



### Уважаемые товарищи!

*От имени Федерации независимых профсоюзов России сердечно приветствую делегатов XVI съезда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и в вашем лице трудовые коллективы, организации и всех членов вашего профсоюза.*

*Примите пожелания успешной работы по выработке конкретных решений и рекомендаций, направленных на повышение эффективности контроля за соблюдением трудового законодательства, развитие рынка труда, укрепление реального социального партнерства на благо членов вашего профсоюза.*

*Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности обладает огромным опытом, который помогает в полной мере использовать возможности всего арсенала борьбы при отстаивании законных прав и интересов работников. Надеюсь, что на съезде будут рассмотрены вопросы усиления влияния профсоюзов на рост заработной платы, создание новых рабочих мест и достойных условий труда, эффективное противодействие попыткам давления недобросовестных предпринимателей на профсоюзные организации.*

*Уверен, что выработанные вами документы станут творческим продолжением и подкреплением решений VII съезда ФНПР и других коллегиальных органов нашей Федерации, внесут весомый вклад в солидарные действия профсоюзов по защите трудящихся перед современными вызовами.*

*Желаю вам хорошего делового настроения, плодотворной работы и успехов в достижении поставленных целей!*

Михаил Викторович Шмаков,  
председатель Федерации  
независимых профсоюзов России

## Предсъездов с О

В учебном центре МОООП «Битца» в конце августа состоялось заседание президиума Центрального Комитета Профавиа. В его работе приняли участие члены президиума, приглашенные — председатели ряда первичных профсоюзных организаций, не входящие в состав президиума ЦК.

Президиум обсудил ход отчетно-выборной кампании и подготовку к XVI съезду профсоюза. На повестке дня были также вопросы о практике информационной работы в Новосибирской областной территориальной организации профсоюза, о ситуации, сложившейся на предприятиях авиационной промышленности, по предоставлению трудящимся социального пакета, об участии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в акции профсоюзов 7 октября 2011 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!».

Члены президиума рассмотрели также итоги смотра в 2011 году на звание «Предприятие лучшей организации обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты». На заседании прозвучала информация о проведении фестиваля самодельного художественного творчества, об участии во II Всероссийском фотоконкурсе «Профессия в лицах», другие сообщения.

Заседанию президиума предшествовало очередное заседание комиссии по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности.

Члены комиссии, обсудив предложения организаций профсоюза по проекту Программы действий Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на период до 2016 года и проектам обращений съезда к членам профсоюза, работодателям и федеральным органам власти, решили одобрить проекты документов для внесения на рассмотрение XVI съезда профсоюза.

В ходе дискуссии комиссия также приняла ряд предложений по внесению изменений и дополнений в Устав профсоюза.

Комиссия рассмотрела предложения рабочей группы по финансовым вопросам по формированию финансовой политики профсоюза. В повестку дня заседания комиссии также вошли вопросы, связанные с ходом проведения отчетно-выборной



## Обсуждения

кампании в профсоюзе, и подготовки XVI съезда профсоюза. По всем вопросам приняты соответствующие решения.

Рабочие группы комиссии по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в профсоюзе рассмотрели ряд вопросов по своим направлениям деятельности.

Рабочая группа по основным направлениям деятельности обсудила ряд поправок, внесенных организациями профсоюза, в проект Программы действий профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на период до 2016 года и проекты обращений съезда к членам профсоюза, работодателям и федеральным органам власти.

Рабочая группа по Уставу рассмотрела предложения организаций профсоюза по внесению изменений и дополнений в Устав профсоюза. Ряд этих предложений был одобрен членами рабочей группы.

В повестку дня рабочей группы по кадровой политике и контролю за ходом ОВК вошли вопросы, связанные с ходом проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзе и подготовкой к XVI съезду профсоюза. Члены рабочей группы обсудили предварительные результаты ОВК и сделали предварительный анализ состава делегатского корпуса на съезд и кандидатов в новый состав Центрального комитета профсоюза.

В ходе обсуждения этих вопросов рабочая группа приняла решение: предложить вновь избранному ЦК профсоюза по результатам XVI съезда профсоюза с учетом решений VII съезда ФНПР рассмотреть вопрос о разработке нормативного документа по кадровой политике.

Также прошло очередное заседание рабочей группы по финансовым вопросам. Члены рабочей группы приняли ряд решений по формированию финансовой политики профсоюза. ■

*Отделы информационной, организационной работы ЦК Профавиа*



## Содержание

2 стр. обл. Приветствие председателя ФНПР  
 М.В. Шмакова  
 Предсъездовские обсуждения

### 2 Официальной строкой

**СОБЫТИЕ** 2 Приветствия XVI съезду профсоюза  
**АНАЛИТИКА** 8 Рекомендации для вновь избранных председателей организаций профсоюза  
 10 Не думай о питании свысока...

### 12 В профсоюзном поле

**ТЕРРИТОРИЯ** 12 Навстречу съезду  
 20 Самарский лабиринт  
 28 От теории до практики  
**ПЕРВИЧКА** 30 Город на семи холмах  
**ЛЮДИ ПРОФСОЮЗА** 40 Мои года — мое богатство

### 44 За проходной

**ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 44 Но не прервать связующую нить...  
 46 В городе детства  
 48 В пейнтбол играют настоящие члены профсоюза



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: ООО «Алмаз принт». 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 ООО «Алмаз принт». Тираж 999 экз. Зак № 117.

**Уважаемые друзья!**

Приветствую делегатов и гостей XVI съезда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности!

Ваша организация по праву является одним из авторитетных и влиятельных профсоюзных объединений нашей страны. У нее богатая история, замечательные традиции, большой опыт решения социальных задач.

За пять лет, прошедших с прошлого съезда, удалось многое сделать. Это время укрепления авторитета, как среди профсоюзных организаций предприятий, так и среди руководителей и вышестоящих профсоюзных органов.

С каждым годом профсоюзы укрепляют свои позиции в Государственной Думе.

Благодаря взаимодействию ФНПР с фракцией «Единая Россия» число законопроектов, принятых Госдумой с учетом мнения профсоюзов, заметно возросло. Твердую поддержку профсоюзному движению оказывает межфракционная группа «Солидарность», вот уже десять лет эффективно представляющая в Государственной Думе интересы профсоюзов и наемных работников.

Уверен, что плодотворное сотрудничество с годами будет только укрепляться. Ведь, совершенствуя систему социального партнерства, профсоюзы могут более активно участвовать в развитии цивилизованных трудовых отношений, уделяя особое внимание эффективной защите законных прав и интересов работников.

Убежден, что в дни работы съезда пройдет плодотворный обмен опытом, будут подготовлены конструктивные предложения и практические рекомендации по текущим и перспективным вопросам деятельности профсоюза.

Желаю успехов и всего наилучшего!



**Андрей Константинович ИСАЕВ,**  
председатель Комитета  
Государственной Думы РФ по труду  
и социальной политике



**П.Г. ОЖЕРЕДОВ,**  
председатель Федерации  
профсоюзов Самарской области

### Уважаемые делегаты и гости съезда!

XVI съезд профсоюза трудящихся авиационной промышленности – серьезный этап в деятельности профсоюза. Подводятся итоги работы, намечаются пути развития и совершенствования профсоюза. Делегатам съезда предстоит правильно расставить акценты в работе, сохранить то положительное в деятельности, что делает наш профсоюз живой интересной организацией, позволяющей уверенно защищать интересы своих членов, организацией, привлекательной для молодежи, полезной и нужной для всех работников предприятий авиационной промышленности.

Важно сохранить демократические принципы в работе, расширить права первичных профсоюзных организаций, при этом сохранить ответственность всех руководящих профсоюзных органов за свою работу перед членами профсоюза и не допустить усиления жесткой регламентации и командования со стороны вышестоящих профорганов деятельностью первичных профорганизаций. Важно сохранение исполнительской дисциплины, единства и солидарности в своих действиях, всего того, что делает наш профсоюз настоящим профсоюзом, боевым, сплоченным, способным успешно вести переговоры с работодателем и добиваться лучших условий для своих членов.

Первичная профсоюзная организация ОАО «Корпорация «Иркут» желает делегатам съезда плодотворной работы и принятия ответственных, взвешенных решений в интересах членов профсоюза.



Федерация профсоюзов Самарской области приветствует делегатов и гостей XVI съезда профсоюза трудящихся авиационной промышленности!

В экономике Самарской области авиакосмическая отрасль является одной из ведущих и динамично развивающихся. Отраслевой профсоюз, первичные профсоюзные организации авиапрома играют значительную роль в развитии отрасли и социально-трудовых отношений в организациях. В профсоюзных организациях работают грамотные, неравнодушные люди, пользующиеся большим авторитетом в трудовых коллективах и среди коллег из других отраслей региона.

На съезде подводятся итоги работы, намечаются пути совершенствования деятельности профсоюза на перспективу. Делегатам съезда предстоит выработать правильную тактику применения представительской и защитной функций профсоюза для сохранения и развития всего прогрессивного и действенного в нашей работе, что делает профсоюз востребованной организацией, уверенно защищающей интересы своих членов. Профсоюз должен стать привлекательными для молодежи, чтобы молодые люди видели себя не только его членами, но и яркими профсоюзными активистами, а также специалистами в территориальных и первичных профорганизациях.

Сегодня необходимо сохранить демократические принципы в нашей работе, не допускать нарушений уставов и исполнительской дисциплины, повышать ответственность руководящих профсоюзных органов за свою работу перед членами профсоюза. Необходимо сохранение единства в наших действиях, сплоченности в отстаивании интересов трудящихся. Важно грамотно и аргументированно вести диалог с работодателями, добиваясь заключения коллективных договоров с лучшими для трудящихся условиями.

Федерация профсоюзов Самарской области желает делегатам съезда плодотворной работы, принятия ответственных решений в интересах членов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

### Уважаемые делегаты XVI съезда Профавиа!

От имени коллектива ЗАО «Казанский Гипрониавиапром» и от себя лично поздравляю всех членов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности с XVI съездом профсоюза!

Профсоюз всегда стоял на защите интересов трудящихся. В непростые перестроечные времена нам удалось сохранить свою первичную профсоюзную организацию. Как и весь авиапром, мы горячо боимся за будущее российской авиации, внося свой посильный вклад в укрепление этого будущего.

В нашем институте взаимоотношения первичной профсоюзной организации и администрации конструктивные, строятся на принципах социального партнерства. Основным руководящим документом в этом взаимодействии является коллективный договор, в котором нашли отражение практически все пожелания и предложения профсоюзной организации. Ее представители активно участвовали в создании новой редакции колдоговора и ревностно контролируют претворение в жизнь всех предусмотренных в нем гарантий.

Во всех делах института первичная профсоюзная организация принимает непосредственное участие, контролирует соблюдение законодательства о труде и профсоюзах, организует работу по охране труда, является инициатором новых мероприятий, улучшающих условия работы и атмосферу в коллективе, повышающих работоспособность и сплоченность коллектива. Все распоряжения и приказы, касающиеся как производственной, так и общественной жизни института, согласовываются с профкомом.

Сегодня, в преддверии XVI съезда профсоюза, я сердечно поздравляю всех тех, кто немало сил и умений прилагает для разрешения проблем простых людей, благодаря кому повышается эффективность работы профсоюза, и, наконец, тех, кто целью своей жизни поставил задачу защиты прав и интересов трудящихся.

От всей души желаю всем делегатам съезда и членам Профавиа доброго здоровья на долгие годы, неиссякаемой энергии, чистого неба над головой,

благополучия, радости и оптимизма! Пусть ваш мир будет наполнен уважением и поддержкой коллег, теплотой и любовью родных и близких!

