Лучшим

работникам вручены знаки «К 100-летию воздушных сил России». Председатель профкома А.Г. Богатырев вручил благодарности от Профавиа генеральному директору П.А. Шацких и председателю совета директоров акционерного общества Г.В. Дивавину. □

*Профком ОАО «Казанский завод «Электроприбор»*



Л.П. Дилькова, предцехкома строительного цеха колдоговор



И.Г. Бабашкина, предцехкома цеха контрольных испытаний



В.Г. Пинус, начальник ПЭО



И.А. Салимуллин, начальник ОКИПК



П.А. Шацких вручил награду старейшему работнику инженерного центра В.А. Чембаеву



Президиум собрания



В зале



## ФОРУМ ЗАЖИГАЕТ СЕРДЦА

Как привлечь молодежь к профсоюзной работе? Где взять новые идеи? Как рассказать молодежи о работе профсоюзного комитета? На решение этих вопросов был ориентирован II молодежный профсоюзный форум ОАО «У-УАЗ», прошедший в январе в пансионате «Родник».

В работе форума приняли участие 43 человека. Их разделили на три команды, за каждой закрепили кураторов, которые постоянно были со своими подопечными, помогали им, поддерживали и вдохновляли на новые победы и свершения.

Программа форума была разнообразной и насыщенной. Начался он с игры на командообразование — посвящения, которое прошло по мотивам популярного приключенческого телешоу «Форт Боярд». Участникам пришлось проявить все свои лучшие качества: находчивость, целеустремленность, чувство локтя, смекалку и другие, чтобы доказать строгому жюри, что все они оказались здесь не случайно, и готовы достойно представить свою команду. Хочется отметить, что абсолютно все участники достойно прошли предложенные им испытания и справились со всеми заданиями.

Вторым этапом форума стала интерактивная игра. Ребятам показали три проблемных ситуации, после чего каждой команде необходимо было предложить свой вариант решения вопроса. Эксперты, которыми выступили председатель ППО ОАО «У-УАЗ» Т.В. Сабаева, заместитель председателя Д.А. Переведенцев и экономист-бухгалтер ППО ОАО «У-УАЗ» А.Н. Оленников, оценивали ответы команд, в случае необходимости корректировали их и отвечали на вопросы, возникшие в ходе проведения игры.

Третий этап — работа в командах. Эта был самый насыщенный и сложный блок. Участникам было необходимо проработать и

предложить новое мероприятие, которое им бы хотелось видеть на нашем заводе.

— Мы не ожидали, что именно этот блок вызовет наибольший интерес у участников, а произошло именно так, — рассказала нам председатель ППО ОАО «У-УАЗ» Т.В. Сабаева, которая, как и в интерактивной игре, выступала экспертом и оценивала работу участников. — Во время работы было высказано много интересных предложений и мнений. Завязывались нешуточные споры, в которых рождалась истина. На защите проектов меня поразила глубина изучения проблем и предложенных решений. В итоге мы получили три готовых проекта мероприятий по разным направлениям, которые, если их немного доработать, уже сегодня можно запускать на предприятии. Мероприятия были разнообразными: «Живой разговор с администрацией предприятия», основная цель — решение производственных и социальных проблем, «застрявших» на уровне подразделения, службы предприятия; «Тин квест» — пропаганда рабочей специальности и мотивация профсоюзного членства среди подростков — детей работников; «Человек года» — выявление и поддержка талантливых работников на предприятии». Работы были настолько хороши, а предложенные мероприятия так интересны и актуальны, что нам не удалось выбрать команду победителя.

Четвертый этап — игра на командообразование — взятие снежной крепости. «Мы немного сомневались, а правильно ли то,

что мы проводим такую игру в конце форума, есть ли в этом необходимость, ведь ребята уже сдружились. Практика показала, что это было верное решение. После напряженной работы и жарких споров игра помогла не только снять напряжение в команде, но еще больше сплотить уже сложившийся коллектив», — отметил Андрей Чирков, один из организаторов форума и председатель молодежного объединения «Взлет».

Также на форуме были награждены победители конкурса «Молодой профсоюзный лидер», которые своим примером показали, что общественная работа и активная жизненная позиция не остаются незамеченными, и профсоюзный комитет всегда рад поддержать и отметить самых лучших и сильных профсоюзных активистов.

