

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА



С Новым годом!

Дорогие товарищи, коллеги, друзья!

Примите самые сердечные поздравления с Новым 2013 годом!

Эти праздничные дни дарят нам радость встреч с близкими, родными и друзьями, хорошее настроение, надежды на лучшее и по-настоящему объединяют нас, приходя в каждый дом, в каждую семью.

Мы многое сделали в уходящем году. Он был наполнен важными событиями, и каждому из нас запомнится чем-то особенным. Но все, чего мы достигли, безусловно – итог наших общих усилий. Убежден, что и в новом – 2013-м – году совместная плодотворная работа поможет нам добиться успешных результатов в интересах членов нашего профсоюза.

Мы вступаем в Новый год с большими надеждами и стремлениями. Мы хотим, чтобы наши ожидания оправдались и верим, что следующий год будет для всех нас успешным. Так оно и будет, если мы продолжим работать вместе, сплоченно идти вперед, видя перед собой общие цели и задачи, ведь вместе мы – сила!

Пусть 2013 год станет годом добрых перемен и свершений, исполнения самых светлых надежд и желаний! Пусть Новый год принесет вам, дорогие коллеги, много ярких событий, новых впечатлений, успехов и перспектив.

От всей души желаю вам здоровья, успехов во всех делах и начинаниях, семейного благополучия, выдержки и стойкости!

**Председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности
Н.К. Соловьев**

ВЫЕЗДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО СОВЕТА



В Перми состоялось выездное заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ОАО «ОПК «Оборонпром». В нем приняли участие представители «Оборонпрома», ЦК Профавиа и председатели ряда первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в систему «Оборонпрома».

Участники заседания посетили музей ОАО «Пермские моторные заводы» («ПМЗ»), учебные классы ОАО «Редуктор-ПМ»



и У
«П
ван
Н
щи
про
сос
рам
зам
А.В
«П
тор
же
орп
чес
В
уча
дук
отд
И.Н
тру

ОБЩЕОТРАСЛЕВОЕ ЗАСЕДАНИЕ КОМПЬЮТЕРНОГО СОВЕТА



и УПЗ ОАО «ПМЗ», цех №51 ОАО «ПМЗ», зал компьютерного проектирования ОАО «Авиадвигатель».

На заседании был обсужден ряд текущих вопросов, волнующих первичные профсоюзные организации. В частности, сообщение о ходе выполнения Федерального отраслевого соглашения сделал заместитель председателя профсоюза А.В. Тихомиров. О деятельности ОАО «ПМЗ» рассказал управляющий директор А.Б. Михалев. Рассматривались также проблемные вопросы охраны труда в организациях «Оборонпрома», экономическая ситуация в корпорации.

В работе выездного заседания приняли участие работники аппарата ЦК – заведующий отделом социально-трудовых отношений В.В. Курепин, заведующий отделом информационной работы И.Н. Киселев, технический инспектор труда профсоюза Н.Д. Горшкова. ■

*Отдел информационной работы
 ЦК Профавиа*



Содержание

- 2 стр. обл. С Новым годом!
 2 стр. обл. Выездное заседание
 Координационного совета

2 Официальной строкой

- НАШИ ИНТЕРВЬЮ 2 В союзе с профсоюзом
 СОБЫТИЕ 5 И кнутом, и пряником
 РЕПОТАЖ 7 Живет и поет завод
 НАША ПРЕССА 16 По страницам многотиражных газет
 ВСТРЕЧИ 19 Ветераны профсоюза собрались
 в Сарапуле
 ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ 22 Трудовые споры

26 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ 26 Все многообразие соцпартнерства
 ПЕРВИЧКА 30 Общение – прежде всего
 30 Необычная оперативка
 31 «Профлидер – 2012»
 ОХРАНА ТРУДА 33 Виброболезни – особое внимание

34 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА 34 Здоровье работников –
 успех предприятия
 37 Россыпь талантов авиапрома
 40 В семейных стартах – профсоюз
 42 В слове «мы» – сто тысяч «я»!
 45 На сцене «Заводчанка – 2012»
 48 КАПО вышло вперед
 3 стр. обл. «Россию поднимаем на крыло»



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

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 999 экз. Зак № 370.

В СОЮЗЕ ПРОФСОЮЗОМ

О сегодняшних заботах ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», о достижениях, проблемах и перспективах в нашей традиционной рубрике рассказывает генеральный директор Корпорации Б.В. ОБНОСОВ.

– Борис Викторович, какова динамика объемов производства в Корпорации по итогам прошлого года, в текущем году и ваш комментарий по этому поводу?

Наша продукция востребована как на внутреннем, так и внешнем рынках, что обеспечивает корпорации стабильное увеличение объема продаж. По итогам 2011 года объем продаж превысил 38 млрд рублей, рост по сравнению с 2010 годом – около 12%. Показатели могли быть и выше, но ряд военных конфликтов и государственных переворотов в мире, повлекших за собой отмену ряда контрактов по ВТС, негативно повлияли на результаты. План 2012 года – значительно превысить отметку в 40 млрд рублей, увеличив поставки как по линии госзаказа, так и на экспорт.

В прошедший период продолжали активно заниматься технологической модернизацией всех видов производств и реализацией программы инновационной деятельности. Объем инвестиций в это направление наращивается из года в год. Так, за период с 2011 по 2013 год он должен возрасти более чем вдвое, с 1,5 млрд. рублей до 3,2 млрд. Все эти мероприятия позволяют с определенным оптимизмом смотреть на реальность выполнения планов государственной программы вооружения.

На стадии завершения испытаний и подготовки к серийному производству находятся более десятка новейших разработок авиационного и морского высокоточного оружия.

– Какова кадровая политика Корпорации как с точки зрения повышения квалификации кадров для работы на обновленном оборудовании, так и с точки зрения повышения заработной платы?

Сегодня кадровая проблема любого производственного предприятия – это проблема номер один. Я считаю, что катастрофическая нехватка на предприятиях ОПК квалифицированных работников – технологов, конструкторов, специалистов рабочих специальностей – проблема государственного масштаба. Особенно остро мы нуждаемся в станочниках: фрезеровщиках, токарях, монтажниках, слесарях, операторах станков с программным управлением.

По уровням зарплаты предприятия ОПК не могут пока конкурировать с банками и добывающими компаниями, где зарплата формируется в силу конъюнктуры. Есть заказ с хорошей рентабельностью, есть и повышение зарплаты. Считаю, что сейчас крайне необходима комплексная целевая программа государства по поддержке ОПК, где были бы затронуты вопросы и поддержки профессионального обучения, и жилищного строительства, и социальной защищенности работников отрасли.

Тем не менее, на протяжении нескольких лет в Корпорации бы-



ли разработаны и успешно внедрены положения «Об адаптации персонала Корпорации», «О статусе молодого специалиста и молодого рабочего», «О постоянно действующей аттестационной комиссии». Все эти документы разработаны для выполнения основной задачи — привлечения на работу высококвалифицированных кадров, создания благоприятных условий для повышения профессионального уровня знаний и карьерного роста сотрудников.

На основании положения об адаптации мы выплачиваем единовременное пособие при приеме на работу, адаптационные надбавки к основной зарплате молодым специалистам и рабочим в размере 3000 рублей, иногородним предоставляется надбавка 8000 рублей на поднаем жилья. В июле этого года я подписал приказ, по которому надбавка за съём жилья была распространена на всех иногородних рабочих основного производства.

По представлению руководителей цехов основного производства выплачивается дополнительная адаптационная надбавка в размере до 5000 рублей в первые 3 месяца работы рабочим-сдельщикам, в том числе молодым рабочим — выпускникам профессиональных училищ. Труд наставника, закрепленного из числа наиболее опытных специалистов, оплачивается из расчета 3000 рублей в месяц. Только по этому направлению расходы составили почти 3,5 млн. рублей.

Растет у нас и заработная плата. Могу сказать, что в первом полугодии прошлого года средняя зарплата на головном предприятии составляла 28582 рубля, в этом году она подросла на 26% и превысила 36 тыс. рублей. Работа в этом направлении постоянно ведется на всех наших предприятиях.

Корпорация участвует в Федеральной программе по организации стажировок для молодых специалистов и молодых рабочих, в рамках которой заключен договор с Королёвским Центром занятости населения на стажировку молодых специалистов и рабочих. Только в этом году у нас прошли стажировку 19 молодых специалистов и рабочих, которых Управление персоналом временно трудоустроило на условиях срочного трудового договора. Возмещение затрат на оплату труда участников стажировки и наставников в рам-

ках Федеральной программы превысило 500 тыс. рублей. В 2013 году эта действительно полезная практика будет продолжена.

С целью закрепления квалифицированного персонала в Корпорации работникам предоставляется возможность обучения в ВУЗах без отрыва от работы, возможность освоения смежных профессий, реализации себя в научно-технических, культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

В рамках Корпорации мы заключили договоры о сотрудничестве с лицеем города Королёва, городскими ПТУ, с тремя школами. Эти учебные заведения готовят для предприятия токарей, слесарей механосборочных работ, монтажников электрооборудования, столбярков, станочников, слесарей-ремонтников, сварщиков, маляров-штукатуров.

Организовали классы обучения на станках с ЧПУ, там работают наши сотрудники. У нас проходят практику ребята из лицея и ПТУ. Есть соглашения с МАИ, МВТУ. В МАИ мы регулярно обучаем одну группу. За 1 полугодие этого года производственную практику у нас прошли 24 учащихся профессиональных училищ, лицей, а также 63 студента ВУЗов. В сентябре к обучению и практике привлечем еще не менее 50 человек.

За профессиональное развитие персонала у нас отвечает бюро повышения квалификации, которое руководствуется перспективным планом повышения квалификации рабочих и специалистов. Для его выполнения за 1 полугодие 2012 году было заключено 44 договора с учебными центрами и 67 дополнительных соглашений с преподавателями и наставниками из числа высококвалифицированных специалистов корпорации.

Для решения кадровой проблемы делаем много, и не только на головном предприятии. Программа по привлечению молодежи и закреплению высококвалифицированного персонала работает на каждом из предприятий холдинга.

Но проблемы все же остаются. Для эффективной работы учебно-производственного подразделения необходимо оснастить его современным оборудованием, ведь нам нужны кадры, серьезно продвинутые в плане новейших технологий. Но это огромные затраты, которые мы должны прежде всего направить в реальное производство на выполнение за-

казов. Программа технического перевооружения предприятий Корпорации нацелена на выполнение увеличивающегося госзаказа, а учебно-производственный участок в эту программу не входит. Решение вопроса поставки на участок современного оборудования за счет бюджетных средств могло бы решить вопрос организации полноценной подготовки обслуживающего персонала современных обрабатывающих центров не только для предприятий Корпорации, но и всего Московского региона.

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

В целом на предприятиях Корпорации проблема соотношения числа служащих и рабочих не стоит остро. С учетом служащих, работающих в научно-исследовательских и конструкторских подразделениях это соотношение составляет один к одному. На головном предприятии категория служащих-руководителей составляет примерно 20% от общей численности, что не превышает общепринятых значений. В целом по холдингу это соотношение составляет менее 15%.

– В настоящее время повсеместно возникла тенденция к сокращению социальной базы предприятий (детские лагеря, столовые, профилактории, детские сады и пр.) Как решается эта проблема в вашей Корпорации?

Мы недавно приняли Программу социального развития Корпорации на период до 2020 года, где в прямой постановке определена задача оптимизации использования объектов социальной сферы.

Потребность в социальных объектах определяется возможностью предприятия в их финансово-экономическом обеспечении и содержании, выполнением обязательств по коллективному договору и реализацией предоставляемых ими услуг работникам по социальному пакету, влиянием на социальную привлекательность предприятия.

На сегодняшний день на балансе предприятий Корпорации числится 49 объектов. Они по своему назначению подразделяются на две группы объектов:

НАШИ ИНТЕРВЬЮ

■ обеспечивающие и способствующие созданию нормальных условий труда: столовые, буфеты, здравпункты, общежития, служебные квартиры, гостиницы;

■ индустрия отдыха и оздоровления: детские оздоровительные лагеря, базы отдыха, пансионаты, спортивные сооружения и Дома культуры.

По объектам первой группы, которые составляют более 70 % от общей численности социальных объектов, у нас выработана четкая позиция по их сохранению и дальнейшему использованию в интересах работников предприятий. Это — обязательно горячее питание (обеда) по доступным ценам. Почти все предприятия Корпорации имеют свои столовые или буфеты. На головном предприятии в этом году введен в строй двухэтажный комплекс, включающий в себя магазины, просторную столовую, буфет.

Медицинские учреждения обществ Корпорации предоставляют работникам возможность бесплатно получать первую доврачебную медицинскую помощь, частично физиотерапевтические процедуры и вакцинирование, а также услуги отдельных специалистов: стоматолога, терапевта, гинеколога и др., проведение ежегодных медицинских осмотров, в том числе предрейсовых осмотров водителей, диспансеризации сотрудников предприятий.

Сейчас мы имеем 8 штатных здравпунктов и 3 на основе договоров с местными лечебными заведениями, две медицинские службы. Кроме этого работники предприятий на основе соглашений обслуживаются в медсанчастях, принадлежащих другим ведомствам.

В целом, организация медицинского обслуживания работников обществ Корпорации налажена на достойном уровне и она нас удовлетворяет.

Постоянно работаем над крайне важной задачей — предоставлением временного проживания и в дальнейшем обеспечением возможностью приобретения квартиры на льготных условиях, особенно для молодых специалистов и высококвалифицированных работников. В зависимости от местных условий и возможностей, эта задача решается каждым предприятием самостоятельно.

Группа объектов, относящихся к индустрии отдыха и оздоровления,

для нас достаточно проблематичная. Общества корпорации имеют в собственности 3 детских оздоровительных лагеря, 4 базы отдыха, 3 пансионата (профилактория), 2 стадиона и Дом культуры.

Использование собственных баз отдыха и детских оздоровительных лагерей для оказания услуг отдыха для сотрудников и членов их семей не очень эффективно. Когда просчитали социальный эффект — какое количество работников ими пользуется, на каких условиях, конкурентоспособность предлагаемых услуг, то стал очевидным вопрос: зачем содержать объекты, нести колоссальные убытки при минимальной потребности в них? Часть этих объектов решили сдать в аренду при условии предоставления определенных льгот для работников предприятий Корпорации. По остальным объектам, в зависимости от наличия финансовых средств, каждое предприятие старается поддерживать их в эксплуатационном состоянии.

— Какими вы видите перспективы социального партнерства с профсоюзами?

В социальном партнерстве участвуют две стороны: представители работодателей и представители работников — профсоюзная организация. Основа их взаимодействия — коллективный договор.

Проводя работу по подготовке и заключению коллективного договора, важно определить, конечно, исходя из финансовых возможностей предприятия, те направления, которые будут отражены в договоре, а также ответственных за выполнение каждого раздела и результаты, которые мы хотели бы получить.

Все вышесказанное является программой работы совместной комиссии из представителей работодателя и работников при подготовке текста коллективного договора с учетом предложений коллективов подразделений предприятий, Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности, трехсторонних соглашений по Московской области.

За время моей работы генеральным директором Корпорации мы совместно с профсоюзом заключили три коллективных договора по головному предприятию, которые с каждым разом становились все насыщеннее: это рост заработ-

ной платы, ежегодная индексация зарплаты, выплата с 2009 года «тринадцатой» зарплаты, повышение квалификации работников, проведение спортивной работы, санаторно-курортное лечение работников и их детей, культурно-массовая работа, работа с ветеранами, бывшими работниками, работа с молодежью и т.д. Каждое направление важно для сплачивания коллектива, его готовности решать поставленные производственные задания.

Все, чего мы достигли в работе с коллективом, — это результаты нашей совместной работы с профсоюзной организацией, поэтому мы и дальше будем развивать социальное партнерство. Ведь очень важно, чтобы в работе предприятия, росте производительности труда, увеличении объемов производства, выпуске качественной продукции участвовали и были заинтересованы все работники предприятия.

