



Мы не можем оставаться в стороне!

Специальная оценка условий труда, как мне кажется, одна из самых обсуждаемых тем сегодняшнего дня.

Министерство труда и социальной защиты России подготовило проекты федеральных законов «О специальной оценке условий труда» и так называемых «законов-спутников», которые внесут изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации.

Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» с января 2014 года заменит действующий ныне порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Как заявляют наши законодатели, законопроект предусматривает введение единой процедуры, позволяющей объективно выявить и оценить вредные условия на конкретных рабочих местах.

У представителей трудовых коллективов нашей отрасли на этот счет отличное от законодателей мнение.

Значимость рассматриваемых законопроектов настолько очевидна, что профсоюз не может стоять в стороне и молчать. Ведь, по сути, результаты Специальной оценки становятся для работника очень важными в плане отправной точки по определению прав на досрочную льготную пенсию и на все виды компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

На мой взгляд, делается все, чтобы реально сократить число рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, сократить гарантии и компенсации работникам вредных производств, лишить работника досрочной пенсии, тем самым лишить права на «защиту временем» — основного элемента системы досрочных пенсий.

Анализ проектов, предлагаемых Минтрудом, позволяет прийти к выводу, что их реализация негативно отразится на правах работников. Государство в очередной раз стремится самоустраниться от решения важнейшего вопроса — охраны труда, переложив на плечи работодателя и профсоюзов решение вопросов гарантий и компенсаций работающим во вредных и опасных условиях труда.

Все предусмотренные регламентом процедуры проведены: законопроекты прошли оценку регулирующего воздействия, правовую и антикоррупционную экспертизы Минюста России, согласованы со всеми заинтересованными федеральными органами. Законопроекты прошли общественное обсуждение на различных публичных площадках и были одобрены сторонами социального партнерства на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 26 июля 2013 года. Однако у профсоюзной стороны имеется ряд возражений, о которых ее представители говорили, в том числе, и на встречах трудовых коллективов с представителями Минтруда России, которые состоялись в Московской и Свердловской областях.

Несмотря на то, что Госдума России одобрила в первом чтении законопроект и отдельные положения закона уже претерпели отдельные изменения, профсоюзная сторона продолжает активно обсуждать и выдвигать предложения о внесении изменений в данный законопроект, так как новая модель Специальной оценки условий труда требует конкретных определений и уточнений.

Во Дворце труда профсоюзов еженедельно проводятся совещания рабочей группы представителей отраслевых профсоюзов, на которых активно обсуждаются и анализируются ключевые вопросы организации процедуры проведения специальной оценки условий труда, различные мнения по содержанию нормативного документа.

В рамках проведения VI пленума ЦК профсоюза по проекту закона была организована встреча с руководителем отдела политики охраны труда Департамента охраны труда Министерства труда и социальной защиты В.А. Солдуновым.

Результатами таких встреч стали письменные обращения и телеграммы, направленные в Госдуму России от республиканских, территориальных, областных организаций Профавиа.

На заседании Ассоциации оборонных отраслей промышленности также прозвучали предложения, которые нашли свое отражение в письме с предложениями от Ассоциации, направленном в Госдуму России.

Профсоюз продолжит дальнейшую работу над проектом закона о специальной оценке условий труда.

По моему мнению, принятие законопроектов, ущемляющих законные права и интересы человека труда, недопустимо, так как, с одной стороны, это повлечет за собой процесс разрушения действующей системы охраны труда и пенсионной системы, с другой — определенно приведет к социальному взрыву в обществе.

В Москве на базе ОАО «Авиационное оборудование» состоялось совещание руководства холдинга с руководством Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и председателями первичных профсоюзных организаций предприятий Москвы и Московской области, входящих в ОАО «Авиационное оборудование».

В выступлениях председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьева, первого заместителя генерального директора холдинга А.Б. Чванова и директора по персоналу Е.Г. Тютюниковой говорилось о состоянии и стратегии развития предприятий, входящих в холдинг, о том, что работники должны чувствовать защищенность, быть уверенными, что любая их проблема будет объективно рассмотрена и решена, и важную роль в этом должны сыграть профсоюзные организации.

А.Б.Чванов отметил, что сотрудничество с Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности позволит холдингу более эффективно проводить свою кадровую и социальную политику. Социальная ответственность является приоритетом «Авиационного оборудования». Холдинг всегда строго соблюдает законодательство в области охраны труда, стремится создавать максимально благоприятные



БУДЕМ СОТРУД НИЧАТЬ!

условия для профессионального роста работников предприятий, постоянно повышает уровень оплаты труда и качество жизни работников и их семей, а также активно стремится поддерживать социальную стабильность и хороший климат в коллективах.

По итогам совещания было подписано Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между холдингом и профсоюзом, которое регулирует вопросы взаимодействия сторон, определяет перечень задач для совместного рассмотрения. Подписанным документом подтверждено трехуровневое социальное партнерство, базирующееся на Отраслевом соглашении, корпоративном соглашении и коллективных договорах предприятий.

Для практической реализации заключенного соглашения и контроля его выполнения создана комиссия, в состав которой вошли представители сторон. ✨

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа



Содержание

2 стр. обл. Мы не можем оставаться в стороне
 Будем сотрудничать!

2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	2	С наступающим Новым годом!
	3	Профсоюз завершил переговоры
	3	На повестке дня — кадровая политика
ИНТЕРВЬЮ	4	От «натурального хозяйства» — к специализации
РЕПОРТАЖ	8	Наши в Омске
МНЕНИЕ	14	Аттестация рабочих мест: формальность или реальность
	15	СИЗ — защита ли?
АНАЛИТИКА	16	Наши сайты: кто лучший?
	18	Социальный пакет — зачем он нужен?
НАША ПРЕССА	20	По страницам многотиражных газет
	24	Календарь на 2014 год
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	26	На защите права

28 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	28	Оптимизация вместо сокращения
ПЕРВИЧКА	30	Коллеги подставили плечо
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	32	Профсоюз — это сила

34 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	34	КДЦ: центр деятельного творчества
НА СПОРТПЛОЩАДКЕ	37	Победу посвятили родному ЦАГИ
	40	Техничность и зрелищность
	42	С папой и мамой — к спорту
ФОРУМ	44	Будь с нами — и ты будешь не один
НАША ДЕТСКАЯ СТРАНИЦА	45	Приключения авиошки. Посадка в лесу
НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ	47	«Экипаж» — в финале
	48	Конкурс рисунка «Мама, папа и завод»



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

+16

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редакторы: И.Н. Киселев, Н.В. Конакова

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42. Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27.

Факс (495) 938-81-07. E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

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

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море». При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения авторов публикуемых материалов может не совпадать с позицией редакции. Авторы несут ответственность за точность приведенных фактов, а также за использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2000. Зак № 436.



С наступающим Новым годом, дорогие коллеги!

Уходящий год был насыщенным для нашего профсоюза, наполненным сложной, кропотливой работой.

Продолжалось взаимодействие с интегрированными структурами, совершенствование деловых контактов с теми из них, кто уже достаточно давно и плодотворно сотрудничает с профсоюзом. Проведена работа по подготовке (в том числе и выездных) заседаний Координационных советов профсоюза по взаимодействию с ОАО «ОАК», ОАО «ОПК «Оборонпром» и ОАО «Корпорация «ТРВ», на которых были рассмотрены годовые итоги работы интегрированных структур и задачи на предстоящий период; рассматривались вопросы реализации Федерального и корпоративного соглашений в организациях, входящих в интегрированные структуры; обсуждались наиболее острые вопросы, проблемы, имеющиеся на этих предприятиях, выработывались предложения в адрес корпораций.

Расширилось взаимодействие профсоюза с другими общественными объединениями. В целях координации действий, направленных на повышение эффективности и конкурентоспособности работы организаций авиационной промышленности, поддержание развития научно-технического потенциала и создание условий для инновационных процессов, развитие системы повышения квалификации персонала авиастроительной отрасли, профсоюз заключил Соглашение о сотрудничестве с ОАО «Авиационная промышленность». Также заключено Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с холдингом «Авиационное оборудование».

Знаковое событие состоялось в апреле: проведен съезд авиапромышленников страны, на котором был поднят ряд острых проблем развития отрасли, обозначены пути их решения.

Велась работа по подготовке нового Отраслевого соглашения по авиационной промышленности на федеральном уровне социального партнерства на 2014 – 2016 годы. Для этого была сформирована отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Подготовленный с учетом замечаний и предложений профсоюзных организаций проект Соглашения был рассмотрен на заседаниях комиссий ЦК профсоюза и профсоюзной стороны отраслевой комиссии, на пленуме ЦК профсоюза, а затем направлен в ООПР «Союз машиностроителей России» для обсуждения с работодателями.

Аналогичная объемная работа была проведена и по подготовке корпоративных соглашений с ОАО «ОАК» и ОАО «Корпорация «ТРВ».

Много полезного дала для нас и состоявшаяся недавно встреча с руководителями департаментов кадровых служб всех интегрированных структур авиационной промышленности по взаимодействию в кадровой политике, повышению мотивации труда и развитию инициативы работников предприятий.

Профсоюз активно работал в других направлениях, в том числе в плане повышения мотивации профчленства, регулярно обсуждая эти проблемы на выездных семинарах, на пленумах, заседаниях президиума ЦК. Насыщенным, как всегда, было культурно-спортивное содержание деятельности профсоюза, ее правовое, информационное сопровождение, работа в сфере охраны труда.

Не менее напряженным, сложным видится наступающий год, одним из главных событий которого будет юбилей профсоюза, подготовка к нему развернулась уже сейчас. Ведь это не только праздник, а еще и смотр наших сил, подведение итогов, определение задач на будущее.

Новых успехов вам, дорогие коллеги, друзья в наступающем 2014 году! Новых свершений, крепкого здоровья, прочного семейного тыла, неувядającego оптимизма и уверенности в себе. Вместе мы – сила!

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

Профсоюз завершил переговоры с работодателями по ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

5 декабря в Общероссийском отраслевом объединении работодателей «Союз машиностроителей России» в рамках работы отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были завершены переговоры между работниками организаций авиационной промышленности и работодателями в лице Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» по согласованию положений

Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на федеральном уровне социального партнерства на 2014 – 2016 годы.

В переговорном процессе приняли участие представители таких интегрированных структур, как ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация», ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», ОАО «Вертолеты России», ОАО «Авиационное оборудование», Госкорпорация «Ростех».

Возникавшие в ходе переговоров разногласия были полностью урегулированы с максимально возможным учетом интересов сторон, оформление протокола разногласий не предусмотрено.

В ближайшее время после подписания Соглашения руководителями Профавиа и ОООР «Союз машиностроителей России», оно будет направлено третьей стороне – федеральному органу исполнительной власти в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации. *

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ – КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

В середине ноября во Дворце труда профсоюзов состоялась встреча председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьева с руководителями кадровых служб интегрированных структур авиационной промышленности ОАО «ОАК», ОАО «ОДК», ОАО «Вертолеты России», ОАО «Корпорация «ТРВ», ОАО «Авиационное оборудование», а также ОАО «Концерн «Радиоэлектронные технологии», в состав которого входят предприятия ОАО «Авиаприборостроение».

Обсуждались направления взаимодействия интегрированных структур авиационной промышленности и профсоюза в кадровой политике, повышения мотивации труда и развития инициативы работников, в целом объе-



динения усилий и координации действий для достижения эффективной работы предприятий, внедрения социально значимых предложений.

Были затронуты вопросы заключения и контроля выполне-

ния Отраслевого и корпоративных соглашений, проведения отраслевых конкурсов профессионального мастерства, совместных обучающих семинаров, действий сторон в случае возникновения проблем в ходе структурных преобразований, сокращения численности работников предприятий, совершенствования работы служб охраны труда, обеспечения социальных гарантий, проведения культурно-массовой и оздоровительной работы.

Уделено внимание работе с присоединившимися к интегрированным структурам авиаремонтными заводами, рассматривались и другие вопросы, представляющие взаимный интерес. *

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа



ОТ «НАТУРАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА» – К СПЕЦИАЛИЗАЦИИ

«Вестник Профавиа» продолжает традицию проведения интервью с руководителями корпораций авиастроительной отрасли. Сегодня на наши вопросы отвечает генеральный директор ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация» **Владислав Евгеньевич МАСАЛОВ.**

Интеграция предприятий российского авиационного двигателестроения, начатая пять лет назад, практически завершена. После консолидации активов в дочерней компании ОПК «Оборонпром» – Объединенной двигателестроительной корпорации – единственным крупным предприятием за рамками ОДК остается ФГУП НПП газотурбостроения «Салют». Однако после акционирования «Салюта», которое должно произойти в конце 2013 года, образованное ОАО также войдет в состав ОДК, как это и предусмотрено указом президента РФ.

– Как сегодня идет процесс структурирования корпорации? Какие существуют проблемы, сложности на этом пути? Предполагается ли изменение статуса предприятий и их переименование, изменение уже сложившихся брендов?

– Сегодня Объединенная двигателестроительная корпорация объединяет все значимые активы отрасли: это семь конструкторских бюро («Авиа-

двигатель», «Климов», «НПП «Мотор», ОКБ им. Льюльки, КБ им. Н.Д. Кузнецова, КБ «Гранит», ОКБ-1 (Рыбинские моторы), три научно-исследовательских института (НИИД, «Омский НИИД», НИИТ г. Уфа), семь серийных заводов (ОАО «НПО «Сатурн», ОАО «Пермский моторный завод», ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», ОАО «Кузнецов», ОАО «Сатурн – газовые турбины», ОАО «ММП им. В.В. Чернышева») и комплектаторы (ОАО «Стар», ОАО «Металлист-Самара», ОАО «УЗГА», СП «ВолгаЭро»). Для дальнейшего развития системы послепродажного обслуживания в интересах Министерства обороны завершается передача в ОДК четырех авиаремонтных заводов.

С момента создания ОДК была выстроена прозрачная структура собственности и обеспечен необходимый уровень управляемости – через передачу ОДК полномочий единоличного исполнительного органа. Одним из главных направлений развития предприятий Объединенной двигателестроительной корпорации мы видим в выстраивании межзаводской и дивизиональной кооперации по всем продуктовым направлениям. В сегментах военного, гражданского двигателестроения и наземной техники вектор взаимодействия между заводами определен, и, например, по боевым двигателям мы уже сдвинулись с места, выпустив в начале 2013 года первые двигатели АЛ-31Ф для самолета Су-27 в кооперации: узлы, «горячую часть» делает московский «Салют», «холодную часть», сборку и испытания – Уфимское моторостроительное производственное объединение.

Что касается ребрендинга корпорации, то могу сказать, что мы планируем его проведение, но пока анализируем ситуацию и возможные риски, связанные с изменением наименований заводов.

– Почему вы делаете ставку на кооперацию, а не на создание предприятий полного цикла?

– Сегодня развитие кооперации важно, в том числе, с точки зрения технического перевооружения предприятий. Поскольку финансирование осуществляется государством и ограничено, нам нужны четкие и выверенные действия по модернизации каждой производственной площадки. Очевидно, что полностью перевооружить все заводы возможности нет, и это ни к чему, потому что речь идет уже не об отдельных предприятиях, а о едином производственном холдинге, который должен вести взвешенную политику технического и технологического перевооружения, не создавая на каждой производственной площадке анклав.



– Какова динамика объемов производства в корпорации с момента ее создания, по итогам прошлого и текущего года?

– За пять лет работы ОДК улучшила большинство операционных показателей деятельности. Выпуск двигателей вырос в два раза во всех сегментах, за исключением ракетных, где он остается стабильным. Соответственно, в 1,7 раза выросла выручка — с 92,1 млрд. рублей в 2009 году до 158,9 млрд. рублей (план) в 2013 году. Большую роль сыграли заказы Министерства обороны, которое возобновило закупки новой авиационной техники. Это позволило нам нарастить объемы и удерживать позиции на мировом рынке. Объем гособоронзаказа в 2013 году составит 38,9 млрд. рублей (или 24,9% от общей выручки).

Что касается 2012 года, то, если брать ключевой показатель — чистую прибыль, лучше всего выглядит УМПО. В 2012 году компания заработала 25,4 млрд рублей, а ее чистая прибыль составила 2,1 млрд рублей. В положительной зоне находятся московский «Салют», «Климов», «Мотор», «Авиадвигатель», «Стар» и «Сатурн — газовые турбины». По-прежнему проблемными остаются самарский «Сатурн», «Кузнецов», «ММП им. В.В. Чернышева» и Пермский моторный завод.

– Как рост объемов производства сказывается на производительности труда и заработной плате?

– Повышение производительности труда для корпорации — важнейшая задача. И если опять за точку отсчета принять 2008 год, то выработка на 1 работника выросла практически в два раза. Кстати, самый большой показатель в отрасли — на московской площадке «Салюта». Он составляет 2,53 млн рублей на человека. Средняя заработ-

ная плата на предприятиях корпорации сегодня — 31,5 тыс. рублей.

– С учетом увеличения объемов производства требуется и повышение квалификации персонала. В этой связи, какова кадровая политика корпорации, как с точки зрения повышения квалификации кадров для работы на обновленном оборудовании, так и с точки зрения повышения заработной платы и регулирования численности работников?

– Люди всегда остаются нашим главным ресурсом. На предприятиях ОДК сегодня трудится более 83 тыс. человек, большинство из них — высококвалифицированный персонал. Мы отдаем себе отчет в том, что освоение новых продуктов и новых технологий требует омоложения коллектива. Мы плотно взаимодействуем с учебными заведениями: корпорация сегодня имеет шесть «опорных» вузов и тринадцать базовых кафедр. Прежде всего, это Московский авиационный институт (МАИ) и Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, а также вузы, расположенные в тех же городах, что и предприятия ОДК: Уфе, Перми, Самаре, Рыбинске. Здесь осуществляется подготовка по ключевым для нас направлениям: проектирование авиационных двигателей и автоматизированных систем управления, технологии производства и эксплуатации двигателей, материаловедение. Благодаря тесному сотрудничеству с вузами и участию в совместных проектах по 218-му постановлению удалось обеспечить наши предприятия постоянным притоком молодых специалистов инженерных специальностей. Количество студентов, принятых на работу по целевому набору, выросло за последние годы в 3 раза.



– На какие продукты вы будете ориентироваться, где вы видите перспективы для корпорации?

– Сейчас у нас нет проблем в сегменте военной авиации – российские самолеты с российскими двигателями продаются на экспорт в большем объеме, чем внутри страны. Основные предприятия – УМПО и «Салют» – имеют выверенную производственную программу на период ближайших семи лет, учитывая подписанные в декабре прошлого года соглашения с ВВС Индии. Мы обсуждаем и заключаем контракты на поставку в 2013-м году силовых установок для самолетов Су-27, Су-30, Су-34 и Су-35 в интересах Министерства обороны. В рамках гособоронзаказа успешно выполняется контракт по поставке Як-130 с двигателем АИ-222. Самолет вызывает серьезный интерес со стороны разных стран, а озвученный «Рособоронэкспортом» прогнозный объем, который в ближайшее время будет реализован в экспортных контрактах – еще порядка 100 самолетов. Кроме того, из года в год увеличивается заказ в части ремонта двигателей АЛ-21 и АЛ-31 различных модификаций.