Форум завершился. Участники садятся в автобус и едут по домам. А мы, организаторы, прощаясь с ними, испытываем огромное чувство удовлетворения, понимая, что те цели, для которых проводили этот форум, достигнуты. Об этом говорят горящие глаза участников, их позитивный настрой и положительные отзывы. И в следующем году, на III молодежном профсоюзном форуме мы снова будем ждать новых молодых людей, готовых пройти предложенные им испытания и войти в нашу большую профсоюзную семью. □

*Е.С. Китова,  
молодежное объединение  
«Взлет»,  
Улан-Удэнский авиационный  
завод, г. Улан-Удэ*



**В ОАО «ЛЕПСЕ» (г. Киров) трепетно готовятся к празднованию приближающейся 70-й годовщины Великой Победы. Здесь чтят память о ветеранах, бережно хранят ее и передают заводчанам. Вот лишь два материала об участниках Великой Отечественной, опубликованные в заводской многотиражке «За темпы и качество».**

## СТРОКИ, КРИЧАЩИЕ БОЛЬЮ

Далеко не каллиграфический почерк, часто встречаются грамматические ошибки. Строчки – довольно скупые и бесхитростные, но кричащие невыразимой болью. Болью за свою потерянную молодость, здоровье, за всю страну, пережившую страшную трагедию. Вот такими я увидела воспоминания ветеранов, сохранившиеся в музейных фондах.

Передо мной анкета **Марии Николаевны Вахрушевой**. Родилась она в 1924 году в поселке Бахта, училась в школе № 2. На вопрос, о чем мечтала до войны, простая труженица отвечает: «Хотела учиться дальше, видела себя в будущем летчицей. Занималась спортом, прыгала с парашютом». А когда грянула война, 17-летняя Мария «в связи с тяжелым семейным положением» пошла работать. Ее заводской стаж берет отсчет с 10 октября 1941 года. Приняли девушку в цех 40 учеником штамповщика.

«Я из многодетной семьи, отец погиб на фронте, брат тоже пошел воевать, но попал в плен. Вернулся с войны инвалидом. В тылу нам тоже пришлось несладко: работали по 12 часов без выходных и отпусков. Ходили вечно голодные. Утром идешь на смену, и очень есть хочется. В столовой кормили скудно: суп из крапивы и клецки из черной муки. В нашем цехе на моих глазах двое умерло – мужчина и женщина. Оба москвичи, они хлебные карточки потеряли. Когда мучил голод, пили воду, но от нее только опухали. Так и трудились не щадя себя, все

для фронта, все для Победы!» – пишет Мария Николаевна.

**Зоя Семеновна Кускова** проработала на «ЛЕПСЕ» 50 лет. Начало ее трудовой деятельности – 1942 год, когда она, тоже 17-летняя, поступила в школу ФЗО, и вскоре – на завод. В 42 цех токарем. «Но особенно запомнилась мне, – сообщает в своей истории Зоя Семеновна, – работа на лесозаготовках от завода. Ездили зимой. Обруба-ли сучья с деревьев, стоя по колено в снегу, замерзшие и голодные. А после смены уставшие приходили в холодное помещение наподобие сарая. Там стояла буржуйка, где можно было малость обогреться. А вот высушить одежду и валенки не удавалось. Утром все надеваем, и снова в лес. Это было ужасно».

Читаю еще один рассказ, который ведется от имени **Гаврила Алексеевича Буторина**, фронтовика, инвалида 2 группы. К началу Великой Отечественной он был уже зрелым человеком (родился в 1904 г.), отслужил в рядах Красной Армии. Как и большая часть мужского населения, в срочном порядке был мобилизован на фронт. Воевать много где пришлось: защищал от врага Сталинград, сражался за Севастополь, участвовал в битве под Кенигсбергом... «Многое пришлось повидать и пережить. Я был ранен три раза, контужен осколком, который ношу в груди до сего времени. Испытать пришлось все: голод, холод, несколько суток без сна. Невозможно забыть этот грохот орудий, бомбежки, взрывы. Сколько пролито крови! Сколько осталось сирот! Но страна все сделала для того, чтобы победить врага!» – с пафосом рассуждает автор.

Самыми памятливыми для него стали майские дни 1945-го: «Победа застала нас в восточной Пруссии, в городе Найкурэн. Было это так. В 5 часов утра 10 мая дневальный нашего подразделения Колька Соков забежал в помещение, где мы спали, дернул меня за плечо:



«Буторин, вставай и буди остальных, война окончилась!»

Я спал на краю, а рядом со мной — старшина. Спросонья я ничего не понял, но давай в свою очередь тормозить и его: «Товарищ старшина, вставай, войне конец!» Сначала до него тоже не дошли мои слова. Как вдруг — тревога, команда взять оружие и выйти на построение. Мигом всколыхнулись. Думаем: какое уж там война окончилась, наверно, опять где-то высадился десант. Внутренне готовы к кровопролитию и жертвам. Выстроились у штаба нашей части, и командир объявляет: «Товарищи бойцы, Германия капитулировала! Поздравляю всех с Победой!» Мы, понятное дело, громогласно: «Ура!» В воздух взмыл салют. Потом последовал приказ идти на свои места и привести себя в полный порядок. Был объявлен выходной.

Собрались мы на берегу Балтийского моря неподалеку от редкого сосняка, расположились на траве, вдыхая

чистый воздух. А один боец из нашей роты — Алексей Гончаров пришел с трофейной немецкой скрипкой. И заиграл, вода смычком, да так жалобно, что мы смотрим все друг на друга и слез сдерживать не можем. Радостно, что врага победили, но и горько, что многие наши товарищи навсегда останутся в земле сырой...».