— Рассматриваете ли вы возможность единого подхода внутри Корпорации к вопросам охраны труда?

Мы практически решили этот вопрос. Внутри корпорации осуществляется единый подход к вопросам охраны труда, который основывается как на законах РФ, так и на нормативных документах федерального уровня по охране труда.

В настоящее время это отражено в стандартах Корпоративной системы менеджмента:

■ по распорядительной документации и записям;

■ по управлению стандартами;

■ об управлении охраны труда и промышленной безопасности, которое устанавливает организационную структуру, основные задачи и функции Управления охраны труда и промышленной безопасности, взаимосвязь с другими подразделениями корпорации и сторонними организациями.

■ а также других стандартах Общества, касающихся непосредственно организации охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Система работ по охране труда существует и успешно действует на всех предприятиях Корпорации.

— Спасибо за ответы и вашу готовность к сотрудничеству с профсоюзом! ■

Отдел информационной работы ЦК Профави

И КНУТОМ, И ПРЯНИКОМ

Повышать качество профчленства, переходить от члена профсоюза – потребителя услуг к мотивированному, активному, «генератору и двигателю идей» – такую задачу реском РОБ «Роспрофавиа» ставит перед профсоюзным активом.

Вопрос укрепления внутрисоюзной и кадровой работы выборных профорганов обсуждался на очередном пленуме республиканской организации профсоюза, в работе которого участвовали председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Николай Кириллович Соловьев и заместитель председателя профсоюза Тамара Александровна Власенко.

Стоит отметить, что пленуму предшествовал ряд важных для республиканской организации профсоюза мероприятий. Накануне в профкоме ОАО «УМПО» состоялась встреча Н.К. Соловьева и Т.А. Власенко с профсоюзными активистами объединения и ОАО НПП «Мотор». В тот же день Н.К. Соловьев пообщался с председателями первичных профсоюзных организаций РОБ «Роспрофавиа», обсуждалось выполнение задач, поставленных съездом профсоюза. В рамках мероприятий пленума также прошли встречи председателя Профавиа с руководством ОАО УАП «Гидравлика», главным конструктором ОАО НПП «Мотор».

Через беседы и премии

В 2011 году реорганизации в системе образования России и рес-

публики обернулись потерями и для Профавиа. Из состава рескома профсоюза вышли Кумертауский авиационный техникум, который теперь стал колледжем при филиале УГАТУ в Кумертау, и спортивная детско-юношеская школа олимпийского резерва по биатлону. Но уже в 2012 году их место в составе рескома заняли две другие профсоюзные организации – ОАО «БЭТО» с численностью членов профсоюза 112 человек и ОАО «Агрегат» (г. Сим Челябинской области) – 1949 человек. Теперь в структуру республиканской организации входит 12 первичных организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и 3 первичные организации Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности.

– Проблема сохранения численности членов профсоюза значима для наших членских организаций, поэтому приоритетным направлением внутрисоюзной работы является мотивация профсоюзного членства и вовлечение работников в профсоюз, – обозначил тему в докладе председатель РОБ Роспрофавиа Р.В. Калыкулин.

Поэтому профкомы в поисках новых подходов предпочтение отдают индивидуальной работе с потенциальными членами профсоюза. Заметно в этом направлении продвинулись, к примеру, в УНПП «Молния». Председатель первички Тамара Галиуллина на каждого пришедшего на предприятие молодого специалиста возлагает большие надежды. Ему – и повышенное внимание со стороны профактива, и встречи с представителями рескома профсоюза. Итог – рост профчленства за последние 3 года на 7%.

Еще один из положительных примеров – организация мотивации профчленства в УМПО. Ежедневно профком проводит разъяснительную беседу с новыми работниками предприятия. Здесь раздают буклеты с информацией о деятельности профсоюзной организации, а в отделе кадров оформлен агитационный профсоюзный стенд. Другой вариант активизации работы по влечению в профсоюз внедрило в УАП «Гидравлика» и КумАПП, где профкомы нашли возможность для премирования председателей цехкомов и профбюро за прием новых членов.

Как отмечали на пленуме, безусловно, подход к приему в профсоюз – не единственная причина увеличения профсоюзных рядов, но одна из главных на пути повышения сознательного профсоюзного членства.

Верят, поэтому ценят!

Другой большой составляющей мотивации профсоюзного членства были названы коллективные договоры. По данным рескома профсоюза, они заключены на всех предприятиях и содержат дополнительные социальные льготы и гарантии для работников и деятельности первичек, подписаны от имени работников председателями первичных профорганизаций. Первичная профсоюзная организация УППО во главе с Александром Ямшановым стабильно удерживает профчленство на



СОБЫТИЕ

уровне 93–95% почти 10 лет. Несмотря на тяжелейшее финансовое состояние предприятия, профкому всегда удавалось сохранить заработную плату работников, и в первую очередь тех, кто получает не выше 15–20 тысяч рублей. Люди это ценят, отсюда и такие результаты.

— На нашем предприятии уже 7 лет заработная плата работникам выплачивается через комиссию по трудовым спорам. И падения численности членов профсоюза не было, — подтверждает Александр Степанович. — Главным фактором считаю именно коллективный договор, где максимально сохранены все социальные гарантии и который распространяется только на членов профсоюза. Плюс к нему — постоянный контроль профкома за исполнением условий колдоговора. И это действует!

С помощью импульсов

Также на пленуме говорили и о таком направлении кадровой работы, как обучение.

— Сегодня здесь наблюдается недоработка, которая в большинстве случаев заключается в отсутствии инициативы и желания наших профсоюзных кадров обучаться, хотя все возможности для этого сегодня существуют, — оценил ситуацию Р.В. Калякулин. Он отметил, что в систематическом обучении нуждаются не только новички, но и профсоюзные руководители, которые работают не первый год; чем реже проводится обучение, тем неохотнее люди собираются на се-



минары, хотя после обучения в большинстве радуются, что появляется новый импульс к общественной работе.

Уже полтора года при реском профсоюза работает возрожденная школа профсоюзного активиста, где уже прошли обучение более 600 человек из числа профактива, в том числе 11 председателей первичек. Но в реском считают, что только этого сегодня недостаточно для повышения профсоюзного членства: обучение не всегда является результативным и эффективным (из-за текучести кадров, низкой личной активности обучающихся, их нежелания применять полученные знания на практике).

Значительную роль в пополнении и укреплении рядов

профсоюза реском отводит информационной политике. «Действие», «Солидарность», «Вестник Профавиа» дополняют выпускаемые рескомом стенгазеты «Форсаж» и «Информационный листок», которые распространяются по первичным организациям. В то же время было отмечено, что есть недостаток обратной информации о деятельности профсоюзных организаций. А это — уже недоработка ответственных за ведение информационной работы, избранных в каждой профорганизации, и председателей молодежных комиссий профкомов, которые также должны быть заинтересованы в распространении информации о работе первички.

— К сожалению, мы как-то сужаем методы информационной работы профсоюза, — прокомментировал выступления на пленуме Н.К. Соловьев. — Не было сказано о собраниях. Почему забываем о них?

Председатель профсоюза положительно оценил направления работы рескома по мотивации профсоюзного членства, указав на необходимость увеличения вложений в обучение профактива, «интенсификацию работы с молодежью», вместе с тем подчеркнув актуальность именно индивидуального подхода в вопросах мотивации: «Когда будем доходить до каждого — будет результат!». ■

Наталья Новицкая
(фото автора)



ЖИВЕТ И ПОЕТ ЗАВОД

Наивно было бы думать, что по приезду в славный город-герой Курск я услышу соловьиные трели. На вокзалах эти замечательные птицы не водятся, да и время года уже не то. Но подспудно как-то ожидалось, что вот-вот прозвучат знаменитые песни...

И мои ожидания все-таки оправдались! Потому что один курский соловей меня встретил — Ольга Анатольевна Мезенцева, председатель первичной профсоюзной организации АО «Прибор». Так что Курск оправдал свою славу певчей столицы. Но об этом позже.

Восстановление первички

В профкоме нет своей машины, поэтому сразу подмечаю особенность: председателя первички по ее просьбе «подбрасывают» по делам хорошие знакомые. А именно — главные специалисты завода, как правило, на своих личных автомобилях. И это весомый аргумент в пользу авторитета, популярности профсоюзного лидера. Как и нескончаемый поток поздравлений, поскольку моя командировка пришлось на день рождения Ольги Анатольевны. Отчасти поздравляющие мешали работе, но с другой стороны, было тепло на душе от того, что нашего коллегу на предприятии знает чуть ли не каждый и относится к нему с уважением.

Однако суровая правда репортажной командировки диктовала свое, и мы вернулись к прозе жизни. Хотя кто сказал, что проза эта может быть не интересной? Тем более на таком по-своему уникальном предприятии, каковым является Курский «Прибор» (это ОАО, но первичка еще сохраняет в своем названии просто АО).

Начнем с того, что, как утверждают на заводе, «Прибор» является единственным в Курске крупным предприятием, избежавшим полного развала и уничтожения, прочно стоящим на ногах. На твердых позициях остались так-

же горно-обогатительный комбинат и Курская АЭС, но они находятся в Курской области, за пределами города и в счет не идут.

Гордость заводчан понятна, и ее подтверждает средняя заработная плата. На «Приборе» она составляет по данным на октябрь 23519 рублей. На соседнем заводе «Маяк» — 14 тысяч, в «Электроаппарате» — 13 тысяч. Разница весомая. В целом по Курску среди промышленных предприятий этот показатель у «прибористов» самый высокий. Хотя есть на заводе специалисты, рабочие, которые и по 70 тысяч рублей получают. На такие деньги даже в Москве прожить можно.

Конечно, и по «Прибору» катком пошлись так называемые реформы, отброшенные Россию на десятилетия назад. Если в лучшие времена численность трудового коллектива составляла 7–10 тысяч человек, то в мае этого года она была 2300, сейчас несколько больше, так как идет прием на работу по рабочим специальностям. Ольга Анатольевна вспоминает, что когда она пришла на завод в 1997 году, число работающих уже составляло 3500 — 4000 человек.

Не простая судьба и у первичной профсоюзной организации.

Профчленство (не люблю этот термин, но куда от него денешься) резко упало при предыдущем председателе первички. Об этом здесь говорят неохотно, но можно понять, что человек просто самоуспокоился и все пустил на самотек. Теперь вот уже четыре года подряд молодому председателю О.А. Мезенцевой приходится медленно, но верно возрождать первичку к жизни. Восстанавливать ведь всегда труднее, чем разрушать. Если на начало года профчленство было в пределах 52%, то к концу года оно должно быть, по данным ведущейся сейчас сверки, в пределах 54,5%. Небольшими шагами, но организация идет вперед.

Профсоюзный комитет занимает две комнатки. Ольга Анатольевна считает, что этого достаточно, ведь и штат небольшой: она, бухгалтер и инструктор. Вот таким коллективом и управляют. Много это или мало? Ну, смотря как работать... Все остальные профактивисты, включая заместителя председателя — не освобожденные.

Профком расположен в здании управления — кстати, на одном этаже с кабинетом генерального директора. И весь день в



Председатель первичной профсоюзной организации АО «Прибор» О.А. Мезенцева

РЕПОРТАЖ

профсоюзный комитет идет нескончаемый поток людей. Специалисты, начальники подразделений, рабочие... Суматошный день председателя первички, знакомая картина.

Вылавливаю из этого потока знакомое лицо и немедленно его торможу. Заместитель председателя заводского Совета молодежи Татьяна Ермакова. В разговоре с ней продолжаю рисовать для себя картину коллектива.

Естественно, речь идет о заводской молодежи. Она составляет примерно треть часть заводчан. К профсоюзу относится скептически. Впрочем, это ни для кого не новость, и не только на «Приборе».

— У нас в активе человек двадцать, — рассказывает Татьяна. — Это те, кто ездит на все мероприятия, к кому можно обратиться за помощью по тем или иным вопросам. Мало? Конечно, мало! Но большая часть молодежи очень пассивная. Не расшевелишь никак. «Висят» в Интернете, ничего их не привлекает, только деньги. Говорят: «Вот мне заплатят за это — я пойду». Так ведь чтобы заплатили, надо показать, что ты можешь делать! Можно ведь поехать на мероприятия и просто побыть в сторонке, в тени...

— Таких называют тусовщиками, — встречаю.

— Много и таких, — соглашается Татьяна. — И студенты такие встречаются, не только заводская



В жюри конкурса профмастерства – профсоюзный лидер

молодежь... Смотришь на них и думаешь: это какие-то другие люди совершенно. Ведь мы никому не отказываем, у нас двери открыты: хочешь, приходи в футбол играть, хочешь — народными танцами увлекайся. Но ведь это нужно после работы куда-то приходиться, заниматься — и тут же у людей находятся какие-то личные дела... А я вот думаю, что часа два после работы вполне можно уделить после работы чему-то такому общественному.

Понятное дело, что с таким пассивным отношением к жизни молодежь будет точно так же относиться и к профсоюзу.

Впрочем, далеко не все так печально. Погоревав об инертности и безразличии молодого поколения, мы взялись подсчитывать реальные успехи заводского Совета молодежи. И выяснилось, что за последние год — полтора силами тех самых двадцати энтузиастов сделано все-таки немало. На предприятии создана сильная самодеятельность, появились хорошие спортсмены, заводская футбольная команда готовится к участию в чемпионате Курской футбольной лиги. В активе — награды на областном фестивале художественной самодеятельности, на различных конкурсах...



На заводе тоже летают, хоть и авиамодели!

В прошлом году в фестивале-конкурсе исполнителей современной хореографии «Кубок Белогорья», проходившем в г. Белгороде, завоевали первое место в номинации «Народный танец».

Как считает Татьяна, все-таки в молодежных делах сегодня есть подъем — примерно такой, какой был в начале двухтысячных, когда Совет молодежи возглавляла О.А. Мезенцева. Активисты того Совета продолжают работать с молодежью, хотя теперь они сами занимают ответственные должности на заводе, выросли в руководителей подразделений и их заместителей.

Интересуюсь: а как молодежь получает оповещения о том или ином мероприятии? Как вовлекается в него? Татьяна пожимает плечами: «сарафанное» радио, один сказал другому, кто-то кого-то позвал... Да и коллектив не гигантский, если что-то проводится, то это у всех на слуху. По итогам мероприятия делается стенгазета.

Снова пытаю: а не пытались использовать психологические методы воздействия? Создать страх потери, боязни опоздания, воспитать чувства престижности, сопричастности... Татьяна смеется: «У нас все это еще впереди».

Завод

А затем — традиционная прогулка по заводу. Снова подмечаю, что с О.А. Мезенцевой не здороваются, кажется, только лишь пролетающие птицы, да и то на-

верняка потому, что видят рядом чужого. Так что у нее сложная задача: отвечать на каждом шагу на приветствия, поздравления и рассказывать мне о предприятии.

Строго говоря, ОАО «Прибор» сегодня — это холдинг, включающий несколько относительно самостоятельных предприятий, созданных в основном на базе прежних цехов. Изделия проходят здесь полный цикл — от разработки в ОКБ до выпуска на серийном заводе. Номенклатура изделий насчитывает свыше тысячи наименований, но основные — это серийное производство систем управления оружием летательных аппаратов, регистрации полетной информации и контроля бортовых параметров, гироскопические навигационные, информационно-аналитические системы реального времени, датчики и указатели положения элементов самолетов и вертолетов, электроприводы, электрические исполнительные механизмы, электромагниты, системы автоматического управления для топливно-энергетического комплекса и других отраслей промышленности, изделия медицинской техники.

«Прибор» разрабатывает и производит также системы постановки помех, генерирования постоянного тока, агрегаты управления запуском.

Партнеры холдинга — «РСК Миг», ОАО «ОКБ Сухого», ТАНТК им. Г.М. Бериева, ОАО «Туполев», ОАО «Камов» и ряд других производителей авиаци-

онной техники. Несколько поколений систем управления оружием Курского ОАО «Прибор» находятся на вооружении российской авиации, ВВС стран СНГ, Германии, Венгрии, Финляндии, Китая, Индии.