В гражданской авиации ситуация гораздо сложнее. Пока российские самолеты уступают в конкурентной борьбе с зарубежными аналогами. Значит, и заказы на «гражданские» двигатели не обеспечивают необходимой загрузки производства. Правда, в этом направлении есть положительные сдвиги: это, прежде всего, двигатель SaM146, который имеет стабильный заказ от ГСС. Важную роль должны сыграть семейство двигателей тягой 9–18 тонн и его преемник – ПД-14, которым будет укомплектован новый магистральный самолет МС-21.

– Какие поручения на ноябрьском совещании по развитию двигателестроения вам дал президент России Владимир Путин?

– В рамках совещания мы доложили президенту о сегодняшнем положении дел в корпорации, обо-

Языком цифр

Объем выручки ОДК (с учетом ФГУП «Салют»), млрд руб.:

2010 г. – 102,4

2011 г. – 113,5

2012 г. – 126,3

2013 г. – 158,9 (прогноз)

Общая численность персонала ОДК (с учетом ФГУП «Салют»)

83,4 тыс человек.

значив не только положительные изменения, но и проблемные зоны. В частности, несмотря на значительное улучшение показателей операционной деятельности, ОДК по-прежнему остается убыточной, увеличивается кредитный портфель, который был унаследован от предприятий, вошедших в ОДК. Чтобы изменить ситуацию, нужны коренные изменения во всех сферах деятельности. Мы переходим к программной системе управления, которая базируется на новой индустриальной модели, состоящей из Центров технологической компетенции (ЦТК) и Конструкторско-производственных комплексов (КПК), которые по своему технологическому оснащению и организации производства фактически представляют собой новые компактные, специализированные высокоэффективные заводы. Однако даже при проведении оптимизации финансовых ресурсов ОДК не хватит, чтобы решить проблему накопленного долга, поэтому мы обратились с просьбой предоставления государственных гарантий для размещения облигационного займа, который будет направлен на рефинансирование долговой нагрузки ОДК в размере 55 млрд рублей. Говорили мы и о мерах нефинансовой поддержки. В частности, об экспортных поставках ра-



кетного двигателя НК-33 и долгосрочных контрактах с «Газпромом».

– Что вы отнесете к наиболее яркие достижения уходящего года?

– Мы подписали немало долгосрочных контрактов на производство, ремонт и сервисное обслуживание двигателей. Наиболее значимое соглашение связано с поставкой двигателей ПС-90А76 для самолетов Ил-76МД-90А, общая сумма которого превышает 30 млрд рублей. Это был самый крупный контракт с момента создания ОДК. Кроме того, в уходящем году мы начали сертификацию перспективного двигателя ПД-14 для самолета МС-21. Наконец-то поднялся в воздух летный экземпляр нового среднего вертолета Ми-38, оснащенного двигателями ТВ7-117В разработки нашего КБ «Климов». Вторую жизнь получили ракетные двигатели НК-33, которые уже вывели в космос РН «Антарес», а в ближайшее время – ракету легкого класса «Союз-2-1в».

– Что, на ваш взгляд, необходимо сделать на государственном уровне для более энергичного развития отечественной оборонной промышленности?

– Сформировать государственную программу вооружений, которая исключит существующие сегодня противоречия между заказчиками военной продукции и исполнителями гособоронзаказа. Для нас жизненно важны долгосрочные контракты и понятные правила ценообразования. Ключевым вопросом по-прежнему остается финансирование создания новых образцов гражданской и военной техники. Государство должно участвовать в этом процессе или прямыми денежными вливаниями, или формированием спроса на готовый к серийному производству продукт и включением расходов на НИОКР в цену изделий.

– Насколько остра для предприятий корпорации, на ваш взгляд, проблема соотношения числа служащих и рабочих и как она должна решаться?

– Проблема адекватного соотношения служащих и рабочих, безусловно, существует. Она берет свое начало как раз с тех времен, когда каждое предприятие жило по принципу «натурального хозяйства» и делало все, начиная от болта и заканчивая маркетингом. Я считаю, что консолидация позволит нам постепенно перейти к сбалансированным пропорциям, которые будут под собой иметь обоснования как с точки зрения производственной необходимости, так и с научной. Главным приоритетом для нас при расчетах будет являться, прежде всего, эффективное выполнение и холдингом в целом, и отдельной площадкой программы производства. Высококвалифицированные рабочие, технологи, инженеры сейчас на вес золота, поэтому такими кадрами разбрасываться нельзя.

Что же касается вспомогательных служб (административный аппарат, финансовые и юридические подразделения, маркетинг), то они должны быть оптимизированы с передачей основных функций в головную компанию.

– В настоящее время повсеместно возникла тенденция к сокращению социальной базы пред-

В несколько строк

Владислав Масалов – генеральный директор ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация».

1970 года рождения.

В **1992** году окончил финансово-экономический факультет Государственной Финансовой Академии при Правительстве Российской Федерации по специальности финансы и кредит.

С **1992** по **2004** гг. работал на руководящих постах в ряде финансово-промышленных компаний и банковских структурах.

С **2004** – **2005** – заместитель председателя правления ООО «Группа «Абсолют».

С **2005** – **2009** – генеральный директор группы компаний ООО ИСК «Глетчер».

С **2009** – **2010** – заместитель генерального директора по экономике и финансам, заместитель управляющего директора – директор по экономике и финансам ОАО «НПО «Сатурн».

С **2010** – **2011** – исполняющий обязанности генерального директора ФГУП «НПЦ газотурбостроения «Салют».

С **31 марта 2011** – генеральный директор ФГУП «НПЦ газотурбостроения «Салют».

С **19 июля 2012** – генеральный директор ОАО «Объединенная двигателестроительная корпорация».

приятый (детские лагеря, столовые, профилактории, детские сады и пр.). Как решается эта проблема в вашей корпорации?

– Как и вся остальная промышленность, ОДК работает в рыночных условиях. Эти условия предполагают, что работодатель обеспечивает своим сотрудникам достаточный уровень доходов, который позволяет им и оплатить лечение, и детсад или купить квартиру в ипотеку. То есть предприятие не должно подменять собой социальные функции государства. Если предприятие прибыльное, то оно может себе позволить заказать и оплатить такие услуги для своих сотрудников и квалифицированных специалистов сторонних организаций, но вешать на свой баланс дома отдыха, турбазы и т. д. – это уже непозволительно, если мы ведем речь об эффективности.

– Какими вы видите перспективы социального партнерства с профсоюзом?

– Профсоюзные организации активно работают на большинстве предприятий ОДК, и мы ведем работу в ежедневном режиме с вашим профсоюзом в первую очередь в вопросах охраны труда, заработной платы и т.д. Переход от модели «натурального хозяйства» к специализации, который мы уже начали, будет, наверняка, непростым и зачастую болезненным. По моему мнению, профсоюзные лидеры не в меньшей степени, чем и руководство ОДК, заинтересовано в конструктивном решении возникающих проблем и их недоведения до крайностей. Уверен, что такая работа при взаимном желании у нас получится. ✨





«Привет из солнечной Сибири» — смску с подобным содержанием так и хотелось послать друзьям-приятелям, когда аэробус приземлился на чуть запорошенный снегом аэродром Омска. Просто отвык уже от прозрачной синевы неба в вечно пасмурной и не ноябрьски дождливой Москве. А тут — яркое солнце, безветренная погода, и если бы не показатели термометра да редкие льдистые проплешины в затененных местах, вполне можно было бы представить себя где-нибудь в Саратове или Курске.

И все же это Сибирь. С самолета было видно, как по хмурому Иртышу медленно, важно плывут ноябрьские льдины, а мелкие озера уже полностью затянулись льдом. Полуторамиллионный город лежал на плоской равнине и ждал зиму.

Омск — один из промышленных центров Сибири. Среди множества его предприятий есть пять наших, в том числе те, куда я направлялся: ОАО «ЦКБА» и Омское моторостроительное объединение им. П.И. Баранова — филиал ФГУП «НПЦ газотурбостроения «Салют». Повод для любопытства простой: и здесь, и там идут процессы реорганизации. Следовательно, обстановка не простая. Вот и хотелось бы посмотреть, что и как...

С Центральным конструкторским бюро автоматки, которое ныне входит в корпорацию «Тактическое ракетное вооружение», приступы реорганизации случались периодически, начиная с

1972 года, когда впервые на сцене появился завод «Автоматика». Тогда еще не в ходу были «кластеры», «дивизионы», «центры компетенции» и прочие модные сегодня понятия. Но идея была проста: в ЦКБА имелось опытное производство, а заказы на серийное производство распределялись по прочим предприятиям; кто-то решил, что это нецелесообразно, что конструкторскому бюро очень необходим собственный серийный завод — и он не замедлил появиться. Так образовалось производственно-техническое объединение «Автоматика» с конструкторским бюро в качестве головного предприятия.

В 1991-м состоялся «бракоразводный процесс»: ЦКБА и завод «Автоматика» отправились каждый в свое плавание по бурному морю перестройки и последующих реформ, называемых рыночными. Выплыть удалось обоим, сохранив в значительной мере производственный и кадровый потенциал, потеряв, правда, при этом всю «социалку». Поскольку профиль у обоих предприятий был примерно одинаков, возникла даже некая конкуренция, борьба за заказы, в которой ЦКБА, обладая преимуществом в инженерно-конструкторском потенциале, явно выигрывало.

Ничто не ново под луной: в 2010-м поклонники «кластеров» и «дивизионов» вспомнили о славном советском опыте объединения двух предприятий и решили, что это снова полезно. Неважно, как в официальных бу-

мажках и бизнес-планах называлась данная «новация», но объединение состоялось.

Территории обоих предприятий расположены по соседству. Казалось бы, снеси разделяющие их заборы — и вот оно, процветающее ОАО «ЦКБА»! Но не тут-то было. Незримая граница, разделяющая оба коллектива, пока не исчезла.

До сих пор сказывается разное финансовое положение, с которым предприятия пришли к объединению. На «Автоматике» были долги и более низкая зарплата, поэтому общую экономику пришлось выравнять за счет относительно благополучного ЦКБА. Естественно, работники конструкторского бюро недовольны этим.

Раздражительных факторов много других: к примеру, территория ЦКБА была компактной, опытное производство располагалось рядом с отделами, занимающимися конструкторскими разработками, наукой, и это было удобно. С присоединением соседей территория увеличилась, часть отделов разделилась на две площадки, и теперь конструкторам, технологам бегать туда-сюда, особенно зимой, не сладко.

Перечислять различия, противоречия можно и дальше. Процесс сложения двух коллективов в один, единый идет непросто. То же самое касается первичных профсоюзных организаций. В самостоятельной первичке ЦКБА раньше профчленство было выше 90 процентов, в «Автоматике» —

чуть больше половины. Соответственно можно судить и об уровне профсоюзной работы в обоих коллективах. «Сложение» обеих первичек дало профчленство 76 процентов, но и эту цифру подерживать сегодня непросто. При объединении предприятий произошло сокращение, сейчас осталось чуть менее двух тысяч работающих.

Зримого, явного конфликта на предприятии сегодня нет. «Притирка» обоих коллективов идет, и хочется надеяться, не за горами их полное слияние. Этому помогает оживление в производственно-экономической сфере. Хотя и небольшая, но прибыль у предприятия имеется, а работы очень много, в будущем году планируется увеличение объемов производства почти в два раза. Так что уверенность в ближайшем будущем есть. Кроме того, зарплата, хоть и небольшая (27–28 тысяч рублей по основным цехам), но выплачивается стабильно, без задержек. А многие еще помнят, когда ее не выдавали и полгода, и год, было такое время.

Конечно, средняя зарплата — показатель очень условный. Вот, к примеру, врачебный пункт. Замечательные в нем медработники, оказывают широкий спектр услуг коллективу, включая стоматологию, ведут терапевтический прием, занимаются профилактикой — вакцинацией, флюо-

рографией... А зарплата у начальника медицинской службы Валентины Николаевны Чепурко — 12 тысяч рублей на руки. Не густо... Хотя понятно, что финансирование врачебного пункта идет из прибыли, а ее, как уже сказано, немного.

В цехе №1 беседую с Константином Александровичем Кротовым, слесарем механосборочных работ 5-го разряда. Он трудится здесь уже 11 лет, работа нравится. Зарплата около 30 тысяч рублей. Текучесть кадров в цехе небольшая, народ держится за свои рабочие места.

Как и везде, рассказывает К.А. Кротов, приходит и уходит молодежь, которой надо все и сразу. Приходят и уходят попавшие под сокращение бывшие менеджеры с высшим образованием, для которых привычнее держать авторучку, а не напильник. Менеджеров сегодня девать некуда, а вот высокопрофессиональных рабочих — днем с огнем поискать...

Спрашиваю: «С жильем предприятие помогает?». Константин пожимает плечами: «Ничего нет, все — сам». Предприятие компенсирует аренду жилья, платит небольшую компенсацию тем, кто взял ипотечный кредит — но не более. Ссуды давать не позволяет корпорация на основании того, что прибыль у завода небольшая.

Невольно вспомнил Улан-Удэнский авиационный завод, рас-

сказ экономиста профкома Андрея Николаевича Оленникова о том, как пытаются там решать жилищную проблему за счет индивидуального жилищного строительства. Собственно, все у улан-удэнцев держится на энтузиазме таких, как сам А.Н. Оленников. У омичей подобных возможностей нет. Да и ситуация здесь совсем другая.

Социалки как таковой здесь нет, если не считать несомненных успехов коллектива на региональных спортплощадках. Три детских лагеря, восемь общежитий, жилой фонд канули в Лету. Собственно, это общая картина для многих предприятий страны, такой ценой пришлось платить за выживание в девяностых.

Сегодня ЦКБА медленно, но уверенно встает на ноги. Об этом свидетельствует и то, что теперь находятся деньги на приведение в порядок цехов, их ремонт. Современным оборудованием они не блещут, но есть евроокна, наведен порядок с отоплением в преддверии зимы, строится новый объект, федеральный: центральная распределительная подстанция. Неплохая столовая: есть своя выпечка, цены таковы, каких я давно не видел, очень невысокие.

Первичную профсоюзную организацию О. Е. Цокурова возглавила сравнительно недавно, два года назад, но до этого была





заместителем председателя, так что в профсоюзной работе не новичок. Ничего не скрывает, обо всем откровенно говорит, и это правильно: я ведь не проверять приехал, а репортаж делать, да советом помочь...

Ольга Евгеньевна показывает скромное хозяйство профкома: зал заседаний, спортзал, пару кабинетов (их двое в штате вместе с бухгалтером). Особая гордость — кладовка, где хранится спортив-

ный и прочий инвентарь, это и понятно: где же его хранить, как не здесь. Особое изобретение — мобильные стенды. Их сделали из разборных вешалок для одежды, нашли на них ткань, и каждый такой стенд обошелся всего в 500 рублей. Их удобно возить на разного рода мероприятия и использовать для фотовыставок.

На предприятии внедрен электронный документооборот, поэтому многие работники дружат

с компьютером. С учетом этого председатель первички создала в заводской компьютерной сети папку «Профком» и активно ее использует для работы с профактивом. В папке можно найти справочные, информационные документы по всем направлениям профсоюзной работы, начиная от детских лагерей и заканчивая коллективным договором и пенсионной реформой. Профлидеры цехов и отделов такую фор-



му информирования приветствуют и активно ею пользуются.

Сейчас в ЦКБА развернулась кампания по подготовке к заключению нового коллективного договора. Его проект был опубликован в папке профкома во внутри-заводской сети, обсужден в цехах, выбраны делегаты на колдоговорную конференцию. Люди подошли к делу конструктивно: предложения в проект колдоговора реальные. Вопрос лишь в том, насколько администрация на практике выполнит обещанное.

В разговоре о КД О.Е. Цокурова высказала интересную мысль: важно, чтобы в этот документ включались наиболее востребованные статьи из трудового законодательства для того, чтобы их всегда знали и председатели цехкомов, и начальники цехов. Не каждый ведь будет постоянно держать под рукой Трудовой кодекс, а колдоговор всегда рядом.

Добавлю еще, что по второму высшему образованию Ольга Евгеньевна — экономист, входит в состав балансовой комиссии предприятия. И это очень важно, поскольку все финансовые показатели находятся в распоряжении председателя первички, она может их анализировать, а затем аргументировано предъявлять те или иные требования к работодателю. Этим может похвастаться далеко не каждый председатель первичной профорганизации.



Каждый вторник у председателя профорганизации встреча с председателями цеховых комитетов, коих в ЦКБА 41. Принять участие в такой встрече довелось и мне.

Что тут сказать? Говорили мы откровенно о многих вещах. Вместе размышляли, как преодолеть проблемы. Остановились на главном: катастрофической ситуации, требующей активных, протестных действий профсоюза, в ЦКБА нет. Есть общее недовольство стилем работы администрации, в особенности службы работы с персоналом, методами подбора и расстановки кадров, неудовлетворенность ухудшившимся психологическим климатом в коллективе. Но многое можно объяснить болезненным процессом воссоединения двух предприятий, и это объективный фактор, от него никуда не денешься. Как точно сказала одна из председателей цехкомов, «столкнули две семьи, да еще с разными менталитетами». Тут только можно ждать, когда родится единый коллектив, и совместно работать над этим.

Что касается администрации, то открытого противостояния с ней нет, как нет и открытого противодействия с ее стороны. Для того же, чтобы заставить эту администрацию выполнять то, что она обещает, надо консолидироваться самим, не возлагать все на

одного председателя, а собираться в единую мощную команду, которая заставила бы уважать себя. И потенциал для этого у профактива ЦКБА есть несомненный. Особенно порадовало: никто ни разу не сказал: а что это ЦК к нам не приезжает и не решает наши проблемы — такое не однажды приходилось выслушивать в некоторых профорганизациях. Здесь, в Центральном конструкторском бюро автоматики, народ вполне зрелый, интеллигентный и понимающий, что назревшие сегодня вопросы ему вполне по силам решать самостоятельно.

Обсуждали и другие проблемы, известные каждой профорганизации — равнодушие и меркантильность молодежи, привычку к распределительным функциям профсоюза у старшего поколения и многое другое. Единых формул их решения нет ни у кого, но в конечном итоге все зависит от активности самой первички и от качеств ее лидера. На этой ноте мы и разошлись, вполне, надеюсь, удовлетворенные друг другом. Народ «выпустил пар», ну, а я понял, чем и как живут омичи в условиях достаточно высоких цен и низких зарплат в регионе.

Как уже говорилось, в этой поездке удалось побывать и на другом предприятии — в Омском моторостроительном объединении

им. П.И. Баранова — филиале ФГУП «НПЦ газотурбостроения «Салют». Последний статус оно приобрело в 2011 году — и с той поры, как говорит председатель первичной профсоюзной организации предприятия Р.А. Кришпенс, объемы производства стали понемногу расти, на 11–12 процентов в год.