А потом был долгий путь домой, ехали в товарняках, железнодорожные полотна во многих местах разбиты, было крушение нескольких вагонов, длительные стоянки, другие трудности. И вот долгожданное прибытие на Вятскую землю.

«16 августа 1945 года подъезжаем к кировскому вокзалу, а народу на перроне! Вагоны не спеша движутся, поезд оглушительно гудит, и люди кричат радостно: «С Победой вас, дорогие бойцы!». Если еще кто жив из ребят, думаю, хорошо помнит это торжество. Уже 17 числа в 2 часа пополудни добрался я до родного поселка Мурыгино. Сошел с вагона.

Глухая ночь, тишина. Подхожу к своему дому, тихо стучу в дверь, а жена моя, оказывается, и не спала. Встретились мы с ней, оба плачем. Так началась мирная, но очень тяжелая жизнь. Хлеб давали по карточкам. Рабочему — 500 г, на детей — 200. Работы было много, а заработки — низкие, приходилось еще и по вечерам где-то трудиться. В феврале 1950-го мы переехали в Киров, я устроился на завод им. Лепсе в 58 цех кузнецом. Где и проработал до пенсии.

Итак, вот уже более сорока лет (запись Г.А. Буторина датирована 27.02.1987 г. — Е.Н.) мы живем в мире, надеюсь, что наш трудовой народ и наше правительство никогда не допустят повторения этой чумы — фашизма. Молодое поколение, работайте не жалея сил на благо Родины! Боритесь за мир на планете! Будьте счастливы на всю свою жизнь!».

Елена Негзвецкая  
Фото из архива музея ОАО «ЛЕПСЕ»

## «До сих пор снится война...»

Время неумолимо ведет свой отсчет, с каждым годом отодвигая в прошлое события минувшего. Но есть в истории такие страницы, забыть о которых невозможно. Сохранить в памяти поколения годы Великой Отечественной войны — наш священный долг. Передать потомкам имена героев — наша святая обязанность.

Сегодня мы публикуем фрагмент интервью с ветераном ВОВ, бывшей работницей заводской медсанчасти Еленой Ивановной Репринцевой.

**— Как вы встретили известие о войне?**

— Когда в 1941 году началась война, на третий день мне пришла повестка ехать фельдшером на фронт. Это известие я встретила с болью, но без страха. В то время я, 17-летняя выпускница Донецкого медицинского училища, мечтала продолжить свое образование в институте. Но судьба распорядилась иначе. Меня направили в Одесскую область, в 18-ю армию, на Юго-Западный фронт. Когда мы подъезжали все ближе к фронту, я стала слышать оглушительный гул снарядов, взрывы, рев немецких самолетов.

**— Вы помните своих первых раненых?**

— Скорее, я помню впечатление, когда впервые увидела весь этот кошмар — я никогда не могла представить, что бывает такой страх. Когда я увидела первого израненного человека, испытала настоящий ужас: у него было изуродовано все лицо. К

сожалению, тогда из-за большой потери крови помочь ему не удалось. А дальше — бесконечные перевязки, ампутации, жгуты... Тысячи раненых днем и ночью. Я все помню, что было на войне, но не помню, чтобы там было время на отдых.

**— Что давало вам силы?**

— У нас была отдельная медицинская рота, ее называли ротой «усиления», в ней не было санитарок, а только средний медицинский персонал и врачи. В армии был приказ: ушел от раненого — расстрел без суда. Но, думаю, никакой приказ не мог заставить помогать людям, это было только твое личное внутреннее убеждение.

**— Вы участвовали в освобождении Сталинграда?**

— Да, у нас был приказ отступать и в то же время оказывать помощь. Помню, как пришлось бежать 45 км, как на Дону мы сами держались за плот, на котором были раненые, чтобы перевезти их на противоположный берег... Там же меня оглушило во время бомбежки. Однажды был случай. Нам нужно было оказывать помощь раненым офицерам, и за одним из них мне было приказано присматривать особо. Для меня же

звания не имели значения, все были для меня равны. Только потом я узнала, что этот офицер был сыном Долорес Ибаррури, коммунистического лидера Испании. Все шесть месяцев я пробыла в Сталинграде, и только в конце мне удалось прогуляться по самому городу. Ни одного целого дома я не увидела, одни только развалины...

**— Как вы узнали о Великой Победе?**

— Признаться откровенно, в душе я всегда верила — мы победим, никогда в этом не сомневалась. День Победы в 1945 году я встречала в товарном поезде, когда нас отправляли на третий Белорусский фронт. Конечно, мне не забыть радость людей, идущих тогда с цветами, но нам было не до радости, — мы ехали на Дальний Восток, на другую войну. Получается, с 1941 по 1946 годы я была в рядах Советской армии. Много пришлось побывать и за границей, но где бы я ни была, убедилась, что русскому человеку лучше, чем в России, нигде быть не может!