Счастья, мира и добра всем нам, а профсоюзу трудящихся авиационной промышленности — стабильности, процветания, уверенного поступательного движения вперед.



Уважаемые делегаты съезда, приветствует вас ваш собрат по духу и работе, член профсоюза, главный металлург ОАО «Казанское моторостроительное-производственное объединение».

Поздравляю вас с очередным съездом нашего профсоюза!

Организовывая металлургические процессы на производстве, осваивая новые процессы термической обработки, борясь за повышения качества литья, мы всегда помним о людях, чьими руками это делается.

Квалифицированный людской ресурс в нынешних условиях, к нашему сожалению, истощим, поэтому мы тщательно подходим к выбору персонала, его «выращиванию» и сохранению, техническому росту. В этом нам, руководителям, помогаете вы, профсоюзный актив предприятий — от предцехкома до председателя профсоюза.

Борьба за права трудового человека — дело неблагодарное. Однако все мы — работники предприятий — верим в дееспособность и необходимость профсоюза.

Желаю нашей отрасли процветания, развития, стабильности и чтобы профсоюзы сыграли в этом не последнюю роль.

### Уважаемые делегаты и гости съезда!

XVI съезд Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности — серьезное событие в жизни профсоюза.

В отчетном периоде действия профсоюза были направлены, прежде всего, на обеспечение достойного уровня заработной платы и повышение социальной защищенности членов профсоюза.

Безусловно, весома роль профсоюза в процессе разработки и планирования кадровой политики организаций. Одним из примеров такого партнерства стала совместная работа по разработке Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2011 — 2013 годы. На основе достигнутых договоренностей профсоюза с работодателями, а также отраслевого соглашения и коллективных договоров очерчен круг гарантий и льгот, в том числе и на перспективу.

Благосостояние человека и достойный уровень его жизни зависят не в последнюю очередь от заработной платы, и профсоюз совместно с работодателем ведут работу по ее росту. Мнение профсоюза всегда учитывалось и учитывается при проведении мероприятий, связанных с реструктуризацией предприятий.

Очень важный вопрос в деятельности профсоюза — охрана труда. Нельзя ограничиваться лозунгами и призывами, перекладывая эту работу только на работодателя. Повышение эффективности профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, укреплению трудовой и производственной дисциплины — это совместное дело работодателя и профсоюза.

Предприятия авиационной промышленности сегодня все больше нуждаются в молодежи. К сожалению, «обратный интерес» не столь существенен, поэтому любое машиностроительное предприятие, которое ставит перед собой стратегические задачи и намерено их решить, должно использовать любые доступные методы по привлечению и закреплению молодых специалистов. При этом крайне важно учитывать окружающую действительность и существенные отличия в интересах и устремлениях современной молодежи от работников предыдущих поколений. Возвания и обещания на современную молодежь действуют слабо — необходимо наличие продуманной и, что важно, реализуемой программы по работе с молодыми специалистами на предприятии. Такая программа должна охватывать широкую сферу деятельности — от профессиональной ориентации школьников до современных финансовых инструментов, например, программ по кредитованию молодых специалистов. Вместе с тем, помимо материальной мотивации, необходимо активно применять другие методы привлечения и закрепления молодежи — целевые образовательные программы, профессиональное и личностное развитие, привлечение молодых специалистов в реальные проекты с переданными полномочиями и зоной ответственности.

Однако мало какое предприятие может решить эти вопросы в одиночку. Предприятие — это лишь площадка для реализации программы по работе с молодежью, и ее обеспечение затруднительно без поддержки со стороны органов государственной и муниципальной власти и профсоюзов.

Уважаемые коллеги, желаю вам успешной и плодотворной работы. Хочу пожелать, чтобы предложения и решения, выработанные в ходе конструктивной дискуссии, были востребованы на практике, а сотрудничество предприятий, профсоюзов и органов власти было взаимным и позволило продолжить улучшение благосостояния работников, повысить значение их здоровья, а также разработать современные методы и программы по привлечению и удержанию молодых специалистов.



Уважаемые делегаты 16-ого съезда Российского Профсоюза трудящихся авиационной промышленности, приветствую вас от имени 15-тысячного коллектива первичной профсоюзной организации Верхнесалдинского металлургического производственного объединения, желаю плодотворной работы и действительно эффективных решений.

Нет сомнения в том, что на трибуну съезда будут подниматься разумные люди, которые не заболтают, проявляя ораторский талант, реальные проблемы, с которыми все чаще сталкиваются профсоюзные комитеты. Да, мы в первичных организациях активно ведем конструктивных диалог с работодателем, и нередко нам удается отстоять интересы наёмных работников.

Например, на нашем предприятии, практически полностью сохранен социальный пакет уровня до перестроечного периода: организуется детский отдых; компенсируются расходы на горячие обеды; не уменьшается объём медицинских услуг в заводской поликлинике; возобновлено строительство жилья за счёт средств предприятия, квартиры выделяются и специалистам и, нуждающимся в улучшении жилищных условий, рабочим; предоставляются оплачиваемые отпуска сотрудницам предприятия с 12-недельного срока беременности. Коллективный договор, который перед подписанием генеральным директором и председателем профкома обсуждается в цеховых профсоюзных организациях, содержит разделы и по охране труда, и по обеспечении рабочими местами, и по предоставлению возможности повышения квалификации и профессионального уровня. Однако профсоюзный комитет все чаще сталкивается со слабостью наших законодательных позиций при отстаивании интересов наемных рабочих в главном вопросе, регламентирующем отношения «работодатель-сотрудник» — в вопросе достойного и справедливого уровня заработной платы.

Закон не обеспечил профсоюзы правами получать оперативную и полную информацию о реальных финансовых возможностях предприятия при формировании фондов оплаты труда. Нет у нас возможности, используя российскую законодательную базу, противостоять субъективизму некоторых руководителей при оценке труда работников. Да, мы добиваемся, чтобы постоянная часть заработка не была менее 50% всего дохода сотрудника, но как сделать так, что бы вторая половина всегда была справедливой?

Сегодня наша профсоюзная организация действует под девизом: «Равная зарплата за равный труд». Кто может оспорить объективность этого требования?! Но как добиться от работодателя объективной и достойной зарплаты без конфронтации, которая всегда деструктивна и ведет к дезорганизации, недопустимой на промышленном предприятии со сложнейшими переделами? Нас частенько обвиняют в соглашательстве с собственниками и руководителями предприятия, но призывать людей к забастовкам, вести их на так называемые баррикады — это сорвать выполнение заказов, тем самым погубить предприятие.

Нам нужны цивилизованные и законные методы отстаивания интересов работников, закреплённые в законах Российской Федерации. А это значит, что мы должны более активно высказывать свои позиции, имя свои голоса в Государственной Думе и Совете Федерации. Мы должны вставать только под знамена тех фронтов, которые гарантируют нам принятие законов, обеспечивающих соблюдение принципа: честно работающий человек не должен испытывать материальных трудностей при воспитании и обучении детей, ведении домашнего хозяйства, лечении, организации отдыха. Наши люди умеют достойно работать, и работают, сохраняя достоинство своего города и страны, и жить они должны достойно.

Надеемся, эти проблемы прозвучат на съезде, и делегаты найдут пути их решения.



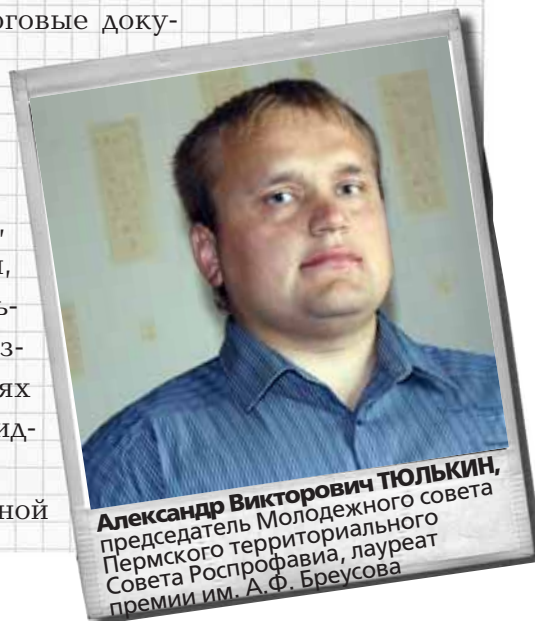
**Наталья ЗАЙЦЕВА,**  
заместитель председателя  
первичной профсоюзной  
организации ВСМПО,  
председатель комиссии  
по социальным вопросам Думы  
Верхнесалдинского городского  
округа

### Приветствую делегатов XVI съезда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Считаю проведение съезда важной работой, реальным шагом в консолидации профессионального сообщества для решения насущных отраслевых проблем.

Уверен, что наш съезд станет авторитетной площадкой для конструктивного диалога и заинтересованного обмена мнениями, а итоговые документы и обращения будут самым внимательным образом рассмотрены федеральными и региональными органами власти, работодателями, членами профсоюза и использованы в работе над совершенствованием законодательной и нормативной базы, сохранением и увеличением социальных гарантий, созданием нормальных условий для профессиональной деятельности и отдыха работников отрасли, развитием профсоюзного движения на предприятиях авиационной промышленности, формированием имиджа профсоюзных лидеров.

Желаю делегатам съезда сплоченной и результативной работы.



**Александр Викторович ТЮЛЬКИН,**  
председатель Молодежного совета  
Пермского территориального  
Совета Роспрофавиа, лауреат  
премии им. А. Ф. Бреусова

### Уважаемые делегаты и гости съезда! Уважаемые члены профсоюза!

Прошло пять лет, и профсоюз вновь проводит свой очередной съезд.

Съезды профсоюза всегда являлись большим событием для профсоюзных организаций, всех членов профсоюза. Ведь съезд — это не только отчет руководящих органов перед членами профсоюза, но и взгляд в будущее, выработка стратегии и тактики защитных действий.

Делегатам съезда предстоит вести разговор о мерах, которые профсоюз предпримет в будущем, чтобы улучшить социальное самочувствие, защитить социально-трудовые права и профессиональные интересы работников отрасли.

И чтобы наш профсоюз был сильным, сплоченным и боевым, необходимо, чтобы каждый работник отрасли принимал осознанное решение стать членом профсоюза!

Желаю вам, уважаемые делегаты съезда, конструктивной работы и ответственности при принятии решений. А всем членам профсоюза — здоровья, веры в добро и справедливость, счастья и благополучия!

Надеюсь, что Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности и его организации на местах будут и впредь служить интересам человека труда.



**Владимир Александрович РОМАНОВ,**  
токарь цеха № 4 ОАО «Тамбовский  
завод «Электроприбор», член  
профкома с 1991 года



# Укрепление организаций, вовлечение новых членов — главное направление организационной работы профсоюза!

*(рекомендации для вновь избранных председателей организаций профсоюза)*

VII съезд Федерации независимых профсоюзов России в резолюции по организационному укреплению профсоюзов провозгласил: **«Сила профсоюзов — в массовости и организационном единстве!»**

Сегодня только сильные профсоюзы способны дать ответ на вызовы времени и эффективно исполнять свои функции, главная из которых — защита социально-экономических и трудовых прав членов профсоюза.

Авторитет профсоюзной организации, ее сила и влияние, да и само право на представительство трудящихся перед работодателем напрямую зависит от количества членов профсоюза в организации и их непосредственной активности на предприятии. В связи с этим любая первичная профсоюзная организация должна быть заинтересована в вовлечении как можно большего числа работников предприятия в члены профсоюза и привлечении их к решению возникающих на производстве проблем.