В прежних масштабах «Барановская фирма», как ее именовали, занимала около 700 гектаров. Это много даже по прежним, советским грандиозным масштабам. Ныне предприятие ужимается, как шагреновая кожа, пытается уместиться в рамки рыночной экономической целесообразности. В частности, сократило около двух тысяч работников, сейчас здесь трудится около 3700 человек. Покатав на своей машине (пешком — было бы очень долго) по территории завода мимо пустующих, осыпающихся заводских корпусов, Роберт Андреевич мудро привез меня в действующие цеха.

Порадовало, что двигателестроители сегодня оживают. Чувствуются государственные вливания в отрасль. Да и московская команда, пришедшая на предприятие с его переходом под крыло столичного «Салюта», начала действовать грамотно, что надо признать при всей моей не любви к заезжим менеджерам. Часть их работает на заводе и се-



годня. Производство концентрируется на одной площадке вместо двух прежних, процесс «переезда» станков и людей продолжается и сейчас. Одна из главных новаций — технологические отделы переместили в единый с производством корпус, и теперь цеховые службы находятся непосредственно в цехах, а не в отдельных управленческих зданиях. Это позволило оперативнее решать текущие проблемы, сократить непроизводительные потери времени.

Предприятие технически переснащается. Многие заменили в котельной, которая перешла на газовое топливо, и теперь тепловой режим ожидается лучшим, чем раньше (а ведь было время, работали в телогрейках, вспоминает председатель первички). Старого оборудования с 40–50 летним «стажем» еще много, новое, а также модернизированное пока смотрится, как капля в море. Кое-что привозят из головного, московского «Салюта», что-то приобретается — главное, процесс пошел, и это вселяет надежду на будущее.

Вообще настрой у людей здесь пока невеселый. Невысока средняя зарплата: 23 тысячи, что значительно меньше, чем в среднем по Объединенной двигателестроительной корпорации. А цены в Омске лишь чуть ниже московских. В беседах в цехах вы-

ясняю, что квалифицированный рабочий зарабатывает и того меньше — около двадцати тысяч. Есть, конечно, сверхурочные, работа в выходные дни. Оплата сдельная, но расценки невысоки. Поэтому среди рабочих много таких, кто «путешествует» по предприятиям Омска в поисках лучшей оплаты. В конечном итоге, потрудившись на «частников», возвращаются на госпредприятия: здесь хотя бы зарплата стабильная, а не такая, какую даст хозяин.

Невесело и с первичной профсоюзной организацией. Ее численность около 26 процентов от общего числа работающих. Причин много, они известны каждому профактивисту, и нет нужды их перечислять. На мой взгляд, помимо прочего, сказывается общий пессимистический настрой «барановцев», психологически еще не оправившихся от времен падения предприятия. Переломить такой настрой всегда трудно, для этого нужны годы...

Фразу «Валить надо отсюда» я не раз слышал и в ЦКБА. Так настроена особенно молодежь: «валить» вообще из Омска — в Москву, Питер, Новосибирск... Очень странно. Ведь Омск — красивый город, с большим промышленным потенциалом; что касается культуры, одних драмтеатров здесь аж шесть. Недаром

когда-то Колчак избрал Омск своей столицей, о чем омичи с гордостью помнят. А взбесившийся климат позволяет теперь успешно выращивать арбузы и виноград.

Может быть, дело в невысоких зарплатах. Одно время омичи увлекались вахтовыми заработками, благо Север с его нефтью и газом недалеко. Потом пришло трезвое понимание того, что те же деньги в перерасчете на ежемесячную оплату можно заработать, не выезжая из родного города. Теперь вот новое увлечение — «валить»... Как будто в той же Москве деньги под ногами валяются. Нет, в большом количестве они здесь тоже только у избранных.

Понятно, что миграционные настроения есть далеко не у всех горожан. Люди живут, трудятся, строят свое будущее, вместе с ними живет и развивается город. А поворчать и пожаловаться на судьбу горькую — традиционное развлечение россиян, тут уж ничего не поделаешь.

Сибирь провожала наш «Боинг» изумительным восходом, словно говоря: «Ничего, все наладится!». И я тепло поблагодарил ее за это свидание... ❁

*Игорь Киселев,
заведующий отделом
информационной работы
ЦК Профавиа*



Аттестация рабочих мест: ФОРМАЛЬНОСТЬ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

Что такое аттестация рабочих мест (АРМ): повинность для работодателя или реальный способ повысить эффективность труда? С одной стороны, конечно же, повинность: ведь работодатель именно обязан провести аттестацию рабочих мест по условиям труда (согласно ст. 212 ТК РФ). А по результатам надо бы еще и сами рабочие места привести в соответствие с выводами аттестации. Все это — расход времени и средств. Однако есть и другая «сторона медали»: если провести все мероприятия по аттестации добросовестно, то это позволит держать на стабильно высоком уровне производительность труда и при этом сократить потери предприятия из-за «человеческого фактора». А потери эти могут быть значительны: по данным Международной организации труда до 4% мирового ВВП теряется в результате плохих условий труда, профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

Современное конвейерное производство и работа с техникой сказываются на работниках абсолютно предсказуемо: быстрая утомляемость из-за монотонных действий, снижение внимания из-за раздражающих факторов производствен-



Е. Абросимова,
технический инспектор труда
профсоюза по Бурятскому округу

ной среды (например, повышенного уровня шума) и повышенный травматизм, как следствие вышеупомянутых и других подобных причин. При этом снижается качество и количество выпускаемой продукции, падает прибыль предприятия (и доходы работодателя). Уменьшается работоспособность персонала, что уже невыгодно и рабочим — ведь, чем меньше они производят и чем больше «сидят на больничных», тем меньше их доходы.

Получается, что грамотная аттестация рабочих мест и обеспечение достойных условий труда выгодно всем участникам процесса — и работникам, и работодателям. Но во многих случаях к этому вопросу подходят формально, а в результате — упущенная выгода и конфликты между работниками и работодателями. Почему так получается? Разберемся на конкретном примере.

Улан-Удэнский авиационный завод — здесь на аттестованных рабочих местах трудится 3095 человек. Галочка в графе аттестации говорит, что у этих работников реализовано право на труд, отвечающее требованиям безопасности и гигиены. Ежегодно проводится работа по подготовке мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах, где исследован микроклимат, измерены уровни шума, вибрации, освещенности и другие факторы рабочей среды. Так картина выглядит на бумаге... На самом же деле, эта аттестация похожа на пустую формальность!

За последний год в адрес профкома обратилось немало работников нашего предприятия по вопросам результатов аттестации их рабочих мест. На наш взгляд, проблем с АРМ на Улан-Удэнском авиационном заводе несколько.

Начнем с того, что качество аттестации во многом зависит от аттестующей организации, а аттестующие организации выбираются через тендер. В этом случае срabатывает, к сожалению, не лучшая закономерность: низкая цена — главный показатель в выборе...

Вторая проблема — отсутствие необходимых знаний и навыков по вопросам охраны труда (в частнос-

ти, аттестации рабочих мест) у руководителей подразделений предприятия. Они, как правило, являются руководителями комиссий по АРМ. Именно нехватка знаний не позволяет им грамотно организовать данный процесс и проанализировать будущие результаты аттестации. Вопросами подготовки к аттестации занимается служба технологов, которых никто и никогда не обучал. Они выполняют только конкретные действия по служебным запискам отдела охраны труда и экономического управления, не представляя картины в целом и зачастую не понимая, зачем и для чего делается.

Третья проблема — плохое взаимодействие отдела охраны труда с подразделениями предприятия по данному вопросу. Руководители очень мало уделяют внимания вопросам техники безопасности и условиям труда рабочих, вспоминая о них только тогда, когда возникает неприятная ситуация. А отдел охраны труда из-за нехватки специалистов не в состоянии контролировать все возникающие вопросы и проблемы, например, оборудование новых рабочих мест и новые техпроцессы.

Ну, и наконец, даже сами рабочие иногда вредят себе же — при замарах нарушают техпроцесс, не понимая, для чего нужна аттестация.

Сегодня создается ситуация, когда на предприятии игнорируют и осуждают АРМ не только работодатели, но и сами работники, предпочитающие денежные компенсации в ущерб своему здоровью и безопасности. Для выхода из сложившейся ситуации на заводе необходимо проводить планомерную образовательную политику по аттестации рабочих мест, как среди руководителей, так и среди работников (и в первую очередь — среди работающей молодежи).

Именно поэтому контроль со стороны профсоюзного комитета за процессом аттестации каждого рабочего места имеет огромное значение и является гарантом соблюдения прав работников в вопросах охраны труда в целом и аттестации рабочих мест в частности. ✿

СИЗ – ЗАЩИТА ЛИ?

По данным Роспотребнадзора, в Российской Федерации каждый пятый работник трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. А в таких видах экономической деятельности, как промышленность, в том числе черная и цветная металлургия, тяжелое машиностроение, текстильные предприятия, добыча полезных ископаемых, доля такой категории работающих составляет одну треть и более.

Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность условиями труда является важнейшим фактором повышения производительности и эффективности. В системе профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и снижение профессиональных заболеваний, средства индивидуальной защиты занимают особое место. Профессиональная экипировка является важным фактором защиты человека на рабочем месте. От нее в значительной мере зависят безопасность труда и его производительность. Однако, согласно Руководству по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, использование средств индивидуальной защиты в числе приоритетных мер по улучшению условий труда занимает последнее место. Так как, уменьшая уровни воздействующих вредных факторов (пыли, химических веществ, шума, вибрации, микроклимата и др.), СИЗ одновременно могут оказывать неблагоприятные побочные эффекты. Вот почему качественная спецодежда обеспечивает не только эстетичный внешний вид, но и влияет на психологический настрой работника.

Поэтому при выборе спецодежды и спецобуви, средств индивидуальной защиты важно определить, от каких вредных производственных факторов они должны защищать, знать цели их применения и классификацию, поскольку для каждого вида работ требуются СИЗ, имеющие определенные качества и защитные свойства. Но в первую очередь спецодежда – это рабочая одежда, изготовленная в соответствии со специальными ГОСТами.

При этом наличие конструктивных особенностей может обеспечить дополнительную защиту и удобство. Например, наколенники и налокотники увеличивают срок носки одежды; вентиляционные отверстия увеличивают воздухообмен, повышая комфорт при носке.

Но защитные качества – это еще не все, чем должна обладать спецодежда.

Специалистами в области психологии доказано, что спецодежда способна дисциплинировать работников, они реже нарушают правила безопасности, и при этом качество выполняемой работы повышается. Ведь работник чувствует себя защищенным, а значит он максимально сосредоточен на своей работе.

Чтобы спецодежда служила как можно дольше, чтобы ее внешний



С.А. Шарова, технический инспектор труда профсоюза в Саратовском регионе

вид оставался безупречным, и самое главное, чтобы при этом спецодежда сохраняла свои защитные свойства, необходим правильный уход. Необходимо четко следовать обозначениям на ярлычках одежды, а не игнорировать их, как делает большинство людей. Эффективность спецодежды и спецобуви зависит не только от их качества и правильного использования, но в значительной мере от того, как организован уход за ними. Правильное использование и хорошо организованное содержание спецодежды и спецобуви продлевают срок их эксплуатации, способствуют восстановлению защитных и гигиенических свойств изделий, улучшают условия труда и повышают культуру производства, что имеет большое экономическое и социальное значение.

Правильное использование качественных СИЗ обеспечивает повышение эффективности защиты работников от воздействия вредных производственных факторов, поддержание здоровых и безопасных условий труда, повышение производительности труда и качества продукции, социальную привлекательность рабочих мест.

Поэтому важное значение должно уделяться и обучению персонала правильному применению средств индивидуальной защиты, в т.ч. при проведении всех видов инструктажей по охране труда, а также на ежегодном курсовом обучении по безопасности труда с наглядной демонстрацией приемов использования СИЗ. ✨



НАШИ САЙТЫ:

КТО ЛУЧШИЙ?

После октябрьского заседания комиссии ЦК профсоюза по информационной деятельности на сайте Профавиа появилась справка о результатах сравнительного анализа веб-сайтов профсоюзных организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Учитывая постоянно растущую популярность интернет-технологий и компьютерную грамотность населения, мы решили обобщить данные, изложенные в справке, в небольшой статье. Причем сделать это максимально простым и понятным языком — ведь большинство людей не разбираются в технических деталях работы интернет-сайтов, а просто пользуются «конечным продуктом», то есть самими сайтами. И, конечно, всех захватывает дух соревнования, интерес вызывает сравнение и решение вопроса «Кто лучший?» Именно в таком сравнительном ключе и составлена справка. При этом ее автор — член комиссии ЦК Профавиа по информационной работе Олеся Степанова (ОАО «Корпорация «Иркут») — дала исчерпывающий список рекомендаций по улучшению для тех сайтов, которые оказались в конце рейтинга.

Беспристрастность и честность оценок обеспечивалась примене-

нием специальных компьютерных программ-роботов, которые работают по четкому выверенному алгоритму. Например — CyberAnalytic.

Все попавшие в рейтинг сайты организаций профсоюза оценивались по пяти параметрам. В каждом выбирался сайт-«эталон», который больше всего соответствовал этому параметру. Такой сайт получал 1 полный балл, а остальные — десятые и сотые доли балла в зависимости от своего качества. Таким образом, в каждом из пяти разделов выбирался лидер и, плюс к тому, каждый сайт получал точную оценку, по которой их можно было сравнить в финале.

Вот каковы были разделы оценки:

1) Качество веб-дизайна сайта. Здесь использовалась методика от CyberAnalytic. Эта система позволяет с помощью роботов-анализаторов оценить «форму» сайта и его оформление. В результате анализа система выдает оценку в баллах и еще, для наглядности, присваивает сайту один из статусов (в порядке убывания):

- Gold — золото,
- Silver — серебро;
- Bronze — бронза;

None — не присвоен.

В этом разделе статус Gold делят меж собой сайт нашего профсоюза www.profavia.ru и сайт ресурса Республики Татарстан www.profaviart.ru. Серебра удостоились «первички» ОАО «Корпорация «Иркут» и ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», а также Московская городская организация профсоюза. Бронзу получил Пермский территориальный совет Роспрофавиа, созданный, заметим, в текущем году. Остальные сайты, к сожалению, хороших статусов не удостоились.

2) Качество сайта. Оно оценивалось с помощью методики «Инспектор качества сайтов» от Google. Эта методика индексирует все сайты по двум индексам: основной, этакая «первая полоса газеты» — именно из него показываются документы пользователю, когда он набирает запрос в поисковике; и дополнительный — этакий склад-подвал, из которого документы показываются только тогда, когда на вопрос пользователя не нашлось ответа в основном списке. К сожалению, в результате оценки в основном индексе Google не нашлось ни одного сайта Профавиа, все попали в дополнительный... Здесь

Рейтинг веб-сайтов Профавиа

№	Адрес веб-сайта/ Наименование организации
1	www.profavia.ru – Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности
2	www.profaviarb.ru – Башкирская республиканская организация профсоюза
3	www.profaviart.ru – Татарская республиканская организация профсоюза
4	www.profavia-smaz.ru – Первичная профсоюзная организация ОАО «Смоленский авиационный завод»
5	www.profirkut.ru – Первичная профсоюзная организация ОАО «Корпорация «Иркут»
6	www.profkom.vsmrpo.ru – Первичная профсоюзная организация АО ВСМПО
7	www.perm-profavia.ru – Пермский территориальный совет профсоюза
8	www.vaso.ru – Воронежское акционерное самолетостроительное общество
9	www.ural-profavia.ru – Свердловская областная организация профсоюза
10	www.mgorprofavia.ru – Московская городская организация профсоюза
11	www.profavia-rostov.ru – Ростовская областная профсоюзная организация
12	www.profkom-knaapo.ru – Первичная профсоюзная организация ОАО «КНААПО»

уже всех оценили в цифровом выражении. Лучшими в этом разделе стали: сайт Профавиа www.profavia.ru, сайты Пермского территориального совета профсоюза www.perm-profavia.ru, первички ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» www.profkom.vsmpro.ru и Свердловского обкома профсоюза www.ural-profavia.ru.

3) Популярность сайта. Здесь оценивалась среднесуточная посещаемость сайтов и их участие в рейтингах. В лидеры этого раздела вышли реском Республики Башкортостан с сайтом www.profaviarb.ru, ППО ОАО «ВАСО» с www.vaso.ru и первичка Смоленского авиазавода с www.profavia-smaz.ru.

Надо отметить, что, к сожалению, почти у половины сайтов нет счетчика посещений.

4) Доступность сайтов. Она оценивалась легкостью поиска этих самых сайтов в поисковых системах Mail.ru, Yandex.ru, Google.ru. Поиск устраивался по полному правильному названию профсоюзной организации. Сайты получали оценку по трем степеням — шаговая доступность (сайт был в списке на первой странице), доступность затруднена (на 2–3 странице), недоступен (то есть, сайта нет на 1–3 страницах поисковых результатов). Почти все наши сайты были в шаговой доступности во всех трех поисковиках. Проблемы оказались только у Ростова и Перми.

5) Содержимое сайта. Здесь учитывались критерии:

- наполняемость сайта (среднее количество статей в месяц);

- информативность (наличие базы данных, архивов документов);

- обратная связь (контакты, телефоны, формы для вопросов, опросы, форумы);

- наличие фотогалереи;

- наличие видеогалереи;

- ссылки на дружественные сайты (профсоюзной тематики);

- ссылки на группы в социальных сетях.

Лучшие в разделе — сайт Профавиа, Татарстан и Башкирия.

Итак, финальный рейтинг, производная всех пяти разделов (исходя из того, что в финале за каждый раздел сайт может получить до 1 балла, то есть максимум 5 в сумме). Оценивалось 12 сайтов нашего профсоюза, и вот как распределились их места:

1 — www.profavia.ru — Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности (общее количество баллов — 4,46);

2 — www.profaviarb.ru — Башкирская республиканская организация профсоюза (общее количество баллов — 4,11);

3 — www.profaviart.ru — Татарская республиканская организация профсоюза (общее количество баллов — 4,09).

4 — www.profavia-smaz.ru — первичная профсоюзная организация ОАО «Смоленский авиационный завод» (общее количество баллов — 3,58);

5 — www.profirkut.ru — первичная профсоюзная организация ОАО «Корпорация «Иркут» (общее количество баллов — 3,53);

6 — www.profkom.vsmpro.ru — первичная профсоюзная органи-

зация ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (общее количество баллов — 3,50);

7 — www.perm-profavia.ru — Пермский территориальный совет профсоюза (общее количество баллов — 3,24);

8 — www.vaso.ru — первичная профсоюзная организация ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество» (общее количество баллов — 3,09);

9 — www.ural-profavia.ru — Свердловская областная организация профсоюза (общее количество баллов — 2,61);

10 — www.mgoprofavia.ru — Московская городская организация профсоюза (общее количество баллов — 2,30);

11 — www.profavia-rostov.ru — Ростовская областная профсоюзная организация (общее количество баллов — 2,29);

12 — www.profkom-knaapo.ru — первичная профсоюзная организация ОАО «КНААПО» (общее количество баллов — 1,66).