Ольга Шестакова,  
Евгения Кассина  
Фото из архива отдела 80  
ОАО «ЛЕПСЕ»



# ПЕРВЫЙ В РОССИИ

В конце января в Музее боевой славы на Соколовой горе состоялась встреча ветеранов Великой Отечественной войны с представителями молодежных организаций Саратова, посвященная 70-летию Великой Победы. К этой дате планируют приурочить и открытие Музея трудовой славы.

Как заявил Андрей Михайлович Смирнов, руководитель строительства комплекса, возведение здания Музея трудовой славы идет согласно графику. Все работы должны быть закончены к 1 мая 2015 года.

Директор Музея боевой славы Татьяна Николаевна Найдина сказала, что строители понимают, какая ответственность лежит на их плечах, поэтому работы продолжают даже ночью. С каждым днем здание приобретает более законченный вид.

По ее словам, строительство Музея трудовой славы, первого в своем роде музея — общенародное дело. Это воплощение духовности, единства поколений. Каждый житель области может быть причастен к проекту, передавая материалы для будущих экспозиций.

В своей речи Т.Н. Найдина назвала и предприятия области, которые помогают с формированием музейного фонда. Она особо отметила активное участие ОАО «СЭПО» и его генерального директора Евгения Петровича Резника в деле увековечивания памяти подвигов тружеников тыла.

В качестве музейных экспонатов ожидаются награды Героев Социалистического Труда, лауреатов Государственных премий, документы, рассказывающие о трудовых династиях.

Председатель облсовета ветеранов Таисия Витальевна Якименко сообщила, что в Саратовской области насчитывается порядка 1200 первичных ветеранских организаций, собравших под свое крыло ветеранов войны и труда. В региональном правительстве сейчас готовятся списки



тех, кто будет отмечен наградами к празднику 70-летия Победы в Великой Отечественной войне.

Среди ветеранов, представлявших наше предприятие, был и **Иван Иванович Бирюков**. Он воевал с 1943 по 1945 годы на Западном, 3-м Белорусском, 1-м Дальневосточном фронтах в составе 97-й, 371-й стрелковых дивизий. До 1950 года служил на Дальнем Востоке командиром гаубичной батареи, а потом до 1954 года — в 19-й Гвардейской механизированной дивизии в Магдебурге. В СЭПО трудился с 1966 по 2003 год начальником отдела № 42, заместителем начальника отдела № 4, ведущим экономистом отдела № 4, в планово-экономическом отделе № 404.

Награжден орденами Красной Звезды, Отечественной войны I степени, медалями «За боевые заслуги», «За взятие Кенигсберга».

Акция «Дарю музею» продолжается. И если у нашего многотысячного актива Профавиа есть экспонаты, которые они хотели бы передать музею, можно связаться с профкомом ОАО «СЭПО» или обкомом Саратовской региональной организации профсоюза.

*Татьяна Маранцева,  
специалист  
по информационной работе  
Саратовской региональной  
организации профсоюза*





# «Буду лучшим токарем страны!»

В Уфимском приборостроительном производственном объединении работает молодой токарь, профсоюзный активист **Юрий КОЙКОВ**, участник Всероссийского конкурса «Лучший по профессии». 30 декабря 2014 г. глава Республики Башкортостан Рустэм Хамитов вручил Юрию диплом и денежную премию, как победителю регионального этапа этого конкурса.

Пресс-центр Федерации профсоюзов Республики Башкортостан продолжает рассказывать о молодежи, которая достигла определенных результатов в профессиональной и профсоюзной деятельности.

Юрий Койков работает токарем с 2000 года. Трудовой стаж — 14 лет. С 2011 года он трудился в ОАО УАП «Гидравлика», потом перешел в ОАО «УППО». В 2013 и 2014 годах побеждал в региональных этапах Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» в номинации «Лучший токарь».

## – Юрий, что повлияло на выбор профессии?

– Стечение обстоятельств... Профессия нашла меня сама. В 1997 году хотел поступить в ФГОУ СПО «Уфимский авиационный техникум», но не хватило баллов, поэтому отдал документы в профессиональное техническое училище № 75. После его окончания начал свою трудовую деятельность в ОАО УАП «Гидравлика». Со временем втянулся в работу и... закрутилось (улыбается).

## – Когда и при каких обстоятельствах вы впервые узнали о профсоюзе?

– О профсоюзе впервые узнал при трудоустройстве на работу. Меня проинформировали о защите трудовых прав, охране труда, ознакомили с коллективным договором. Я проникся атмосферой стабильности и благополучия.

## – Юрий, как профсоюз повлиял на вашу жизнь? Как это — быть молодым профсоюзным лидером?

– Благодаря профсоюзной организации я узнал о конкурсе профессионального

мастерства среди трудящихся моей профессии и решил принять в нем участие. Стал двукратным победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» в номинации «Лучший токарь». На российском этапе конкурса мне немного не повезло — занял 11 место. Но на достигнутом результате останавливаться я не собираюсь, буду стремиться стать лучшим токарем страны.