Большинство работников предприятий не видят себя способными решить проблемы, которые возникают у них в процессе работы: условия труда, не отвечающие требованиям, отсутствие социальных гарантий, нарушение их трудовых прав, низкий уровень оплаты труда и т.д. Зачастую они просто смиряются с существующим положением вещей, только бы не потерять работу.

Но, на самом деле, выход есть. Задача профсоюзной организации помочь работникам увидеть, что их якобы индивидуальные проблемы на самом деле — проблемы всего коллектива, что личный интерес не является личным — это интерес общественный, и что профсоюз как представитель трудового коллектива перед работодателем способен многие из этих проблем решить. Но для этого каждому необходимо быть членом профсоюза, быть одним из «прутиков, которые складываются в метлу, которую нельзя переломить». Таким образом, у работников возникает осознанная мотивация профсоюзного членства — реальное реше-

ние проблем и возможность решения этих проблем самостоятельно.

Поэтому, еще раз повторимся, задача профсоюзной организации состоит не в том, чтобы просто убедить работников вступить в профсоюз, а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности самостоятельного решения беспокоящих их проблем.

Как сказано в руководстве по профсоюзному органайзингу американского профсоюза работников связи CWA: «Найдите в подразделении с низким членством проблему и начинайте ее решать, объяснив как членам профсоюза, так и тем, кто в него не входит, важность их участия. Такая деятельность обычно помогает профсоюзу увеличить свое членство, особенно, когда она успешная».

Основу технологии вовлечения работников в профсоюз составляют:

- выработка стратегии и составление четкого плана;
- участие самих работников — необходимо, чтобы работники сознавали, что профсоюз — это не кто-то (члены профсоюзного комитета, областного комитета или Центрального комитета), а это они сами;
- индивидуальное общение с работниками.

Работа по вовлечению в профсоюз требует тщательной подготовки и проработанности действий. Конечно, эта деятельность должна вестись постоянно и любое каждодневное действие должно иметь цель — увеличение численности членов профсоюза. Но все-таки целесообразнее всего, чтобы данная работа осуществлялась путем проведения организационных кампаний, когда усилия группы людей (например, профсоюзного комитета, молодежного совета профорганизации или специально созданной комиссии из числа профсоюзных активистов) сосредоточены в ограниченном временном промежутке, направлены на реализацию конкретных целей.

Кампания по вовлечению работников в профсоюз обязательно должна

базироваться на реальных целях и иметь четкий план их достижения.

Целями организационной кампании, например, могут быть повышение уровня профсоюзного членства на определенный процент, решение конкретных проблем работников (повышение уровня заработной платы, улучшение условий труда или, даже, помощь в получении звания «Ветеран труда»), заключение коллективного договора, отвечающего интересам работников и расширяющего предоставляемые социальные гарантии.

Как уже упоминалось, кампания по вовлечению работников в профсоюз должна быть тщательно отработана. Прежде, чем начинать ее, нужно подробно изучить ситуацию на предприятии, собрать фактический материал. По каждому подразделению необходимо составить списки работающих, в которых сделать отметки, кто из работников является членом профсоюза, а кто нет.

Следующим шагом должно стать определение проблем, существующих на предприятии, в подразделении или у определенной категории работников, которые могут стать целью кампании.

Проблемы могут выявляться разными способами: анкетирование и опросы, личное общение с работниками, обращения и жалобы в профсоюзный комитет, выступления на собраниях и т.д.

Существуют критерии, позволяющие выявить вопросы, вокруг которых может быть построена организационная кампания:

- вопрос важен для большинства работников организации (или большинства представителей определенной категории работников);
- проблема может быть реально решена (полностью или хотя бы частично).

После анализа и оценки общей ситуации формируется организационный комитет, который будет отвечать за проведение кампании. По возможности, в организационный комитет должны быть включены ак-

тивисты, которые наиболее полно отражают профессиональный, гендерный, возрастной, национальный состав работников предприятия, а также представители соответствующих структурных подразделений.

В функции оргкомитета входят:

- сбор информации,
- принятие решений о том, какие проблемы лягут в основу кампании,
- составление плана действий и реализация мероприятий по проведению кампании,
- подготовка необходимых для осуществления кампании материалов,
- информационное сопровождение кампании,
- непосредственная работа с людьми — осуществление личного контакта, объяснение целей профсоюза, преимуществ профсоюзного членства и т.д.,
- координация действий работников по вступлению в профсоюз.

Членам организационного комитета следует четко объяснить их задачи, провести обучение, снабдить необходимой информацией и материалами. Члены комитета должны регулярно отчитываться о проделанной работе, обсуждать возникающие в ходе кампании трудности, искать пути их решения.

План проведения кампании обязательно должен включать информирование работников предприятия о выявленных проблемах и привлечение их к решению этих проблем. Цель — объединить людей и показать им, что все вместе они способны преодолеть свои проблемы.

Также в плане можно предусмотреть такие мероприятия как:

- обучение работников по вопросам, связанным с выявленными проблемами;
- проведение агитационной работы с помощью распространения листовок, плакатов, объявлений, иной наглядной агитации по проблемным вопросам;
- проведение собраний, встреч (может, даже и в неформальной обстановке) как с представителями профсоюзной организации, так и с администрацией;
- коллективные письма, сбор подписей, подача петиций;
- информационное сопровождение кампании: освещение в заводских, местных, региональных СМИ.

Непременным условием, в случае успешного проведения кампании, является информирование об этом работников, за чем последует сбор

заявлений о вступлении в профсоюз и проведение торжественного собрания по приему в профсоюз и выдаче профсоюзных билетов.

Успех кампании по вовлечению в профсоюз гарантирован тогда, когда разрешение проблемы происходит при активном участии самих работников. Участвуя в подобных кампаниях и одерживая конкретные победы, работники приходят к более глубокому пониманию целей профсоюза и его возможностей.

Еще одно важное условие успешной кампании — постоянное личное общение с людьми. «Если вы не говорите с работниками, вы не можете их вовлечь в профсоюзную деятельность».

У такого индивидуального общения есть свои цели.

Прежде всего, установление контакта с работником. В процессе общения необходимо попытаться установить доверительные отношения, чтобы работник мог рассказать о тех проблемах, которые его волнуют, а профсоюзный активист, в свою очередь, проинформировать о том, что такое профсоюз, каковы его цели и задачи, чего добился и будет добиваться профсоюзный комитет... Необходимо показать работнику, что в одиночку он не решит свои проблем, что членство в профсоюзе — это единственный выход из ситуации. Также следует сагитировать работника на конкретные действия и подготовить его к возможным ответным действиям работодателя.

Профсоюзным активистам — членам оргкомитета по проведению кампании по вовлечению в профсоюз не надо думать, что кампания пройдет легко и успешно (даже в том случае, если она тщательно продумана и подготовлена). К сожалению, не все работодатели приветствуют наличие на предприятии сильной профсоюзной организации и готовы уважать права работников на членство в профсоюзе и защиту своих интересов. Чтобы успешно сопротивляться противодействию работодателя работникам нужны стойкость, решимость и сплоченность. И не менее важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться.

Несмотря на то, что кампания по вовлечению в профсоюз имеет определенные временные рамки, она не заканчивается по истечении этого срока. Кампания имеет продолжение в повседневной работе. Любое действие профсоюзного комитета и профсоюзного актива должно

быть направлено на поддержание высокого уровня профсоюзного членства, создание положительного имиджа профсоюзной организации, создание атмосферы гордости профсоюзом и доверия к нему.

Хорошую возможность увеличить численность членов профсоюза в организации дает прием на работу новых сотрудников. Необходимо с первого же дня их пребывания на предприятии «брать шефство» над ними. Члену профкома, председателю профсоюзной организации структурного подразделения надо первыми проявить инициативу: познакомиться с вновь принятым работником, помочь ему адаптироваться на новом месте и проинформировать его о деятельности профсоюзной организации, ознакомить с коллективным договором (при этом сделав упор на те положения, которые могут быть выгодны именно этому работнику в зависимости от категории, возраста, семейного положения и т.д.). Обязательно надо рассказать работнику, что те или иные пункты включены в коллективный договор благодаря исключительно профсоюзной стороне (так как многие работники считают, что зарплата и льготы, которые они получают, даются благодаря «доброте» администрации). Следует снабдить нового сотрудника информационно-агитационными материалами, поясняющими деятельность профсоюза и профсоюзной организации. Полезно познакомить новенького с членами цехового комитета, рассказать, кто из них за какую работу отвечает (контроль за выполнением коллективного договора, информационную, культмассовую, спортивную, работу с молодежью и т.д.).

В заключение можно сделать вывод: вовлечение в профсоюз — важная и необходимая деятельность профсоюзного актива, требующая непосредственного участия самих работников. Для того чтобы организация была сильной, председателю профсоюзной организации, профсоюзному комитету, всему профактиву необходимо чувствовать поддержку всех работников предприятия, нужно самим уяснить, что профсоюз — это сила, а сила профсоюза — в его членах. Следует поставить перед собой цель, чтобы через какое-то время КАЖДЫЙ работник предприятия сказал: «МОЙ ВЫБОР — ПРОФСОЮЗ!». ■

*Отдел организационной работы  
ЦК Профавиа*

## Не думай

Хорошо организованное питание на производстве сохраняет здоровье и работоспособность трудящихся. Не случайно проблемы организации питания были вынесены на обсуждение президиума ЦК профсоюза в текущем году.

За последние время наш рацион питания сильно изменился. Проведенные исследования информированности различных групп населения выявили достаточно низкий уровень знаний в вопросах, касающихся рационального, правильного питания, как неотъемлемой составляющей здорового образа жизни. Мы практически ничего не знаем и мало интересуемся культурой питания, и, как следствие, у нас сегодня преобладают нерациональные семейные традиции организации питания. Мы сами питаемся неправильно, и этому следуют наши дети. Свидетельством тому то, что, посещая загородные детские лагеря наших предприятий, я в беседах с медицинскими работниками и работниками общепита невольно узнала, что иногда дети впервые видят некоторые продукты питания, такие, как каша, рыба, запеканка.

Конечно, основные знания по культуре питания мы получаем из рекламных роликов и рекламных статей в средствах массовой информации. Понятно, что структура питания всего нашего общества претерпевает серьезные изменения в сторону уменьшения употребления наиболее биологически ценных пищевых продуктов и увеличения количества неполноценной, мягкой, рафинированной пищи. Благодаря гастрономической революции, готовить стало проще, а переваривать труднее. Мы пьем порошковое молоко, завариваем кипятком сухое картофельное пюре, едим соевый творог, мажем на хлеб искусственное масло, утоляем голод хот-догами и гамбургерами, питаемся в фаст-фудах, употреблением огромное количество газированных напитков, состоящих целиком из химикатов.

## О ПИТАНИИ

Чипсы, супы, бульонные кубики и лапша быстрого приготовления, «бутербродный» стиль питания, различные разбавленные концентраты под видом молока и сока вытеснили со стола домашнюю еду — таковы реалии нашего времени. Вот только к здоровому питанию ничто из вышеперечисленного никакого отношения не имеет, как и к полноценному питанию вообще. Разница между продуктами, которые готовятся своими руками, и теми, что куплены в магазине, огромная. К тому же готовые к употреблению продукты, купленные в супермаркете, не несут положительной энергии, которой мы наделяем блюдо, приготовленное своими руками. Покупная еда богата пищевыми добавками, которые нередко становятся причиной пищевой непереносимости.