Успешно развивается производство того, что раньше называлось товарами народного потребления — это электробытовые и скобяные изделия различной сложности. Столь же успешным было производство оборудования и запасных частей для агропромышленного комплекса, в том числе для свинокомплексов, птицефабрик. Однако сегодня по ряду причин оно практически свернуто.

Если же кратко касаться истории, то она уходит корнями к середине 50-х годов прошлого века, когда Совмин СССР в 1953 г. принял постановление о строительстве ряда заводов приборостроительной отрасли, в том числе в Курске. Первая дирекция предприятия была назначена в августе 1955 года и состояла из двух человек — директора и секретаря-машинистки. С такого штата и началась история будущего многотысячного коллектива.

Строился завод трудно. Остро не хватало специалистов — сначала при стройке, затем — при разворачивании производства. Отсутствовали необходимые материалы, инструменты, оборудование. Все это компенсировалось высочайшим энтузиазмом, поистине трудовым героизмом, которые



Так выглядит современная механообработка

РЕПОРТАЖ



в те годы совсем не были в новинку и воспринимались как норма бытия.

В 1959 году своего рода базовым учебным центром по подготовке кадров для нового предприятия стал Раменский приборостроительный завод, куда была послана группа молодежи, работавшая на стройке. Впоследствии молодые сборщицы, намотчицы, токари, наладчики станков, штампов сами стали обучать молодежь, принимаемую на работу. Первыми изделиями были переданные для производства с Раменского приборостроительного завода термостаты регулятора

воздуха кабины. В том же 1959 году они успешно прошли испытания, были приняты военпредом и отправлены потребителям. Так началась трудовая история предприятия.

В ней было все — и взлеты, и падения, и успехи, и неудачи. Но долгие годы завод оставался в числе лучших в системе Минавиапрома. Подкосили его, как и всю промышленность России, 90-е годы. Произошел обвальный спад производства, упали заработки, сократились штаты, многие опытные специалисты ушли с завода. Словом, картина до боли знакомая.



Встреча с С.А. Колесниковым

Похоже, у завода где-то на небесах есть покровитель, поскольку ему повезло с директором, пришедшим к руководству в кризисный период. Предприятие акционировалось в 1994 году, и А.С. Сапронов, став директором в 1995 году, не последовал примеру многих своих коллег, повернувших процесс приватизации в пользу своего кармана за счет гибели производства.

На заводе оперативно приняли эффективные меры по вхождению в новые экономические условия, в том числе разработали новую программу стабилизации экономики производствен-



Фрезеровщик В.К. Прокопов



Лучший токарь завода Т.Д. Чхиквадзе

но-хозяйственной деятельности, бизнес-план, создали службу маркетинга. Естественно, серьезные изменения коснулись технологических процессов, в особенности с целью повышения качества и надежности изделий.

В итоге в 1995 году предприятие получило сертификат «Лидер Российской экономики» и вошло в состав пяти тысяч лучших предприятий России, а по итогам 1996 года — уже в состав 100. Постепенно завод стал выбираться из кризисной ситуации. А о его месте в современной истории авиапромышленной отрасли мы уже кратко сказали.

...А вот и легендарный токарь завода, призер заводских конкурсов профмастерства, победитель в конкурсе профессионального мастерства по Центральному федеральному округу в г. Рыбинске, защищавший честь Курской области в Москве — Темури Джелилович Чхиквадзе. Впрочем, легенда оказалась улыбчивой и скромной:

— Ну, какой там самый лучший? Это Ольга придумала... — кивает на председателя первички.

Меня интересует, почему другие не могут или не хотят так работать? Что мешает токарю пятого разряда получить шестой? Почему у Темури постоянно лучшее рабочее место, а у других нет? Что должно быть в человеке, чтобы подходить к делу так, как он?

Темури Джелилович, почувствовав мой неподдельный инте-

рес, с честью выдерживает иезуитскую пытку вопросами. Да и опыт сказывается: человек известный, интервью наверняка дает не впервые.

— Человек должен себя профессионалом чувствовать, — говорит он. — Люди разные: у одного день прошел — и все, ему достаточно, это его жизненный потолок. А мне хочется постоянно расти. В этом, наверное, разница.

В цехе, где мы беседуем, Т.Д. Чхиквадзе не единственный токарь 6-го разряда, таких здесь шестеро, в основном это пенсионеры. А всего на токарном участке около 20 токарей. Есть здесь и молодежь, пришедшая из профессионально-технического училища или сразу учениками. Учатся три-четыре месяца, если нравятся и справляются — остаются, им присваивается разряд. Вот недавно пришли пятеро, трое остались, а дальше — кто знает...

Молодежь Темури Джелилович разочарован:

— Они приходят — хотят сразу деньги. Не хотят какой-то путь пройти и чему-нибудь научиться. И не стремятся к этому. Может, практика их отталкивает, ведь теория в училище — это одно, а здесь — производство, это другое. Сталкиваются с трудностями — и пасуют. Тем более, у сегодняшней молодежи нет такой искры, чтобы что-то сделать понастоящему серьезное. Токарь — это для нее не престижно...

— Мы их спрашиваем, — говорит Ольга, — что бы они хотели

от предприятия. А молодежь и не скрывает: ничего не делать, а зарплату получать хорошую.

От минорных тонов все-таки переходим к мажорным. С «Прибора» Т.Д. Чхиквадзе уходит не собирается, хотя на других заводах был, присматривался. «Прибор» в Курской области — лидер, а если заводу хорошо, должно быть и рабочим хорошо. Выяснился и другой интересный нюанс: большинство рабочих в цехе — члены профсоюза, а в целом в цехах состоят в профсоюзе около 90 процентов работников. Значит, первичку тянут назад управленцы, ИТР... А причина проста: нежелание платить профсоюзные взносы, особенно, если зарплата побольше. Да и управленцы, видимо, считают себя социально более защищенными.

Напоследок я не удержался, пошутил:

— Темури, вот мне тут Ольга про вашу зарплату говорила... Миллионером скоро станете?

Собеседник шутку оценил, посмеялся:

— Миллионером зачем мне? Чтобы я потом боялся, что воруют мои миллионы? Я лучше буду путешествовать. Мир хочу увидеть.

Хорошая мечта. Достойная! Вот таков он, лучший токарь завода...

Побывали мы в сборочно-испытательном цехе №4, о котором рассказывал его начальник Александр Васильевич Чебышев. Здесь производятся сборка, монтаж,



РЕПОРТАЖ

регулировка, испытание, упаковка продукции — в основном систем управления оружием летательных аппаратов, «черных ящиков» — бортовых самописцев, регистраторов разного рода. Коллектив в основном женский, 150 человек, это слесари-сборщики, монтажницы, намотчики, пропитчики, маляры, регулировщики и испытатели. Последние два-три года состав работников обновляется, средний возраст на сегодня около 40 лет, а до этого был около 52-х.

Средняя зарплата по цеху у рабочих 27 тысяч рублей, у ИТР — 23 тысячи. В принципе, для женщин это неплохо. Поэтому особых проблем с кадрами нет: принимают желающих на работу учениками, обучают, присваивают разряд. Конечно, кто-то уходит, кто-то приходит. В прошлом году в цех пришли 19 человек, из них в этом году уволились семеро, взамен принято девять. С учетом общей численности — это достаточно невысокая текучесть кадров.

Гордость предприятия — завод механообработки. Как и другие части холдинга, это бывший цех, на базе которого создано современнейшее производство по сложной механообработке, связанной с авиацией, космосом, атомной энергетикой и другими отраслями. Здесь реализована идея создания предприятия с минимальной численностью работающих, высокотехнологичным оборудованием и соответственно высокой производительностью труда. Завод самодостаточен, в нем все свое — подача воздуха, мойка, слесарка и другие вспомогательные службы.

— Мы обрабатываем материалы совершенно различные, — рассказывает главный инженер завода механообработки Сергей Александрович Колесников. — Это алюминиевые сплавы, титаны, нержавеющей стали, жаропрочные материалы, полиамиды и т.д. Упор сделан на сложные детали. Для этого имеется программный комплекс, где разрабатываются 3D-модели деталей, составляются техкарты для технологических процессов. По 3D-модели происходит не только обработка, но и контроль качества изготовления детали.

Все токарно-фрезерные обрабатывающие центры — японского производства. Коллектив заво-

да насчитывает 50 человек, в том числе 30 — основные рабочие, операторы и наладчики станков с ЧПУ. 90% работников — с высшим образованием, все с опытом, в основном подготовлены здесь же, на заводе. Средняя зарплата на заводе — около 27 тысяч рублей. Коллектив молодой, средний возраст около 27 лет. Это и понятно: современное производство привлекает молодежь...

Словом, завод впечатлил. Не масштабами, конечно, бывал я на предприятиях гигантских в других отраслях промышленности. И не высокой технологичностью: доводилось видеть полностью роботизированные производственные комплексы. Заинтересовала слаженность работы, сосредоточенность, компактность производства. А более всего впечатлил нескрываемой гордостью людей за то, что вот хотели — и сделали. Причем сами, без государственных подпорок.

Вот такой гордостью пронизано все Курское ОАО «Прибор». Гордость звучала и в словах генерального директора холдинга Александра Сергеевича Сапронова, когда он рассказывал о своем предприятии.

Интервью с генеральным

Предварительно Ольга Анатольевна договорилась с А.С. Сапроновым о нашем получасовом разговоре. Но беседа как-то набрала разбег, в итоге заняла около полутора часов и продолжалась бы дольше, если бы генеральному директору не надо было уезжать.

Понятное дело, меня интересовало, прежде всего, как удалось сохранить предприятие в те золотые 90-е годы.

— Страшное время было, — задумывается Александр Сергеевич. — В стране полный обвал... Наверное, нам просто повезло. У нас был хороший контракт с Китаем и Индией на поставку лицензионной документации и лицензионного товара. Поставляем туда и сейчас системы управления оружием, «черные ящики». Контракты мы выполнили, а тут и рубль обвалился, с 6 долларов скакнул до 24. Китайцы же в 1991—93 гг. вовремя рассчитались с нами в долларом эквиваленте. Зарплата и стоимость материалов в те годы не увеличились, тратить деньги было просто

некуда, поскольку все элементарно стояло, и мы припрятали денежные средства не депозите. А тем временем акционировались, провели реструктуризацию предприятия, поделили его по профильным направлениям из расчета производить то, что лучше продается. Создали ОКБ. У нас ведь есть большое преимущество перед другими ОКБ: серийный завод, и мы это преимущество использовали полностью.

Стали развивать новое направление — производство гражданской продукции, продолжает А.С. Сапронов. Это не товары народного потребления, а изделия для нашей промышленности. При применении авиационных технологий стали делать запорные устройства, электромеханизмы, электродвигатели для систем управления котлами, атомными электростанциями, быстро срабатывающие механизмы. И дело пошло: если раньше производство ТНП было убыточным, то сейчас отдельное хозрасчетное предприятие производит в год гражданской продукции на сумму около 200 млн рублей с хорошей выработкой — миллион рублей на человека (численность этого коллектива — 200 работников). В нынешнем году получено 16 млн рублей прибыли. Научились производить медицинскую технику — мобильный аппарат «Искусственная почка» для передвижных госпиталей, аппарат детоксикации крови, электронейростимулятор и другое.

Так потихоньку наращивали темпы. С 1994 года не было ни одного случая, чтобы предприятие вовремя не платило зарплату и налоги. Эту стабильность старались сохранять и впоследствии. Есть уверенность в будущем: заказов много, они просматриваются как минимум на полтора года вперед.

Александр Сергеевич рассказал и о создании завода механообработки. Причина была проста: и по сей день не хватает токарей, фрезеровщиков, молодежь не идет на старые станки — вот и решили создать современное производство, расчет оправдался.

Понемногу разговор становится откровеннее, и А.С. Сапронову становится понятно, что же меня интересует: почему он, имея в свое время все возможности, не пошел по пути многих

Интервью с генеральным директором
А.С. Сапроновым

других руководителей и не стал собственником завода? Почему, отдав предприятию 45 лет, в том числе 19 в качестве директора, в темные времена всеобщего акционирования и отъема собственности у народа остался, по сути, нанятым менеджером?

Генеральный смотрит на меня с интересом:

— Знаете, для чего живет человек на белом свете? Вот я думаю, что для людей. Кто-то называет это прокоммунистическими убеждениями. А я и не скрываю, что еще советский директор, меня союзный министр назначал в свое время. Что же касается убеждений... Бывал я на Западе и видел, что там, в странах так называемого демократического социализма, а по сути — капитализма, в Норвегии, Швеции, Швейцарии, Дании, все делается именно для людей. Приведу пример по Норвегии. Живут там в горном районе шесть семей. Добираться к ним очень сложно. Так правительство страны решило к ним провести дорогу и пробить тоннель. Потратили для шести семей 20 миллионов долларов! А у нас что бы с людьми сделали?

Мы поделились одинаково мрачными предположениями на этот счет, и директор продолжил:

— Я не скрываю: у меня было после акционирования 0,7% акций. Хотя, конечно, могло быть больше. При акционировании 51% акций у народа был, но люди не удержались распродали их... Тем не менее, сейчас в реальности наш холдинг принадлежит го-

сударству. Думаете, частный собственник позволил бы нам сохранять элементы хорошего социализма? Ведь мы единственные в Курске сохранили заводской Дом культуры, в этом году вложили 6,5 млн рублей в его ремонт, там теперь будет заводская столовая. Сохранили медпункт, зону отдыха «Дубки», общежитие. В год на соцкультбыт тратим 24 млн рублей! Сейчас 12,5 млн рублей потратили на квартиры, покупая их для наиболее нужных специалистов. Условия приемлемые: работник 5% платит от стоимости квартиры, а затем до 15 лет — остальную часть без процентов. Как только выплатит — квартира переходит в его собственность. Поначалу Совет директоров упирался, но я сказал: не для себя же специалистов готовлю... Или соглашается, или я не работаю. Так и решили.

На балансе завода остались пять детских садов. «Прибор» отдал их городу в аренду с условием, что для заводчан сохраняется резерв на 70 мест. Это грамотное решение: сейчас демографическая ситуация улучшается, и всегда есть возможность забрать обратно тот или иной детсад. Думаю, что и это решение в свое время директору удалось отстоять не без боя.

— Скажу откровенно, — размышляет Александр Сергеевич, — большая вина в том, что наша промышленность сегодня в таком состоянии, лежит на директорах. Став собственниками, все они освободились от соцкультбыта. А новые директора — не хозя-

ева предприятий и вынуждены делать то, что им скажут собственники. В итоге зарплата 13–14 тысяч рублей... В таких условиях человек никогда не будет производительно работать. Ведь и рабовладелец кормил своих рабов. В отличие от многих наших руководителей.

Мы еще о многом говорили с Александром Сергеевичем. О том, почему молодежь из села не хочет идти на завод, но готова торговать на рынке. О причинах, по которым холдинг не слишком охотно участвует в федеральных целевых программах. О различии в зарплатах банкиров и производителей. О том, почему директора предприятий часто увязывают низкую зарплату с производительностью труда. Какова роль государства в управлении частными структурами, о качестве этого управления. Обсудили и бесконечную реструктуризацию, реорганизацию в приборостроении, двигателестроении, посетовали на то, что московские чиновники никак не поделят сферы влияния, а страдает вся авиапромышленность...

Интересный и откровенный получился разговор. В заключение я спросил Александра Сергеевича, какие главные качества, по его мнению, необходимы директору.

— Преданность делу, прежде всего, если ты любишь это дело, — ответил он. — А раньше говорили — высочайший патриотизм. И второе — профессионализм, чтобы ты знал, что делаешь. Кроме того, руководитель должен быть психологом. И еще: нельзя быть добреньким. Нужно быть добрым и порядочным.