## – С какими трудностями приходится сталкиваться в профессии?

– В моей профессии трудностей много, начиная от устаревшего оборудования, заканчивая техпроцессами 60-х годов. Нередко приходится работать по чертежам, выполняя технологические задачи, думать, как лучше изготовить деталь. Молодые работники должны обладать хорошими нервами и терпением. На многих предприятиях специалистов, которые только закончили учебу, сразу ставят на изготовление продукции. Были ученики и у меня,

но редко молодые ребята остаются в нашей профессии, потому что нужно работать и головой, и физически. Поэтому начинающим токарям важно учиться у наставников и внимательно их слушать.

## – Кто для вас пример в профессиональной и профсоюзной деятельности?

– В профсоюзной деятельности мне нравится работа председателя республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Романа Калякулина. Он проводит регулярные встречи с профсоюзным активом, посещает цеха, интересуется трудовыми буднями рабочих, помогает в решении конкретных проблем.

## – Чем вы занимаетесь в свободное время?

– Мое хобби — рыбалка. Очень люблю летом поймать карпа или карася. Стараюсь свободное время проводить с семьей.

## – Юрий, что вы можете пожелать молодым работникам, которые только начинают свой профессиональный путь?

– Хочу пожелать терпения, ведь выбирая рабочую профессию, нужно быть готовым к трудностям и испытаниям. □

По материалам  
пресс-центра ФП РБ

Фото предоставлено  
ИА «Башинформ»



## СИЛА – В «БИЗОНЕ»!

Ровно год назад свои двери для приверженцев фитнеса и здорового образа жизни открыл спортивный клуб «Бизон» Саратовского ОАО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе». Запуск этого проекта стал важным этапом в реализации администрацией и первичной профсоюзной организацией предприятия кадровой политики и развития корпоративной культуры.

Решение о создании такого спортивного клуба далось нелегко, поскольку было связано с серьезными финансовыми и организационными затратами, но по прошествии года можно сказать — полностью себя оправдало. Благодаря следованию принципам здорового образа жизни: здоровому питанию, отказу от вредных привычек, а также непосредственно за счет занятий физкультурой происходит повышение уровня самодисциплины. Вместе с тем на более высокий уровень переходит организация рабочего и личного времени, увеличивается производительность труда. Проект стал возможен благодаря личному участию в нем генерального директора Д.Б. Ханенко — молодого и дальновидного руководителя, который к тому же сам является убежденным приверженцем здорового образа жизни. Были выделены необходимые средства, помещения, расположенные вблизи рабочих корпусов, произведен их

ремонт, закуплены тренажеры и все необходимое оборудование. Это в дальнейшем позволило сотрудникам предприятия, учитывая различность их трудового графика, заниматься спортом в удобное время. Кроме того, территориальная привязка стала способствовать росту количества работников, вовлеченных в спортивную жизнь предприятия.

Проект действительно получился уникальным. На площади более 300 квадратных метров, на двух этажах установлены самые современные тренажеры, система вентиляции и кондиционирования, видеопанели, аудиоаппаратура, оборудованы раздевалки и душевые, помещения выполнены в стильном дизайне. Под стать современному фитнес-центру приглашены опытные тренеры, мастера силовых дисциплин, единоборств и фитнеса. Например, Николай Тришков своей любовью к силовым упражнениям «заразил» уже не одного заводчани-

на, что его соратники и доказали на шоу в честь празднования Дня машиностроителя, поднимая тяжести и двигая автомобили.

Сейчас созданы специальные направления для слабой половины предприятия, обустроен отдельный зал для групповых занятий и единоборств.

После посещения этого клуба глава администрации Кировского района Саратова Сергей Пилипенко был приятно удивлен тем, что на предприятии открылся такой прекрасный спортивный объект, и готов порекомендовать руководителям других производств перенять опыт СЭЗа.

Немаловажное значение имеет еще и тот факт, что посещать спортклуб «Бизон» могут не только работники ОАО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе», но и члены их семей. Это было единое мнение и администрации предприятия и профсоюзного комитета. Именно на приумножение здоровья и благополучия трудящихся и направлена эта социальная новация.

В.Ф. Черенко, председатель профкома ОАО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе», рассказывая о фитнес-центре, отметил, что кадровый голод и нехватку специалистов рабочих специальностей, которые, собственно, и производят продукцию, испытывают практически все предприятия страны. Сейчас самое главное — привлечь молодых специалистов и вырастить достойную смену. Работника можно удержать не только зарплатой. Хотя стоит учесть, что на СЭЗе оплата труда вполне соответствует рыночному уровню в Саратовском регионе. Для молодежи важны еще и условия, которые может предоставить работодатель. Так появился «Бизон», который может «заразить» здоровым образом жизни и дать новый стимул для личного развития и совершенствования.