Попадание сайтов в «хвост» рейтинга в основном объясняется тем, что такие сайты давно не обновлялись, или отсутствием важных деталей — например, счетчика посещаемости. У многих сайтов — даже у сайта профсоюза — плохо обстоят дела с фото- и видеогалереями. (Имеются в виду самостоятельные галереи, а не иллюстрации к текстам). Но все это — дела поправимые. Как говорится, главное, чтоб было желание, а возможности найдутся. ✨

Павел Воробьев

(по материалам Олеси Степановой)

Критерии

	Качество веб-дизайна сайта	Качество сайта	Популярность сайта	Доступность сайта	Содержимое (контент) сайта	Итого
	1,00	1,00	0,70	1,00	0,76	4,46
	0,44	0,67	1,0	1,00	1,00	4,11
	0,99	0,75	0,60	1,00	0,75	4,09
»	0,54	0,54	0,80	1,00	0,70	3,58
	0,95	0,75	0,00	1,00	0,83	3,53
	0,91	0,82	0,00	1,00	0,77	3,50
	0,69	0,87	0,50	0,90	0,28	3,24
	0,49	0,70	0,90	1,00	0,00	3,09
	0,55	0,81	0,00	1,00	0,25	2,61
	0,81	0,49	0,00	1,00	0,00	2,30
	0,33	0,63	0,00	0,90	0,43	2,29
	0,00	0,66	0,00	1,00	0,00	1,66





СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ – ЗАЧЕМ ОН НУЖЕН?

Что такое социальный пакет и зачем он нужен на предприятии? Сегодня в объявлениях о вакансиях наряду с информацией о заработной плате часто встречается фраза «предоставляется социальный пакет». Каждый работодатель вкладывает в нее свой смысл. Одни считают, что социальный пакет – это исполнение норм трудового законодательства, разные виды обязательного социального страхования, другие – что это предоставление работникам дополни-

тельных льгот. Некоторые руководители полагают, что формировать социальный пакет не стоит, нужно просто платить работающим высокую заработную плату, и тогда они смогут обеспечить себя и свою семью всем необходимым. Понятия о высокой зарплате у разных категорий работающих, соответственно, разные. Зарплата воспринимается как высокая тогда, когда она значительно выше, чем в среднем по региону, специальности или должности. Но

даже тогда работники ее воспринимают как справедливое вознаграждение за свой труд и быстро к ней привыкают, перестают считать каким-то исключительным стимулом. В таких случаях для обеспечения привлекательности предприятия как места работы необходима и нематериальная мотивация, – то, что мы называем социальным пакетом.

Наличие широкого соцпакета повышает привязанность работников к предприятию, способствует сплоченности коллектива и положительно влияет на общие результаты работы всего предприятия, так как уменьшает «текучку» кадров. Такое влияние увеличивается, если составляющие соцпакета направлены не только на работников, но и на членов их семей. Для самих же предприятий наличие солидного социального пакета является одним из критериев успешности и стабильности при позиционировании себя на рынках.

На нашем предприятии имеется социальный пакет, составляющие которого закреплены в коллективном договоре, действующем с 2012 года. Мы считаем, что это нормы, расширяющие права и льготы работников относительно трудового законодательства.

Ранее в коллективном договоре действовали следующие пункты: повышенные проценты доплат за работу во вредных и опасных условиях труда, 1/200



А.Ф. Ильюшкина,
председатель первичной профсоюзной организации
ОАО «Измеритель», г. Смоленск

ставки рефинансирования за каждый день просрочки выплаты заработной платы, выплата к отпуску пропорционально окладу в зависимости от стажа работы на предприятии, единовременная выплата увольняющимся пенсионерам до 3-х окладов (тарифных ставок).

В новом коллективном договоре социальный пакет расширился. Для работников теперь предусмотрены такие выплаты, как материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, помощь юношам, вернувшимся на предприятие после окончания срочной военной службы (все выплаты по 5000 рублей), материальная помощь родителям детей-инвалидов в размере средней заработной платы работника; помощь в размере оклада успешно окончившим высшее учебное заведение. Предприятие закупает детские новогодние подарки, частично оплачивает стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря. Эти виды материальной поддержки направлены на создание привлекательных условий в основном для молодежи, они дают понять работнику, что руководство предприятия проявляет интерес к жизни работника, жизни его семьи.

Еще одно направление работы в области соцпакета — вопрос с жильем для молодежи и с детскими садами для детей работников. С этим много проблем. В городе не хватает мест в детских дошкольных учреждениях, поэтому на основании обращений работников, мы направляем ходатайства в администрацию города с просьбой о предоставлении мест в ДДУ. В советское время молодежь привлекалась на заводы возможностью получения мест или комнат в общежитиях; кроме того, заводы строили свое жилье для рабочих. Сегодня об этом можно только с тоской вспоминать... Однако и здесь можно найти выход — например, в предоставлении работникам кредитов на льготных условиях для улучшения жилищных условий. Самая интересная и заветная наша мечта — долгосрочные беспроцентные кредиты на неотложные нужды.

В структуре заводского социального пакета закреплены вы-

платы работникам, достигшим пенсионного возраста (до 10000 рублей в зависимости от заводского стажа работы), выплаты в связи с юбилейными датами, в связи со смертью близких родственников, закреплена выплата единовременного пособия в размере 3-х окладов (тарифных ставок) при уходе на пенсию по инвалидности. Помимо этих выплат работники могут рассчитывать и на материальную помощь при форс-мажорных обстоятельствах.

К благам соцпакета можно отнести и обеспечение питания работников, медицинское обеспечение. Так, во время обеденного перерыва наши работники могут вкусно и сытно пообедать в заводской столовой, в некоторых цехах дополнительно работают выездные буфеты. Все работающие постоянно обеспечены привозной питьевой водой, во всех подразделениях имеются специальные установки — кулеры, дающие горячую и холодную воду. На предприятии функционирует медицинский пункт. Прием там ведут врач-терапевт и два фельдшера, есть кабинет физиотерапии. Состояние здоровья коллектива контролируется — на базе медпункта проводятся периодические медосмотры, осмотры в рамках диспансеризаций, организовывается ежегодная противогриппозная вакцинация работников. Кроме того, за счет соцпакета обеспечена возможность занятий спортом и спортивными играми. Таким образом, работники имеют возможность снять усталость во время обеденных перерывов или после смены — в цехах установлены столы для настольного тенниса. Сплоченность коллектива повышается за счет командных игр — у завода есть своя команда по мини-футболу. А для наших женщин организована возможность заниматься после работы фитнесом.

У работников — членов профсоюза имеется дополнительный соцпакет, предоставленный профсоюзной организацией. Он включает в себя компенсацию части стоимости санаторных путевок (до 35% в зависимости от профсоюзного стажа), дополнительную компенсацию части стоимости путевок для детей в оздоровительные лагеря,

организацию туристических поездок для членов профсоюза с частичной компенсацией стоимости этих поездок (до 30%). Члены профсоюза получают бесплатную юридическую помощь, бесплатное представительство в суде, подготовку документов для судебных процессов. Именно с помощью профсоюза выиграно около 20 судебных дел по присвоению звания «Ветеран труда». Вот показательный пример: в июле 2013 года с нашей помощью выиграно судебное дело по признанию права на досрочную пенсию шлифовщика металлических изделий и инструмента абразивными кругами сухим способом. Пенсионный фонд до этого не признавал алмазные круги, которые используются в технологическом процессе, в качестве абразивных, и, соответственно, не признавал право шлифовщиков на досрочную пенсию.

Все вышеперечисленные примеры демонстрируют довольно весомый набор льгот и гарантий, предоставляемый работникам нашего предприятия в рамках соцпакета. В денежном выражении общая сумма выплат по коллективному договору в 2012 году составила 20250 тысяч рублей, в пересчете на одного работника — более 10 тысяч рублей.

Однако в этом направлении еще есть к чему стремиться. Примером служат предприятия в нашем же регионе и в нашей отрасли, где соцпакет имеет большее наполнение. Мы, в свою очередь, еще на стадии согласования проекта коллективного договора предлагали включить в соцпакет добровольное медицинское страхование работников, льготное кредитование и другие дополнительные льготы. Но в результате удалось договориться только по перечисленным в статье нормам. Расширение соцпакета тормозится позицией собственников по поводу распределения прибыли. В качестве выхода видится следующий вариант: профсоюз при обсуждении проектов Федерального отраслевого соглашения и корпоративных соглашений должен договариваться с собственниками предприятий о проценте прибыли, который будет использован на социальные нужды работников по коллективному договору. *



По страницам многотиражных газет

СЕНТЯБРЬ

ОКТАБРЬ

НОЯБРЬ



«Старт»
(газета ЗАО «Авиастар-СП»)
№ 35 (356), 20 сентября 2013 г.

Работы по строительству серийных Ил-76МД-90А ведутся по графику

На «Авиастаре» полным ходом идет производство современных транспортников. Первый серийный Ил-76МД-90А — в высокой степени готовности. На этой машине продолжается очередной этап строительства, а именно ведутся работы по монтажу и прокладке электрожгутов, монтажу трубопроводов системы гидравлики, системы кондиционирования и ПОС, кислородной и топливных систем, ведется также монтаж управления самолетом.

На крыле ведутся работы по монтажу передней механизации. Цехи 296 и 275 активно приступили к сборке задней механизации крыла на машину 0103.

На второй серийной машине 0104 продолжается стыковка планера: практически завершена стыковка крыла и начата стыковка киля и стабилизатора. Внутри фюзеляжа ведутся работы по монтажу уголкового схем, а также навески люков, дверей, створок шасси.

Что касается машины 0105, на сегодняшний день состыкован фюзеляж, ведутся внестапельные работы по агрегатам Ф1, Ф2, Ф3, а также начат монтаж уголкового схем. Крылья машины 0105 находятся на этапе испытания кессонов топливом в цехе 287.

<...> Все работы по изготовлению первых серийных Ил-76МД-90А ведутся по графику.

«Старт»,
№ 36 (357), 26 сентября 2013 г.

На очередном самолете Sukhoi Superjet 100

установят интерьер повышенной комфортности

В ЗАО «Авиастар-СП» продолжаются работы в рамках производственной кооперации между авиазаводом и компанией «Гражданские самолеты Сухого». 21 сентября на предприятие прибыл самолет Sukhoi Superjet 100, заказчиком которого стало ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии». Перед бригадой ульяновских специалистов стоит задача — установить и отработать системы интерьера повышенной комфортности.

Это третий самолет Sukhoi Superjet 100 в полной комплектации (full) для авиакомпании «Аэрофлот». Два лайнера с интерьером повышенной комфортности, установленным в ЗАО «Авиастар-СП», уже выполняют регулярные рейсы.

— Добавлены дополнительно кухня и туалет, установлены индивидуальные вентиляторы. Также проведены доработки по разделению освещения и регулировки температуры. Все эти изменения благоприятно сказываются на комфорте пассажиров авиакомпании, — поясняет и.о. руководителя проекта монтажа интерьера самолетов RRJ-95 Виктор Герасимов.

В настоящий момент авиалайнер под заводским номером 95035 находится в производстве окончательной сборки. На самолете будут смонтированы туалеты, кухни, багажные полки, оконные и потолочные панели, сформированы передняя и задняя сервисные зоны. После установки этого интерьера пассажирской кабины будут проведены работы по монтажу и отработке систем: электрической, водовакуумной, пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения.

— Монтажом интерьера и отработкой систем занимаются квалифицированные специалисты цехов 286 и летно-испытательной станции. Это опытные сотрудники. Все работы необходимо провести в сжатые сроки, поэтому ведутся они в три смены. Установка интерьера

идет согласно графику и не вызывает особых сложностей, — поясняет Виктор Герасимов.

По завершении работ в объеме цеха 286 SSJ100 будет оттранспортирован из производства окончательной сборки предприятия на летно-испытательную станцию для отработки системы кондиционирования воздуха при работающем ВСУ, проверки сигналов отчета борпроводнику и других работ. Далее самолет будет отправлен на покраску в специализированное предприятие — ОАО «Спектр-Авиа», после чего перелетит в ЛИИ им. Громова (г. Жуковский) для завершения работ и передачи заказчику.

Наталья МИРОНОВА



«Иркутский авиастроитель»
(газета Иркутского авиационного завода — филиала ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)
№ 31 (5883), 19 сентября 2013 г.

В добрый путь!

13 сентября на аэродроме летно-испытательного подразделения Иркутского авиационного завода — филиала ОАО «Корпорация «Иркут» состоялась передача двух самолетов Су-30СМ командованию Военно-воздушных сил России. От ОАО «Корпорация «Иркут» в мероприятии участвовал генеральный директор ИАЗ — вице-президент корпорации А.А. Вепрев, от ВВС РФ — главнокомандующий, генерал-лейтенант, Герой России В.Н. Бондарев.

Из Иркутска истребители Су-30СМ отправятся в Липецкий авиационный центр на войсковые испытания, а затем на авиационную базу в Домне (Восточный военный округ, Забайкальский край).

— Летный и технический составы уже переучены, мы готовы

принимать эти самолеты. Думаю, что до конца года весь летный состав в Домне переучим, — сообщил генерал-лейтенант.

Виктор Николаевич отметил преимущества самолетов, произведенных на ИАЗ:

— Су-30СМ — отличный самолет, который способен решать боевые задачи, в том числе и по противовоздушной обороне и охране границ нашей страны, может работать и по наземным целям, — убежден главком. — А что касается учебно-боевого самолета Як-130, то в этом классе сейчас нет ничего в мире лучше. В этом году 15 курсантов Борисоглебского авиацентра сдавали экзамены на Як-130, и все сдали на отлично. Этот самолет обладает уникальными характеристиками. Он не позволяет пилоту делать ошибок... Он нам нужен, мы его будем брать, будем эксплуатировать и готовить летный состав.

На аэродроме в момент передачи находились и три самолета Як-130, практически готовые к отправке. Генеральный директор ИАЗ А.А. Вепрев подчеркнул, что самолеты, предназначенные для отправки в войска в 2013 году, находятся в высокой степени готовности (по Як-130 создан задел и на 2014 год). Некоторые самолеты уже проходят летные испытания. Кроме переданных двух Су-30СМ, в ближайшее время заказчику будет отправлена очередная партия. Поставки запланированных на 2013 год 14 Су-30СМ завершатся к середине декабря. Самолеты Як-130 в полном объеме будут поставлены к концу ноября.

Главком был доволен тем, как на ИАЗ идет исполнение гособоронзаказа: «Прошел по цехам, убедился, что с выполнением контрактных обязательств все будет в порядке». Говоря о продолжении сотрудничества с корпорацией «Иркут», В.Н. Бондарев сообщил, что сейчас разрабатывается план закупок по гособоронзаказу до 2025 года и, возможно, совместная работа будет продолжена.

Александр Алексеевич Вепрев заверил заказчика, что имеющиеся производственные мощности позволяют дополнительно увеличить объемы производства. Так, в 2013 году корпорация «Иркут» отправит в войска 14 самолетов Су-30СМ, в 2014 — 18, а в 2015 — 28. Увеличение поставок будет и по самолету Як-130.

Собств. инф.

«Иркутский авиастроитель», № 33 (5885), 3 октября 2013 г.

Цех 242: новая задача (рубрика — Проект МС-21)

На Иркутском авиационном заводе продолжают работы по проектированию и изготовлению опытных образцов фюзеляжа МС-21. К новому направлению подключается все больше подразделений предприятия. Специалисты агрегатно-сборочного цеха 242 в сентябре приступили к клепке конструктивно-подобных образцов продольных стыков и панелей самолета.

После изготовления обшивки и дублеров в ЗШП, выполнения гальванических и окрасочных операций в МетП и автоклавной склейки в ЗАО «Авиастар-СП» агрегатно-сборочное производство приступило к сборке образцов продольных и поперечных стыков. На нашем предприятии конструктивно-подобные образцы проходят полный производственный цикл: от выпуска КД, конструктивно-технологической проработки, разработки технологической документации до изготовления деталей, сборки, предъявления заказчику и оформления сертификата качества.

<...>

Специалисты цехов уже приступили к работе. На прошлой неделе начальником БТК И.В. Луняка первые образцы изделий были предъявлены независимой инспекции (представитель заказчика), которая высоко оценила их качество. Успешное начало положено.

Второй основной задачей цеха 242 является сборка образцов клепаных криволинейных панелей. Обшивки и дублеры для них также были изготовлены заготовительно-штамповочным производством. Параллельно службой главного металлурга разрабатывались технические условия на склейку. Процесс склейки панелей происходил в Ульяновске, а затем образцы были отправлены в Иркутск. <...>

— До конца года у нас будет очень много работы на этих образцах. От инженерного центра мы получили ряд инструкций о постановке крепежа. Впервые будем работать с импортным крепежом — заклепками LGR английского производства, — отметил началь-

ник цеха 242 Д.В. Горохов. — Для нашего инструмента отдел 320 спроектировал специальные насадки. Опыт работы пришлось перенимать у цеха 205. Также будет использоваться и крепеж отечественного производства: заклепки с уменьшенной головкой и болт-заклепки, которые мы применяем на изделии Су-30. В ЦАГИ образцы панелей пройдут статические испытания, испытания на ресурс, живучесть и потерю устойчивости. По результатам испытаний ЦАГИ подготовит заключение, какие из образцов прочнее и надежнее. Первые образцы панелей — это только начало большого пути: в течение следующего года таких образцов мы будем изготавливать еще несколько партий.

<...>

Марина КИСЕЛЕВА

«Иркутский авиастроитель», № 37 (5889), 31 октября 2013 г.

МС-21 поменяет имя

23 октября Иркутский авиационный завод — филиал ОАО «Корпорация «Иркут» посетил заместитель председателя Правительства Российской Федерации, глава Военно-промышленной комиссии, вице-премьер Дмитрий Олегович Рогозин.

Основная цель визита Д.О. Рогозина — проверить, как исполняют оборонный заказ и готов ли Иркутский авиазавод к параллельному запуску гражданского самолета.

— Главная задача, которую мы ставим перед промышленностью, — амбициозные задачи по реализации госпрограмм вооружения должны подталкивать формирование гражданского индустриального сектора, — отметил вице-премьер. — Опыт предприятия «Иркут» показывает, что необходимо прочно стоять на двух ногах: на оборонной ноге и ноге гражданской промышленности.