О последнем я вспомнил, будучи потом вновь в цехах и на территории предприятия, когда с удивлением увидел, что люди побаиваются своего генерального директора. Наверное, это правильно, и в этом смысле настоящей доброты. Вспомнились тогда другие его слова: «Мне 72 года, и я горжусь заводом, тем, что на нем порядок и чистота. Глаза горят, сколько еще сделал бы». Может быть, это тоже качества истинного хозяина?

Еще директор твердо убежден, что для того, чтобы стать руководителем предприятия или структуры повыше, человек обязан пройти все ступени производства, управления, как он сам — от

РЕПОРТАЖ

техника-конструктора до генерального, закончившего и второй вуз — финансово-экономический. Не дело, когда сегодня один отраслевой министр, к примеру — социолог, а заместитель — продюсер, другой министр и вообще торговал чем-то... Может, потому и скатились мы до уровня сырьевой страны, что управляют нами совершенно некомпетентные люди.

А.С. Сапронов — из многодетной крестьянской семьи. От него я с удивлением узнал, что в 40—50-е годы среднее образование было платным, семестр стоил 75 рублей. Лишь в 1957 году, когда ввели всеобщее среднее образование, оплату отменили. Вот тебе и социализм... Все же Александр Сергеевич уверен: если бы не советская власть, никогда бы он не добился в жизни того, что хотел и мог. Между прочим, он почетный гражданин города Курска, хотя меценатом не был, личным пиаром не занимался, от всяких политических предложений наотрез отказывался. Значит, город признал его искренне.

Генеральный директор — член профсоюза, как и его заместители. И это вполне согласуется с его взглядами на жизнь. Однако он не давит на коллектив с требованием поголовно вступить в профсоюз, предпочитая доказывать полезность профдвижения де-



лом. Наверное, такова еще одна грань доброты и порядочности.

Я не случайно уделил здесь столько места гендиректору «Прибора». Слишком много довелось встречать с директорами, которых в коллективах называют «москвовскими мальчиками», не знающими ни традиций, ни специфики отрасли и региона, меряющими все только рублем. Им все равно, чем и кем руководить, поскольку, как они считают, общие принципы менеджмента применимы к любому предприятию. Справедливости ради скажем, что таковые «мальчики» — не только

москвовские, они могут быть и нижегородскими, и питерскими, какими угодно. Но «мальчиками» останутся. И с министрами таковыми же доводилось встречаться. Есть, конечно, исключения, но они так редки... Поэтому вдвойне приятно было поговорить с настоящим директором, руководителем не по знакомству, а по жизни и призванию.

А еще директор регулярно ходит на лыжах, возглавляет 35-километровый лыжный переход, инициатором которого стал 30 лет назад. Многие ли «мальчики» смогут за ним угнаться?





Завершающий аккорд

С гордостью Ольга Анатольевна показала мне заводской клуб. Его зрительский зал действительно сияет свежим ремонтом, современным освещением, новенькими креслами. Ведется ремонт столовой, которая станет заводской, поскольку имеющаяся явно маловата. Но есть в ДК комнатка, которая вообще редко бывает пустой. В ней стоит музыкальная аппаратура, и здесь тренируют свои голоса заводские курские соловьи. Нередко просто забегают попеть для души

Мне довелось их послушать, в том числе председателя первички. Поют замечательно! Наверное, и в этом кроется секрет того, что О.А. Мезенцеву знает на заводе чуть ли не каждый: она выступает на сцене вместе с другими самодеятельными артистами.

Первичка сегодня прочно стоит на ногах, и это ощущается по многим признакам. Есть, конечно, опасность, что в могучей тени социально ориентированного гендиректора ее начинания, инициативы, нужность и полезность для людей не всегда будут видны. Отчасти это и стало причиной па-

дения профчисленности несколько лет назад. Но сегодня у нее есть харизматичный лидер, а налаживание пиара профсоюзной организации — дело времени и опыта.

А поют на заводе потому, что не петь соловьи не могут. Почему бы и не петь — ведь жизнь продолжается! ■

*Игорь Киселев,
заведующий отделом
информационной работы
ЦК Профавиа,
фото автора и фотографа
ОАО «Курский «Прибор»
А.И. Ермакова*



По страницам многотиражных газет

СЕНТЯБРЬ

ОКТАБРЬ

НОЯБРЬ



**«Старт»,
№ 32 (306), 1 сентября 2012 г.
(газета ЗАО «Авиастар-СП»)**

Третий Superjet запущен в производство

В ЗАО «Авиастар-СП» из Комсомольска-на-Амуре прибыл третий самолет Sukhoi Superjet 100 (RA-89011), который сегодня находится в производстве окончательной сборки.

Заказчиком авиалайнера является Федеральная летная компания «Якутия». От двух предыдущих Суперджетов он отличается своей комплектацией. По требованию заказчика воздушного судна в нем вместо кухни будет установлен большой гардероб в передней сервисной зоне, а вместо одного ряда кресел бизнес-салона будут установлены два ряда кресел эконом-класса. В новой комплектации также предусматривается индивидуальный обдув каждого пассажира системой кондиционирования воздуха, в связи с чем большой доработке подвергаются багажные полки, которые дорабатывают специалисты В/Е Aerospace. Первые самолеты имели общую систему кондиционирования воздуха. В связи с этим в конструкцию изделия внесен ряд изменений.

— Такая комплектация впервые отрабатывается на нашем предприятии, поэтому придется разбираться в новых электронных моделях и принимать новые конструктивные решения, — поясняет и.о. ру-

ководителя проекта по установке интерьера на самолетах SSJ-100 Виктор Герасимов. — Сроки выполнения работ стараемся выдерживать. Многогое зависит от ритмичности поставки самолетов и элементов интерьера из Комсомольска-на-Амуре, что, в свою очередь, влияет на загрузку рабочих, поддержание их профессиональных навыков и последующий выход на серийное производство, а в конечном итоге — на повышение экономической составляющей проекта.

По словам Виктора Анатольевича, основным исполнителем работ на Sukhoi Superjet 100 является коллектив ц. 286, в котором создана группа под руководством зам. начальника цеха Романа Жукова. Второе подразделение, участвующее в работе на данном изделии — работники ЛИКа, отвечающие за отработку систем. Общее руководство по производственным и организационным вопросам обеспечивает зам. директора по производству Ю.Н. Забелин. Большая доля ответственности лежит на инженерных службах: конструкторской, технологической и в особенности коммерческой, которая получает от ЗАО «ГСС» элементы интерьера.

Напомним, что первый Sukhoi Superjet 100 после проведения комплекса работ по монтажу интерьера пассажирского салона и последующей покраски в цвета авиакомпании «Аэрофлот» — эксплуатанта данного воздушного судна — улетел к месту базирования 9 июня. С того дня он успешно выполняет пассажирские перевозки по установленному маршруту. На втором самолете, принадле-

жащем этому же перевозчику, установили интерьер, и он готовится к приемке в эксплуатацию. Это первый самолет, который прошел на аэродроме «Ульяновск-Восточный» летные испытания, совершив четыре полета. Последующие машины Sukhoi Superjet 100, предусмотренные Договором о производственной кооперации между ЗАО «Авиастар-СП» и компанией «Гражданские самолеты Сухого», также будут испытываться в небе Ульяновска до передачи заказчику.

Сергей МОЧАЛОВ

**«Старт»,
№ 42 (316), 15 ноября 2012 г.**

«Авиастар» — детям

Благодарственное письмо министра труда и социального развития Ульяновской области Анатолия Васильева «За активное участие ЗАО «Авиастар-СП» в общерегиональной акции «Помоги собраться в школу» адресовано генеральному директору ЗАО «Авиастар-СП» Сергею Деметьеву.

Оно торжественно вручено на еженедельном аппаратном совещании в администрации Заволжского района. Заместитель министра труда и социального развития Ульяновской области Вера Григорова отметила «большой вклад самолетостроительного предприятия в оказание помощи малообеспеченным и многодетным семьям».

Акция проходила с 1 июня по 1 сентября. За это время материальную поддержку от «Авиастара» получили многие дети Заволжского района,

нуждающиеся в помощи. Всего их насчитывается в левобережье около 3000.



«Новатор»,
№ 41 (3852), 19 октября 2012 г.
(газета ОАО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Плангина»)

Оптимальная эргономика

В рамках проводимой на предприятии программы технического перевооружения в инструментальный цех приобретен станок DMU-100 топовBLOCK.

Этот универсальный фрезерный станок повышает качество изготовления литевой оснастки и оснастки для изготовления пресс-форм для пластмасс. Модульная концепция топовBLOCK обеспечивает оптимальную эргономику и удобство в эксплуатации. На данном оборудовании возможно также проведение координатно-расточных работ. Оснастка, необходимая для работы нового станка, приобретена инструментальным отделом.

В ближайшее время в цехе начнется строительство нового участка, на котором будут размещены пять станков с ЧПУ. Это будет закрытое помещение с определенным температурным режимом, соответствующей влажностью и другими необходимыми параметрами. Проектная документация для организации данного участка уже подготовлена.

— Обучаться работе на DMU-100 топовBLOCK наши сотрудники — наладчик, технолог и программист — будут на промышленном предприятии, где данное оборудование эффективно используется уже долгое время, — пояснил начальник цеха № 65 А. Телегин.

Т. ДМИТРИЕВА

«Новатор»,
№ 44 (3855), 9 ноября 2012 г.

Намечается сотрудничество

Установление новых деловых контактов — таков итог посещения инженером-конструктором ОГК СП С. Бакулиным экспозиции «Беспилотные многоцелевые комплексы» — UVS-TECH — 2012», проходившей в столице в конце октября в рамках Международной выставки «Интерполитех-2012».

На мероприятии демонстрировались достижения предприятий-разработчиков и изготовителей беспилотных летательных аппаратов из Москвы, Санкт-Петербурга, Ижевска, Омска, Ростова-на-Дону, Жуковского и других городов. Посещение выставки С. Бакулиным прошло в форме активного диалога. Ряд организаций выразили заинтересованность электроприводами, редукторами, блоками управления и другими элементами БЛА производства АПЗ. Достигнута предварительная договоренность на получение технических заданий.

Как отмечает С. Бакулин, все предприятия-изготовители БЛА используют приводы импортного производства с низкими ресурсами эксплуатации.

— В России нет организаций, изготавливающих приводы для БЛА самолетного и вертолетного типа с учетом всех необходимых технических характеристик, — говорит Сергей Викторович. — А тот, кто первый займет «нишу» в области освобождения системы управления БЛА от GPS-навигации в результате применения иных навигационных форм, окажется на лидирующих позициях. И у Арзамасского приборостроительного завода неплохие шансы в этом направлении.

<...>

Т. ДМИТРИЕВА



«Иркутский авиастроитель»,
№ 36 (5843), 18 октября 2012 г.
(газета ОАО «НПК «Иркут»)

Сертификат подтвержден

ОАО «Корпорация «Иркут» в очередной раз подтвердило действующий Сертификат соответствия системы менеджмента качества (СМК) требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2008 и стандартов СРПП ВТ. Уведомление об этом получено корпорацией «Иркут» от ЗАО «НМЦ НОРМА», органа по сертификации систем менеджмента качества (СМК).

Решение о соответствии принято по результатам второй инспекционной проверки (аудита) СМК компании, проведенной экспертами ЗАО «НМЦ НОРМА». Проверка проходила в корпоративном центре (г. Москва) и на Иркутском авиационном заводе — филиале ОАО «Корпорация «Иркут» в июне-июле 2012 г.

Действующий Сертификат соответствия СМК выдан ОАО «Корпорация «Иркут» в июне 2010г. и распространяется на производство, модернизацию по согласованию с разработчиком, авторский надзор совместно с разработчиком, гарантийное обслуживание и ремонт по техническому состоянию вооружения и военной техники.

ОАО «Корпорация «Иркут» традиционно уделяет самое серьезное внимание вопросам качества. В настоящее время СМК корпорации соответствует как национальным стандартам, таким как ГОСТ Р ИСО 9001, ГОСТ РВ 15.002, стандартам СРПП ВТ, так и международному стандарту EN9100.

Департамент
PR корпорации «Иркут»



«КМПО»,
№ 2, сентябрь 2012 г.
(корпоративная газета ОАО
«Казанское моторостроительное
производственное объединение»)

КМПО осваивает новые рынки

В 2011 году чистая прибыль ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» (КМПО) выросла более чем на треть, достигнув рекордного значения в 335 млн рублей. Сегодня компания, занимающаяся серийным производством оборудования для газовой отрасли, намерена освоить новые рынки. В частности, на базе современных газотурбинных двигателей планируется начать производство энергетических установок, предназначенных для выработки электрической и тепловой энергии,

выйдя на рынок оборудования для энергетической отрасли.

Чистая прибыль ОАО «КМПО» за 2011 год выросла на 35% до 355 млн руб. с 263 млн руб. за аналогичный период прошлого года. Выручка выросла на 10,81%, до 5590,96 млн руб. с 5045,47 млн руб. за аналогичный период прошлого года; прибыль от продаж увеличилась на 25,47%, до 558,45 млн руб. с 444,14 млн руб.

План реализации за 2011 год, утвержденный советом директоров КМПО, выполнен на 100%, а достигнутые экономические показатели почти в 1,5 раза превысили показатели докризисного периода (так, в 2007 году чистая прибыль составила 235,2 млн рублей).

В 2012 году КМПО намерено продолжить наращивание объема выпуска товарной продукции и реализации. Объем реализации в 2012 году должен составить 6,5 млрд, что на 18% больше 2011 года, а чистая прибыль — 400 млн руб. Увеличить объемы производства и освоить новые виды продукции поможет програм-

ма по техническому перевооружению предприятия, рассчитанная до 2016 года. Она позволит повысить потребительские и экологические свойства продукции, сократить издержки и повысить рентабельность.

КМПО в этом году запланировало выход на рынок оборудования для энергетики согласно принятой стратегии развития предприятия до 2016 года. «Предприятие начинает производство энергетических установок ГТЭУ с приводами от 4 МВт до 30 МВт, предназначенных для выработки электрической и тепловой энергии», — рассказывает генеральный директор Дамир Каримуллин.

Газотурбинная энергетическая установка может быть использована для автономного тепло- и электроснабжения небольших городов и сети компактно расположенных поселков, микрорайонов, промышленных предприятий. ГТЭУ-18 на базе серийного привода КМПО требует минимального объема монтажных работ и обеспечивает легкость в эксплуатации и ремонте. Номинальная электрическая мощность при работе в максимальной пиковой нагрузке в нормальных условиях — 18 МВт, в холодный период — 20 МВт, расчетная теплофикационная нагрузка холодного периода — 28 Гкал/ч. Кроме того, в холодный период возможно оснащение блоком дожигающих устройств производительноостью 12 Гкал/ч для дополнительной выработки тепла.

Использование газотурбинной энергетической установки позволит существенно сократить затраты на энергоносители. Первые пилотные газотурбинные энергетические установки планируется установить на собственной территории, а также на территории предприятий Республики Татарстан. ■

Подготовила
Наталья Конакова



Ветераны профсоюза собрались в Саратове

С 24 по 28 сентября на базе ОАО «СЭГЗ» состоялся отраслевой семинар-совещание «О вопросах взаимодействия первичных профсоюзных организаций с ветеранскими организациями предприятий авиационной промышленности». В семинаре приняли участие более двадцати председателей ветеранских организаций авиационных предприятий России из Москвы, Самары, Нижнего Новгорода, Казани, Ульяновска и др.

В день приезда, 24 сентября, в конференц-зале электрогенераторного завода состоялось совещание с профактивом предприятия, на котором выступила заместитель председателя Профавиа Т.А. Власенко.

Тамара Александровна рассказала об общих тенденциях развития авиационной промышленности, о работе профсоюза в сложившейся ситуации. Отметила активное участие первичной профсоюзной организации ЭГЗ в различных акциях и мероприятиях. Также она отметила работу профкома электрогенераторного завода по разработке коллективного договора, который был признан одним из лучших в отрасли.