*В череде главных достижений администрации и первичной профсоюзной организации ОАО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе» — подписание коллективного договора на 2014–2016 годы.*

В ходе согласования этого основного документа была проделана большая и кропотливая работа. Председатель профсоюзного комитета В.Ф. Черенко вспоминает: «И сами сотрудники, и руководство, и, конечно, мы очень ответственно отнеслись к созданию этого документа. Считаю, главную задачу профсоюзный комитет выполнил — наш коллективный договор всесторонне направлен на создание благополучной атмосферы, а также поддержание здоровой рабочей обстановки на предприятии».

Заместитель генерального директора по развитию авиационного направления М.И. Ставицкий отметил, что коллективный договор — это не бумажная декларация, а родившийся в серьезных дискуссиях документ, каждая часть которого подкреплена реальными финансовыми гарантиями. По сравнению с предыдущими годами заметно увеличены стимулирующие выплаты за стаж работы, размеры пособий и компенсаций, уделено большое внимание улучшению условий труда и отдыха работников.

На расширенном заседании профсоюзного комитета ОАО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе» по принятию коллективного до-

говора и приуроченном к 80-летию со дня основания Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности генеральный директор ОАО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе» Д.Б. Ханенко поздравил всех с принятием окончательной редакции коллективного договора, который почти 9 месяцев находился в работе и согласовывался абсолютно на всех уровнях. «По коллективному договору велись непростые споры, каждый раз возникали нюансы, по которым необходимо было найти компромиссное решение, — сказал он. — Я благодарен профсоюзной организации за то, что она во все времена является нашим конструктивным партнером. За то, что внутри предприятия никогда не возникало ситуаций, ведущих к забастовкам. За то, что никогда производственный процесс не был сорван по причине несогла-

сия профсоюзного комитета с тем или иным вопросом. Все проблемы, которые касаются администрации и работников, мы всегда стараемся решить сразу, рассматриваем все варианты и предлагаем и находим единственно верный выход, который в конечном итоге устраивает всех. Потому что понимаем: сильная и действенная профсоюзная организация — большой плюс для самого предприятия. Потому что мы хотим стабильно работать, хотим, чтобы наши сотрудники получали достойную заработную плату, развивались, строили свое будущее именно на нашем предприятии. И, думаю, наша профсоюзная организация хочет того же». □

*М.И. Ковбель,  
председатель Саратовской  
региональной организации  
профсоюза*



# ШКАТУЛКА

## ХРАБРОСТИ

В Бурятии, как и во многих других регионах России, 19 февраля отмечали Сагаалган – Новый год по Восточному календарю. Это один из самых светлых и радостных праздников, в который принято дарить подарки и желать всем всего самого светлого и доброго.

«В новый год с добрыми делами!» – именно так решили ребята из молодежного объединения «Взлет» и, продолжая старые традиции «молодежки» ОАО «У-УАЗ», приняли участие в благотворительной акции, проводимой Детским республиканским онкологическим центром – «Шкатулка храбрости».

Основная цель акции – сбор игрушек, канцтоваров и других приятных мелочей, которые себе смогут выбрать дети после прохождения ими тяжелых и болезненных процедур, таких как химиотерапия, облучение и других.

В течение трех месяцев ребята из МО «Взлет» собирали игрушки и деньги для онкобольных детей.

В итоге благодаря их усилиям были собраны денежные средства в размере почти 12,5 тысячи рублей, из которых около двух с половиной тысяч пожертвовали работники ОАО «У-УАЗ», пришедшие на кубок КВН ОАО «У-УАЗ», и 7 коробок игрушек.

На собранные средства были приобретены подгузники, гигиенические салфетки и ингалятор, который так необходим ребятишкам с ослабленной иммунной системой.

19 февраля все подарки были переданы Детскому республиканскому онкологическому центру. К со-



жалению, в связи с карантином нам не удалось пообщаться с самими детьми, но мы передали наши подарки и слова поддержки их мамам.

Уверенны, что наши подарки и искренние пожелания скорейшего выздоровления помогут маленьким героям в их сложной борьбе с тяжелым заболеванием.

А мы сами получили огромный заряд положительных эмоций и в который раз почувствовали, что делать добро так приятно! □

*С.А. Казаков,  
специалист в социально-культурной сфере  
ППО ОАО «У-УАЗ»,  
г. Улан-Удэ*



## ЭСТАФЕТА ДОБРЫХ ДЕЛ

Маленькие дети всегда мечтают о новой игрушке, машинке или кукле, книжке или конструкторе. Казалось бы, все эти вещи есть у каждого ребенка, и часто не в одном экземпляре. Однако для кого-то они могут показаться настоящим счастьем...



Второклассник Ваня Топорков захотел завести новых друзей, поэтому решил сделать подарок своими сверстникам из детского дома. Он собрал свои любимые игрушки и попросил родителей доставить их детям, которым они будут нужнее. И вот, 19 января по просьбе семьи Топорковых с подарками от Вани детский дом «Причал надежды» посетила председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «Авиастар-СП» Валентина Грушина.

Дети с большим теплом встретили гостью, рассказали ей о свои талантах и поделились знаниями о самолетостроении.