Раньше основу питания — по крайней мере, в России — составляли каши, овощи и хлеб грубого помола. Затем — молочные продукты и рыба, и, наконец, на самом вершине в порядке убывания были представлены мясо, выпечка и сладости. Теперь же продукты поменялись местами: на втором месте после овощей и фруктов стоят пирожки, торты, пирожные. Выше вместо молока и кефира — пицца, богатая животными жирами, приводящая к лишнему весу и сопутствующим его недугам. Ища способы позаботиться о своем здоровье, мы забываем о самых простых и естественных вещах. А ведь наше здоровье, прежде всего, в правильном питании. Характерной причиной дисбаланса питания является огромное потребление белого хлеба и сдобных хлебобулочных изделий, картофеля и жиров животного происхождения и недостаточное потребление настоящего животного белка (рыба, мясо, яйца), нерафинированных растительных масел, зерна.

Именно изменением статуса и состава питания объясняется столь стремительный рост людей с избыточной массой тела и ожирением — основной причиной

## СВЫСОКА...

таких заболеваний, как сахарный диабет, атеросклероз, гипертоническая и ишемическая болезни сердца. С отказом от правильного здорового питания, связано и увеличение заболеваний щитовидной железы, железодефицитной анемии, остеопороза и аллергических реакций.

Как только каждый из нас начнет осознавать, что «химия» и жизнь мало совместимы, интерес к натуральным продуктам возрастает. А ведь зачастую в этих вопросах нам помогают точки общественного питания, имеющиеся на наших предприятиях.

В последние годы, медики констатируют значительное ухудшение состояния здоровья детей и подростков. Значительно увеличилось количество аллергических заболеваний у детей, заболеваний сердечно-сосудистой системы, желудочно-кишечного тракта, нарушений обменных процессов в организме, ухудшений показателей общего физического развития. А такой высокой утомляемостью и такого количества депрессивных состояний, как у нас с вами, не отмечалось никогда. Все это (наряду с другими факторами) — следствие пренебрежительного отношения к питанию.

Часто мы игнорируем столовые, нам жаль денег, лень пройти лишние метры, гораздо проще съесть свой бутерброд на рабочем месте, запить чайком. А ведь сегодня многие работодатели совместно с профсоюзами делают все, чтобы обеспечить вас горячим и полноценным обедом. При обсуждении этого вопроса на заседании президиума было отмечено, что в последние три года наметилась положительная динамика по восстановлению и развитию столовых на предприятиях авиационной промышленности. С одной стороны, содержать столовые выгодно, так как это помогает сократить потери рабочего времени, повысить работоспособность и улучшить здоровье сотрудников. Руководители, проводившие мониторинг на своих предприятиях,

убедились, что при организованном питании работники реже болеют. С другой стороны, практически 90% столовых являются убыточными, так как посещаемость их невелика, если только они не работают на «улицу».

По состоянию на 01.01.2011 г. в отрасли функционировало 495 объектов общественного питания. Для реализации программ питания работников используются различные варианты их организации, наиболее распространенным из которых является столовая, как структурное или самостоятельное подразделение. В настоящее время их количество составляет 250 на более 148 тыс. мест. В большинстве случаев столовые, расположенные на территориях предприятий, получают дотации, льготы по оплате коммунальных услуг и аренды помещений. Нередко заключаются договоры на поставку продуктов с сельскохозяйственными предприятиями и фермерскими хозяйствами.

Помимо этого на предприятиях для организации общественного питания трудящихся открыты 206 буфетов, 30 кафе, 9 фабрик-кухонь. Там, где столовых нет, к вопросу организации питания привлекаются близлежащие предприятия общественного питания.

В течение последних двух лет широко используется практика

по открытию и оборудованию в помещениях цехов комнат для приема пищи, их количество за последние три года увеличилось с 655 до 935.

Анализ имеющихся сведений показал, что численность работников, предприятий авиационной промышленности, пользующихся услугами общественного питания по месту работы, колеблется от 10% до 70%. Безусловно, это связано как с качеством питания, так и с ценой предлагаемых услуг. Хотя в большинстве случаях столовые на предприятиях отличаются дешевизной — в среднем полноценный обед стоит 60 рублей. Диетическое питание удалось сохранить лишь частично на 5% предприятий (ОАО «ЭМСЗ «Лепсе», ФГУП «ММПП «Салют», ОАО «Роствертол», ОАО «ТАВИА», ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе», ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» и др.).

На предприятиях, находящихся в сложном финансово-экономическом положении и не имеющих возможности на возмещение затрат столовым и компенсации (дотации) для работников, уровень организации общественного питания низок. Вместе с тем, исходя из анализа существующей практики, зачастую определяющим является не ценовой фактор, а отношение руководства предприятия и

профсоюзного комитета к этому вопросу.

ЦК Профавиа принял специальное постановление «Об участии первичных профсоюзных организаций в решении вопросов улучшения общественного питания трудящихся на предприятиях авиационной промышленности», в котором поручил председателям первичных профсоюзных организаций придать особое значение созданию по месту работы условий для предоставления качественного и рационального питания, обеспечить его доступность для работников. Совместно с администрацией предприятия разработать мероприятия, направленные на повышение качества и расширение ассортимента блюд, улучшение санитарных условий и укрепление материально-технической базы столовых, буфетов, кафе.

Очень важно, чтобы правильное отношение к питанию и здоровому образу жизни формировалось с раннего детского возраста. И нам с вами не поздно исправить эту ситуацию, чтобы обеспечить переход к правильному здоровому питанию и к здоровому образу жизни.

Будьте здоровы и кушайте на здоровье! ■

*Елена Шуляренко,  
заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа*



## НАВСТРЕЧУ СЪЕЗДУ

Прошедшие отчеты и выборы в профсоюзе высветили наиболее важные направления работы для Республиканской профсоюзной организации Башкортостана на предстоящее пятилетие. В представленном материале своим видением профсоюзной работы делятся председатель РОБ «Роспрофавиа», председатели первичных профсоюзных организаций, правовой инспектор труда, специалисты аппарата Рескома.

**Председатель РОБ  
«Роспрофавиа» Р. Калякулин**



Ключевой задачей для республиканского комитета сегодня является представительство и защита социально-экономических интересов работников – членов профсоюза. В целом под этим подразумевается содействие предприятиям и профсоюзным комитетам в реализации и совершенствовании системы социального партнерства, своевременной выплаты заработной платы и ее достойного уровня, обеспечения максимальной занятости трудящихся, улучшения условий и охрана труда.

Сегодня в Республике Башкортостан создана четкая система правовой защиты членов профсоюза. В рескоме и при профкомах функционируют правозащитные комиссии и комиссии по охране труда, работают правовые и технические инспекторы труда, которые осуществляют непрерывный контроль за соблюдением работодателями и их

представителями трудового законодательства, имеется налаженное взаимодействие с Государственной инспекцией труда, органами прокуратуры, другими органами исполнительной власти. Профактиву и членам профсоюза оказывается практическая консультационно-правовая и методическая помощь, проводятся качественное обучение и повышение квалификации профсоюзного актива.

Регулярно проводится правовая экспертиза коллективных договоров на соответствие их законодательству и соглашениям, имеется положительная практика по взысканию задолженности по заработной плате через КТС. В случае необходимости в судебные инстанции различных уровней направляются иски заявления, специалисты рескома принимают участие в рассмотрении дел по защите трудовых и других гражданских прав членов профсоюза в судах. Так, например, за отчетный период 2006 – 2011 гг. инспекторами труда рескома подготовлено свыше 350 исковых заявлений в суд по защите трудовых и гражданских прав членов профсоюза. Большая часть обращений связана с отказом государственных органов исполнительной власти в присвоении звания «Ветеран труда» (85%) и нарушением пенсионных прав работников, отработавших во вредных условиях труда (11 – 13%). По сложившейся практике 99% поданных исковых требований удовлетворены полностью, остальные находятся в стадии рассмотрения в Верховных судах РБ и РФ.

Необходимо также отметить создание и динамичное развитие института независимой экспертизы условий труда и наработанную им практику по взаимодействию с

работодателями, внебюджетными фондами (например, Пенсионным фондом РФ) и органами судебной власти. Основным звеном этого института как раз является

инспекция труда профсоюза. Мы будем совершенствовать это направление работы, особое внимание уделяя правовому обучению профсоюзного актива.

## Анализируя пройденное, ставим задачи на будущее

### Заместитель председателя РОБ «Роспрофавиа» Е. Корвина

Сложившаяся практика социального партнерства показала, что это направление требует дальнейшего развития. От количества коллективных договоров, а они заключены на всех наших предприятиях, пора переходить к их качеству. Отдельные выборные профсоюзные органы не смогли добиться улучшения льгот и гарантий через коллективные договоры и им предстоит решать эти вопросы.

Профсоюзная конференция поставила четкую задачу перед профсоюзными комитетами первичных организаций — инициировать внесение изменений и дополнений в действующие коллективные договоры в соответствии с условиями республиканского и федерального отраслевых соглашений.

Главным объектом колдоговорного регулирования была и остается заработная плата. На большинстве предприятий предстоит добиваться приближения уровня среднемесячной заработной платы к установленному ФОС четырехкратному прожиточному минимуму трудоспособного населения в регионе.

Одной из существенных сторон социального партнерства являются договоренности об установлении дополнительных по сравнению с законодательством социально-трудовых гарантий и льгот для трудящихся в коллективном договоре (КД).

Профсоюзной стороне на большинстве предприятий удалось решить эти вопросы. К примеру, во всех КД прописаны гарантии работникам при увольнении по сокращению численности или штата, женщинам, воспитывающим детей, работникам, получившим на производстве травму или профзаболевание. Большинство коллективных договоров предусматривают материальное вознаграждение работников за много-

летний добросовестный труд и в связи с достижением пенсионного возраста, дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и другие льготы. Наша задача — сохранить и расширить все гарантии и не допустить их снижения.

Немало проблем, требующих вмешательства профсоюза, и в организации летнего отдыха детей. Мы будем поддерживать и развивать наш профсоюзный детский лагерь имени Н. Гастелло. Для сохранения базы детского отдыха в республике будем совместно с Федерацией профсоюзов РБ добиваться государственной поддержки по укреплению материально-технической базы детских оздоровительных лагерей и предоставлению льгот в части налоговых и иных преференций.

Прошедшее пятилетие поставило перед профсоюзом такую проблему, как снижение профчленства в организациях.

За 5 лет республиканская организация Профавиа потеряла свыше 5,5 тысячи членов профсоюза, охват снизился на 4,7%. Поэтому просто необходимо повышать информированность работников о деятельности профсоюза и мотивации профсоюзного членства.

Сложившаяся в организации система информирования членов профсоюза о деятельности выборных профсоюзных органов всех уровней требует совершенствования. И в профсоюзных организациях уже начали внедрять новейшие формы и методы информационной работы, усилили разъяснительную работу среди трудящихся. Предстоит активнее использовать для этих целей многотиражные газеты предприятий, увеличить подписку на профсоюзные издания.

Мы четко понимаем, что эффективность работы профсоюзной организации, в том числе по привлечению в профсоюз новых членов, во многом зависит от подготовки профсоюзных кадров и активистов. Поэтому начали возрождать школы профсоюзного актива на предприятиях, приглашаем профессиональных преподавателей по различным направлениям профсоюзной деятельности. Планируем шире использовать возможности Института повышения квалификации профсоюзных кадров РБ.

Работе с молодежью в республиканской организации всегда уделялось особое внимание, эта работа строится на основе утвержденной Концепции молодежной политики.