На совещании состоялось награждение профсоюзных активистов ЭГЗ. Зампредседателя

Профавиа Т.А. Власенко и председатель профсоюзной организации ОАО «СЭГЗ» С.В. Коротков вручили благодарности президиума ЦК профсоюза инженеру по метрологии В.Л. Аникаевой (отд. 80) и электромонтеру В.Ю. Коротковой (отд. 40). Нагрудным знаком Центрального комитета профсоюза — за активную, плодотворную работу в цеховой профсоюзной — были награждены распределитель работ Н.Н. Коршунова (ц. 20), инженер-технолог И.А. Мишихина (ц. 14), механик Д.Ю. Суханов (ц. 6), инструктор по ГО и ЧС А.И. Котельников (отд. 51).

25 сентября в заводском санатории-профилактории «Озон» состоялось открытие семинара, на котором участники — руководители профсоюзных и ветеран-

ских организаций российской авиапромышленной отрасли — обсудили ряд важнейших вопросов, главный из которых — взаимодействие первичных профсоюзных организаций с ветеранскими.

Затем участники семинара посетили заводской санаторий-профилакторий «Озон»: осмотрели многие лечебно-процедурные кабинеты, современное медицинское оборудование, которым ЭГЗ снабдил свою лечебницу.

Знакомство с предприятием началось с проходной, оснащенной современной электронной пропускной системой, и с посещения стелы заводчан, погибших в Великой Отечественной войне. Затем участники семинара побывали в цехе автокомпонентов и обмоточно-намоточном цехе,



ВСТРЕЧИ



посмотрели бытовые условия работников: комнаты отдыха и приема пищи, санитарно-бытовые помещения и отметили их высокий уровень.

А с работой заводского совета воинов запаса познакомил заместитель председателя совета — А.И. Котельников. Он рассказал о патриотической работе с молодежью, продемонстрировал гостям фотоальбомы по военно-патриотическим мероприятиям ЭГЗ.

В заводском музее участники семинара узнали о славной истории нашего завода. Также гости посетили ДК «Заря» и школу № 13, где осмотрели школьные мастерские, оборудованные электрогенераторным заводом.

В Совете ветеранов ОАО «СЭГЗ» ветеранов предприятий авиапрома встретили хлебом-солью. О ветеранской организации, ее истории, традициях и работе рассказал председатель совета А.И. Новиков.

Утром 26 сентября прошла встреча с администрацией ОАО «СЭГЗ», на которой участники семинара узнали о сегодняшнем дне электрогенераторного завода от генерального директора ОАО «СЭГЗ» С.В. Муסיнова. Сергей Васильевич рассказал о производстве ЭГЗ, о техпереворужении цехов и производственных участков, о социальной политике предприятия, а также ответил на вопросы гостей.

Затем ветеранов авиапрома ожидала обзорная экскурсия по городу Сарapulу, в ходе которой они посетили Урал-гору, памятник Надежды Дуровой, другие

исторические места города. Конечно же, наша сарapulьская достопримечательность — дача купца Башенина — привела гостей в восторг.

Ярким событием дня стала поездка в село Бураново к нашим российским звездам — «Бурановским бабушкам», которые радушно встретили гостей и исполнили для них свои знаменитые хиты.

По возвращению в Сарapulу прошла встреча с администрацией города и городским Советом ветеранов. На этой встрече заместитель председателя Сарapulьской городской Думы, депутат

блока «Заводской» Л.А. Высоцкий рассказал гостям о богатой истории нашего города, о тесном сотрудничестве депутатов городской Думы с ветеранскими организациями города и ответил на вопросы гостей. Председатель сарapulьского городского Совета ветеранов В.П. Погадаев в свою очередь выступил с докладом о работе городского совета.

В работе семинара заводская база отдыха «Чайка» значилась как место проведения круглого стола, но прежде, чем приступить к его работе, ветераны предприятий авиапрома осмотрели «Чайку» — домики базы, ее спортивные площадки, бассейн, детскую площадку — и отметили высокий уровень организации отдыха работников электрогенераторного завода.

На заседании круглого стола с докладами выступили председатель Татарского республиканского Совета ветеранов И.Б. Тагиров (г. Казань), председатель Совета ветеранов ОАО «ВСМПО-АВИСМА» Е.И. Воробьева (г. В. Салда), председатель Совета ветеранов ОАО «НПО «Сатурн» А.В. Семенов (г. Рыбинск) и заместитель председателя Совета ветеранов ОАО «Лепсе» В.И. Груздева (г. Киров). Прошел обмен опытом работы.

27 сентября также была насыщенная программа: поездка в столицу Удмуртии — город





Ижевск. В программе поездки — знакомство с городом, посещение музея знаменитого оружейного конструктора М.Т. Калашникова, посещение Свято-Михайловского собора, который поразил ветеранскую делегацию своим величием и архитектурной красотой.

За такой небольшой временной отрезок участники семинара обсудили множество полезных в

работе вопросов и обменялись опытом, а также приняли общее решение уполномочить президиум ЦК Профавиа обратиться в Государственную Думу с предложением наделить льготами участников трудового фронта и пенсионеров, имеющих длительный трудовой стаж. Есть надежда, что это решение, принятое в канун Дня пожилых людей, будет иметь положительный результат.

Четырехдневный отраслевой семинар профсоюзных руководителей и председателей ветеранских организаций авиапрома прошел успешно. Сарапул и Сарапульский электрогенераторный завод запомнятся его участникам как город и предприятие, где к ветеранам особое отношение — внимание, уважение, забота и почет. ■

*В. Чухланцева,
М. Кузнецова*





О некоторых проблемах, возникающих в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров

При возникновении разногласий между работником и администрацией переговоры по урегулированию трудового спора на практике ведет председатель профсоюзного комитета или ответственный по правозащитной работе.

Этот порядок урегулирования разногласий предусмотрен ч. 2 ст. 385 ТК РФ, согласно которой до обращения в КТС работник (самостоятельно или с участием своего представителя) должен попытаться урегулировать разногласия с работодателем. Следовательно, условием обращения работника в КТС является неурегулированное им самостоятельно или с участием своего представителя разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.

В связи с этим возникает ряд вопросов:

1. Обязан работник или вправе ли он самостоятельно (или с участием своего представителя) провести переговоры с работодателем по урегулированию разногласия?

2. Каковы правовые последствия непроведения процедуры по урегулированию разногласий?

Однако, в соответствии с ч. 2 ст. 385 ТК РФ работник не вправе, а обязан провести переговоры по урегулированию возникших разногласий. Следовательно, работник, обращаясь в КТС, должен указать, когда и каким образом он самостоятельно или с участием своего профсоюзного пред-

ставителя проводил непосредственные переговоры с работодателем, а также доказать, что переговоры не привели к урегулированию разногласий.

Например, в РСК «МИГ» отказывают в приеме заявления в КТС без доказательств предварительного урегулирования разногласий между работником и работодателем.

Следует отметить, что нормами ТК РФ не предусмотрена обязанность работодателя вести переговоры с работником по урегулированию разногласий, возникших в ходе применения норм трудового права. Таким образом, работодатель имеет реальную возможность уклониться от проведения переговоров с работником. Такое поведение работодателя законом не расценивается как правонарушение, в связи с чем не установлена и юридическая ответственность.

Поэтому необходимо включать в коллективные договоры обязанность работодателя вести переговоры по урегулированию разногласий между работником и работодателем по применению норм трудового права с участием профсоюзных представителей.

Практика разрешения индивидуальных трудовых споров показывает, что проведение переговоров с участием профсоюзного представителя до обращения в КТС является наиболее оптимальным способом урегулирования разногласий, в т.ч. устранения конфликтов на самом ран-

нем этапе их возникновения. Именно на этой стадии разрешения индивидуального трудового спора без участия представителя профсоюза работнику маловероятно удастся провести переговоры и найти решение, удовлетворяющее обе стороны. Такое решение принимается путем проведения переговоров администрации и профкома, путем поиска компромисса.

Такое представительство профсоюза в процессе разрешения трудового спора является существенной мотивацией профсоюзного членства и должно быть использовано в целях вовлечения в профсоюз.

Например, после удачного профсоюзного представительства работников ОАО «Камов», закончившегося восстановлением на работе, начальник отдела кадров предприятия, участвующая в качестве представителя работодателя в суде, подала заявление и вступила в профсоюз.

К сожалению, еще раз следует признать, что на отдельных предприятиях постоянно нарушаются трудовые права и интересы работников. Только в 2011 году на предприятиях авиационной промышленности выявлено свыше 2226 нарушений трудового законодательства.

Вместе с тем, право на обращение в КТС не предоставлено представителям работника, в т.ч. профсоюзу, который не может обращаться в КТС за защитой трудовых прав работников.

За профсоюзом закреплено право участвовать в процессе рассмотрения трудового дела в КТС в качестве представителя (ч. 3 ст. 387 ТК РФ).

Следует отметить, что трудовое законодательство в отличие от гражданского процессуального законодательства не устанавливает жестких требований к форме заявления работника, направляемого в КТС. В соответствии с требованием ст. 131 ГПК РФ в исковом заявлении, в частности, должно содержаться:

- изложение (формулировка) требований, а именно в чем заключается нарушение прав и законных интересов истца;
- размер денежных сумм, подлежащих, по мнению истца, к взысканию, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- обстоятельства, которыми истец обосновывает свое требование, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

Эти сведения позволяют судам проводить надлежащую подготовку трудового дела к рассмотрению в судебном заседании.

К сожалению, далеко не всегда в заявлении работника, адресо-

ванном в КТС, содержатся четкие требования о восстановлении нарушенных, по его мнению, прав. Нередко резолютивная часть заявления содержит, например, просьбу «разобраться», «помочь», «устранить недостатки».

Нередко КТС рассматривает заявление работника, требования которого изложены недостаточно четко, самостоятельно определяя, что работник имел в виду.

Например, работник «ОАО АК «Рубин» обратился в КТС с заявлением следующего содержания: «Прошу разобраться в конфликтной ситуации, возникшей между мной и мастером К., который отказал мне в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы».

Поэтому на стадии обращения работника с заявлением в КТС следует провести соответствующую работу с заявителем по уточнению формулировок его требований. Для этого во время беседы с работником необходимо выяснить, какие именно нарушения, по его мнению, следует устранить, или в чем он видит нарушение своих прав. Другими словами, необходимо выявить су-

щество спора, уточнить требования работника, а в ряде случаев помочь сформулировать их. Такую помощь работникам внутри предприятия может реально оказывать только профсоюз, соответствующие комиссии профкома, ответственные по правозащитной работе, правовые инспекторы труда.

И это необходимо демонстрировать, пропагандировать, закрепляя подобные обязательства в коллективных переговорах, в целях обеспечения защиты членом профсоюза и мотивации профсоюзного членства.

Необходимо отметить, что законом не регламентирована процедура рассмотрения заявления КТС (стадия досудебного разбирательства) и последовательность проведения заседания комиссии. Поэтому именно положение о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС, принятое в установленном порядке, должно восполнить эти пробелы и установить четкую процедуру проведения таких заседаний. ■

Комиссия ЦК профсоюза по правозащитной работе



2013

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

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						

профАВИА



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

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					



Действенным инструментом согласования интересов работодателей, главным образом выражающихся в получении прибыли, и работников, для которых главное — достойные условия жизни, по-прежнему остается социальное партнерство. Для областной организации действенными сторонами социального партнерства на основе имеющихся полномочий являются:

- на территориальном уровне — исполнительная власть Московской области в лице министерства промышленности, работодатели в лице Совета директоров организаций ОПК Московской области и работники в лице областных организаций профсоюзов оборонных отраслей промышленности;
- на уровне предприятий — работодатель в лице руководителя предприятия и работники в лице первичной профсоюзной организации.

Также областной комитет профсоюза активно участвует в системах социального партнерства Московской области и Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Все предприятия авиационной промышленности области присоединились к Федеральному отраслевому соглашению по авиационной промышленности РФ на 2011 — 2013 годы. Нельзя не отметить, что эта работа постоянно совершенствуется и развивается.

В 2010 году в Подмосковье на учредительном съезде был создан Московский областной союз промышленников и предпринимателей, а в этом году состоялся II съезд этой организации, что позволяет решать вопросы выполнения Московского областного соглашения на более качественном уровне.

В структуре партнерства в Московской области большую

роль играет областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, членом которой является председатель Мособлпрофавиа В.А. Персиков. Основные вопросы, которые рассматриваются на заседаниях комиссии — заключение соглашений и организация контроля за их реализацией; согласование законопроектов и проектов нормативных актов в сфере социального партнерства; социальные аспекты бюджета области; социальная поддержка населения и многие другие.

Успешно реализуются направления социального партнерства в области на уровне городов. Например, председатель первичной профсоюзной организации «Раменский приборостроительный завод» В.А. Умеренко избран депутатом муниципального образования Раменское, а председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Летно-исследовательский институт имени М.М. Громова» А.В. Гордеев избран в политсовет «Единой России» города Жуковского.

Существенную роль в совершенствовании форм социального партнерства оказывает проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурса «Лучшая организация в системе социального партнерства» и заключение коллективных договоров. Первички нашей организации принимали активное участие в этих мероприятиях.

Победителями и призерами отраслевого конкурса «Лучшая организация по работе в системе социального партнерства» становились ГосМКБ «Радуга», Солнечногорский механический завод, Раменский приборостроительный завод и «Корпорация «ТРВ».

В рамках проведения Московского областного конкурса «Кол-

лективный договор, эффективность производства — основа защиты трудовых прав работников» победителями и призерами стали «ГосМКБ «Радуга» имени А.Я. Березняка», «Солнечногорский механический завод», «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», Раменский приборостроительный завод, а также Воскресенский агрегатный завод.

В 2010 году ГосМКБ «Радуга» заняло 1 место в конкурсе «Лучший коллективный договор в авиационной промышленности» в категории НИИ и КБ.

Коллективный договор — главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профсоюзного комитета. Несмотря на все сложности, в ходе колдоговорной кампании удалось в целом не только охватить до 100% работников, но и сохранить в коллективных договорах высокий уровень социальных льгот и гарантий. Проведенную профсоюзными комитетами работу по заключению качественных колдоговоров трудно переоценить. Но вместе с тем надо признать, что не всегда председатели профкомов настаивают на выполнении принятых обязательств. Причиной этого может служить как неполная информированность об экономических возможностях предприятия, так и отсутствие действенных законодательных мер, касающихся ответственности работодателя, за неисполнение коллективного договора. И если в системе социального партнерства появятся

действенные рычаги ответственности за принятые обязательства, то мы сможем говорить о новом ее уровне.

Вопрос оплаты труда является одним из самых сложных. Он составляет основной предмет разногласий в ходе переговоров с работодателями. Поэтому ежегодно заключаются дополнительные соглашения в рамках действующего Московского областного межотраслевого соглашения по организациям оборонно-промышленного комплекса по основным показателям — минимальным размерам оплаты труда и средней заработной плате. В ходе переговоров с работодателями учитываются экономические показатели по отраслям, положения Московского областного трехстороннего соглашения и положения ФОТ.

Результат совместной работы таков: на всех предприятиях авиационной промышленности в Московской области минимальная заработная плата составляет не менее 9000 рублей. А средняя минимальная зарплата по организациям Мособлпрофавиа составляет 9951 рубль. Среднемесячная заработная плата в целом по областной организации за девять месяцев текущего года составила 34650 рублей. Темпы роста составили 112,1% к началу года. Увеличилось число организаций, где средняя зарплата составляет четыре и выше прожиточных минимума трудоспособного населения в Московской области.

Хотя средняя заработная плата считается основным показателем уровня оплаты труда, но, как пра-

вило, у нас этот среднестатистический показатель не отражает истинного положения из-за большой дифференциации доходов различных групп работников. Эта проблема часто поднималась и на заседаниях областного комитета профсоюза. Нам удалось добиться того, что более половины организаций поддерживают достаточный уровень средней заработной платы без резкой дифференциации между высоко- и низкооплачиваемыми работниками, не превышающий рекомендованный Отраслевым соглашением. Надо сказать, что работодатель не очень охотно делится этой информацией. Но нам необходимо добиваться более справедливого распределения доходов предприятия в соответствии с Тарифным отраслевым соглашением.