— Я хочу пожелать вам, чтобы вы были здоровыми, дружными, всегда поддерживали друг друга и приглашаю вас летом в День от-

крытых дверей посетить наш завод «Авиастар», — обратилась к ребятам Валентина Грушина. Она также поблагодарила их за активную поддержку футболистов команды «Авиастар» во время областного чемпионата.

Воспитанники детского дома с огромной радостью и счастьем приняли подаренные игрушки, сказав гостье дружное «спасибо!». Кстати, и для Вани нашелся душевный и неповторимый подарок, сделанный руками маленьких умельцев — плюшевая овечка.

Своим примером маленький Ваня призывает всех авиастроителей не оставаться в стороне и принять участие в «Эстафете до-

брых дел». Очень важно ломать стереотипы, чтобы ребята из обычных семей знали о существовании детей, у которых нет мамы и папы, чтобы не боялись их, а воспринимали как своих друзей. Такие акции — на пользу всем детям: одних они учат относиться с участием к ближнему, другим показывают, что они не одиноки, кто-то думает о них и готов дружить.

Сердца этих ребят открыты для любви, и если у вас есть хотя бы капля лишней, поделитесь ею с теми, кому она необходима. □

*Айнур Казымова,  
корреспондент пресс-центра  
ЗАО «Авиастар-СП»*



# ЛЫЖНЯ ЗДОРОВЬЯ



В последний день зимы в спортивном комплексе им.Н.Гастелло прошла зимняя Спартакиада на Кубок «Роспрофавиа», посвященная 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Восемь первичных профсоюзных организаций (ОАО «УМПО», ОАО «УАПО», УППО, ОАО УАП «Гидравлика», ОАО НПП «Мотор», ОАО УНПП «Молния», ОАО БПО «Прогресс» и РГАУ «МФЦ») направили свои команды для участия в четырех видах спортивных соревнований: лыжная гонка, командная эстафета, пулевая стрельба и «молодецкие игры».

На удивление прекрасная солнечная погода, отлично подготов-

ленная лыжная трасса, профессиональные судьи и активные болельщики из «МФЦ» и «Прогресса» — все это создавало спортивное боевое настроение и настраивало на достижение хороших результатов, а, в конечном счете — на победу.

Особенно порадовала своими спортивными результатами команда РГАУ «Многофункциональный центр предоставления услуг населению», которая уже год входит в состав республиканской организации профсоюза, но участвует в подобном мероприятии впервые. Первое место среди женщин в лыжном кроссе, второе и третье места в пулевой стрельбе, первое место в «молодецких иг-

рах» — закономерный результат здорового образа жизни.

Победителями в общем командном зачете стали команды ОАО «УМПО», ОАО «УППО» и ОАО «УАПО», которые выставили участников по всем видам соревнований. Победителям в командных и личных зачетах были вручены дипломы и грамоты с денежными вознаграждениями. Команде-победительнице ОАО «УМПО» вручен Кубок РОБ «Роспрофавиа». □

*О. Дронова,  
специалист по информационной  
работе рескома  
РОБ «Роспрофавиа»,  
г. Уфа*

# «Герой моей любимой книжки»



Так называется конкурс детского рисунка, объявленный решением президиума ЦК Профавиа в феврале текущего года. Мы приглашаем всех желающих принять в нем участие! А для облегчения понимания задачи публикуем Положение о конкурсе.

## ПОЛОЖЕНИЕ

О проведении конкурса детского рисунка под девизом «Герой моей любимой книжки»

### 1. Общие положения

- 1.1. Конкурс проводится среди детей (внуков) работников – членов профсоюза предприятий авиационной промышленности, штатных работников аппаратов организаций профсоюза (далее – Конкурс).
- 1.2. Организатором Конкурса является Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности (далее – Организатор Конкурса).
- 1.3. Организатор Конкурса определяет состав организационного комитета и жюри Конкурса.
- 1.4. Местонахождение оргкомитета Конкурса: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42.

### 2. Цели и задачи

- 2.1. Поддержка талантливых детей;
- 2.2. Эстетическое воспитание подрастающего поколения;
- 2.3. Вовлечение детей в занятия изобразительным искусством;
- 2.4. Привлечение детей к чтению;
- 2.5. Реализация творческих способностей детей дошкольного и школьного возраста.

### 3. Требования к участникам и работам.

- 3.1. Конкурс проводится по трем возрастным категориям:
  - от 4 до 7 лет включительно;
  - от 8 до 10 лет включительно;
  - 11 до 14 лет включительно.
 Возраст определяется на момент проведения Конкурса.
- 3.2. Требования к работам:
  - формат работ – А4 (210X290) или А3 (420X580);
  - рисунки могут выполняться на любом материале (ватман, картон, холст и т.д.) и исполнены в любой технике рисования (масло, акварель, гуашь, пастель, аппликация, цветные карандаши и т.д.):
    - работы должны соответствовать девизу Конкурса;
    - работы должны быть выполнены самостоятельно.
- 3.3. На обратной стороне работы необходимо указать:
  - 1.4.1. Название работы;
  - 1.4.2. Фамилия и имя конкурсанта;
  - 1.4.3. Дата рождения, возраст на начало проведения Конкурса;
  - 1.4.4. Класс (для школьников);
  - 1.4.5. Фамилия, имя, отчество родителя с указанием предприятия на котором работает, номер профсоюзного билета.
- 1.5. К участию в Конкурсе не допускаются рисунки реклам-

ного содержания (скопированные или перерисованные), а также ненадлежащего качества и оформленные не должным образом. Все присланные работы становятся собственностью Организатора Конкурса.