## ТЕРРИТОРИЯ

Однако вопрос привлечения молодежи для работы в профсоюзе стоит давно, но решается очень медленно. Сегодня на наших предприятиях молодежь до 35 лет составляет почти 32% коллектива. Членами профсоюза из них являются 68%.

Несмотря на то, что во всех организациях молодые работники включены в резерв кадров на выборные профсоюзные должности, они так и остаются в этом резерве. Это наглядно показала прошедшая отчетно-выборная кампания в первичных профсо-

юзных организациях: представительство молодежи в выборных профсоюзных органах различных уровней не превышает 15%. Необходимо переходить от слов к делу, больше доверять молодежи и не бояться приглашать молодежь для работы в профсоюзе.

### Профсоюзные инспекторы труда – гаранты защиты трудовых прав и законных интересов работников

**Правовой инспектор труда Профавиа, председатель правозащитной комиссии профкома ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» Л. Устич**

В новых условиях развития нашего общества главной задачей профессиональных союзов является защита трудовых прав работников. И это вполне оправдано.

В настоящее время большинство нарушений прав работников допускается из-за отсутствия эффективных механизмов защиты этих прав.

Как известно, общий надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы прокуратуры и государственной инспекции труда.

Профессиональные союзы занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. В отличие от государственных инспекций и органов прокуратуры профсоюзы сталкиваются с этими вопросами ежедневно,

поскольку они являются представителями работников и имеют возможность оперативно проводить консультации с работодателями, разъяснять работникам их права и соответствующие обязанности работодателя.

В первичной профсоюзной организации ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» правозащитная комиссия создана в 2002 году, что совпало с введением в действие нового Трудового кодекса.

Правозащитная комиссия ежегодно проводит более 40 проверок соблюдения работодателем законодательства о труде и условий коллективного договора.

Отдельной строкой деятельности правозащитной комиссии проходит работа по защите социально-трудовых прав членов профсоюза по вопросам присвоения звания «Ветеран труда».

Министерство труда и социальной защиты населения РБ признает ведомственными знаками отличия в труде «Победитель социалистического соревнования»,

«Отличник качества министерства» и «Ударник пятилетки», однако требует определенных дополнительных подтверждений того, что награждение произведено федеральными органами.

Именно в судах доказывается право наших работников и ветеранов, членов профсоюза, имеющих указанные награды, на присвоение почетных званий «Ветеран труда». Ежегодно в судах по этому направлению правовую поддержку получают 80 – 90 человек.

При участии технического инспектора труда РОБ «Роспрофавиа» Р.В. Калякулина досрочная трудовая пенсия за работу во вредных условиях в судебном порядке назначена 26 работникам. Правовая защита в суде, оказанная бесплатно – это существенная помощь нашим членам профсоюза, поскольку каждое участие адвоката в суде стоит не менее 30 тысяч рублей.

Бесплатные юридические консультации по всем отраслям права ежегодно получают около 300 работников и ветеранов объединения, членов профсоюза, что также существенно экономит личные бюджеты наших работников.

Профсоюзный надзор и контроль распространяется не только на соблюдение трудового законодательства, но и на соблюдение представителями работодателя условий коллективного договора, иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Эти документы также являются обязательными для исполнения сторонами трудовых правоотношений.

Наш коллективный договор расширяет льготы и гарантии работников по сравнению с действующим законодательством.

Все работники вправе обжаловать действия работодателя в КТС, но только члены профсоюза



вправе рассчитывать на поддержку правовых профсоюзных инспекторов при разрешении трудовых споров.

В прошлом году в комиссию по трудовым спорам поступило 14 заявлений работников. При участии профсоюзного правового инспектора труда большинство из заявленных споров разрешены в рабочем порядке путем переговоров с работодателем. Именно разъяснение сторонам отдельных положений правовых норм послужило тому, что ни один из заявленных споров не вышел на судебный уровень, а был урегулирован внутри предприятия.

Наше предприятие самое крупное в авиационной отрасли не только в республике, но, пожалуй, и в России. С уверенностью могу сказать, что в ходе многочисленных проверок соблюдения трудового законодательства на ОАО «УМПО» я не встретила ни одного представителя работодателя, ко-

торый игнорировал бы мнение профсоюзного комитета при издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Все замечания, выявленные в ходе проверок, устраняются незамедлительно, ни одно из них не было оспорено.

В своих отношениях с работодателем мы руководствуемся главным принципом, закрепленным в федеральном законе, федеральном отраслевом соглашении, соглашении по Республике Башкортостан и в нашем коллективном договоре — принципом социального партнерства. Работодатель и профсоюзный комитет имеют множество общих целей: это вопросы занятости, создание новых рабочих мест, вопросы повышения заработной платы и благосостояния работников, вопросы эффективности и качества труда, вопросы охраны труда и экологии, социальная защищенность наших работников.

От самих профсоюзных активистов, председателей цеховых профсоюзных комитетов на местах зависит степень защиты трудовых прав работников. Только знание основных положений Трудового кодекса и условий коллективного договора может помочь профсоюзному активисту уверенно и грамотно вести работу, определенную Уставом профсоюза.

Пассивность отдельных профлидеров или нежелание работать в цеховых профсоюзных комитетах — вот главная причина нарушения трудовых прав работников.

Оказывая бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудовых и связанных с ними социальных отношений в сфере труда, профсоюзные инспекторы труда являются гарантами защиты трудовых прав и законных интересов работников.

## Решение социальных вопросов – одна из главных задач профсоюзной работы

*Сегодня наш собеседник*  
**председатель профкома**  
**ОАО УАП «Гидравлика»**  
**Людмила Васильевна**  
**Тарасенкова.**

**– Людмила Васильевна, много ли женщин работает на вашем предприятии?**

– Сегодня женщины составляют более 51% от общего числа работающих: 252 — являются руководителями, 543 — специалисты, 918 — рабочие разных профессий, 41 — служащие.

С учетом значительного количества работающих женщин профсоюзный комитет создал комиссию по социальной защите женщин, детей и подростков. Она строит работу на основании положения и утвержденного профкомом плана работы, постоянно находится в контакте с отделом кадров, отделом техники безопасности, здравпунктом и другими службами.

**– Что можно сказать об организации труда женщин на производстве, обеспечении условий, позволяющих женщине сочетать труд с материнством?**

– Надо сказать, что при урегулировании труда женщин администрация четко руководствуется статьями 253–264 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством Республики Башкортостан, иными федеральными законами, а также коллективным договором, в котором имеется раздел «Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями». Согласно

ТК РФ на предприятии ограничено применение труда женщин на работах с вредными условиями труда. На таких работах сегодня трудятся 364 женщины.

На предприятии ежегодно утверждается Соглашение на проведение мероприятий по охране труда. В соответствии с данным документом на 2011 год таких мероприятий запланировано на сумму 8810 тыс. рублей. Большинство





## ТЕРРИТОРИЯ

из них направлены на улучшение условий труда беременных женщин. Согласно ТК РФ и коллективному договору, беременным женщинам на основании медицинских заключений и по их заявлениям снижаются нормы выработки, либо они переходят на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением прежнего среднего заработка. Кстати, при прохождении обязательного диспансерного обследования в медучреждениях за беременными женщинами также сохраняется средний заработок по месту работы. В соответствии с коллективным договором всем работающим женщинам, начиная с 12-недельного срока беременности, в зимне-весенний период на основании обменной карты из женской консультации проводится витаминизация.

Следует отметить, что коллективный договор нашего предприятия предусматривает повышенные по сравнению с действующим законодательством льготы для женщин и лиц с семейными обязанностями. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, предоставляются трехдневные дополнительные оплачиваемые отпуска; супругам, родителям и детям, работающим на предприятии, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Материальную помощь на лечение, обучение, в связи с бракосочетанием, при рождении ребенка и по другим предусмотренным основаниям работники могут получить как из средств предприятия, так и из средств профсоюзной организации. В текущем году из средств профкома выплаты получили 205 человек (в том числе 150 женщин).

**– Насколько мне известно, не менее важное направление в работе профсоюзного комитета – санитарно-медицинское и бытовое обслуживание.**

– Вы правы, в структуре предприятия сохранен и успешно функционирует здравпункт, деятельность которого направлена на снижение общей и профессиональной заболеваемости, в том числе с временной утратой трудоспособности, инвалидности и производственного травматизма. В текущем году проведено ежегодное флюорографическое об-

следование 2461 работника, в том числе 1256 женщин. За первое полугодие здравпункт принял 2229 работников, обратившихся за медицинской помощью.

Хотелось бы отметить, что на предприятии широко проводится просветительная работа: беседы, лекции, публикации в заводской многотиражной газете «Вестник Гидравлики». На предприятии была утверждена Программа по профилактике наркомании, алкоголизма и табакокурения. Контроль за ее выполнением возложен на специально созданную комиссию, также разработано и утверждено «Положение о дополнительном премировании работников подразделений, не допустивших в течение месяца случаев нарушения трудовой дисциплины на почве пьянства, наркомании, применения токсических веществ и не имеющих замечаний по табакокурению в неустановленных местах».

Важным фактором сохранения здоровья и работоспособности является организация качественного горячего питания работников. Соответствующий пункт включен в колдоговор предприятия: всем работникам ежемесячно выдаются талоны стоимостью 15 рублей в день. Пообедать можно в заводском комбинате питания либо в цеховом буфете. За работой комбината питания следит комиссия профкома, которая проводит проверки, рассматривает поступающие жалобы и предложения по улучшению работы комбината.

**– Людмила Васильевна, а как решаются вопросы защиты семьи?**

– Совершенно очевидно, что настроение работающего человека зависит не только от размера его зарплаты. Не менее важным является уровень социальной поддержки и защиты, получаемой на предприятии. Особенно для работающей женщины-матери.

Вполне понятно, что наиболее эффективно вопросы социальной защиты решаются там, где имеется собственная соцсфера. Нашему предприятию, к счастью, удалось сохранить почти все, что было создано трудом заводчан. Например, детское образовательное учреждение на 110 мест – ДОУ № 132. Большую часть затрат по его содержанию

предприятие берет на себя, а родители платят 25 рублей в день. Кстати, в соответствии с коллективным договором от платы за содержание детей в ДОУ освобождаются многодетные семьи, неполные семьи работников, имеющих трех и более детей, семьи работников, получивших трудовое увечье на предприятии, а также семьи, в которых один из родителей инвалид I–II группы. Колдоговором также предусмотрено сохранение работникам, уволенным с предприятия в связи с сокращением численности или штата, возможности пользоваться детским садом на равных условиях с работниками предприятия.

Также сохранены база отдыха «Орбита» и один из лучших детских центров Республики Башкортостан – оздоровительный центр «Гидравлика». Все путевки, как на б/о, так и на детский отдых заводчане получают по льготной стоимости. Кроме того, наше предприятие финансирует и санаторно-курортное лечение работников.

Не открою секрета, если скажу, что путь к здоровью лежит через занятия спортом. Такую возможность наши работники имеют. С 2006 года функционирует спортивный комплекс. На его базе созданы 10 групп здоровья, в которых занимаются 187 человек.

**– Вполне понятно, что перечисленные мероприятия являются лишь частью социальной программы.**

– Да, это действительно так. Бизнес-планом предприятия предусмотрено выделение значительных средств на проведение различных мероприятий профкома: традиционное поздравление всех работающих женщин с праздником 8 Марта, приобретение новогодних подарков детям, организацию утренников и т. д. Серьезное внимание на предприятии уделяется вопросам обучения работников. Кроме того, молодым специалистам положена ежемесячная доплата в размере 3000 рублей для частичной компенсации съема жилья. В 2010 году предприятие на эти цели направило 931 тыс. рублей.