В структуре заработной платы принципиальное значение имеет доля тарифа. По Отраслевому соглашению она составляет от 50 до 70%. Сегодня этот показатель достигнут на 70% предприятий. На начало 2011 года данный пункт Соглашения выполнялся на 60% предприятий.

Основным механизмом увеличения заработной платы в связи с ростом потребительских цен является ее индексация. При прочих равных условиях отставание роста заработной платы от роста цен означает фактическое снижение расходов работодателя на оплату труда. Поэтому большинство профсоюзных комитетов отстаивали этот пункт в коллективных договорах после выхода страны из экономического кризиса.



Подписание московского областного межотраслевого соглашения по организациям ОПК

ТЕРРИТОРИЯ

Успешная реализация механизмов социального партнерства на предприятии охватывает различные стороны жизни трудовых коллективов и, в частности, это относится к социальным льготам и гарантиям. На наших предприятиях, благодаря успешной работе профсоюзных комитетов и областного комитета профсоюза раздел «О социальных льготах и гарантиях» постоянно расширяется и наполняется новыми видами услуг. Увеличилось число предприятий, в коддоговоры которых включены вопросы добровольного медицинского страхования и пенсионного обеспечения. В ОАО «Раменское приборостроительное конструкторское бюро» выделение социальных льгот производится согласно утвержденной методике с занесением их в социальный паспорт каждого работника предприятия.

Первичные профсоюзные организации стали более жестко использовать все возможности социального партнерства и трудового законодательства для снижения социальной напряженности в обеспечении занятости работников. В результате работодатели в основном не проводили необоснованных сокращений рабочих мест, численности или штата работников. Во всех коллективных договорах закреплён приоритет трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, а форма



Подписание московского областного соглашения по организациям ОПК

этого договора утверждается работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В целях сохранения и развития потенциала предприятий администрация и профсоюзные комитеты разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, предоставляют молодым рабочим и специалистам дополнительные по сравнению с предусмотренными законодательством льготы и выплаты с целью их закрепления на предприятии. В ОАО «РПКБ», ФГУП «ЦАГИ», ОАО НПП «Аэросила», ОАО НПП «Звезда» и ряде дру-

гих обеспечивается ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения.

Социальное партнерство не может развиваться успешно, если ущемляются права одной из сторон. С этой целью все коллективные договоры закрепляют гарантии работы первичных профсоюзных организаций: «Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников предприятия, поскольку она уполномочена представлять их интересы в области труда и



Обсуждение проекта ФОС на заседании президиума Мособлпрофавиа

связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора». В 60% коллективных договоров локальные нормативные акты принимаются по согласованию с профсоюзными комитетами, что является более высокой нормой, чем закрепленные законодательно, и соответствует Отраслевому соглашению.

Для осуществления качественной работы по обучению профакта профсоюзные комитеты закладывают в коллективные договоры пункты о предоставлении времени на обучение и выполнение общественной работы. Например, в ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» администрация обязуется предоставлять работникам, избранным в состав профсоюзных органов, для выполнения ими общественных обязанностей и на время их краткосрочной учебы до 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка за счет работодателя.

Первичные профсоюзные организации, реализуя взаимную заинтересованность в улучшении материального и социального положения членов профсоюза, принимают участие через своих представителей в работе управленческих структур предприятия. Так, председатель ППО ФКП «ГкНИПАС» Т.А. Стрельникова

и ППО «ГосМКБ «Радуга» М.Н. Щербаков входят в состав научно-технического совета предприятий. Многие председатели в обязательном порядке включаются в состав комиссий по реорганизации предприятия, аттестации работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, по социальной политике, квалификационных и премиальных комиссий, а также принимают участие в оперативных совещаниях у руководителей.

Основные направления деятельности Московской областной организации профсоюза на 2012 – 2016 годы нацелены на реализацию прав членов профсоюза на достойную заработную плату и безопасный труд, высокий уровень социальных гарантий, обеспечение юридической помощи. Поэтому со стороны областного комитета и его Президиума уделяется большое внимание вопросам социального партнерства. Дважды в год на их заседаниях рассматриваются вопросы по выполнению коллективных договоров, отраслевого и регионального соглашений.

К примеру, в апреле 2012 года на заседании президиума был рассмотрен вопрос «Социальное партнерство и его роль в механизме регулирования социально-трудовых отношений в ФКП «ГкНИПАС», где председатель профсоюзной организации и

председатель областной комиссии по защите экономических интересов трудящихся и правозащитной работе Т.А. Стрельникова остановилась на проблемах выполнения Федерального отраслевого соглашения в части оплаты труда и предоставления социальных льгот на казенном предприятии. Ведь казенное предприятие получает субсидии от государства и не имеет прибыли. Директор формально не имеет права формировать социальный пакет. Но все же предприятие изыскивает средства на предоставление социальных льгот и гарантий, что отражено в коллективном договоре. В 2011 году на эти цели было потрачено примерно 24 млн. рублей.

Понятие «социальное партнерство» пришло к нам с новыми экономическими условиями, с потерей профсоюзами законодательной инициативы. И принципы этого понятия только развиваются. Ширится их круг. На каждом предприятии складываются свои традиционные формы. И обмен опытом в этом вопросе неocenim и своевременен, так как без создания цивилизованных партнерских отношений нет работоспособного трудового коллектива, нацеленного на выполнение гособоронзаказа. ■

*Т.А. Конорова,
зав. отделом социальной
защиты Мособлпрофавиа*

Рассмотрение хода выполнения колдоговоров на заседании президиума Мособлпрофавиа



ОБЩЕНИЕ – прежде всего

Во второй половине ноября на базе санатория «Митино» прошел информационный слет молодежи предприятий Кировской областной организации Профавиа.

Во встрече приняли участие 60 молодых профсоюзных активистов трех предприятий: «ЛЕПСЕ», «АВИТЕК» и «ВЭЛКОНТ». Приветственным словом открыла слет председатель областной отраслевой профсоюзной организации Т.Б. Мальцева. Информацией о деятельности молодежных советов поделились председатель областного совета Ирина Деветьярова, председатели советов молодежи ВМП «АВИТЕК» Александр Чулков и «ЛЕПСЕ» — Дмитрий Петровских.

В течение трех часов участники слета работали в секциях «Преодоление конфликтных ситуаций» и «Навыки эффективного общения. Деловое общение» под руководством преподавателей кировского филиала Санкт-Петербургского университета профсоюзов.

— Самое полезное — обучение, — рассказывает участник слета Максим Завалин, мастер цеха 46, недавно избранный председателем цехового комитета. — Меня интересует разрешение конфликтных ситуаций, деловое об-



щение. Эти темы всегда актуальны, особенно в моей работе мастера. Полученным знаниям найду применение и в профсоюзной деятельности. Всегда приятно общаться с молодыми специалистами, особенно с других предприятий, в моей новой должности предцехкома пригодятся эти знакомства.

В завершение программы был проведен тренинг на командообразование. По результатам анкетирования участников информационного слета выработана стратегия и определены направления работы областного и заводских молодежных советов на 2013 год. ■

*Федор Булычев,
член профкома ОАО «ЛЕПСЕ»*

И оперативку можно провести необычно!

Еженедельное оперативное совещание предцехкомов ППО «Пермские моторы» 20 ноября проходило в необычном составе: первичная профсоюзная организация ОАО «Пермские моторы» принимала гостей — профсоюзный актив ОАО «СТАР».

У каждой организации существуют свои сложившиеся годами правила, традиции, накапливается собственный опыт работы. Обмен таким опытом помогает взглянуть на свою работу по-новому и при необходимости внести коррективы. Именно поэтому первичка «Пермских моторов» старается провести свои совещания необычно, не стандартно.

Для участия в оперативке зачастую приглашаются специалисты вышестоящих профорганизаций, представители работодателя. Нередко ее первая часть проходит в виде обучающего семинара с преподавателями учебного центра профсоюзов.

В этот раз в совещании принял участие заведующий орготделом Пермского крайсовпрофа Ю.Е. Григорьевых. Он поделился своим видением ситуации в профсоюзах России сегодня, рассказал о проблемах, о возможных вариантах их решения. Также Юрий Ефимович поздравил профсоюзный актив с профессиональным праздником — Днем профсоюз-

ного активиста Пермского края, который отмечают в регионе 18 ноября.

Помимо участия в оперативном совещании гости посетили музей Пермского моторостроительного комплекса и макетный класс ОАО «Редуктор-ПМ».

Сейчас планируется ответный визит предцехкомов ППО «Пермские моторы» на предприятие ОАО «СТАР». Мы уверены, что им также есть, что показать и чем поделиться со своими профсоюзными коллегами. ■

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

«Профлидер – 2012» в Комсомольске-на-Амуре

15–18 ноября на базе дома отдыха «Шарголь» состоялся профсоюзный форум «Профлидер – 2012». Это мероприятие ежегодно собирает множество как опытных профсоюзных активистов, так и молодых профсоюзных кадров.

Церемония открытия профсоюзного форума началась с торжественного выноса знамени первичной профсоюзной организации КнААПО. Этого права был удостоен один из старейших членов организации Михаил Федорович Кравцов, который состоит в профсоюзе уже более 50 лет.

Все четыре дня в доме отдыха «Шарголь» были очень насыщенными.

Форумчане активно участвовали в конкурсе представления команд, в тренингах на сплочение, интеллектуальных играх, организованных инициативной молодежной группой, фотоконкурсе. Особое внимание уделялось учебным программам. Они включали в себя различные аспекты трудового законодательства, аттестации рабочих мест, формирования навыков публичного выступления, развития производственной системы «Сухой». Большой интерес у слушателей вызвал семинар по правилам протокола и дресс-кода. Профактивистов интересовало все – от общих деталей до каждой мелочи.

С приветственной речью перед участниками форума выступила



Галина Анатольевна Кононенко – председатель Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов. В своем выступлении она затронула многие направления работы ХКООП, проблемные вопросы и высоко оценила работу ППО КнААПО.

Учебную программу семинара доводили до слушателей работники аппарата Хабаровского краевого объединения организа-

ций профсоюзов: заместитель заведующего отделом правовой и социальной защиты по собственности и корпоративным вопросам Михаил Борисович Хармач, технический инспектор ХКООП Сергей Владимирович Тюкавкин, ведущий специалист отдела организационной работы Ульяна Юрьевна Баябина. Также с лекциями выступили кандидат психологических наук, доцент Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета Юлия Владимировна Серебренникова, заведующий сектором по взаимодействию со средствами массовой информации администрации города Иван Викторович Лаврентьев, заместитель руководителя дирекции развития производства КнААПО Максим Валерьевич Кладницкий.

Лекции были интересными и содержательными, воспринимались слушателями с неподдельным интересом. Информацию и знания, полученные во время учебного процесса, участники форума использовали впоследствии на конкурсах, набирая баллы для повышения рейтинга своих команд.



ПЕРВИЧКА



Разработка проектов по повышению профсоюзного имиджа стала очередным этапом. Многие команды действовали в одном направлении, озвучивая проблему мотивации и привлечения молодежи в ряды профсоюза. Другие же выбрали нестандартный подход. Они представили вариант разработки корпоративной одежды для профсоюзных активистов и проект по созданию интерактивного журнала «С профсоюзом вместе». Последний оказался наиболее удачным и был признан лучшим.

Общие итоги были подведены на третий день профсоюзного форума. Решением жюри по итогам всех проведенных конкурсов **1 место** заняла команда «Апельсин», капитан команды — Б.А. Пархоменко (УМТК), **2 место** у команды «Соколы профсоюза»,



капитан — И.В. Солина (УКСР), **3 место** досталось команде «Лица солнечной национальности», капитан — А.Ю. Лесконов (УМТК).

Дипломы победителям и активным участникам вручил председатель первичной профсоюзной организации КнаАПО В.П. Багмут.

При подведении итогов форума

«Профлидер — 2012» были озвучены результаты конкурса «Лучшая цеховая профсоюзная организация 2012 года», проводимого в текущем году среди профорганизаций подразделений объединения. Лучшей цеховой организацией стала профсоюзная организация цеха 29, победителю вручен диплом и ценный приз.

На форуме произошло еще одно замечательное событие — молодой работник КнаАПО Алексей Мартынюк отпраздновал свой день

рождения. И когда поздравить его встал весь зал, стало понятно, что не существует ни соперников, ни разделения на «своих» и «чужих», а есть одна большая семья под названием ПРОФСОЮЗ. ■

*Александр Аброськин,
заместитель председателя
ППО КнаАПО*



Виброболезни – ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ



К.Г. Сингатуллин,
главный технический
инспектор труда профсоюза
в республике Татарстан

По данным Росстата в Российской Федерации на работах с вредными и опасными условиями труда занята треть всех работников промышленности. Здоровье именно этой категории работающих требует особого внимания в связи с риском развития профессиональных заболеваний.

Одним из основных видов профессиональной заболеваемости на предприятиях авиационной промышленности является виброболезнь и сопутствующая ей нейросенсорная тугоухость (кохлеарный неврит).

По состоянию на 01.01.2012 года на наших предприятиях на учете состояло 334 человека, имеющих профзаболевания, в том числе у 30 человек профзаболевание было выявлено в 2011 году.

Если взять статистические данные по годам, то:

- в 2007 году на учете по профзаболеванию состояло 445 чел.,
- в 2008 году – 374 чел.,
- в 2009 году – 378 чел.,
- в 2010 году – 319 чел.

В основном профзаболевания в отрасли регистрируются на 3-х заводах. Например, в 2011 году:

- в ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова» – 137 человек, из них вновь 17 выявленных.
- в ОАО «КМПО» – 86 чел., из них 10 вновь выявленных.
- в ОАО «КВЗ» – 107 чел., из них 3 чел. вновь выявленных.
- в ОАО «Вертолеты-Ми+» – 3 чел.

Выявление первичных признаков профзаболевания происходит, как правило, при прохождении обязательного (периодического) медицинского осмотра в поликлиниках предприятий, при обязательном участии профпатолога.

Далее для более углубленного обследования вышеуказанные работники направляются в городские больницы. После определения предварительных признаков профзаболевания они направляются в Республиканский центр профпатологии для прохождения полного медицинского осмотра и установления профзаболевания.

Воздействие локальной вибрации вызывает заболевания кровеносных сосудов, нервных окончаний, костей и суставов верхних конечностей.

В качестве средств индивидуальной защиты от воздействия локальной вибрации служат рукавицы и перчатки, вкладыши и прокладки которых изготавлива-

ются из упруго демпфирующих материалов. Для защиты органов слуха применяются беруши либо защитные наушники.

Важным фактором для снижения опасного влияния локальной вибрации на организм человека является правильная организация режима труда и отдыха, так называемая «защита временем», постоянное медицинское наблюдение за состоянием здоровья, лечебно-профилактические мероприятия, такие как гидропроцедуры, суховоздушный массаж рук и витаминизация.

До недавнего времени в ОАО «КВЗ» для данной категории работников применяли также ультрафиолетовые облучения в фотарии.

Другим важным фактором предупреждения виброболезни является применение современных виброинструментов, имеющих пониженную вибрацию (типа шведских клепальных молотков).

В настоящее время в ОАО «КВЗ» начали подавать на пневмоинструменты осушенный теплый воздух, для чего были приобретены и установлены в цехах компрессоры иностранного производства.