Зампред остался доволен тем, что увидел на предприятии. Д.О. Рогозин сказал, что производственный задел на будущий год вселял в него уверенность, что ИАЗ реализует оборонный заказ успешно. Относительно дальнейшего участия «Иркута» в выполнении гособоронзаказа он поделился мнением:

— Судя по всему, есть возможности и для расширения производства. Поэтому я не исключаю



того, что завод, который демонстрирует такие высокие производственные показатели, высокий уровень и культуру производства, который может быть причислен к одному из лучших авиастроительных предприятий страны, готов взять на себя повышенные обязательства. Правительство поддержит, главное, чтобы министерство обороны сформулировало новые задачи для оборонки. Нельзя заставлять промышленность работать хуже, чем она может работать, надо заполнить ее заказами, раскрутить маховик производства...

— Мы видим развитие и динамику. Это предприятие с высокой капитализацией интеллекта, — высказал свое мнение губернатор Иркутской области С.В. Ероценко, сопровождающий высокого гостя. — И очень важно, что здесь применяются новейшие технологии, организованы рабочие места и само предприятие является локомотивом экономики всей Иркутской области.

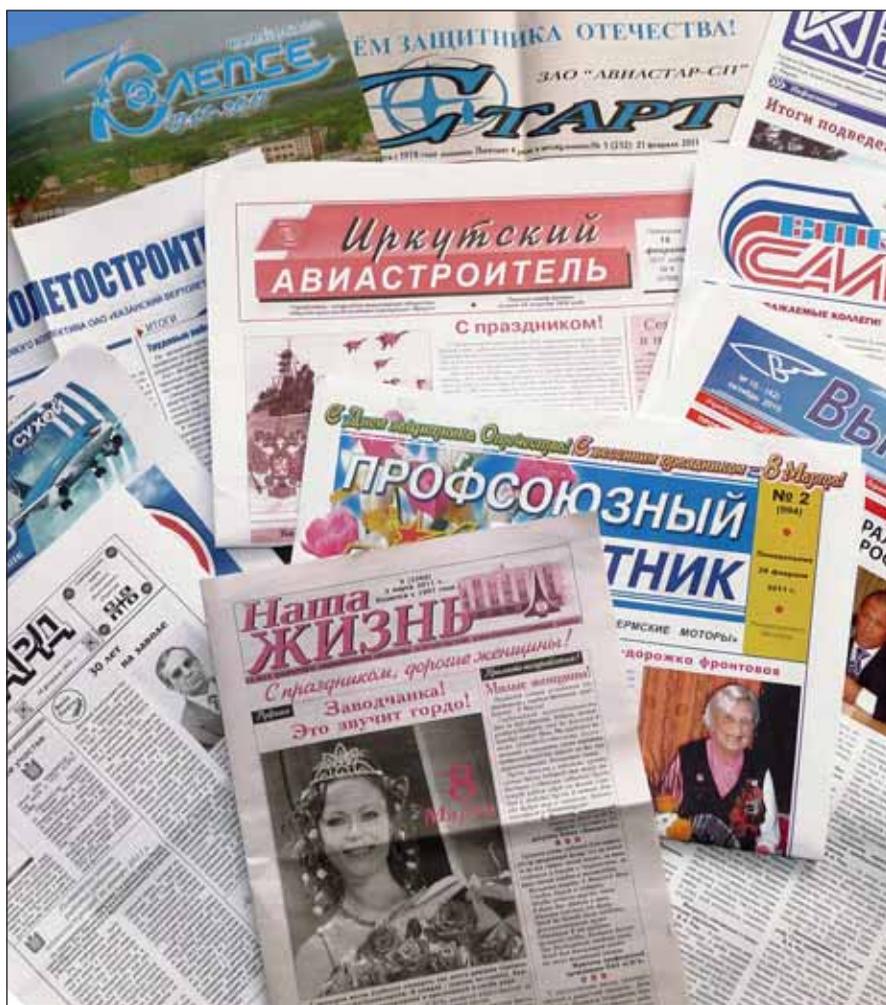
Немало внимания уделил вице-премьер подготовке к производству МС-21.

— Самолет МС-21 в серии будет называться Як-242. Запомните это, — обратился он к журналистам. — Здесь уже полным ходом идет подготовка производства гражданского лайнера. Нам были продемонстрированы детали первого опытного самолета, который должен быть собран летом 2015 года. Осталось меньше двух лет, и есть удовлетворение ходом работ.

После ознакомления с заводом Д.О. Рогозин провел закрытое совещание по вопросу производства нового двигателя для МС-21 — ПД-14. Он считает, что эта новейшая отечественная разработка с уникальными техническими характеристиками просто обязана поднять российское авиастроение на новую высоту. В ближайшее время, по словам зампреда, совещание, посвященное авиационному двигателестроению, пройдет под руководством президента страны на одном из запускаемых профильных заводов в Санкт-Петербурге.

Собств. инф.

«Вперед»
(газета ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»)
№ 10 (5893), 6 сентября 2013 г.



Первый урок на борту самолета

29 августа около ста детей заводчан, которые идут нынче в первый класс, провели свой первый в жизни урок на борту самолета Ту-214, сделанного руками их родителей.

По сложившейся многолетней традиции на торжественном мероприятии ребят и их родителей тепло поздравили генеральный директор предприятия А. Бобрышев, представители профсоюзного комитета и Совета ветеранов. Все они пожелали будущим первоклассникам отличной учебы и выразили надежду, что после окончания школы, института, они станут достойными преемниками своих родителей и пополнят дружную семью авиастроителей. Кто знает, может быть, именно им предстоит вписать новые стра-

ницы в трудовую летопись КАПОвцев.

К этому важному мероприятию профсоюзный комитет готовился заранее. Закупили необходимые подарки и сувениры, составили праздничный сценарий. Наверное поэтому праздник для первоклашек удался на славу. Как и всегда сначала детей на автобусах доставили на аэродром КАПО, где их утрапа самолета, украшенного разноцветными шарами, встречали экипаж и милые бортпроводницы. Маленьких непосед, как в настоящем полете угощали конфетами и прохладительными напитками. Особенно понравился ребятам виртуальный полет в Страну знаний, где они отгадывали загадки, читали стихи, а самое главное могли трогать своими руками все в салоне самолета. Восторгу детей не было предела...

Покидая борт самолета, каждый из ребят получил в подарок набор школьных принадлежностей, а профсоюзный комитет выделил по 1000 рублей в подарок для каждого первоклассника.

З. САБИРОВА



**«Вперед»,
№ 11 (5894), 25 сентября 2013 г.**

Важный шаг к объединению

Один из важнейших факторов интеграции ОАО «Туполев» и ОАО «КАПО» – это создание на территории предприятий мощнейшего инженерно-технического центра, который будет объединять технические службы КАПО и «Туполев».

На сегодняшний день идет формирование данного центра: завершается реконструкция здания ИТЦ, создается структура подразделений центра.

Основная задача центра – получение синергетического эффекта от объединения конструкторских и технологических служб Разработчика и Изготовителя.

Кроме того, в рамках инженерно-технического центра предусматривается объединение IT-служб, служб послепродажного обслуживания и создание летно-испытательной и доводочной базы самолетов. В ближайших планах – вхождение в состав центра цехов подготовки производства КАПО.

Новация инженерного центра – внедрение системы параллельного проектирования, <...> то есть участие в создании конструкции авиационной техники не только конструкторов, но и технологов, экономистов и специалистов послепродажного обслуживания. Это позволит учитывать все нюансы еще на ранних этапах проектирования, тем самым сократит цикл подготовки производства, повысит производительность, уменьшит трудоемкость. Одним словом, поможет реализовать проекты качественно и быстро. Совместная работа конструктора и технолога позволит избежать неувязок, которые могут возникнуть на стыке конструкторских, технологических вопросов и вопросов послепродажного обслуживания.

Результат работы ИТЦ – комплект документации, включающий конструкторскую и технологическую, в т.ч. на технологическую оснастку, а также проработка вариантов передачи в аутсорсинг изготовления отдельных деталей, узлов, производство которых экономически нецелесообразно на КАПО.

Другим большим направлением деятельности ИТЦ является разработка программы технического

перевооружения серийного производства. Особое внимание будет уделено развитию Leap-технологий, изобретательских и радианализаторских работ.

Новые сложные задачи, стоящие перед ОАО «КАПО» и ОАО «Туполев», решать старыми методами невозможно. Поэтому инженерно-технический центр полностью оснастит современным оборудованием, работа будет выполняться в едином информационном пространстве, все процессы создания самолета (проектирование, планирование, вопросы управления и т.д.) будут компьютеризированы с использованием современных программных продуктов.

А. МУБАРАКШИН

**«Вперед»,
№ 13 (5896), 30 октября 2013 г.**

КАИ-Лазер: Наука в производстве

24 октября в учебно-производственном центре КАПО состоялась презентация инжинирингового технологического центра «КАИ-Лазер».

Оценить проект, который представляли генеральный директор ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» Александр Бобрышев и ректор КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева Альберт Гильмутдинов, прибыл вице-премьер Правительства РФ – председатель Военно-промышленной комиссии (ВПК) Дмитрий Рогозин.

«КАИ-Лазер» – это межрегиональный центр инжиниринга, созданный в Казани в учебно-производственном центре КАПО им. С.П. Горбунова компанией IPG – НТО «ИРЭ-Полюс» совместно с КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева. Лазерный центр ставит перед собой четыре основных задачи: технологическое перевооружение машиностроительной отрасли РФ, инжиниринговое сопровождение существующих предприятий малого и среднего бизнеса и выполнение роли инкубатора новых предприятий малого и среднего бизнеса по принципу «1 станок – 1 малое предприятие». В полную силу центр должен заработать уже через 2 – 3 месяца. «Центр позволяет студентам КНИТУ-КАИ быть ближе к производству, заводу, и в то же время работать уникальные компетен-

ции. Для развития кадрового потенциала предприятия – это положительный момент», – отметил Александр Бобрышев.

На данный момент в «КАИ-Лазер» установлено шесть станков лазерной наплавки, лазерной сварки и «клещевой» сварки (замена контактной сварки). В перспективе запланирована установка еще двух станков лазерной резки, а также комплекса лазерной термообработки деталей. Современная производственная площадка будет иметь всю линейку станков для лазерной обработки. Планируется, что на сборочных производствах пять-семь лазерных роботизированных комплексов заменят более 30 прессов.

По словам Альберта Гильмутдинова, эти универсальные станки будут осуществлять все ключевые операции машиностроения: резку, сварку, наплавку, упрочнение, маркировку, что особенно важно в самолето-, вертолето-, судо- и автомобилестроении.

Стоит также отметить, что лазерная резка в 3,5 – 6 раз дешевле других видов резки, она более точна и энергоэффективна. Также преимуществами лазерных технологий являются их универсальность, безопасность и высокая скорость операций с их применением.

«Маркировку на все типы материалов, которые сегодня наносим фрезеровкой, химтравлением, чернилами, ударным способом, гравировкой, мы постепенно перенесем на лазерное оборудование. На этом оборудовании, в первую очередь, будут изготавливаться электросхемы на самолет и сварные детали из листа, которые являются элементами конструкции кабины экипажа», – рассказал в своем интервью журналистам генеральный директор КАПО Александр Бобрышев.

Он так же отметил, что выполнение сегодняшней товарной программы невозможно без внедрения прогрессивного оборудования. Оборудование дорогостоящее, но окупаемость в части экономического эффекта, снижения трудоемкости и повышения производительности труда и качества для предприятия значительно выше.

На презентации Дмитрию Рогозину и членам ВПК продемонстрировали работу установленного лазерного оборудования.

А. ШАКИРОВА ✪

Подготовила Наталья Коноква



2014

Январь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
			1	2	3	4 5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Февраль

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Март

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Апрель

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Май

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Июнь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Июль

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Август

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Сентябрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

8 лет профавида



Октябрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Ноябрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Декабрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

НА ЗАЩИТЕ ПРАВА

В структуре РОБ «Роспрофавиа» 14 организаций, в том числе 3 организации профсоюза радиоэлектронной промышленности, которые объединяют 24052 членов профсоюза.

Правовая работа по защите законных прав и интересов членов профсоюза строится в соответствии с планами работы РОБ «Роспрофавиа» и Положением об инспекции труда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Институт ответственных за правовую работу РОБ «Роспрофавиа» со статусом правового инспектора труда Профавиа составляет 4 человека. При этом один правовой инспектор труда состоит в штате РОБ «Роспрофавиа» — Тишина Надежда Анатольевна, в ППО ОАО «УМПО» на освобожденной основе — Леонтьева Олеся Владимировна. Внештатные правовые инспектора труда — Устич Людмила Геннадьевна и Шестакова Полина Васильевна — правовой инспектор труда в ППО ОАО «УАПО».

Профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства включает в себя:

- проведение проверок по соблюдению трудового законодательства на предприятиях;
- подготовка мотивированных мнений профсоюзных органов по принятию локальных нормативных актов на предприятиях;
- проведение бесплатных юридических консультаций для членов профсоюза;
- подготовка процессуальных документов и участие в судебных процессах в защиту прав и интересов членов профсоюза;
- участие в коллективно-договорном процессе;
- информационное освещение работы правовой службы в средствах массовой информации;

- обучение профсоюзного актива.

За десять месяцев текущего года правовыми инспекторами труда проведено 35 проверок, из них 29 — в ОАО «УМПО». В ходе проводимых проверок работодателям были направлены 35 представлений. В результате выявлено 51 нарушение трудового законодательства:

- несоблюдение работодателем норм трудового законодательства по согласованию с работником по оплате за сверхурочный труд ст.ст. 152 и 153 ТК РФ,

- несогласование приказов о привлечении работников к сверхурочной работе с профкомом в нарушение ст.372 ТК РФ,

- издание приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности в нарушении ст.192, 193 ТК РФ,

- нарушения (п.2 ст.104 ТК РФ) в части расчета и оплаты сверхурочных работ в режиме суммированного учета рабочего времени.

При этом 49 выявленных нарушений устранено.

Например, в начале 2013 года по заявлению бригады термистов была проведена проверка в ОАО «УАП Гидравлика». Требования об устранении выявленных нарушений работодателем были исполнены не в полном объеме, что послужило основанием для рассмотрения в суде шести исковых заявлений об оплате сверхурочных работ. На данный момент дела находятся на стадии апелляционного рассмотрения.

При проведении процедуры сокращения 187 работников в ОАО «Научно-производственное предприятие «Мотор» профком и правовой инспектор рескома подготовили мотивированное мнение о несогласовании проекта приказа о сокращении. Благодаря дальнейшим переговорам удалось со-

хранить работу 127 работникам (членам и не членам профсоюза).

За первое полугодие в КТС предприятий рассмотрено 33 заявления работников, в том числе по 27 заявлениям работников ОАО «УППО» взыскана заработная плата на сумму более 234,5 млн.руб. По результатам помощи, оказанной правовым инспектором труда рескома профсоюза, членам профсоюза возвращено более 160 тысяч рублей.

Правовой инспектор труда ежемесячно согласно графику проводит юридические консультации на предприятиях. В текущем году бесплатные консультации юридические консультации получили более 350 членов профсоюза. Консультации проводятся на территории предприятий, что, безусловно, удобно самим работникам. В основном члены профсоюза приходят за консультацией по вопросам жилищного, семейного законодательства. По трудовому законодательству обращения касаются вопросов предоставления очередного отпуска или отпуска без сохранения заработной платы, сокращения численности или штата работников, предоставления льгот женщинам, воспитывающим детей без мужа, малообеспеченным семьям, по льготам при работе с вредными условиями труда, по пенсионным вопросам и т. д.

По всем вопросам даются консультации о порядке обращения в КТС предприятия, судебные, административные, правоохранительные органы района, города, республики. По трудовым спорам обеспечивается обязательное участие правового инспектора труда РОБ «Роспрофавиа» или юриста профкома ППО ОАО «УМПО» в суде.

Если в ходе консультаций выясняется, что требуется подготовка

исковых заявлений либо обращение в компетентные органы по вопросам семейным, жилищным и иным вопросам, правовой инспектор рескома готовит требуемые документы безвозмездно, что в свою очередь положительно сказывается на повышении профчленства и на имидже республиканской организации профсоюза в целом.

Защита трудовых, пенсионных, социальных и иных прав членов профсоюза осуществляется через индивидуальную правовую помощь. По состоянию на 1 ноября было подготовлено 36 исковых заявлений, из них 22 иска удовлетворены в пользу работника, 13 дел находятся на разных стадиях рассмотрения, имеется 1 отказ в стадии апелляционного и кассационного рассмотрения.

С принятием на уровне субъекта нормативного акта, регулирующего получение звания «Ветеран труда», сократилось число обращений членов профсоюза за правовой помощью при присвоении этого звания, однако остались те пенсионеры, у кого либо не сохранились удостоверения, приказы о награждении, либо имеются неточности при их заполнении. В данных случаях правовые инспектора оказывают помощь в поиске и запросе архивных документов и участвуют в судебных заседаниях.

За 2013 год подготовлены замечания по проектам коллективных договоров ОАО «УМПО», ОАО «УАПО», ОАО «БЭТО», ОАО НИИ «Солитон», ОАО БПО «Прогресс», ОАО «Агрегат» (г. Сим).

В рамках школы профактива внештатным правовым инспектором труда Устич Людмилой Геннадьевной было проведено обучение профактива по вопросам трудового законодательства в ОАО «НПП «Мотор», ОАО «УАПО», ОАО «Солитон», ОАО «УППО».

Рескомом разрабатываются и выпускаются:

- информационные листки по часто задаваемым на устных консультациях вопросам. Так были даны разъяснения понятия «судебного приказа», и «раздела имущества супругов» в информационных листках тиражом 350 шт.;

- стенгазета «Форсаж», «Отчет о деятельности правовой инспекции труда», тираж 1000 шт.