Таким образом, поддержка предприятия, оказываемая работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями, являет-

ся мотивацией закрепления кадров, производительного труда, основой социального мира в кол-

лективе. И мы стремимся продолжать и совершенствовать имеющиеся формы работы.

*Беседовала редактор газеты  
«Вестник Гидравлики»  
С. Сорокина*

## Основа результативной профсоюзной работы – весомый коллективный договор

### Председатель ППО ОАО «КумАПП» А. Сердюк

Завершилась отчетно-выборная кампания в профсоюзе. Чем занималась «первичка» ОАО «КумАПП» в отчетном периоде?

Профсоюзный комитет выполнял четыре основные функции: защитную, контрольную, представительскую, воспитательную. Защита интересов работников осуществлялась через коллективный договор, инициатором заключения которого традиционно выступает профком. Отношения с работодателем строились в соответствии с полномочиями, изложенными в коллективном договоре, куда внесены необходимые обязательства администрации и профкома.

Не могу не остановиться более подробно на ключевых аспектах (трудностях и радостях) ведения переговоров по заключению и принятию коллективного договора в разные периоды жизнедеятельности нашей профорганизации.

Коллективный договор на 2006–2007 годы был принят на конференции трудового коллектива 26 апреля 2006 г. А в 2008 году собрания в подразделениях предприятия по заключению КД пришлось проводить дважды. В начале года представители руководства предприятия и профсоюзного комитета отчитались о выполнении КД, собрали предложения в новый договор. Совместная комиссия по подготовке КД рассмотрела все вопросы, подготовила проект протокола по их реализации и на этом все остановилось: никаких предложений по дальнейшим действиям — подготовка проекта КД, его размножение, проведение конференции — от администрации предприятия не поступило. И только спустя месяц в профком поступило предложение о пролонгации действия КД-2006 до октября, а до этого предлагалось пересмотреть заново все предложения работников, провести еще раз собрания в цехах и отделах, и в конце концов провести конференцию

трудового коллектива и заключить новый КД. Результат всей этой «работы» для коллектива был плачевный — в новый коллективный договор не были включены многие социальные гарантии, которые по крупицам собирал профком в течение нескольких лет и включал в предыдущие колдоговоры.

Существовавшая на протяжении нескольких лет до конца 2007 года задержка по выплате заработной платы и заключение «слабого» колдоговора не могли не сказаться на состоянии профчленства. Люди уходили из профсоюза. Поэтому с приходом в начале 2009 года на предприятие нового руководства профком первым делом начал переговоры по КД и совместным решением почти все утраченное в 2008 году было восстановлено. Подписанный с протоколом разногласий коллективный договор на 2011–2013 годы дополнен новыми обязательствами, усиливающими социальную защищенность работников. Например, предоставление работникам общества, не имеющим случаев нарушения трудовой дисциплины и нахождения на больничном листке, дополнительного оплачиваемого дня к отпуску; дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня также положен участ-

никам боевых действий; увеличена сумма вознаграждения работникам общества в связи с юбилейными датами и достижением пенсионного возраста по всем основаниям; дополнен перечень оснований для обращения за материальной помощью и др.

Коллективным договором предусмотрена ежеквартальная индексация зарплаты на величину роста потребительских цен в республике и доплата до прожиточного минимума. До конца 2007 года была постоянная задержка зарплаты и согласно коллективному договору производилась выплата процентов денежной компенсации за ее задержку. В 2007 году профкомом была проделана большая работа, и неполученную вовремя зарплату начали взимать через комиссию по трудовым спорам. Для решения вопросов по погашению задолженности по заработной плате на предприятие приезжали представители ЦК профсоюза, Федерации профсоюзов РБ, республиканского комитета профсоюза, межведомственной комиссии, правительства РБ, администрации города. С начала 2008 года зарплата выдается своевременно, а с 2009 года — два раза в месяц. Растет и уровень зарплаты, сегодня она достигла величины средней зарплаты по республике — 17400 рублей, но



## ТЕРРИТОРИЯ

она еще далека от уровня, обозначенного в Федеральном отраслевом соглашении, что нашло отражение в протоколе разногласий по КД-2011.

В 2009 году погашена задолженность предприятия по профсоюзным взносам. В связи с этим материальная помощь, деньги на проводимые в цеховых профор-

ганизациях мероприятия стали выдаваться вовремя.

Когда была погашена задолженность по перечислению профвзносов в вышестоящие профорганы и задолженность по зарплате, первичка стала принимать участие в конкурсе РОБ «Роспрофавиа» на «Лучшую ППО» и в 2009 году заняла по ре-

спубликанскому комитету профсоюза I место, по Федерации профсоюзов РБ — III место.

Подводя итоги отчетного периода, хочу отметить очевидную истину — основа жизни «первички» — это загрузка предприятия. Поэтому хочу пожелать всем авиастроителям побольше работы, хорошей зарплаты.

## Не пропадет наш гордый труд!

### Специалист Рескома РОБ «Роспрофавиа» Н. Гиндуллина

Совет молодежи Республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности был создан в декабре 2002 года на I слете молодежи РОБ «Роспрофавиа». За 9 лет его деятельности у молодежи появился ряд традиционных мероприятий, таких, как туристический слет, конкурс профессионального мастерства, встречи с руководителями за «круглым столом», ежегодные отчетные слеты молодежи. Одно из наших замечательных достижений — наличие во всех коллективных договорах молодежного раздела, включение в комиссии по заключению коллективного договора и контролю его выполнения председателей молодежных комиссий (советов, союзов).

В этот же период стараниями сопредседателя Совета молодежи Кудриной О.А. была налажена прочная взаимосвязь между первичкой студентов Уфимского авиационного техникума, рескомом профсоюза, молодежными комиссиями первичных профсоюзных организаций (советами, союзами). Ежегодно в техникуме проводятся заседания за «круглым столом», где студенты-выпускники получают от молодых профсоюзных лидеров предприятий информацию о том, какие предприятия ждут их на работу, какие зарплаты и социальные пакеты обещают. Молодежь, с любовью рекламирующая свое предприятие перед студентами, достойна восхищения: ребята за недолгое время работы на заводе успевают влиться в его жизнь, почувствовать себя едиными с трудовым коллективом, стать «винтиком»

огромного механизма, имя которому — завод.

Студенты мечтают поскорее сдать выпускные экзамены и очутиться в производственной молодежной среде. И что же их ждет на самом деле? «Там компьютеры старше моей мамы», — горестно поведал мне один из профактивистов — выпускников техникума. О чем тут говорить? Будто в двух мирах живем мы: один мир — внутри завода и другой — за его пределами. Мы призываем молодых работников участвовать во флеш-мобе, а у них — станки середины прошлого века.

Тем не менее, молодежь находит интерес в профсоюзной работе. Об этом свидетельствует ее активное участие в семинарах, проводимых рескомом профсоюза, на которых за год в среднем обучается порядка 100 человек из числа молодых профактивистов. Основные темы семинарских занятий: вопросы применения трудового законодательства, ведение переговорного процесса, основы психологии, искусство общения, навыки изучения общест-

венного мнения, управление коллективом и другие.

Создавая Совет молодежи, молодые профактивисты думали, что вместе мы — сила, что сможем многое. А на самом деле? Неоднократные обращения слета молодежи к профлидерам и работодателям о необходимости введения освобожденной ставки специалиста по работе с молодежью для целенаправленного развития деятельности на предприятии не находят отклика в большинстве организаций. Видимо, кому-то выгодно импульсивность молодежного движения, которое то затихает, то активизируется вновь. С высокой текучестью молодых кадров невозможно неосвобожденному лидеру поставить работу с молодежью на такой уровень, за который не было бы стыдно, на котором работали в свое время наши старшие товарищи в комсомоле.

Сегодня работодатели и профсоюзные организации ставят перед молодежными структурами современные, актуальные задачи, но они решаются не в полном



объеме, в том числе и по причине недостатка свободного времени у загруженных по основной работе активистов. Вот и получается: создавали мы молодежные комиссии (советы, союзы) в помощь профкомитету для активизации деятельности, сплочения коллектива, а создали еще один фронт работы председателю первичной профсоюзной организации, который вынужден прикрывать собой брешь молодежной работы.

Тем не менее, работа с молодежью сдвинулась с нулевой точки.

Пусть мы не достигли пока намеченных целей, пусть пробуксовывает иногда наша молодежная политика, но коллектив единомышленников и в первичках, и в рескоме мы все-таки общими усилиями создали! Сегодня мы уже не мыслим дела без молодежного крыла: будь то отчетно-выборная кампания или проведение митинга, коллективно-договорная кампания или организация и проведение какого-либо мероприятия. Например, в туристическом слете 20–21 августа 2011г., посвященном памяти

А.И.Мельникова, приняли участие более 100 человек профактивистов из 10 предприятий авиационной и радиоэлектронной промышленности Республики Башкортостан, в том числе — студенты Уфимского авиационного техникума.

Встречаясь на мероприятиях, организуемых разными структурами, наши активисты создают ядро, задают тон всему мероприятию, доказывая лишним раз, что не прошли даром наши семинары и обучения, что крылатый профсоюз — всегда на высоте!

## Жизнь, как факел



После тяжелой продолжительной болезни ушел от нас в иной мир Александр Иванович Мельников. Всего лишь год назад отмечали юбилейную дату — 60-летие. Говорили теплые слова благодарности за его равнодушное отношение к людям, за поддержку спортивного ориентирования, преданность друзьям и любовь к семье, восхищались его возможностью организовать вокруг себя кипучую деятельность: на работе, какой бы он пост ни занимал, в кругу семьи, друзей.

И вот Александра Ивановича не стало... Не верится...

Перед глазами проходит вся его жизнь. Сероглазый обаятельный подросток играет на гитаре и отлично поет в школьном ВИА о том, как «Двадцатый век берет разбег». И вот уже юный Александр бросается в жизнь, как в

стремительный горный поток. Еще в школе начал он заниматься классической борьбой, привлекают его и лыжи, волейбол, туризм, ориентирование. Растет политическая зрелость. Армейские годы провел на Северном флоте, был избран комсомольским вожаком корабля. Обладателю мощного баритона предлагали остаться служить солистом в составе армейского хора. После демобилизации уже на заводе «Гидравлика» прошел путь от простого рабочего-сварщика до руководителя. За активную жизненную позицию коллектив завода доверил ему возглавлять сначала комсомольский комитет, а затем профсоюзный и партийный комитеты. Затем он был избран в городской Совет и с депутатским мандатом активно участвовал в его работе. Все это время главным в его деятельности была забота о людях, о производстве. Александр Иванович объединял вокруг себя людей с разными взглядами, разного возраста, социального происхождения и образовательного уровня, увлекаемая своим идейным позитивным отношением к жизни. И многие становились его единомышленниками. Пропаганда патриотизма, человеколюбие, уважение к Человеку Труда, истории своей Родины — это не громкие слова, это — образ жизни его окружения. «Главное, ребята — сердцем не стареть!» — считал Александр Иванович. С ним всегда было интересно: и в дни комсомольской юности, когда он возглавлял клуб туристов «Спут-

ник», и в более поздние годы, когда работал крупным руководителем на предприятиях «Гидравлика», «Уфимкабель» и в республиканской профсоюзной организации. Он умел слушать людей, помогал решать их проблемы и требовал такого же внимательного отношения к нуждам трудящихся от своих подчиненных. Где бы он ни работал, популяризация туризма и ориентирования у него получалась сама собой, так как полезность этих лесных видов спорта переоценить невозможно. Долгие годы Александр Иванович возглавлял Федерацию спортивного ориентирования в республике. Жизнь как факел: Александр Иванович «горел» на любой работе, участвовал в спортивных соревнованиях, художественной самодеятельности, с рюкзаком и гитарой за спиной ходил по горным уральским тропам, активно участвовал в организации и проведении турслетов, агитпоходов с чтением лекций и проведением концертов художественной самодеятельности для местного населения. Любил рыбалку с друзьями. Приобщал к интересной и разносторонней жизни детей и внуков. Старался успеть везде и всюду. А по-другому жить он просто не мог, не умел, да и не хотел. Мы его запомнили мудрым и мужественным, беспокойным и интересным, веселым и романтичным — таким, какой он был. Светлая память тебе, Александр Иванович! ■

*Фаина Мельникова*

# САМАРСКИЙ ЛАБИРИНТ

## Новая волна Небольшая перемена

Самарская областная организация профсоюза трудящихся авиационной промышленности объединяет 13 первичных профсоюзных организаций с общей численностью 21845 человек. Это 80,6% от всех работающих на предприятиях отрасли. Молодежи до 30 лет — 4131 человек, из них 3078 (74%) — члены профсоюза, хотя еще три года назад молодых людей было 83,6%. Снижение численности молодежи председатель обкома профсоюза Алексей Валентинович Тихомиров объясняет тем, что средняя зарплата по предприятиям отрасли остается низкой для Самарской области. По расчетам профсоюза, зарплата по предприятиям авиационной промышленности должна составлять около 27 тысяч рублей, на деле же она далека от этого: средний ее показатель варьируется от 14 до 23 тысяч рублей.