В случае установления профзаболевания работники проходят лечение по программе реабилитации, разработанной учреждениями медико-социальной экспертизы. В соответствии с программой реабилитации работники, имеющие профессиональные заболевания, направляются на лечение в медицинские учреждения, санатории, санатории-профилактории. ■



ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ —

Успех работы любого предприятия определяют люди, поэтому без решения вопросов по улучшению условий труда и отдыха работников невозможна максимально эффективная отдача на производстве и социальное благополучие коллектива. Профсоюзный комитет ОАО «ЦКБА» совместно с администрацией предприятия уделяет большое внимание созданию благоприятных условий труда и отдыха для своих сотрудников. В коллективном договоре в главе «Социальные льготы и гарантии» прописаны основные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по финансированию и организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы сотрудников предприятия и членов их семей.

Ежегодно на социальные нужды коллектива выделяются денежные средства, утвержденные бюджетом расходов предприятия и сметой расходов профсоюзного комитета. Также на предприятии создана и действует комиссия по социальным вопросам, состоящая из представителей работодателя и членов профсоюзного комитета на паритетной основе, которая занимается предоставлением социальных льгот работникам.

На протяжении 10 лет предприятие активно сотрудничает со страховыми компаниями по про-

грамме добровольного медицинского страхования (ДМС). Наши работники проходят санаторно-курортное лечение согласно разработанному «Положению о порядке предоставления льготных путевок». Процент оплаты путевки работником зависит от стажа его работы на предприятии и средней заработной платы. Самый высокий процент вносимой работником оплаты — 40%, а самый маленький — 10% от стоимости путевки. Также ограничена максимальная стоимость путевки (до 40 тыс. рублей). По заявлениям работников формируется очередность на санаторно-курортное лечение на текущий календарный год. Путевки в санатории приобретаются по желанию работников. Особой популярностью пользуются местные санатории «Колос», «Коммунальник», «Омский», которые предоставляют большой перечень услуг по приемлемым ценам. Это различные водные процедуры, радоно-терапия, грязелечение, физиотерапия, озонотерапия, массаж, ингаляции и т.п. Также работники предприятия отдыхают на Алтае (г. Белокуриха) и Черноморском побережье.

С 2011 года в смете расходов профсоюзного комитета появилась новая статья — «Оздоровление членов профсоюза» и было разработано «Положение о пре-



В – УСПЕХ ПРЕДПРИЯТИЯ



доставлении путевок и курсовок членам профсоюза». Приобретение путевок происходит по принципу софинансирования – 50% оплачивает работник, 50% – профсоюзный комитет. Максимальная стоимость путевки ограничена – 26 тыс. рублей (для примера: стоимость путевки в санаторий Омской области на 14 дней составляет около 25 тыс. рублей). Здесь популярности пользуются курсовки (без проживания) в санаторий «Омский», расположенный в черте города. В течение 14 дней работник ежедневно ездит в санаторий и полу-



чает лечение (в зависимости от диагноза и назначения врача до 8 процедур в день). К слову сказать, данный санаторий является одним из лучших в Сибирском федеральном округе по качеству предоставляемых услуг и оснащению. Полная стоимость курсовки на 14 дней составляет 8400 рублей, а член профсоюза оплачивает 4200 рублей – ровно 50%.

Кроме этого мы приобретаем санаторные путевки через объединение «Профкурорт» на Черноморское побережье и Северный Кавказ. Хочу обратить внимание, что «Профкурорт» предлагает путевки для членов профсоюза со скидкой 20%, а это тоже серьезная экономия. В 2011 году 43 члена профсоюза нашей первички получили путевки и курсовки по статье «Оздоровление».



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА



В начале 2012 года у нас стартовала новая программа для оздоровления и отдыха членов профсоюза — «Поездки выходного дня». Цель — сплочение коллектива и активный отдых. По заявкам подразделений предприятия профсоюзный комитет (опять же на условиях софинансирования) заказывал коллективные путевки в дома отдыха и санатории Ом-

ской области на один из выходных дней (1 сутки) с трехразовым питанием. Компенсация затрат на одного члена профсоюза составила 400 рублей, при полной стоимости путевки на одного человека (с проживанием в стандартном номере) около 900 рублей. От желающих не было отбоя, ведь что может быть лучше прогулки в заснеженном зимнем лесу, катания с

горки, пробежки на лыжах и жаркой баньки вдали от городской суеты. Этой программой воспользовалось 240 человек.

А летом у нас в Омской области на базе отдыха «Сказка» был открыт новый аквапарк. Это событие не могло пройти мимо профсоюзного комитета ОАО «ЦКБА». В течение двух месяцев (июль, август) по окончании рабочего дня членов профсоюза и их дети посещали аквапарк (всего отдохнуло 520 человек).

Очень здорово, что в этом году Центральный Комитет Российского профсоюза авиационной промышленности выделил профсоюзным организациям денежные средства на оздоровление. Например, наша первичка на эти деньги смогла дополнительно приобрести пять курсовок в санаторий. Очень надеюсь, что эта помощь от ЦК станет ежегодной.

Поскольку большую часть времени люди проводят на работе, то организация мероприятий по поддержанию и укреплению здоровья людей по месту их непосредственной трудовой деятельности приобретает исключительную важность. Поэтому в программах, проводимых для сохранения и укрепления здоровья работников, заинтересованы все стороны социального партнерства.

Ведь дорожке здоровья нам обходится только лечение. ■

*Ольга Цокурова,
председатель профкома
ОАО «ЦКБА»*



РОССЫТЬ МАЛАХТОВ АВИАПРОМА



250 участников из 15 городов собрал с 30 октября по 2 ноября пятый фестиваль художественного самодетельного творчества работников предприятий авиационной промышленности «Чаепитие в Вятке». Принимали гостей ОАО «ЛЕПСЕ», профком предприятия и Дворец культуры «Родина».

На чай? В Вятку!

«До свидания, фестиваль — четыре, здравствуй, будущий фестиваль — пять!» Такими словами закончилась статья в газете «За

темпы и качество» ОАО «ЛЕПСЕ» о прошлом «Чаепитии». Ожидание, к сожалению, затянулось — с тех пор прошло девять лет, в течение которых творческий конкурс самодетельных коллективов на предприятиях авиационной промышленности проводился заочно: участники присылали видеозаписи выступлений, из которых жюри выбирало сильнейших. Не случайно девизом нынешнего фестиваля стали слова из песни: «Если снова фестиваль на «ЛЕПСЕ» — значит, будет жить Авиапром!»

— На предприятиях нашей отрасли остались дворцы и дома культуры, клубы, рабочие с удовольствием занимаются в кружках. 80% участников фестиваля — люди рабочих профессий, которые увлечены еще и художественной самодетельностью, — подчеркнула заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа Елена Шуляренко. — Если фестивали десять лет назад собирали 100–120 человек, то в этом году участвовало 250, и это не предел. С удовольствием приехали бы и дальние регионы:



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА

Комсомольск-на-Амуре, Иркутск, Омск, но получается наглядно. Тем не менее, мы видим, что здесь представлены и Урал, и Сибирь — откликнулось достаточно много регионов.

Действительно, география фестиваля разнообразна — от Новосибирска до Ростова-на-Дону. Представлены и города-миллионники: Екатеринбург, Казань, Нижний Новгород, и совсем небольшие: Павлово, Кумертау и Гаврилов Ям.

Фейерверк талантов

Два дня фестиваля были посвящены выступлениям участников, соревновавшихся в академическом, эстрадном и народном вокале, эстрадной и народной хореографии, театральном и инструментальном жанрах. Представления сопровождалась комментариями и советами компетентного жюри. Ведущие творческие коллективы Кирова: «Слобода», «Гранд-па», «Гротеск» провели мастер-классы. Но, конечно же, основной составляющей фестиваля было знакомство участников и обмен опытом.

— Надо было видеть, как все города, все участники передружились! Не было побежденных — все выступали на равных, просто у кого-то чуть-чуть лучше получилось, опыта побольше, — прокомментировала директор ДК «Родина», заслуженный работник культуры РФ Евгения Плотникова.

— Впечатления очень положительные: уровень организации, качество исполнения. Предельно на-



сыщенная программа — с утра и до вечера. Интересно было посмотреть на другие коллективы, болел за своих и черпал опыт, — отметил обладатель гран-при фестиваля Евгений Третьяков, мастер участка агрегатно-сборочного цеха НАПО им. В.П. Чкалова (Новосибирск). Евгений поразил всех своей виртуозной игрой на балалайке.

— Очень важно, что в нынешнем фестивале добавилось народное творчество. Наконец-то к истокам начали возвращаться! Нынче даже два больших хоровых коллектива приехали. И в каждом номере можно было что-то на вооружение взять — была такая хорошая мастерская! — подчеркнула Евгения Александровна Плотникова.

— Именно народный пласт культуры надо поддерживать прежде всего, — считает художественный руководитель ДК «Родина» Надеж-

да Федосимова, — потому что эстрады достаточно и по телевидению, и на всех больших концертах, а то, что люди чтут и берегут свои национальные традиции — замечательно! Мы даем им возможность показать свои таланты на уровне.

Большое дело

— С трудом получилось собрать исполнителей на фестиваль, некоторых пришлось отпрашивать у генеральных директоров, и их отпустили неохотно. К тому же фестиваль — в конце месяца, сами понимаете... — посетовала Елена Шуляренко. — Для того чтобы провести мероприятие на должном уровне, требуется очень большая работа. Нужно отдать должное и работникам ДК, и профсоюзному комитету: подготовка к фестивалю идет с мая, и сегодня мы видим плоды этой работы.





— Для коллектива Дворца фестиваль тоже стал школой. Сумели мобилизоваться и разрешить все сложные ситуации, — вспоминает Евгения Плотникова.

— Нынешний фестиваль самый массовый: много работы, много благодарностей, много позитива. Есть чувство, что мы сделали хорошее большое дело для всего Авиапрома, — поддерживает ее Надежда Федосимова.

Для участников устроили содержательную экскурсию по городу, познакомили с заводом «ЛЕПСЕ», провели вечер знакомств.

— На заводе прекрасная столовая: шикарно готовят, очень гостеприимные, всегда с улыбкой — настроение сразу поднимается, — поделилась руководитель ансамбля песни ОАО «Гидроагрегат» (Павлово, Нижегородская обл.) Галина Балашова.

Не хлебом единым

Тема заботы о работнике была лейтмотивом встречи руководителей делегаций с генеральным директором ОАО «ЛЕПСЕ» Геннадием Мамаевым. Большинство гостей волновал вопрос, как нам удалось в полном объеме сохранить социальную сферу, особенно сейчас, когда корпорации требуют избавляться от непрофильных активов.

— Напротив, многие сегодня начинают понимать, что не хлебом единым жив человек, — прокомментировал Геннадий Александрович. — Поэтому важна социальная сторона вопроса: поддержка ветеранов и молодежи, духовность. Можно направить те средства, что предприятие расходует на социальный пакет, в фонд оплаты труда, но заводчане потеряют чувство защищенности,

меньше будут уделять внимания своему развитию — духовному, культурному и физическому.

Итогом фестиваля стал гала-концерт в канун дня рождения завода «ЛЕПСЕ». Под стать талантливым выступлениям участников был теплый прием и искренние аплодисменты заводчан. В финале концерта генеральный директор ОАО «ЛЕПСЕ» Геннадий Мамаев и председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Николай Соловьев вручили дипломы победителям и благодарственные письма остальным конкурсантам. Ни один участник не остался без подарка.

Следующие «Чаепитие» решено провести через два года в Сарануле. ■

*Федор Булычев,
член профкома ОАО «ЛЕПСЕ»*



■ В СЕМЕЙНЫХ СТАРТАХ – ПРОФСОЮЗ

В Перми прошли соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья!», участниками которых стали семьи работников предприятий авиационной отрасли г. Перми. Организаторами праздника выступили администрация Свердловского района г. Перми и Пермский территориальный Совет Роспрофавиа.

В помещении манежа спортивной детско-юношеской школы олимпийского резерва №1 по легкой атлетике и художественной гимнастике собралось более ста человек в отличном настроении – это 39 дружных команд-семей, где родители не только являются работниками авиационных предприятий, но и членами профсоюза. Боевой дух участников соревнований поддерживали выступления спортивных и творческих коллективов города.

После торжественного открытия главный судья соревнований дал старт, и семьи разошлись по площадке манежа, чтобы проявить свою сплоченность и силу в четырех видах программы соревнований. Из них дартс, динамометрия, прыжок в длину с места являются традиционными видами семейных стартов. Сюрпризом остается самый зрелищный

вид – комбинированная эстафета, которая всегда собирает большое количество зрителей и болельщиков. «Папа, вперед!», «Мама, не отставай!» – возгласы ребят слышны были за пределами манежа.

Соревнования проходили в шести группах, в зависимости от состава семьи и возраста ребенка. Среди участников были семьи, впервые принимающие участие в семейном спортивном празднике, а также те, кто уже не раз проявлял себя на подобных стартах. Одной из таких семей является семья Чекалиных. Забегая вперед, скажем, что они стали победителями в общем зачете в своей группе. В общении с семьей Чекалиных выяснилось, что папа Павел, работая в цехе 67 ЗАО «Инструментальный завод-ПМ» оператором станков ЧПУ, является призером соревнований Пермского края по армреслингу, защищает спортивную честь цеха и предприятия в различных спартакиадах, активный участник различных заводских и городских спортивных мероприятий. В нынешних соревнованиях надежными партнерами по команде стали его жена Людмила и дочь Катя. Самым главным бо-

лельщиком был младший сын – Николай, которому в сентябре месяце исполнился 1 год.

За тем, как семьи проходили испытания, бдительно следили профессиональные судьи. После



подсчета очков, которые набрали команды, определились лидеры. Хорошая физическая форма и ловкость помогли занять первые места в комплексном зачете в своих группах семье Братковских, представлявшей ОАО «СТАР», семье Кузнецовых, (ОАО «Пермский Моторный Завод» (цех 15), семье Носковых (ЗАО «Инструментальный завод-ПМ»), неоднократным участникам и призерам соревнований —

семье Мерзаевых (ОАО «Редуктор-ПМ»), семье Чекалиных (ЗАО «Инструментальный завод-ПМ») и семье Шишолок (ОАО «СТАР»), которые также были победителями семейных стартов в своей группе в 2011 году.

Пока судьи подводили итоги, готовили награды, родители и дети продолжили демонстрировать свою спортивную подготовку. Мамы соревновались в прыжках со скакалкой, папы поднимали

гирию, а дети соревновались в ловкости и сноровке, пытаясь набрать как можно больше очков на кольцебросе. Но больше всего эмоций вызвали соревнования по перетягиванию каната, где участвовали только дети. Здесь уже родители поддерживали своих детей, пытаясь помочь хотя бы ритмичным «Раз, раз!!!» Так что, говорят хором спортсмены, главное — это не победа, а участие и отличное настроение, которое появляется во время состязаний.

Все участники продемонстрировали силу, сплоченность, отличную физическую подготовку и волю к победе. Подарки, которые получила каждая из семей, еще больше подвигнут детей и их родителей к совместному занятию спортом. Такие мероприятия не только укрепляют силу духа и взаимоотношения, но в то же время привлекают к спорту наших детей.

Хорошим настроением, ощущением праздника зарядились все, включая организаторов соревнований. Положительные эмоции, спортивный азарт доказывают значимость и необходимость сложившейся традиции проведения семейных стартов. Профсоюзные организации авиационных предприятий всегда будут на стороне здорового образа жизни и здоровья наших детей. ■

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



В центре – победители, семья Чекалиных



В СЛОВЕ «МЫ» – СТО ТЫСЯЧ «Я»!

7–9 декабря состоялся IV слет молодежи Ассоциации организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности.

Весь цвет молодежи предприятий авиационной, машиностроительной и радиоэлектронной отраслей промышленности собрал IV слет. Необходимо заметить, что аналогичный слет машиностроители проводят уже в шестой, а авиастроители и радиоэлектронщики – в одиннадцатый раз, то есть собрались люди молодые, но достаточно опытные для того, чтобы поднимать и решать животрепещущие проблемы молодежи в профсоюзе. В работе слета принимали участие наши гости из Татарской республики.