### 2. Сроки проведения Конкурса

Конкурс проводится в два этапа:

**I этап – с 02.03.2015 г. по 15.10.2015 г.** – в первичных профсоюзных организациях предприятий авиационной промышленности собираются детские работы по заявленной тематике, определяются победители, организуется выставка детских работ на предприятии и проводится отбор детских рисунков для направления в оргкомитет Конкурса.

**II этап (финальный) – с 16.10.2015 г. по 15.11.2015 г.** – в адрес оргкомитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности направляются работы, признанные победителями в первом этапе Конкурса. Работы, представленные после 15 ноября 2015 года жюри Конкурса не оцениваются.

Жюри утверждается оргкомитетом.

Жюри определяет победителей Конкурса в срок до 01 декабря 2015 года.

Заявкой на участие в Конкурсе является постановление территориальной или первичной профсоюзной организации прямого подчинения с указанием победителей по возрастным группам, указанным в пункте 3.2. и соблюдением требований пункта 3.3. данного Положения.

### 3. Подведение итогов Конкурса

5.1. При условии соблюдения требований перечисленных в пунктах 3.2., 3.3 и при наличии оформленной заявки, работы оцениваются жюри Конкурса по 5-бальной системе в соответствии со следующими критериями:

- содержание;
- яркое выражение мысли;
- оригинальность;
- выразительность образа;
- художественное соответствие образу.

5.2. Подведение итогов Конкурса проводится на заседании президиума ЦК профсоюза в декабре 2015 года.

5.3. Победители Конкурса в каждой возрастной категории награждаются дипломами за I, II и III место и памятными подарками.

5.4. Участники, не занявшие призовые места, награждаются благодарственными письмами и поощрительными призами.

5.5. Результаты Конкурса и работы участников публикуются на сайте профсоюза и в журнале «Вестник Профавиа». □

**Ждем ваши работы!**



# Всероссийский фотоконкурс ФНПР «Дорогие мои ветераны!»

Пять работ от Профавиа

Споемте, друзья,  
автор Е.Н. Разоренова,  
ОАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина»,  
г. Екатеринбург

Душа вечного огня,  
автор А.Н. Мартынов, ОАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина», г. Екатеринбург



Как уже знают члены нашего профсоюза, в июне прошлого года ФНПР объявила Всероссийский фотоконкурс «Дорогие мои ветераны!», посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 гг. Он продолжает цикл фотоконкурсов ФНПР «Профессия в лицах» и проводится членскими организациями ФНПР, ассоциациями террито-

риальных объединений организаций профсоюзов, общероссийских и межрегиональных профсоюзов, Молодежным советом ФНПР.

Цель конкурса – увековечивание памяти участников Великой Отечественной войны 1941 – 1945 гг. и тружеников тыла военных лет, как составной части Государственной программы по развитию и совершенствованию системы

патриотического воспитания граждан Российской Федерации.

Основные задачи конкурса:

- повышение роли профсоюзов в формировании у работающих, особенно у молодежи, высокого патриотического сознания;

- посредством искусства фотографии раскрытие высоких гражданских качеств ветеранов войны и труда – наших





Правнуки Великой Победы, автор И.В. Михайлова, ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор», г. Тамбов

Не ты ли, моряк, в рукопашном бою... автор М.Н. Запругаев, ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут», г. Иркутск

Из первых уст, автор М.Н. Запругаев, ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут», г. Иркутск



соотечественников, их силы духа, достоинства, доблести, чести, преданности Родине;

- формирование активной жизненной позиции у молодежи;
- привлечение к творчеству и искусству фотографии членов профсоюзов.

По условиям конкурса, фотоработы с мест должны были быть представлены в ЦК профсоюза до 10 февраля текущего

года. И они поступили — 33 работы из четырех регионов — Екатеринбурга, Иркутска, Самары и Тамбова.

Организационный комитет ЦК профсоюза в соответствии с Положением о конкурсе отобрал и направил в ФНПР пять фоторабот, которые мы публикуем в этом номере «Вестника Профавиа». Окончательных победителей фотоконкурса Феде-

рация независимых профсоюзов России по условиям Положения должна определить в марте. Помимо наград победителям, Лучшие фотоработы, представленные на конкурс, будут опубликованы в профсоюзной печати, размещены в экспозиции выставок во Дворце труда профсоюзов, в Музее профсоюзов России, на сайте ФНПР в Интернете. □