— Молодые получают навыки, набирают опыт год-два и уходят. Жилье мы предоставить

сегодня не можем, бронь от армии с предприятий сняли, — поясняет Тихомиров.

Алексей Валентинович — председатель молодой, был избран на должность в декабре 2010 года, после избрания бывшего председателя обкома Павла Григорьевича Ожередова председателем Федерации профсоюзов Самарской области. До этого 8 лет Тихомиров работал председателем первички ОАО «Салют».

На вопрос, каким был обком, когда он его возглавил, Тихомиров ответил, что Самарский областной комитет профсоюза всегда отличался своей активностью, был сплоченным. Но сложность была в том, что предыдущие председатели обкома не позаботились о сохранности помещения, которое было построено силами предприятий для областного комитета. Никто из вышестоящих структур на тот момент не помог обкому приобрести здание в собственность, хотя цена была небольшая.

— ...Когда я пришел, здание уже было продано, — рассказывает Тихомиров. — В свое время здание было передано в муниципаль-

ную собственность, и бывший мэр города перед своим уходом удачно его продал за бесценок... Вот с этого я и начинал: пришел, а буквально на следующий день нас попросили освободить помещение.

Новое местоположение здания, в котором располагается областной комитет, совершенно не удобное относительно расположения предприятий в городе. Раньше, к примеру, председатель профкома или рядовой член профсоюза могли себе позволить после работы заглянуть в областной комитет обсудить какие-то вопросы, сегодня для того, чтобы это осуществить, приходится тратить два часа на проезд в один конец. Была попытка договориться о помещении ближе к предприятиям, но цены за аренду непомерно высоки и растут как на дрожжах. Но, несмотря на территориальные трудности, областной комитет профсоюза продолжает активную работу.

Одним из основных направлений в работе обкома является развитие социального партнерства. Коллективные договоры заключены на всех предприятиях, как правило, на три года.



— Самое сложное сегодня — это включение в колдоговоры предприятий и организаций пункта о том, что социальные льготы и гарантии распространяются только на членов профсоюза, инспекция по труду «встает на дыбы», несмотря на то, что в областном Трехстороннем соглашении этот пункт прошел, — говорит Тихомиров.

Активную работу проводит областной комитет по охране труда. При обкоме работает соответствующая комиссия, в которую входят начальники отделов техники безопасности и председатели комиссий по охране труда предприятий. Одно из приоритетных направлений комиссии — работа с уполномоченными по охране труда. Всего на предприятиях избран 241 уполномоченный, все они обучены. Ежегодно проводятся смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» областной организации, Федерации профсоюзов Самарской области, ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Как пояснила завотделом охраны труда областного комитета Вера Митрофановна Медведева, на заседания комиссии по ОТ приглашаются специалисты органов государственного надзора и контроля за условиями и охраной труда. Выступления специалистов такого уровня оказывают большую помощь в формировании профессионального подхода в решении вопросов по охране и условиям труда. Специалисты областного комитета разъясняют работникам, занятым во вредных условиях труда, какие гарантии и компенсации положены им при несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях, оказывают практическую помощь. Вопросы охраны труда часто рассматриваются на заседаниях президиума областного комитета, семинарах-совещаниях с председателями первичек. Большое внимание уделено информационно-разъяснительной работе по вопросам получения и оплаты больничных, особенностей порядка исчисления средней заработной платы, дополнительной диспансеризации и т.п.

По словам А.В. Тихомирова, аттестация рабочих мест на предприятиях авиапрома, да и не только, долгое время сводилась к формальности или не проводи-



лась вовсе. Сейчас, когда разрешили использовать средства Фонда социального страхования, работодатели начали рабочие места аттестовывать.

— На каждом заводе свой подход к этому делу, — говорит Тихомиров. — По результатам аттестаций работодатель пытается сгладить углы, не улучшая условий. Есть примеры, когда человек получал доплату за вредность, а после аттестации — уже нет. У нас много нарушений такого рода. Ведь мастера, начальники подразделений также находятся во вредных условиях, но на них льготы по вредности не распространяются. Аттестация не позволяет реально оценить ситуацию. Она приводит к тому, что люди, работающие во вредных условиях

труда, перестают получать доплаты за вредность, т.к. аттестация показывает, что они заняты не полный день на данном виде работ, хотя все остальное время они ведь проводят в этом же помещении, — высказал свое негодование Алексей Валентинович.

По поводу мотивации и привлечения в профсоюз его новых членов у Тихомирова тоже свое мнение. Председатель областного комитета считает, что особо масштабные акции по привлечению в профсоюз не нужны. При этом он вспомнил реплику председателя Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шмакова, уже ставшую крылатой, о том, что профсоюзы должны стремиться к осознанному членству. По мнению Тихомирова, в связи



с тем, что сегодня у профсоюзов нет так называемой распределительной функции, привлекать людей в профсоюз становится намного сложнее.

— Мы пока идем по накатанной колее, и люди, которые давно в профсоюзе, заявляют: мы вас выбрали, вот и работайте. Заставить их быть осознанными членами профсоюза мы не можем, потому что это повлечет массовый выход из профсоюза, — посетовал Тихомиров.

Но неужели все члены профсоюза ищут только выгоды? Уверена, что нет. И еще уверена, что и А.В. Тихомиров так не думает. Просто в последнее время на областной комитет и его первички выпадало много испытаний, через которые они с честью прошли и сохранили эти самые первички, да и областную организацию профсоюза, а это удалось не всем регионам. Поэтому рассуждения подобного плана возникают, скорее всего, только от моральной усталости.

Областной комитет всегда держит руку на пульсе, и как только на каком-то предприятии отрасли ситуация ухудшается, обком, естественно, оказывает поддержку. Именно в таких ситуациях на первый план выходят другие взаимоотношения с профсоюзной организацией, не потребительские, и профсоюз действительно начинает выполнять те функции, которые ему изначально заложены.

Проведение массовых акций протеста в Самаре, как показывает практика, реально только тогда, когда это интересно самим рабочим, т.е. поднять людей только по желанию председателя профкома на сегодняшний день проблематично.

В качестве примера последней акции протеста А.В. Тихомиров привел остановку работ в ОАО «Кузнецов». В мае текущего года работники приостановили выполнение своих обязанностей из-за введения на заводе новой системы оплаты труда без предварительного уведомления коллектива. Отработав месяц, люди получили только половину заработанного, в связи с чем обстановка в коллективе накалилась. Работодатель объяснил недостачу в зарплате тем, что у предприятия образовались убытки, хотя перед этим целый квартал никаких разговоров на эту тему не было. А

ведь законодательство четко говорит, что обо всех существенных изменениях условий труда работники и профсоюзный комитет должны быть предупреждены заранее. По мнению профкома и областного комитета профсоюза, работодатель не смог логично обосновать возникшую ситуацию, все было очень голословно. В результате переговоров профсоюзной стороны с работодателем удалось достичь договоренности, и 90% подразделений получили ту зарплату, которая им была положена. Остальные получили компенсации из резервных фондов.

— В подобной ситуации самое главное — вовремя возглавить возмущенную массу народа и направить выдвигаемые требования в нужное русло, — рассуждает Тихомиров. — И если бы в тот момент я, как председатель областной организации, и председатель профкома завода оперативно не отреагировали на сложившуюся ситуацию, она могла бы выйти из-под контроля и стать неуправляемой.

А все потому, что в течение последних двух лет очень тяжело шло объединение четырех далеко не мелких заводов, которое повлекло за собой множество сложностей: экономических, социальных, психологических. ОАО «Самарский научно-технический комплекс им. Н.Д. Кузнецова», Винтагский Машиностроительный завод, НПО «Поволжское АвиТИ» реорганизационным путем присоединились к ОАО «Моторостроитель», став новым предприятием — юридическим лицом — ОАО «Кузнецов». В связи с объединением предприятий прошел ряд сокращений и, по мнению Тихомирова, они еще будут продолжаться.

— Ситуацией владеть очень тяжело в тех условиях, которые сложились. Работодатель на переговорах с нами говорит одно, а работникам озвучивает совершенно другое, при этом утверждает, что якобы «мы договорились с профсоюзом». Ситуация сложная. После объединения, работникам, конечно, живется плохо... — рассказывает Тихомиров.

Сейчас в ОАО «Кузнецов» разрабатывается новое положение об оплате труда. Завод полностью ушел от «сделки» на «повременку», перейдя на окладную систе-

му, и теперь не важно, какой объем работ выполняет человек, получает он все равно определенную сумму. Введение этой системы было продиктовано с точки зрения работодателя тем, что работники, получая стабильную зарплату, будут производить больше продукции, будут благодарны за то, что им зарплату подняли. Но, как показывает практика, людей подобные процессы, конечно, расхолаживают, желание продуктивной деятельности пропадает, что неизбежно ведет к гибели предприятия.

— Территория завода огромная, за ней нужен уход, корпуса в плохом состоянии. Все службы снабжения, обеспечения из цехов убраны, создается абсолютно новая структура, неведомая никому, которая до сих пор работать не начала. И как она будет работать, не понятно.

## Время перемен Между Сциллой и Харибгой

На следующий день я отправилась в ОАО «Кузнецов». Сопровождавший меня по территории завода заместитель председателя первичной профсоюзной организации Сергей Михайлович Мельников сразу предупредил, что фотографировать ни на территории завода, ни внутри его нельзя. Последнее предупреждение мне не понадобилось, потому что в цеха завода я так и не попала. Не могу точно сказать, почему, но Сергей Михайлович меня в них не повел, а провел обходными путями. По пути один раз мы все же прошли проходным коридором между цехами, и здесь невооруженным глазом я увидела то, о чем говорил Тихомиров: запущенные корпуса, которые уже давно требуют капитального ремонта, старые станки и грустные лица рабочих. Их даже не о чем не надо спрашивать, все написано на лицах. И все, кого мы встречали на территории, были какие-то хмурые, невеселые, с вселенской тоской во взгляде.