На открытии слета перед делегатами выступили председатель Ассоциации профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности – председатель Профсоюза машиностроителей РБ Н.М. Лифанов, председатель РОБ «Роспрофавиа» Р.В. Калякулин, представитель ФП РБ в центральном городском округе М.А. Пустовгаров, зав. отделом ФП РБ Л.С. Исаргакова. Открыл слет председатель Союза молодых машиностроителей Николай Пластун. Выступавшие пожелали молодым профсоюзным активистам плодотворной работы, интерес-

ного общения и новых креативных решений вопросов молодежной профсоюзной политики.

Субботний день был посвящен обучению. Ребята познакомились с организационным строением профсоюзов и уровнями нормативно-правового регулирования; узнали об основных принципах информационной работы в профсоюзе; изучили методы и приемы организации PR-кампании, основы экономики. Полученную теорию тут же применяли на практике, в результате чего, разбившись на три группы, делегаты подготовили три варианта PR-акций, разработали технологии их проведения. Таким образом, пиарили организацию, лидера и мероприятие по четко созданной расписанной алгоритм-структуре. В итоге можно с уверенностью сказать, что ребята прошли начальный «курс пиарщика» и теперь самостоятельно могут организовывать и проводить PR-акции на своих предприятиях и среди молодежи.

Когда мы едины – мы непобедимы

«Может быть, мы что-то делаем не то, если молодежь не хочет ид-

ти в профсоюз?» – основной вопрос вечерней дискуссии с председателями первичек, озвученный Максимом Пустовгаровым. На встречу с молодежью приехали обсудить современное положение профсоюзов и пути дальнейшего развития руководители профсоюзных структур разных уровней: председатель Профсоюза машиностроителей РБ Н.М. Лифанов, председатель РОБ «Роспрофавиа» Р.В. Калякулин, представитель ФП РБ в центральном городском округе М.А. Пустовгаров, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «БелЗАН» А.Н. Шевчук, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Уфимское агрегатное производственное объединение» Н.А. Матвеева, заместитель председателя ППО ОАО «УАПО» Н.П. Прядильникова, заместитель председателя ППО ОАО «Уфимское научно-производственное предприятие «Молния» Р.Ш. Расулова.

Отвечая на вопрос Максима, молодежь подчеркнула, что вся деятельность профкома должна освещаться интенсивнее, а для этого необходимо привлекать молодежь к профсоюзной работе, чтобы не понаслышке узнавали они о профсоюзе, а своими делами укрепляли профсоюзную солидарность. Когда очередь ответить на поставленный вопрос дошла до председателей первичек, то А.Н.Шевчук спросил молодых профсоюзных лидеров: «А чего бы вы хотели от профсоюза?». И ответа на свой вопрос ... не получил... «Мы сами не знаем, чего мы хотим, – услышали мы мнение представителя молодежного совета, – мы погрязли в материальном мире». Да, прав Андрей Николаевич Шевчук, – шире надо смотреть на жизнь, не замыкаться на личных интересах, занимать активную жизненную позицию. Ведь под лежащий камень вода не течет!

Безусловно, профсоюз – это союз по профессии разных людей





разных организаций, и прежде всего он призван представлять интересы работника перед работодателем и защищать трудовой процесс от нарушений трудового законодательства. Молодежь всегда была в центре внимания профсоюзов, а в современных условиях вопрос взаимодействия профсоюза и молодых работников стал особенно актуальным. Эти взаимоотношения выражаются в том, насколько молодежь воспринимает жизнь в профсоюзе и функционирование профсоюза, что новое вносит молодое поколение в развитие и деятельность профсоюза, в какой степени молодежь становится фактором развития профсоюза. Молодежь, естественно, воспитывается и развивается в социуме, ее нельзя обвинять в пассивности или гиперактивности в определенных направлениях, не учитывая современных социально-экономических и политических условий. Молодой человек в соответствии с этим несет в себе прошлое, настоящее и будущее. Сегодня ценностные ориентации, жизненные планы, поведение молодых людей резко отличаются от планов и поведения людей старшего поколения, которые сейчас находятся «у руля» государственных, общественных и др. организаций. В современном мире по-новому встают вопросы воспитания, социализации, становления и развития молодого поколения. Но, тем не менее, большая ошибка рассматривать молодежь только в качестве будущего профсоюза, ведь моло-

дежь сегодня, сейчас является частью современного профсоюза, работает на развитие профсоюзного движения. Пусть некоторый наработанный профсоюзами опыт, традиции кажутся молодежи устаревшими, но все же в гармоничном синтезе прошлого и настоящего рождается будущее, происходит развитие, движение, эволюция.

Как показывает практика, наиболее распространенными причинами невступления молодых людей в профсоюз являются: незнание того, что профсоюзы существуют и чем они занимаются на самом деле; негативное мнение, сформированное во многом старшим поколением и средства-

ми массовой информации; неведение в силу профсоюза, отсутствие карьерного роста, бесперспективность (с их точки зрения) профсоюзного членства, непристужность. Профсоюзные активисты сегодня работают на разрушение непривлекательного и создание нового креативного имиджа профсоюзной организации, и яркое тому доказательство — наши профсоюзные слеты, семинары, форумы.

Дискуссия показала, что наша молодежь, действительно — цвет российской интеллигенции: активная, инициативная, ответственная. И хотя сегодня молодые люди озабочены в большей степени материальной стороной



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА

жизни, но, как показывает практика, многие ищут пути духовного развития, понимают необходимость личностного роста, стремятся к торжеству справедливости, хотят объединиться в профсоюзе для решения совместных проблем. Не раз во время дискуссии прозвучала мысль о том, что профсоюз – единственная общественная организация сегодня, которая непредвзято и безвозмездно берется помочь молодым людям в решении широкого спектра вопросов, а ведь в Советском Союзе эти вопросы решались на государственном уровне! Таким образом, главная стратегическая задача профсоюзов сегодня – формирование идеологии молодого поколения, адекватного образа мыслей, воспитание ответственности и уход от потребительского отношения к жизни. Объединив в одном порыве к развитию усилия разных поколений людей, мы добьемся решения наших проблем не только в области трудовых отношений, но и в развитии общечеловеческих стремлений к благосостоянию, саморазвитию, гармонии.

**Все может молодость,
когда душа радостных
сил полна!**

Еще одним ярким моментом слета стал конкурс молодых

профсоюзных лидеров «Я – молодой!». Первым этапом конкурса было тестирование на знание трудового законодательства. Лучшие результаты показали Конева В. (ОАО «УМПО»), Муллахметова А. (ОАО «Нефаз»), Зиннуров Т. (ОАО «Гидравлика»).

Вторым этапом конкурса явился флеш-моб – уличная акция, организованная конкурсантами со своей командой и группой поддержки. Основная подготовка к выступлению была проведена участниками слета дома.

В назначенное время на улице (благо, погода способствовала проведению мероприятия) собрались участники этого зажигательного яркого действа, чтобы продемонстрировать свои творческие способности, оригинальность в организации массовой зрелищной актуальной уличной акции. Тема флеш-моба «Профсоюз XXI века» была интерпретирована командами очень интересно.

Слет окунулся в море энергии, танца, представления, приколов, радостного единения. Звучали песни собственного сочинения, пародии на известных артистов. В общем, мерзли только члены жюри, а участники флеш-моба отплясывали так, что утоптали выпавший за ночь легкий блестящий снег практически до асфаль-

та! Хочется отметить тот факт, что все команды помогали друг другу, перемешались так, что невозможно было понять, кто же «зачинщик» выступления. Этого-то мы и добивались! Ведь ничто не объединяет лучше, чем общее дело!

**Гулять – гуляй,
а дела не забывай!**

Важное мероприятие слета – отчеты молодежных советов республиканских организаций и первичных профсоюзных организаций о своей деятельности в уходящем году, а также обсуждение планов работы в будущем году.

Заслушав своих товарищей, профсоюзные активисты перенимают друг у друга опыт и методы проведения заинтересовавших их мероприятий, советуют, как повысить эффективность от тех или иных дел, дают свои конструктивные предложения.

Таким образом, слет молодежи, исчерпав всю запланированную программу, объявил о своем закрытии до следующего года. Желаем всем молодым профсоюзным лидерам успехов, самореализации и удовлетворения от содеянного! ■

*Н. Гиндулина,
специалист аппарата Рескома
РОБ «Роспрофавиа»*



На сцене

«ЗАВОДЧАНКА – 2012»

Двадцать первого ноября в Сарапуле, в Доме культуры «Заря», как всегда при аншлаге, в пятый раз прошел заводской конкурс «Заводчанка».

В конкурсе приняли участие представительницы 9-и подразделений предприятия. Красота, грация, юмор, таланты, сюрпризы – все это зрители получили в полной мере!

Программу открыла танцевальная зарисовка «Гусарская баллада» в исполнении победительниц и номинанток предыдущих конкурсов «Заводчанка».

Ведущими пятой, можно сказать, юбилейной программы были Евгения Коренева, обладательница приза за 1 место – 2009 год и Андрей Чернушкин – победитель конкурса среди мужчин (Гран-при) в 2010 году.

Кроме солидного жюри под председательством генерального директора ОАО «СЭГЗ» С.В. Мусинова, в оценке выступлений заводчанок принимали активное участие и зрители, посредством SMS – определяя обладательницу приза зрительских симпатий.

Отмечу тот факт, что в составе жюри был генеральный директор ОАО «Элеконд» В.С.Конышев. Как отметил Сергей Васильевич, конкурс «Заводчанка», прибыв к нам с Воткинского завода, вероятно, расширяет свою географию, прошествовав далее – на «Элеконд».

2012 год объявлен президентом России – Годом Российской истории. В этом году наш завод отметил свое 70-летие. Поэтому вполне закономерно, что первый конкурс программы был посвящен этим событиям и назывался «Мой город, мой завод».

К этому конкурсу участницы готовились заранее. Перед ними стояла задача – отразить свое отношение через прозу или стихо-

творную форму к городу. Не забыть при этом, отразить свои индивидуальные качества.

Конкурс явил зрителям море красноречия, любви к родному городу и заводу, знание их истории.

В творческом конкурсе участницам было предложено показать свои таланты в любом из трех жанров – хореография, вокал, оригинальный жанр.

Каждая из претенденток на роль Заводчанки–2012 заявила о себе в этом конкурсе во всем блеске своего таланта: четыре участницы предпочли танец, три – оригинальный жанр, две – песню.

Дефиле в вечерних платьях всегда было украшением конкурса. И этот раз не был исключением – красота и грация, разнообразие



ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА



Варвара Богданова



Мария Гафарова



Ирина Жеребцова



Елена Тукташева



Виктория

фасонов и причесок, заслуженные овации каждой участнице от группы поддержки и восхищенных зрителей!

Уже много лет подряд сделать эксклюзивные прически участницам конкурса помогают мастера своего дела из парикмахерской «Влада», а букеты для награждения готовит салон-магазин «Букет». За давнее деловое сотрудничество руководители

этих организаций были отмечены благодарственными письмами завода.

Активное участие в проведении конкурса приняли победители и номинанты конкурсов «Заводчанин и Заводчанка» прежних лет. И в этот раз их яркие выступления с творческими номерами встречены бурными аплодисментами зрителей. Все они получили подарки от правления завода.

Премиию «Гран-при» и диплом победителя конкурса завоевала **Наталья Изюмова**, инженер по качеству СОУСК отдела 54.

Призовые места присуждены:

1 место – Ольге Рычковой, инженеру по нормированию труда отдела 58;

2 место – Варваре Богдановой, распределителю работ цеха 1;

3 место – Виктории Сагдаторовой, начальнику ПДБ цеха 2.



Наталья Изюмова



Светлана Лихачева



Виктория Сагдатова



Алена Кузнецова



Ольга Рычкова

Специальные призы от генерального директора ОАО «Электонд» В.С. Коньшева — **Елене Тукташевой, Наталье Изюмовой и Алене Кузнецовой.**

Свой вердикт вынесли и зрители — **приз зрительских симпатий** получила **Алена Кузнецова**, старший кладовщик цеха 24. Она же стала мисс Обаяние.

Титул **мисс Очарование** получила **Мария Гафарова**, эко-

номист ООО «ЭГЗ-Здоровье».

Елена Тукташева, инженер-технолог отдела 66, стала **мисс Элегантность.**

Светлане Лихачевой, электромонтеру стационарного оборудования телефонной связи отдела 40 присвоен титул **мисс Привлекательность.**

Ирина Жеребцова, делопроизводитель отдела 100 — **мисс Вдохновение.**

В этом конкурсе участвуют наши коллеги — заводские работники разных профессий и должностей, те кто изо дня в день трудится рядом с нами. Но когда они выходят на сцену очередной «Заводчанки», не без удивления отмечаешь — богини! И во время коронования победительниц убеждаешься, что так оно и есть! ■

*О. Калинина,
редактор заводской газеты
«Наша жизнь», г. Саранул*

КАПО

ВЫШЛО

ВПЕРЕД

В начале декабря состоялся III Республиканский турнир по мини-футболу, посвященный памяти мастера спорта Виктора Суркова. Организатором турнира выступил Республиканский комитет профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Турнир проходил на базе спортивного комплекса «Биек Тау».

Всего в турнире участвовало 11 команд предприятий и орга-

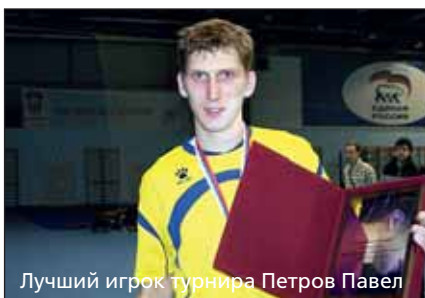
низаций авиационной промышленности.

В упорной борьбе победителем турнира стала команда **ОАО «КАПО им. С. П. Горбунова»**, перехватив эстафету у победителя прошлых турниров команды ЗАО Казанский «ГипроНИИавиапром». **Второе место** заняла команда **ОАО «Казанский завод «Электроприбор»**, **третье место** – команда **«ГАП»**.

Команде-победителю были вручены медали и переходящий Кубок.

По результатам турнира лучшим игроком был признан **Петров Павел**, слесарь-сборщик летательных аппаратов цеха 85 ОАО «КАПО им. С. П. Горбунова». ■

*Р.С. Баскакова,
Инструктор профкома
ОАО «КАПО им. С.П. Горбунова»*



Лучший игрок турнира Петров Павел



Момент игры команд КАПО и ГАП



Момент игры команд КАПО и KBZ



Победители турнира



Награды для победителей



Финалисты турнира и ветераны ФК «Рубин»

Конкурс детского рисунка под девизом «Россию поднимаем на крыло»

С мая по сентябрь 2012 года проходил конкурс детского рисунка под девизом «Россию поднимаем на крыло».

Итоги конкурса были подведены и утверждены постановлением президиума ЦК Профсоюза от 17 октября 2012 года.

В конкурсе приняли участие 90 детей работников предприятий авиационной промышленности из городов: Гаврилов-Ям, Москва, Нижний Новгород, Ростов-на-Дону, Самара, Сара-



пул, Таганрог, Тамбов, Ульяновск, республик Башкортостан и Татарстан.

Всего на конкурс было представлено свыше 100 работ. Конкурс проводился по двум возрастным группам: младшая — от 3 до 7 лет и старшая группа — с 8 до 12 лет.

Победителями конкурса детского рисунка стали:

в младшей возрастной группе от 3 до 7 лет:

I место — Маерович Анастасия, г. Самара

II место — Бочарова Анастасия, г. Тамбов

III место — Пшеничная Дарья, г. Ростов-на-Дону

в старшей возрастной группе с 8 до 12 лет:

I место — Попова Арина, г. Самара

II место — Смирнова Яна, г. Ростов-на-Дону

III место — Ипатовая Мария, г. Казань

Специальным призом отмечены работы Ошина Максима (г. Ростов-на-Дону), выполненные в стиле оригами. ■

*Информация подготовлена
отделом социальных гарантий
ЦК Профавиа*