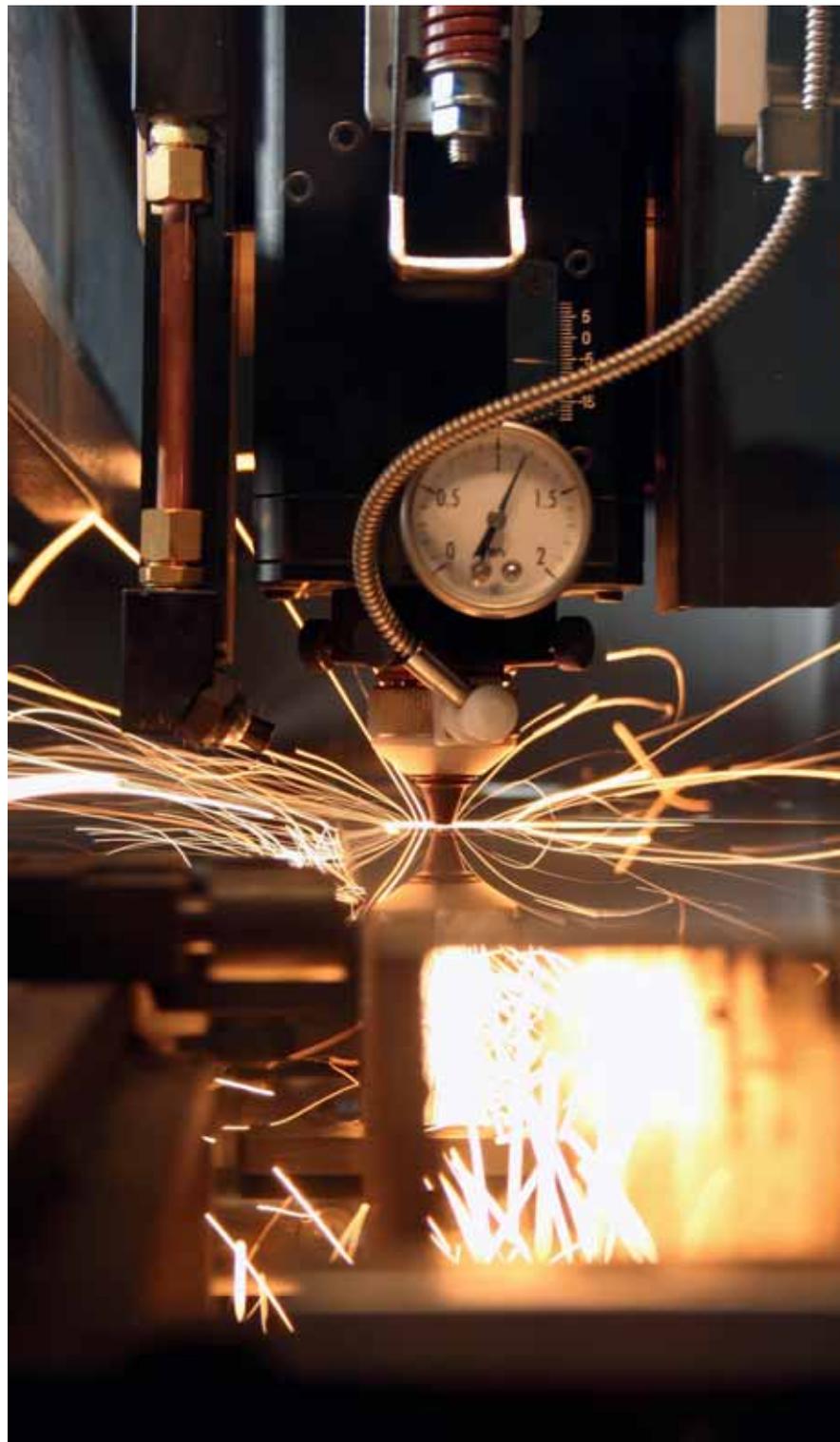
На стадии выпуска находятся буклет «Защита прав работни-

ков» в рамках мотивации профсоюзного членства – тираж 1000 шт., плакаты для информационных стендов в первичных профорганизациях по разъяснению трудового законодательства.

С целью информирования членов профсоюза о правовой деятельности, проводимой правовым инспектором рескома, соответствующая информация регулярно размещается на офици-

альном сайте республиканской организации профсоюза. В рубрике «Правовая работа» здесь размещаются примеры из судебной практики и юридические консультации, в разделе «Профсоюз помог» раскрыты наиболее интересные дела, рассмотренные в суде первой и второй инстанций. ✪

*Н.А.Тишина,
правовой инспектор труда РОБ
Роспрофавиа*



ОПТИМИЗАЦИЯ ВМЕСТО СОКРАЩЕНИЯ

Пермский Совет Роспрофавиа отчитался о проделанной работе за период с мая 2011 г. по июль 2013 г. Отчетная конференция состоялась 4 сентября текущего года в помещении общественного центра «Чкаловский».

С отчетным докладом выступил председатель территориальной организации Сергей Михайлович Тулупов. Он отметил, что в начале отчетного периода деятельность профорганизаций Совета была направлена, в первую очередь, на борьбу за привлечение внимания к авиационному комплексу, в том числе в г. Перми, за сохранение и увеличение заказов, объемов производства и, как следствие, за повышение зарплат работников. После ряда предпринятых действий со стороны профсоюзных организаций и отсутствия ощутимых результатов было принято решение о проведении митинга работников авиационных предприятий г. Перми, который

состоялся 10 ноября 2011 г. На площадь вышли более 1500 человек. Резолюция митинга была направлена во все инстанции, от президента РФ до работников предприятий.

В докладе отмечен широкий круг вопросов, направлений, мероприятий и конкретных действий территориальной организации профсоюза. Особо отмечено, что усиливается правозащитная деятельность. В аппарате Совета с июня 2012 г. работает юрисконсульт. Только юридические консультации получили свыше 600 членов профсоюза.

Территориальная организация лидирует в крае по обучению профсоюзного актива. Повышается уровень информационной работы. Хорошие результаты отмечены в развитии молодежного направления. Подтверждением является лидерство молодых профактивистов в конкурсах «Профлидер» 2012, 2013 годов





Всероссийского и регионально-уровней.

Помимо показателей основных направлений уставной деятельности, особый упор был сделан докладчиком на проблемах уровня профсоюзного членства, как в целом по Совету, так и в первичных профорганизациях.

Из доклада С.М. Тулупова:

«...В настоящее время основным, наиболее важным направлением для нас является удержание чис-

ленности и процента охвата членством в профсоюзе... В целом проведенная в 2012 году работа позволила снизить темпы падения процентных показателей, но не остановить. Процент охвата в ряде «первичек» и их подразделений остается низким...»

В 2013 г. в результате активизации деятельности предприятий по программе ОДК, проведения т.н. оптимизации структуры и персонала, ситуация обостряется. Применяется тактика — избегать процедур сокращения. Кулуарно договариваются с работником или по сокращению без двухмесячной отработки с тремя средними зарплатами, или по соглашению сторон с определенной выплатой. В такие договоренности профкому не всегда удается вмешаться. Есть реальная опасность потерять не только численность в абсолютных цифрах, но и процент охвата.

Профактиву первичек надо очень сильно напрячься, чтобы максимально снизить отрицательные последствия... Основная нагрузка ложится на нас... Нужно учитывать то, что при нынешнем менталитете основной части работников доминируют материальный расчет, материальная выгода...».

Помимо председателя Совета и председателя ревизионной комиссии Е.С. Механошиной в прениях выступили А.Л. Зимин — зам. председателя Пермского крайсовпрофа, А.В. Тюлькин —

председатель комиссии по работе с молодежью Совета, Т.П. Муратова — юристконсульт Пермского Совета Роспрофавиа, Е.Ю. Григорьева — председатель комиссии по работе с молодежью профкома ОАО «Авиадвигатель», Б.Д. Красноперов — председатель ППО «СТАР-ИНКАР», зам. председателя Совета.

Отдельно был рассмотрен вопрос об обращении ЦК Профавиа с предложением оказания помощи членам профсоюза, работникам филиала ОАО «Авиационная холдинговая компания «Сухой» «Комсомольский-на-Амуре авиационный завод им. Ю.А. Гагарина» и первичной профсоюзной организации КНА-АПО. Конференция приняла решение перечислить финансовые средства из бюджета Совета на счет ППО КНААПО, и рекомендовала первичкам принять свои решения и также оказать помощь коллегам, находящимся в трудных условиях.

По окончании заседания председатель Совета поблагодарил всех за большую и нелегкую работу, проведенную в отчетном периоде, и вручил Почетные грамоты Пермского Совета Роспрофавиа ряду профактивистов за активную профсоюзную деятельность. ✨

У.В. Крапивина,
ведуший специалист Пермского
Совета Роспрофавиа
Фото Е.В. Керженцевой



КОМЛЕГИ ПОДСТАВИЛИ ПЛЕЧО

Профком Сарапульского электростанционного завода организовал для заводского профактива не совсем обычный учебный семинар: он проходил в Казани, с использованием организационных и методических ресурсов Татарской республиканской организации профсоюза.

Мотивация профсоюзного членства — таким был основной лейтмотив семинара. Но понятие «мотивация» включает в себя много разных направлений, поэтому в учебную программу вошло две темы: «Навыки мотивирующего воздействия» и «Роль информационной работы в процессе мотивации профсоюзного членства». Особенно интересным было выступление руководителя пресс-центра Федерации профсоюзов Республики Татарстан И.Ю.

Пузаковой, которая не только ознакомила нас с информационной работой, проводимой местными профорганизациями, но и на примерах показала, как информационная деятельность влияет на работу профсоюза в целом, рассказала, что на казанском телевидении ежемесячно, в последнее воскресенье месяца выходит программа «Профсоюзы — союз сильных», и хотя идет она всего 15 минут, имеет очень высокий рейтинг (кстати, канал ТНВ транслируется и в Сарапуле).

Также очень интересно было слушать правового инспектора труда Профавиа Р.Ф. Гаязову, которая откликнулась на просьбу председателя нашей первички и поделилась своим опытом судебной практики.

В это же время в Казани проходил ежегодный отраслевой турнир по мини-футболу на Кубок Профавиа среди команд предприятий авиапрома, организованный ЦК Профавиа, в котором принимала участие и команда ОАО «СЭГЗ». Участники семинара на два вечера (после занятий) стали болельщиками нашей команды. С такой мощной поддержкой сарапульские игроки смогли забить четыре гола, обыграв команду вертолетного завода из Арсеньева со счетом 2:0 и сыграв вничью с будущим бронзовым призером турнира командой ЦАГИ из подмосковного Жуковского со счетом 2:2, но в финал не вышли из-за разницы забитых и пропущенных мячей, т.к. первую игру проиграли без нашей под-



держки будущему серебряному призеру — команде Казанского вертолетного завода — 1:4.

Три дня в Казани прошли очень насыщенно, помимо учебы и футбола мы посетили предприятия авиапрома, для которых наш завод является поставщиком — это Казанский вертолетный завод и КАПО им. С.П. Горбунова.

Чтобы ознакомиться с историей Республики Татарстан, для нашей группы силами Учебного центра профсоюзов РТ были организованы экскурсии «Казань — третья столица России» и поездка в Раифский Богородицкий мужской монастырь.

Такие поездки к коллегам дают возможность перенимать положительный опыт производственной и профсоюзной работы других предприятий. Так, для себя мы отметили, что на Казанском вертолетном заводе 93,2% работников являются членами профсоюза. Такой высокий уровень профсоюзного членства был достигнут в результате взаимопо-



нимания между администрацией и профкомом. Профком предприятия в своей работе делает особый упор на развитие социального партнерства с администрацией, поэтому все вопросы стараются решать за столом переговоров.

Уверена, что профсоюзные активисты ОАО «СЭГЗ» получен-

ные знания будут применять в своей работе.

Профактив ОАО «СЭГЗ» искренне благодарит своих коллег из Республики Татарстан за помощь в организации такого полезного и незабываемого мероприятия. ❁

Елена Бенда, зав. орг. отделом профкома ОАО «СЭГЗ»





Старинный купеческий город Сарапул (Республика Удмуртия), что стоит на реке Каме уже более 400 лет, в конце ноября собрал у себя на семинар-совещание молодых и энергичных профсоюзных активистов — председателей молодежных советов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Со всей России, из самых разных городов (Пермь, Ульяновск, Алатырь, Чебоксары, Иркутск, Улан-Удэ, Гаврилов-Ям, Рыбинск, Обнинск, Москва, Курск, Раменское, Таганрог, Казань, Верхняя Салда, Екатеринбург, Уфа, Самара, Киров, Ижевск) поезда и автобусы спешили доставить ребят, каждый из которых вез с собой заряд молодости, творческие идеи и веру в профсоюз.

Программа семинара была насыщенной, интенсивной и включала в себя лекции, деловые игры, выступления, совещания... В общем, скучать было некогда. Но обо всем по порядку.

Семинар проходил с 25 по 28 ноября. Весь учебный процесс был организован в конференц-зале Сарапульского электрогенераторного завода. В течение всего периода с нами занимались опытные преподаватели и модераторы: Дронова Оксана (г. Уфа), Петрусь Олеся (г. Иркутск), Ушаков Денис (г. Иркутск), Стогов Олег (г. Раменское), Тархов Михаил (г. В.Салда).

В день заезда вечером, когда большинство участников уже прибыло в Сарапул, Ушаков Денис познакомил нас с деловой игрой «Моделирование профсоюзной деятельности» и разделил участников на 7 команд (автором и разработчиком игры является сам Денис). Для всех присутствующих игра оказалась новой и на первый взгляд не совсем понятной. Но, когда мы приступили к выполнению задания, суть игры прояснилась: существует некая профсоюзная организация, в которой определен бюджет, коли-

чество работников, процент профчленства, существует коллективный договор. Задача команды — сформировать оптимальный штат работников аппарата профсоюзного комитета, распределив бюджет и человеко-часы так, чтобы процент вступивших в профсоюз увеличился, а авторитет профсоюзной организации вырос. В специальной компьютерной программе подводятся итоги условно за один год работы профсоюзной организации. После анализа результатов, команда вносит изменения в штат и коллективный договор так, чтобы улучшить показатели. И так — несколько «лет». Выигрывает команда с наибольшим процентом профчленства. При подведении итогов в глазах ребят был виден азарт, и чувствовалось, что игра всем понравилась.

26, 27 ноября — два наиболее насыщенных учебных дня. Оксана Дронова, специалист Башкирского рескома Профавиа, дала лекционный материал емко, но очень ясно, четко и доступно. Темы были следующие: «Доведение информации до многоцелевой аудитории, ориентируясь на определенные психотипы человека» и «Организация и проведение публично-массовых мероприятий, направленных на создание положительного имиджа профсоюза с применением PR-технологий». Хочется отметить, что теория подкреплялась интересными практическими примерами. Затем аудитория была разделена на три группы, каждая группа получила практическое задание по пройденным темам.

По первой теме участники семинара показали, как можно представить информацию ориентируясь на визуалов (зрительное восприятие), аудиалов (восприятие информации на слух) и кинестетиков (тактильное восприятие).

Работая по второй теме, молодые профактивисты должны были разработать проект какого-ли-

бо массового мероприятия: придумать название, обозначить цель и задачи, определить организаторов и целевую аудиторию, составить план проведения и смету расходов и т.д. Затем нужно было защитить свой проект, стараясь убедить слушателей в том, что он действительно перспективный и оригинальный.

Таким образом, за очень короткое время для наиболее эффективной работы участникам надо было познакомиться, обменяться идеями, объединиться и достойно выступить. И я с уверенностью могу сказать, что все у нас получилось! Идей было море, а в спорах рождалась истина.

В четверг семинар продолжился знакомством с электрогенераторным заводом и Сарапулом. Участники семинара посетили музей завода, побывали в цехах и санитарно-бытовых помещениях, познакомились с производством. В зале совещаний председатель ППО ОАО «СЭГЗ» Сергей Коротков поделился опытом профсоюзной работы.

Автобусная экскурсия по Сарапулу началась с посещения ветеранской организации СЭГЗ. Затем молодые активисты посетили достопримечательности и интересные места города, о которых рассказывали опытные работники городских музеев.

Прекрасным завершением встречи стал товарищеский ужин, на котором было высказано много теплых слов благодарности в адрес организаторов, преподавателей и модераторов. В течение вечера ребята разъезжались по своим далеким и близким городам, делясь на прощание своими яркими впечатлениями, обменивались телефонами и адресами. Каждый увез с собой новые знания, опыт общения и твердую уверенность в том, что профсоюз — это сила! ✨

*Е.С. Коренева,
специалист профкома
ОАО «СЭГЗ»
по работе с молодежью*



КДЦ: центр деятельного творчества

Культурно-массовая работа, народное самодеятельное творчество на нашем предприятии — это не пустой звук, не просто галочка в отчете о проведенных мероприятиях. Это серьезная, целенаправленная, методическая и кропотливая работа по организации праздников, тематических концертов, творческих вечеров, а возглавляет и проводит ее коллектив профессионалов, творчески увлеченных людей, работающих в культурно-досуговом центре «Моторостроитель».

Наш новый центр, который явился как бы преемником бывшего ДК «Моторостроитель», открылся 23 августа 2007 г. в здании, прилегающем к основному административному корпусу предприятия. Он сразу вошел в заводской архитектурный ансамбль, явился его завершающей частью, и у всех появилось впечатление, что так и должно быть, как будто его здесь все время и не хватало. Яркое, фееричное открытие вызвало несомненный восторг и положительные эмоции всех тех, кто пришел на этот праздник. Мероприятие запомнилось еще и тем, что в этот день была проведена благотворительная акция: детям-инвалидам работников КМПО были вручены персональные компьютеры.

Газета «Заводская правда» в те дни писала, что открытие КДЦ

«Моторостроитель» — это большое событие для заводчан. Важность и уникальность его высоко оценило и правительство Республики Татарстан. Поэтому на церемонии открытия КДЦ присутствовали почетные гости: министр культуры РТ Зияя Валеева, заместитель руководителя аппарата президента РТ Булат Зиннуров, председатель Федерации профсоюзов РТ Татьяна Водопьянова и др. официальные лица. На открытии КДЦ генеральный директор ОАО «КМПО» Дамир Каримуллин сказал: «Мы хотим, чтобы здесь заводчане отдыхали, общались, занимались творчеством. Я уверен, что КМПО как в работе, так и в общественной жизни будет осваивать новые пути».

А министр культуры добавила: «развивать производство, двигать технический прогресс вперед могут только развитые и творчески одаренные люди».

«Наш КДЦ» — так кратко и по-своему называют его на заводе — действительно стал центром, в который стекаются все народные таланты объединения. Здесь неоднократно проводился творческий конкурс среди заводчан «Алло, мы ищем таланты!», который выявил ярких, творчески одаренных личностей, таких как Рафаэль Мустафин, Римма Нурмухамметова, Лидия Иванова, Наталья Чернова, Екатерина Смирнова,



Г.А. Куманцева, директор культурно-досугового центра «Моторостроитель», г. Казань





Саит Гафуров, Гольсина Диярова, Ольга Володина, Рафаэль Юсупов, Александр Гордин, Лариса Птичкина и многих, многих других...

Особое место в творческой деятельности культурно-досугового центра занимает конкурс «Мисс КМПО», который выявляет и раскрывает самых обаятельных, смелых, талантливых и красивых девушек, работающих в КМПО. С 2011 года конкурс приобрел новый статус и название «Жемчужина КМПО».

Многие девушки вливаются в основной состав нашей самодеятельности — это Лилия Ильина, чей творческий номер — песня, посвященная КМПО, стала гимном предприятия; это и Анастасия Зотова, Разина Зарипова, Алла Глухова. Они участвуют во многих молодежных и творческих мероприятиях, в ноябре 2012 г. приняли участие во Всероссийском конкурсе Профавиа «Чашепитие на Вятке», где заняли только призовые места.

А традиционные праздничные концерты, посвященные Международному женскому дню — 8 Марта, Дню юмора, а также новогодние праздники проходят при полном аншлаге, так как их участниками являются сами заводчане, и посмотреть «на своих» с другой стороны, увидеть их в новом амплу — всегда неожиданно и интересно для их коллег.

Сцена КДЦ является, также постоянной площадкой для проведения молодежных мероприятий и форумов: таких как «Вечер молодой семьи», «Мозговой штурм», которой собрал интеллектуальную молодежь машиностроительных предприятий, «Фестиваль профессий», проходивший под эгидой администрации Авиастроительного и Ново-Савиновского районов, «Брейн ринг», «День святого Валентина». КДЦ также является местом постоянного сбора совета молодых специалистов нашего предприятия.

Не забывают в КДЦ и о ветеранах. Здесь собирается совет актива ветеранов. На этих встречах они обсуждают свои проблемы, решают вопросы, отмечают и поздравляют юбиляров, а коллектив нашей художественной самодеятельности всегда радует их своими выступлениями. Широко и торжественно ежегодно отмечаются у нас на предприятии Всемирный День пожилого человека и великий народный праздник День Победы, где художественная самодеятельность всегда в авангарде. В год 65-летия Победы в Великой отечественной войне коллектив КДЦ подготовил большой творческий вечер «Поклонимся великим тем годам...» с участием ветеранов ВОВ, работавших на нашем предприятии.

Не остаются без внимания и дети. Ежегодно на предприятии

проводится детский тематический конкурс рисунков и поделок, посвященный теме года. Это большой яркий праздник для детей из лагерей подшефных школ и детей работников КМПО. Начинается он на площади Моторостроителей: здесь и игры, и конкурсы, и веселые эстафеты, а далее все действие праздника перетекает в концертный зал КДЦ, где победителей конкурса награждают дипломами за участие и ценными подарками. А потом всех ждет веселый и праздничный концерт, а в финале каждому ребенку, пришедшему на этот праздник, вручается сладкий подарок от генерального директора — большая шоколадка. Уходя, ребята говорят: «Вот это было здорово, а можно еще придти сюда...?».

На сцене КДЦ очень часто проводят мероприятия по линии администрации районов и города, коллегий министерств, проходят фестивали и конкурсы — для трудящихся и их детей, организованные республиканской организацией Профавиа. Проходят встречи с видными политиками и общественными деятелями.

С проведением социально-экономических реформ в 90-е годы прошлого века многие предприятия, переходя на новые условия труда, были уже не в состоянии содержать заводские дворцы и дома культуры, поддерживать



свою художественную самодеятельность. Но руководство нашего предприятия не поддержало этой тенденции, и сохранило в структуре предприятия «очаг культуры» и его коллектив, в который впоследствии влились новые молодые таланты: Елена Минневалева, Валерий Новиков, Евгений Кукарин и другие.

И, конечно, все эти результаты творческой деятельности, которые были достигнуты за последние пять лет, были бы невозможны, если бы не чуткое, даже можно сказать, отеческое руководство и внимание со стороны генерального директора — Дамира Заудатовича Каримуллина. Любовь к творчеству подвигала его на серьезные практические шаги в деле реализации культурного досуга в КМПО. Это именно по его инициативе и был открыт КДЦ «Моторостроитель», который он называет своим «любимым детищем». Практически ни одно промышленное предприятие Казани, а может, и Татарстана не может «похвастаться» тем уровнем организации и оснащения культурно-досугового центра, который присутствует в КМПО. Дамир Заудатович трепетно и даже ревностно следит за его работой, за творческими планами и направлениями. По его инициативе в КМПО появились новые профессиональные праздники, такие как День машиностроителя, который является триумфом прославления заслуг лучших работников предприятия, в рамках этого мероприятия их представляют к правительственным и заводским наградам и званиям.

Также последние четыре года на предприятии отмечается День мастера, где воздается дань признания и уважения мастерам, которые всегда являются кадровой основой производства, его неким стержнем, ведь с них и начинается процесс на каждом рабочем участке, а их у нас на объединении трудится более полторы сотни человек. День мастера по инициативе руководства проводится в СОК «Атлашкино», на природе, где для мастеров организуется настоящий праздник: спортивные состязания, награждения лучших мастеров и мастеров-наставников, концертная программа; а песню «Про мастеров», специально написанную для этого праздника, просят исполнить даже на «бис»! И, конечно же, пра-

здничный ужин. Такой праздник не может не оставить положительный след в сердцах наших заводчан.

Грандиозно и ярко отмечался в КМПО в 2011 году 80-летний юбилей предприятия, в котором были задействованы все его структуры. Проводились различные конкурсы и встречи, также состоялось открытие горельефа выдающемуся конструктору современности Н.Д. Кузнецову и празднование 80-летия завода в КРК «Пирамида». Но кульминацией непосредственно на самом предприятии стало празднование этого юбилея в КДЦ «Моторостроитель», и когда в финале все присутствующие, как один, встали при исполнении гимна КМПО, стало ясно, что мы единая сила, единый сплоченный коллектив, которому по плечу любые задачи.

Также приоритетным мероприятием в КМПО по инициативе руководства стало празднование Дня матери, который отмечается с 2005 года. В трудовом коллективе, где более половины состава — женщины, а из них большинство — женщины-матери, обойти этот праздник просто невозможно. Отдавая дань уважения и преклонения перед женщиной-матерью, прославляя ее извечный женский подвиг, руководство также стремится подчеркнуть роль женщины на производстве, об этом свидетельствуют льготы и привилегии, которыми пользуются у нас женщины-матери, особенно многодетные. Проведение такого мероприятия дает многим стимул подключиться к решению демографической проблемы в стране. К этому празднику коллектив КДЦ всегда готовится с особой тщательностью и вдохновением, потому что каждому близка и понятна эта тема.

Довольно часто творческий коллектив КДЦ участвует в выездных концертах, проходящих в спортивно-оздоровительном комплексе «Атлашкино», в санатории-профилактории ОАО «КМПО». И всегда эти выступления проходят на «ура», наши артисты являются желанными гостями, дарящими радость и хорошее настроение.

Ни одно мероприятие, ни один концерт невозможны без тщательной подготовки, без репетиций, поэтому в КДЦ «Моторостроитель» созданы прекрасные

условия для работы в этом направлении. Вот уже более пяти лет в стенах КДЦ существует хореографический коллектив «Блик». Его участники — исключительно работники ОАО «КМПО», и каждый раз они выходят на сцену, чтобы радовать своим творчеством заводчан. Для любителей бальных танцев проводятся бесплатные занятия два раза в неделю, также все желающие после работы могут заниматься восточными танцами, занятия в этой группе организованы на общественных началах. Для вокалистов, которые выступают на концертах, созданы прекрасные условия для занятий в музыкальной студии.

Основой многих театральных выступлений, скетчей, юмористических сценок являются сюжеты из жизни заводчан. Их чаяния и проблемы, курьезные случаи на производстве и в быту — все находит свое отражение на нашей сцене.

Эти выступления всегда вызывают горячий отклик в трудовых коллективах, служат предметом обсуждений, а порой даже поводом для каких-либо позитивных изменений.

Коллектив КДЦ «Моторостроитель» всегда стремится проводить мероприятия для коллектива работников ОАО «КМПО» так, чтобы уходя с праздничного концерта, каждый уносил в душе частичку теплоты и добра, хорошее настроение и чувство ожидания новой встречи.

Многие заводчане приходят в КДЦ для того, чтобы решить свои личные вопросы: кому-то нужен сценарий для юбилея, кому-то для свадьбы нужно отрепетировать бальный танец, организовать детский утренник, а кому-то просто нужны театральные костюмы, чтобы выступить где-то на вечеринке или на молодежном вечере. И каждому мы стараемся помочь: каждый получит здесь и совет, и творческую консультацию, и практическую помощь.

Наш культурно-досуговый центр, поддерживая и укрепляя лучшие традиции художественной самодеятельности и развивая новые тенденции в современном творчестве, делает жизнь заводчан богаче и разнообразнее, ярче и эмоционально насыщеннее, что, несомненно, является существенным стимулом для роста производительности труда. ❀

Победу посвятили родному ЦАГИ

Сборная команда ЦАГИ по футболу впервые участвовала в 16-м отраслевом турнире по мини-футболу на Кубок Профавиа, который состоялся в период с 7 по 12 октября в Казани.

Турнир по мини-футболу прошел накануне 95-летия ФГУП «ЦАГИ», и мы, спортсмены-футболисты, сотрудники предприятия, посвящаем нашу победу родному институту. Хотя заняли не 1-е место, а 3-е, организаторы и многие команды турнира сказали: «Ваша бронза дороже золотых медалей».

Основными организаторами, которые провели великолепный и незабываемый футбольный турнир, были Центральный Комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Татарская республиканская организация профсоюза.

Организация физкультурно-оздоровительной работы на предприятиях авиапрома, популяризация и развитие мини-футбола, пропаганда здорового образа жизни среди работников и членов их семей — вот основные цели и задачи проведения турнира.

Несмотря на ряд сложностей, администрации нашего предприятия совместно с профсоюзным комитетом удалось изыскать воз-

можности и направить нашу футбольную команду на турнир.

В списке претендентов на поездку в г. Казань было более 20 футболистов ЦАГИ. Готовились к состязанию серьезно, с пониманием ответственности за его итоговые результаты. Многие спортсмены вели подготовку еще дополнительно, участвуя в разных турнирах или занимаясь по индивидуальной программе. К началу октября сборная команда ФГУП «ЦАГИ» по футболу была сформирована.

Приехав утром в Казань, мы расположились на базе училища олимпийского резерва в спортивно-оздоровительном лагере «Искра». В этот же день состоялась регистрация и проверка составов команд участников турнира, жеребьевка.

Все игры и тренировки нашей команды проходили в современном красивом СК «Олимпиец» с размерами футбольного поля около 45 м в длину и 25 м в ширину. Зал в считанные минуты трансформировался в три полноцен-



ных зала для соревнований по волейболу, баскетболу, футболу.

В первый же день директор СК «Олимпиец» Данис Ринатович Дубровский и футбольная команда Казанского вертолетного завода любезно поделились с нами половиной спортивного зала, и мы провели одновременно с хозяевами первую тренировку. Остальные тренировки проводили каждый день рано утром до начала занятий спортивных секций СК «Олимпиец».

Заключительный матч турнира в борьбе за третье место у нас пошел с командой города Сарапул. Игра была быстрой и эмоциональной. Первыми открыли счет соперники, их поддерживало





около 50 болельщиков, приехавших из Сарапула на автобусе. Мы недолго оставались в долгу, и красивейшим пушечным ударом с центра поля в самую «девятку» гол забил Александр Филин. Во втором тайме соперники вышли вперед, но за десять секунд до окончания матча мы забили ответный гол.

А далее было пенальти с шестиметровой отметки — по пять ударов от каждой команды. Снова ничья! Наконец, пробиваются пенальти поочередно до победного гола — и вот она, радость победы: мы забиваем шестой пеналь-

ти, а соперник промахивается! В такой драматической борьбе наша команда завоевывает бронзовые медали, кубок, диплом за третье место и денежную премию, которую мы решили направить на благотворительные цели.

Приятно, что в течение турнира у нас тоже на трибунах появились болельщики, которые радовались и кричали «Ура, ЦАГИ!». Тепло поздравили нас с победой соперники по турниру. Так что у нас появились новые друзья!

16-й отраслевой турнир по мини-футболу был проведен вели-

колепно, на высоком организационном, спортивном уровне. Смело можно сказать, что главные цели и задачи турнира были достигнуты. Официально еще не объявлено о месте и времени проведения следующего турнира, но наша команда уже сейчас начинает готовиться к нему.

Следует немного сказать о культурной программе, которую подарили нам организаторы турнира, и о самом городе Казань. В первый день нам предложили поездку в аквапарк — это целый мир воды с аттракционами, различными бас-





сейнами, сауной, зонами отдыха и т.д. Мы получили дополнительный заряд бодрости, положительных эмоций и огромное удовольствие от водных процедур. Во второй день состоялась обзорная автобусная экскурсия по вечернему городу. Нас впечатлила разноцветная подсветка зданий и различных исторических мест. Удивляться и радоваться увиденному не переставали до окончания экскурсии. Это была сказка в ночи. Не меньшее впечатление произвела дневная экскурсия, которая состоялась перед нашим отъездом домой.

Особо следует отметить спортивные комплексы, дворцы спорта, спортивные залы в институтах, университетах, школьных и дошкольных учреждениях. Только спортивных комплексов европейского уровня построено 35. Местные жители говорят, что у них в Казани спорткомплексов и спортивных сооружений значительно больше, чем магазинов и супермаркетов. Вся Казань охвачена спортивным бумом. Занимаются физкультурой и спортом все, от мала до велика. В СК «Олимпиец», где проводился турнир по

мини-футболу, занятия в различных спортивных секциях начинаются с 8 часов утра и заканчиваются в 23 часа ночи.

Спорт в Казани на первом месте. Это мы видим по результатам команд Татарстана по футболу, хоккею, баскетболу, волейболу, художественной гимнастике и другим видам спорта. Так, у футбольного клуба «Рубин» есть современный стадион на 45 тысяч мест, у баскетбольной команды «Юникс» — свой спортивный комплекс на 5 тысяч мест, у хоккейной команды «Акбарс» — свой СК более чем 10 тысяч мест. По видам спорта — волейболу, теннису, художественной гимнастике — команды Казани имеют такие же дворцы спорта. Многие спортивные команды Казани — на первых ролях в соревнованиях в России и на международной арене.

Мы считаем, что жители и нашего города Жуковский достойны новых, современных спортивных залов и комплексов. Молодежь, да и ветераны хотят заниматься спортом. Думаю, что их надежды оправдаются. ❁

*М.С. Комаров,
председатель комиссии по физкультуре и спорту при профкоме ЦАГИ, руководитель и тренер сборной команды ФГУП «ЦАГИ»,
главный специалист НИО-19 ФГУП «ЦАГИ»*



ТЕХНИЧНОСТЬ И ЗРЕЛИЩНОСТЬ

В городе Ростов-на-Дону 15 ноября в физкультурно-спортивном комплексе «Стрела» завершился четырнадцатый турнир по настольному теннису, посвященный памяти бывшего генерального директора ОАО «Роствертол» М.В. Нагибина.

Имя почетного гражданина г. Ростов-на-Дону Михаила Васильевича Нагибина знакомо и дорого каждому ростовчанину, оно стало настоящим синонимом великих свершений и побед. Память о Нагибине сохраняется в

проспекте, который волей ростовчан носит его имя. Премией им. М.В. Нагибина ежегодно награждают лучших сотрудников предприятия.

Ежегодно на турнир съезжаются команды самых разных городов, причем количество команд неукоснительно растет, что свидетельствует о его большой значимости. И в этом году желание участвовать в турнире изъявили теннисисты 23 предприятий авиационной промышленности. В соревнованиях приняли учас-

тие и работники — члены нашего профсоюза, для которых спорт является частичкой жизненного кредо.

Настольный теннис — один из самых техничных видов спорта, поэтому в зале ФСК «Стрела» присутствовало большое количество зрителей. Участники и болельщики на протяжении трех дней следили за жаркими теннисными баталиями. В завершение турнира во Дворце культуры «Роствертол» состоялось торжественное награждение команд-победи-



тельниц и спортсменов, занявших призовые места в группах.

Сборная команда ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор» впервые заняла третье почетное место. Второе место по достоинству завоевала команда ОАО «ТАНТК им.Г.М. Бериева» (г. Таганрог). Победителем XIV турнира по настольному теннису стала команда ОАО «КАДВИ» (г. Калуга), которой в очередной раз был вручен переходящий Кубок. В личном зачете среди мужчин награды получили: Лисицын С. (ОАО «КАДВИ», г. Калуга) — **I место**, Бугаев А. (ОАО «ТАНТК им. Бериева», г. Таганрог) — **II место**, Балтин А. (ОАО «СЭГЗ», г. Саратул) — **III место**. В личном зачете среди женщин: **I место** — Волошина А. (ОАО «Машиностроительный завод

им.М.И. Калинина, г. Екатеринбург), **II место** — Гагулина С. (ОАО «НПО «Сатурн»), **III место** — Кораблина А. (ОАО «ВАСО»). Отдельный приз «За волю к победе», учрежденный Ростовской областной организацией профсоюза, вручен Желниной Т.Е. (ОАО «Пермский моторный завод»).

Командам-победительницам и победителям в личном первенстве среди мужчин и женщин вручены Кубки за 1, 2 и 3 места, памятные медали, вымпелы, дипломы ЦК Профавиа и денежные премии.

Участники турнира отметили хорошие условия проживания, разнообразное питание, объективность судейской коллегии и зрелищные концертные номера творческих коллективов Дворца

культуры «Роствертол», оценили проведенный турнир по боулингу в развлекательном центре «Планета Боулинг». Самыми результативными игроками в этом турнире стали Лисицын С. (ОАО «КАДВИ», г. Калуга) и Виноградов А. (ОАО «НПО «Сатурн»).

В немалой степени традиционный теннисный турнир стал поводом для руководства и профсоюзной организации предприятия задуматься о необходимости строительства нового спортивного комплекса для работников и соответственно возможности проведения в нем отраслевых соревнований, не только по настольному теннису. ❁

*Людмила Никитина,
инструктор профкома
ОАО «Роствертол»*



ВМЕСТЕ С ПАПОЙ И МАМОЙ К СПОРТУ

Третий год подряд Пермская территориальная организация Профавиа собирает семьи членов профсоюза предприятий авиационной промышленности края на большой спортивный праздник, который традиционно посвящен Дню матери. Вот и в этот раз, объединившись в одну команду, семьи приняли участие в соревнованиях «Папа, мама, я – спортивная семья!», которые состоялись 24 ноября в помещении Пермского профессионального лицея №1.

В соревнованиях приняло участие 36 семейных команд, среди которых были представители профсоюзных организаций ОАО «Пермский Моторный Завод», ЗАО «Инструментальный завод-ПМ», ЗАО «Металлист-ПМ», ОАО «СТАР» и ОАО «Авиадвигатель». Семьи разделили на шесть групп в зависимости от возраста ребенка и от состава семьи. Участие принимали как полные, так и неполные семьи.

Спортивный тон и хорошее настроение всем участникам задал

образцовый спортивно-эстрадный ансамбль «Танц-класс» Дворца детского (юношеского) творчества г. Перми.

Программа включала четыре вида состязаний: кольцеброс, прыжок в длину с места, беговая дорожка, а самым зрелищным видом стала комбинированная эстафета.

После упорной борьбы были выявлены призеры и победители в общем зачете.

В 1-й группе (мама, ребенок 7–10 лет) победу одержала семья Чудиновых (ЗАО «Инструментальный завод-ПМ»), во 2-й (мама, ребенок 11–13 лет) – победила семья Братковских (ОАО «СТАР»), в 3-й (папа, ребенок 7–10 лет) – первой стала семья Скрипиных (ОАО «Авиадвигатель»), в 4-й (папа, ребенок 11–13 лет) – самой спортивной семьей стала семья Носковых (ЗАО «Инструментальный завод-ПМ»), в 5-й (папа, мама и ребенок 7–10 лет) – победила команда семьи Самойленко (ОАО «Пермский моторный завод») и победителем в 6-й группе, где также выступали



полные семьи с детьми 11–13 лет, стала команда семьи Батуевых – представитель профсоюзной организации ОАО «СТАР».

Помимо основных видов программы были проведены состязания среди мам и пап. Дети соревновались в перетягивании каната. И никто не остался без сладкого приза. Отдельных почестей был удостоен самый младший участник соревнований: Баранову Диме всего 4 года, но он, как и все, защищал честь своей семьи.





Победители и призеры соревнований получили заслуженные награды: медали, грамоты, цветы, а также памятные призы от депутата Пермской городской Думы Д. В. Ушакова.

Ни одна семья не осталась без подарка: все получили памятные призы от Пермского Совета Роспрофавиа с символикой предстоящей Олимпиады в Сочи. Многие дети подарили мамам свои рисунки, сделанные в этот день в перерывах между состязаниями в честь праздника. А лучшей наградой организаторам соревнований стали улыбки детей и положительные эмоции взрослых.

Надо отметить, что интерес к семейным стартам большой. И подобного рода спортивные мероприятия становятся традицией, что не может не радовать. ❄

*У.В. Крапивина,
ведущий специалист
Пермского Совета Роспрофавиа
Фото Е.В. Керженцевой*



«БУДЬ С НАМИ – И ТЫ НЕ БУДЕШЬ ОДИН!»

Эти слова стали девизом Международного молодежного форума, посвященного 20-летию Международной евроазиатской Федерации металлистов, который состоялся 8 декабря в спортивном комплексе «Динамо» в г. Уфа.

Организатор мероприятия – Ассоциация организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности Республики Башкортостан, которая объединяет два профсоюза – трудящихся авиационной промышленности РБ и машиностроителей РБ.

В работе форума приняли участие молодые профактивисты предприятий авиационной промышленности и машиностроительного комплекса Республики Башкортостан, делегации из Украины и Турции – всего около 900 участников.

Республиканскую организацию Башкортостана «Роспрофавиа» на форуме представляли молодые активные члены профсоюза – работники ОАО «УМПО», ОАО УАП «Гидравлика», ОАО «КумАПП», ОАО «УАПО», ОАО «УППО», ОАО УНПП «Молния», ОАО НПП «Мотор», ОАО НИИТ, ОАО БПО «Прогресс» и ОАО «Магнетрон».

Почетные гости форума: министр труда и социальной защиты населения РБ Ленара Иванова, заместитель министра молодежной политики и спорта РБ Александра Акулинина, председатель ЦК Профсоюза машиностроителей РФ Николай Шатохин, председатель Федерации профсоюзов РБ Амирхан Самирханов.

Проблемы, на которых акцентировали внимание выступающие молодые профлидеры – низкий уровень заработной платы, невозможность приобрести жилье, нехватка квалифицированных кадров и многие другие.

Среди выступающих – председатель Совета молодежи РОБ «Роспрофавиа» Василий Горбунов и председатель Молодежного совета ППО УППО Айрат Султанов.

У каждого участника была возможность задать вопросы представителям министерств и ведомств РБ, но получить ответы – возможности так и не представилось. Причина – отсутствие министров, которым были направлены особо острые вопросы. В свою очередь, председатель Ассоциации Николай Лифанов заверил собравшихся ребят, что вопросы

дойдут до соответствующих министерств, и ответы будут даны в средствах массовой информации.

– Знания получены, а что дальше? Мы пытаемся решать многие проблемы на предприятиях, но есть и те, с которыми мы не справимся без помощи государственных органов, – отметили представители молодежи промышленных предприятий республики.

В ходе мероприятия с презентациями выступили команды РОБ «Роспрофавиа», Профсоюза машиностроителей РБ и представители делегаций из Турции и Украины.

По итогам форума единогласно принята резолюция, которая будет направлена в правительства Российской Федерации и Республики Башкортостан, в Союз работодателей, ФНПР и ее структурные организации всех уровней, молодежные советы и молодым членам профсоюзов.

Заключительную часть форума украсили своими выступлениями творческие коллективы «Мирас» и «Аргмак». ❁

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





Приключения Авиошки



Посадка в лесу



Глава третья

Утро было серое, небо затянуто тучами — осень вступила в свои права. В кабине маленького самолетика Авиошка зябко поежился, плотнее кутаясь в теплый шарфик и с благодарностью вспоминая юных мастериц из ростовского ДК. Застегнул курточку, прихваченную из дома. Лететь было еще долго, но по радио объявляли грозу. Нужно приземляться.

— Профавик! Давай садиться, пока дождь не начался!

— Да знаю, знаю, — пропыхтел Профавик.

Он уже порядком устал: они решили не останавливаться и летели всю ночь, но виду не показывал. Неожиданно самолетик сильно потрянуло порывом ветра, а по стеклу кабины застучали капли.

— Говорил нам Саша, что надо установить навигатор... — Авиошка всматривался в карту — похоже, они отклонились от курса.

— Ничего, успеем. Сейчас мне все равно садиться некуда, хоть бы полянка какая...

Но ветер усиливался, потемнело. На душе у Авиошки стало беспокойно, он знал это чувство, оно никогда его не подводило.

— Профавик! — крикнул он. — Давай садиться! Срочно!

Тот и сам знал, что дело плохо, и стал понемногу снижаться. Если им повезет и покажется хоть просвет между деревьями... Но внизу по-прежнему колыхалась желто-красно-зеленая масса. Вдалеке громыхнуло, похоже, гроза начнется раньше, чем они думали.

Профавик продолжал опускаться. Еще немного, и его шасси начнут задевать верхушки деревьев. Блеснула молния, а затем раздался оглушительный гром.

Неожиданно деревья расступились, самолетик устремился туда и сел на маленькую полянку. Вернее, не совсем сел: сначала он почти упал на высокий раскидистый куст, а потом соскользнул на влажную мягкую траву.

— Авиошка, ты жив? Ничего не сломал?

— Да вроде жив и даже цел. А ты?

— И у меня порядок. Я привычный.

Друзья, оглядевшись, увидели поваленное дерево, на его толстых корнях Авиошка растянул большой тент, под которым поместился Профавик, и залез в кабину. Они обсудили произошедшее и пришли к выводу, что все могло быть не так удачно.

— Мы с тобой слишком уж беспечные, — вполголоса говорил Авиошка.

— Знали же, что надо было установить необходимую аппаратуру, не рисковать, летая в непогоду...

Профавик кивнул — что тут скажешь, но зато теперь они будут готовиться, как следует. На ошибках учатся.

Авиошка свернулся в клубочек в кабине и накрылся пледом. Разводить костер, чтобы вскипятить чаю, было нельзя — рядом был Профавик, а пары бензина, как всем известно, взрываются (вот почему взрослые говорят, что на бензоколонках нельзя курить). Делать нечего, они устали, надо было хоть немного поспать.

Они проснулись ближе к вечеру, Авиошка приподнял тент — дождь прекратился, заходящее солнце заливало лес мягким светом. По небу плыли маленькие золотисто-розовые облака. С веток то и дело срывались сверкающие капли, приятно пахло опавшей листвой.

— Какая красота! — Авиошка скинул куртку и побежал по мокрой траве, потряс ветку куста, чтобы умыться. Профавик выкатился из-под тента, потряхивая крыльями — разминался. Тут с дерева упала ореховая скорлупка и чуть не попала в Авиошке в лоб. Вторая негромко стукнула по крылу самолетика.

Друзья посмотрели вверх. Высоко-высоко на елке сидел маленький зверек с пушистым хвостом и увлеченно луцил шишку, скорлупа так и летела в разные стороны.

— Эй, наверху! — крикнул ей Авиошка. — Ты чего кидаешься?

Зверек посмотрел вниз, потом спустился, уселся на нижней ветке, положил шишку рядом и стал рассматривать путешественников.

— А-а, да это же просто белка, — произнес Профавик.

— Какая-то она странная — серая, и глазищи какие огромные...

— Ну так они же к зиме линяют и становятся серыми...

Зверек тарачил сверху большие-пребольшие глаза и захихикал.

— Да, я белка, но не простая, а летяга. Мы — ночные животные, и выглядим немного иначе, чем обычные белки.

— Летяги? — удивился Авиошка. — То есть, ты умеешь летать?

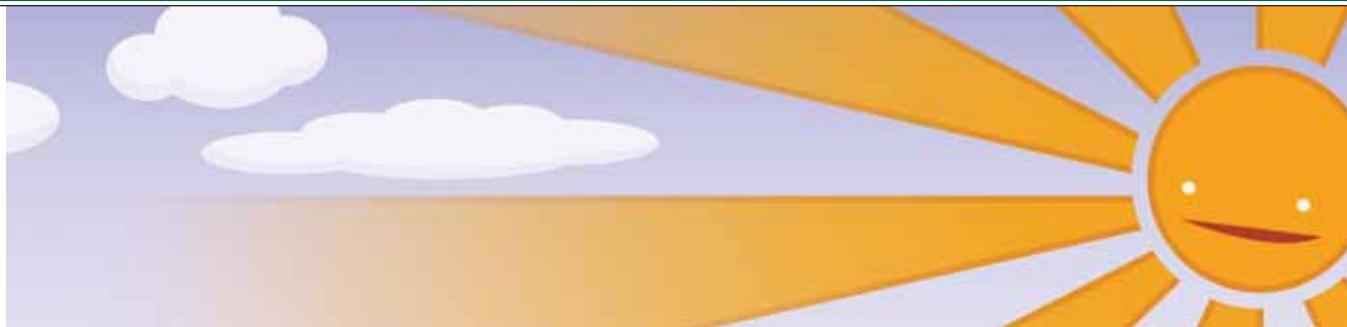
— Ага.

Белка молниеносно забралась на верхушку, растопырила передние лапки, показав перепонку между ними, и прыгнула вниз, но не упала, а мягко спланировала на соседнее дерево. В воздухе она напоминала маленький меховой треугольник с хвостиком.

— Ого! — восхищенно выдохнул Авиошка.

Профавик же насупился.





— Ты не летаешь, а планируешь. То есть, ты — белка-планирера.

Белка звонко расхохоталась, повалившись на ветку и болтая в воздухе лапками.

— Так уж нас люди прозвали. А кто вы такие и что в лесу делаете?

— Да мы... — Профавик замялся, но Авиошка закончил за него. — Мы заблудились, летели всю ночь, потом попали в грозу, пришлось совершить вынужденную посадку. Нам нужно попасть в город Новосибирск, в профсоюзную организацию авиационного завода.

Белочка сидела на ветке, задумчиво покусывая кончик хвоста.

— Где этот город находится, я не знаю, но здесь неподалеку живет лесник, я покажу вам его дом. Уж он-то наверняка вам поможет.

Профавику пришлось остаться на полянке — между деревьями лететь было опасно, а высокая трава не дала бы ему катиться. Летяга попросила своего приятеля, олененка, отвезти Авиошку к леснику.

Лесник, дедушка Павел, сидел на крыльчке и любовался закатом. Внимательно выслушал маленького гостя и нисколько не удивился. «Я долго в лесу живу, видал и кое-кого более странного», — усмехнулся он, поглаживая бороду, и пригласил их войти.

В домике было уютно, пахло грибами и малиновым вареньем. Авиошка невольно облизнулся. Дедушка Па-

вел налил Авиошке чаю и положил полное блюдце ароматного варенья. Белочке насыпал пригоршню кедровых орешков, а олененку дал большую морковку — оказывается, тот был здесь частым гостем.

— Вот, — лесник ткнул в точку на карте. — Вы приходите здесь, и ваше счастье, что не в самой чаще. А Новосибирск вот где.

— Так мы недалеко! — подпрыгнул от радости Авиошка.

— Да как сказать... Хотя если вы сюда аж от Самары долетели, то, конечно, не так уж далеко. Как хочешь, но ночью ты больше не полетишь. Пойдем-ка за твоим другом, переночуете у меня.

Олененок стал прощаться.

— Мама наверняка уже волнуется. Удачи вам! — и он убежал в лес.

Наутро дедушка Павел вышел проводить Профавика и Авиошку.

— Передавайте привет новосибирцам, у меня там, на авиационном заводе, сын работает. Профсоюзный активист, между прочим. Рассказывал, крепкая у них профорганизация, многое делает для коллектива, авторитетом пользуется. Молодежи много, о ветеранах не забывает. Потому и растет...

Друзья поблагодарили лесника. Летяге же Авиошка подарил запасной шлем, чему она страшно обрадовалась, и долго махала им лапкой с верхушки высокой сосны.

— Пока, коллеги! Прилетайте еще! ❁

Елена Калинина



«ЭКИПАЖ» – В ФИНАЛЕ!

По итогам областного профсоюзного фестиваля народного творчества «Люблю тебя, мой край родной!» агитбригада Воронежского авиастроительного объединения заняла второе место. Публикуем заметки о фестивале одной из его участниц.

Стремиться к совершенству — это нормальное желание каждого здравомыслящего человека. Естественно, прежде всего — работа, у каждого своя, ежедневный труд, приносящий не только пользу обществу, но и моральное удовлетворение от всего, сделанного своими руками.

Конечно — не хлебом единым жив человек. Есть еще и душа... И рождается в душе песня — то грустная, то веселая, то разухабистая, то нежная. Но не может человек быть один и в радости, и в горе, его окружают друзья и сослуживцы. Вот так и появился на нашем предприятии коллектив художественной самодеятельности под руководством работника профкома Людмилы Викторовны Анохиной.

После тщательного отбора вокалистов, после многочисленных прослушиваний и репетиций прошел с успехом смотр-конкурс художественной самодеятельности в ВАСО. И стало доброй традицией к каждому празднику делать новый концерт для работников нашего предприятия.

Жизнь идет своим чередом.... В июне 2013 года был объявлен конкурс художественных коллективов среди предприятий Воронежа и области, посвященный 65й годовщине образования облсовпрофа. Наше предприятие приняло участие в этом конкурсе в двух номинациях: вокальное пение и агитбригада. Пройдя отборочный тур, мы получили возможность выступить на областном смотре-конкурсе. Так появилась на предприятии агитбригада «Экипаж».

9 ноября наш «Экипаж» прибыл в санаторий им. М. Горького

на фестиваль народного творчества «Люблю тебя, мой край родной!» в честь юбилея облсовпрофа. Мы попали в страну веселья и праздника. Многоцветье ярких костюмов, дружеская атмосфера — здесь собрались вместе представители художественных коллективов предприятий Воронежа и области.

В конкурсе были представлены следующие номинации: эстрадное хоровое пение, народное хоровое пение, вокальное пение, эстрадный танец, танец народов мира, агитбригада, художественное чтение. Был изумительно интересен и неповторимый концерт. Зал, полный зрителей, то и дело взрывался аплодисментами!

И вот настала наша очередь. Инженер ОУТ Людмила Платонова, инженер-технолог ОГТ Татьяна Пупова, инженер ОУТ Анна Вязкова, солистка ДК Марина Анохина, техник по инструменту цеха № 38 Ольга Вдовина — экипаж стюардесс вышел на сцену:

*Хорошие девчата,
веселые подруги,
Приветливые лица —
огоньки веселых глаз,
Мы заявляем прямо,
что мы во всей округе —
Самый лучший
и самый надежный экипаж!*

Благодаря Владимиру Мирошнику звук был на высоте, а доброжелательные зрители поддерживали нас аплодисментами. Волновалась, стоя рядом со сценой, Л. В. Анохина, даже председатель первичной профорганизации Анатолий Иванович Башкирев подбадривал нас своим присутствием!

*Мы все хотим
и мира и работы,*

*И в этом нам
поможет профсоюз!
Летайте выше
наши самолеты,
Звенящим гулом
прославляя Русь!*

И вот настал самый волнующий момент — подведение итогов выступления.

Стоя на сцене среди участников концерта, конечно же, мы волновались. И не напрасно было наше волнение! В номинации «Агитбригада» заслуженное второе место единогласно было отдано агитбригаде «Экипаж» ВАСО. Анна Вязкова стала лауреатом фестиваля в номинации «Эстрадный солист».

Спасибо вам, наши сослуживцы, за то, что верили в наш успех! Спасибо администрации ОАО «ВАСО» за понимание и терпение! Спасибо профсоюзной организации за воплощенную мечту!

*Надежный друг —
советчик и опора,
Разделит радость
и развеет грусть...
Плечом к плечу
с авиапромом
Идет по жизни
с нами профсоюз!
Загадок много —
он найдет ответы.
Завод раскинул крылья
на левом берегу —
Есть профсоюз —
и есть его работа —
Стремиться к миру,
радости, добру!
Летайте выше
наши самолеты!
Живет завод —
гордиться им могу! ✨*

Людмила ПЛАТОНОВА,
инженер ОУТ ОАО «ВАСО»
(газета «Воронежские крылья»)



Конкурс детского рисунка «МАМА, ПАПА И ЗАВОД»

В период с 1 марта по 31 августа 2013 года в профсоюзе проходил конкурс детского рисунка под девизом «Мама, папа и завод». Он был направлен на формирование у детей положительного образа крепкой трудовой семьи, семейных ценностей и традиций и имел несколько целей:

- воспитать уважение к старшему поколению, посвятившему свою жизнь развитию и становлению авиационной промышленности;
- повысить у детей интерес к современной авиационной технике и процессу ее создания;
- увеличить общественную активность семей труженников авиапромышленности;
- воспитать художественный вкус у детей и реализовать их творческие способности.

В конкурсе приняли участие дети работников предприятий нашей отрасли из разных уголков России: республик Башкортостан и Татарстан, Ростовской, Самарской, Саратовской и Свердловской областей, Пермского края. Работы юных художников приходили из городов Гаврилов Ям, Москва, Сарапул, Смоленск, Тамбов. Впервые участниками конкурса стали дети из Арсеньева и Омска.

Ребята рисовали в разной технике — цветными карандашами, акварелью, мелками и фломастерами. Во всех рисунках был отражен девиз «Мама, папа и завод». Юные живописцы изоб-

ражали рабочие места пап и мам, праздничные мероприятия и юбилей заводов, авиационную технику, представления о своей будущей работе на авиационных предприятиях.

Призовые места в **старшей возрастной группе (от 8 до 12 лет)** заняли:

- 1 место** — Пшеничникова Евгения — 10 лет, ОАО «Измеритель», г. Смоленск;
- 2 место** — Шадная Мария — 10 лет ОАО «ТАНТК им. Г.М.Бериева», г. Таганрог;
- 3 место** — Баранова Эва — 10 лет, ОАО «ВСМПО-АВИСМА», г. Верхняя Салда.

в **младшей возрастной группе (от 4 до 7 лет):**

- 1 место** — Каратунова Олеся — 7 лет, ОАО «ТАНКТ им. Г.М.Бериева», г. Таганрог;
- 2 место** — Лобанова Марина — 7 лет, ОАО «СЭПО», г. Саратов;
- 3 место** — Ежов Максим — 4,5 года, ОАО «КумАПП», г. Кумертау.

Победители были награждены дипломами Центрального Комитета профсоюза, а участники, не занявшие призовые места, отмечены благодарственными письмами ЦК профсоюза. Кроме того, за участие в конкурсе все ребята получили памятные подарки. ✨

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа*