Когда мы уже подходили к профкому, нас встретил председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Кузнецов» Сергей Григорьевич Рыбалко, возвращавшийся с каких-то переговоров. Мы прошли к нему в кабинет, где удалось побеседовать.

## Слияние и поглощение

Сергей Григорьевич рассказал, что в 2008 году акции ОАО «Моторостроитель» были переданы в управление корпорации «Оборонпром», которая создала дочернее предприятие в Объединенной двигателестроительной корпорации, и все предприятия двигателестроительного комплекса России вошли в нее. В Самаре в эту корпорацию вошли ОАО «СНТК им. Н.Д. Кузнецова», ОАО «Моторостроитель», НПО «Поволжский АвиТИ». В связи с этим была взята линия на объединение предприятий в одно юридическое лицо. В преддверии этого, чтобы избежать различных недоразумений в части социального обеспечения работников, было принято решение заключить единообразный коллективный договор на всех этих предприятиях. Т.е. юридически предприятия были разные, но колдоговор был заключен совершенно одинаковый. На всех трех предприятиях был назначен один исполнительный директор, поэтому переговоры от имени профкомов этих трех организаций было доверено вести С.Г. Рыбалко. Результатом переговоров стала объединенная конференция по принятию коллективных договоров, где в присутствии представителей трех предприятий названные документы были приняты. Следующим этапом было решение об объединении первичных организаций в одну.

Была проведена объединительная конференция, где председателем объединенной профсоюзной организации был избран С.Г. Рыбалко. Но основная сложность была в том, что профсоюзные организации проходят регистрацию через Министерство юстиции, поэтому юридическое объединение затянулось почти на восемь месяцев. По сути уже объединенная профсоюзная организация работала, а юридическая ликвидация трех организаций и слияние произошли только в июле текущего года. В результате в процессе объединения юридических лиц работники СНТК им. Н.Д. Кузнецова, Поволжского АвиТИ и Винтайского машиностроительного завода стали одновременно работниками нового предприятия. Колдоговор в соответствии с законом прекращает свое действие после завершения реорганизации, независимо от того, присоединяется ли предприятие к новому, либо к данному предприятию новое присоединяют. Все начинается с чистого листа. Но закон позволяет продлить действие прежнего коллективного договора. Не действующего, как обычно происходит, например, при неудачных переговорах, а прежнего.

— Мы соответственно договорились предварительно с работодателем, на следующий день после получения свидетельства о регистрации продлили колдоговор, чтобы не допустить правового вакуума. Для работников, которые стали трудиться на нашем

новом предприятии, ничего не произошло, ведь положения колдоговора остались прежними слово в слово, те же льготы, гарантии. Поэтому сейчас в ОАО «Кузнецов» единая профсоюзная организация, — пояснил С.Г. Рыбалко.

Объединение первичных профсоюзных организаций после объединения предприятий люди восприняли как неизбежное, но давалось это тяжело, особенно болезненно шло сокращение аппаратов первичек. Что касается объединения предприятий, то отношение к этому у людей было неоднозначное, особенно в СНТК им. Кузнецова.

— Это головное предприятие, разработчики, громадное конструкторское бюро, все двигатели НК — их разработка, а мы серийный завод, — пояснил С.Г. Рыбалко. — Они всегда были первые, во главе, диктовали свои условия серийным заводам. Поэтому, когда пришло время объединения и их хотели присоединить к серийному заводу, по существу сделал лишь цехом, у этого дела было много противников. Тут много и объективных, и субъективных причин. Объективные — это то, что после смерти Николая Дмитриевича Кузнецова фактически ничего нового не разрабатывалось в этом КБ. И поэтому им казалось, что объединение принизит бренд, очень щепетильно относились к этому, были митинги и пикеты на том предприятии, письма писали во все инстанции, чтобы не объединяли. Поэтому в итоге имя Кузнецова





было вынесено в название объединенного предприятия.

Сейчас у завода физически три площадки, от профорганизаций каждой из них выдвинуты люди в объединенный профком. На Винтайском машиностроительном заводе и СНТК им. Кузнецова действуют освобожденные работники в статусе заместителей С.Г. Рыбалко, потому что на каждой площадке около 1500 человек, среди них нужно организовывать профсоюзную деятельность. На головной площадке — в бывшем «Моторостроителе» — работают аппарат профкома и председатель С.Г. Рыбалко.

После объединения в ОАО «Кузнецов» работают 10 тысяч человек. На вопрос, были ли сокращения, Рыбалко ответил, что как таковых их не было, лишь уменьшилась численность. Сергей Григорьевич сослался на официальную статистику, согласно которой сокращенных было немного, на трех предприятиях — 300–400 человек за два года реорганизации. Но количество людей все же значительно уменьшилось. Рыбалко объяснил это большой естественной убылью: пенсионеры — на пенсию, инвалиды — на инвалидность. И сказал, что в период объединения в связи с этим потеряли около 1000 человек. Затем было ограничение приема на работу. Также С.Г. Рыбалко дал интересное определение — «стимулирование ухода на пенсию». В зависимости от того, когда человек принял решение об уходе на пенсию по старости, ему производят ма-

териальные выплаты до четырех заработных плат. Это прописано в колдоговоре.

### Новый курс первички

На сегодняшний день численность членов профсоюза в связи с объединением пока до конца не утрясена. По последним данным — это 1300 человек на Винтайской площадке, 1400 на СНТК им. Кузнецова и 6000 на основной площадке. Вместе с объединением произошла смена структуры управления внутри предприятия. Были ликвидированы цеха как таковые, а ведь цех — это маленький организм большого завода. Сейчас этот организм не работает, потому что из него «выдернули» все вспомогательные производства, экономический блок, технологов... То есть сейчас введено вертикальное подчинение, и от цеха остался только производственный участок.

Пока цеховые профорганизации удастся держать в старой структуре, потому что люди работают на тех же местах, в тех же цехах. Но, тем не менее, подчиняются теперь разным работодателям. И сейчас вся сложность работы профсоюзной организации состоит в том, что есть цеховая организация профсоюза, но в нее входят работники различных подразделений, и получается, что председатель цехкома должен общаться с четырьмя, а то и пятью представителями работодателя одновременно.

— Самым простым путем было бы создать цехкомы по подчинен-

ности: например — профорганизация главного технолога, главного инженера и т.п. Но если учесть разброс и то, что у нас все-таки профсоюз занимается не только взиманием взносов, проблемы остаются. Например, на Винтайском машиностроительном заводе есть технологи. По большому счету, какая им разница, что в 25 цехе за 80 км от них течет крыша?.. Просто есть какие-то моменты, которые объединяют людей в одно жизненное пространство. И это не только то место, где они зарплату получают. Поэтому мы умышленно оставили старую структуру в надежде, что и производственная структура к этому вернется... — делится опытом работы председатель профкома.

Коллективный договор в ОАО «Кузнецов» продлен до 31 декабря 2011 года или же до принятия нового. Но первичка уже сейчас направила работодателю письмо с просьбой начать переговоры о принятии нового колдоговора не позднее 15 октября текущего года. Уже сформирован новый текст колдоговора, в основе которого лежит Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности.

Мысли председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Кузнецов» о мотивации профсоюзного членства почти слово в слово совпадают с размышлениями председателя обкома профсоюза А.В. Тихомирова.

С.Г. Рыбалко считает, что роль профсоюзов в нашей стране сегодня очень зыбкая.

— По сути, профсоюзный комитет должен заниматься только защитой прав работников: заключением колдоговора и организацией протестных действий в случае его невыполнения. Но что в современной России представляют коллективные протестные действия? Чтобы выйти на улицу, нужно спросить разрешения, выйти на забастовку почти нереально, столько это занимает времени для различных согласований — порядка двух месяцев. Физически себя защитить работник не может. Представлять его интересы в суде? Он и сам может обратиться в суд... — рассуждает С.Г. Рыбалко. — Поэтому говорить в такой ситуации об осознанном членстве... Прежде всего, нужны деньги. Например, на нашем заводе работает 10 тысяч человек.



Чтобы объявить забастовку и платить им при этом минимальную зарплату (сейчас по области это порядка 6 тысяч), нужно 60 млн. рублей в месяц, просто чтобы поддержать людей, чтобы они не умерли с голода. Где эти деньги взять? На вещи надо смотреть реально. Поэтому я считаю, что надо продолжать заниматься социальными и культурно-массовыми вопросами — вот это направление на данном этапе более действенно.

Сегодня управление заводом ведется из федерального центра. Исполнительный директор завода, работающий по доверенности, Николай Федорович Никитин назначен на свою должность управляющей компанией — Объединенной двигателестроительной корпорацией. Отношения с новым работодателем у профсоюзной организации деловые, официальные, все в рамках законодательства.

— С нашими работодателями мы привыкли работать более неформально, — признается С.Г. Рыбалко. — И, к сожалению, наше законодательство построено так, что если нет неформальных связей, достичь более лояльных договоренностей почти невозможно. Но может, так тоже неплохо. Есть две стороны, у каждой свои задачи, и они не скрывают друг от друга своих намерений.

### *Гособоронзаказ: товар — деньги*

Зарботная плата, по словам С.Г. Рыбалко, после объединения меньше не стала. Но судя по материалам о среднемесячной зарплате по предприятиям авиационной промышленности, которые мне демонстрировали в офисе профсоюза, до объединения зарплата была больше в среднем на 2,5 тысячи рублей.

— На площадке СНТК им. Кузнецова — а там научно-производственный комплекс, ОКБ большое и производственные цеха — произошло небольшое падение зарплаты у работников конструкторского отдела. У остальных все в принципе осталось на прежнем уровне, фонд оплаты труда даже возрос. Но здесь параллельно шло внедрение новой системы оплаты труда. У нас полностью ликвидирована сдельная оплата труда, внедрена «повременка», однако это отдельная



история, и в рамках ее у нас были конфликты, но к нашему разговору это не относится, это наши внутренние проблемы, — как отрезал Рыбалко.

Мои попытки как-то подробнее разузнать о новой системе оплаты были пресечены на корню. Сергей Григорьевич не хотел об этом говорить и сказал, что это такой долгий разговор (хотя я никуда не спешила) и что «этому нужно посвящать отдельную статью, не связанную с объединением».

— Если мы с вами сейчас все перепутаем в кучу, то люди не поймут, о чем мы все-таки говорим. Т.е. положительный момент — это было объединение, а изменение системы оплаты — правильно, не правильно... дискуссии шли. Но эти вещи никак не связаны с объединением, это все отдельно.

Отдельно — так отдельно, одна-ко система эта — палка о двух концах. Хороша для работодателя, но для работника совсем не выгодна. Работая на сдельной системе, человек может больше заработать, ведь, сколько ты сделал — все твое, есть стимул делать больше, лучше, быстрее. Повременная же система не предполагает такого рвения работников: оклад положен, и получишь ты его в любом случае.

Средняя зарплата на предприятии сегодня чуть больше 17 тысяч рублей, это порядка двух с половиной прожиточных минимумов. Что соответствует, по словам Рыбалко, средней зарплате по области.

— Мы все время крутимся около этой цифры — 2–2,5 прожиточных минимума — уже не одно десятилетие, хотя отраслевое соглашение советует доводить эту цифру до 4 ПМ.

Далее наш разговор с председателем профкома коснулся экономических показателей. Как выяснилось, заказов у предприятия меньше не стало. ОАО «Кузнецов» является монополистом в части производства и ремонта двигателей для стратегических бомбардировщиков Ту-160, Ту-195, Ту-22, также вся пилотируемая космонавтика летает на двигателях, изготавливаемых на предприятии.

Раньше двигатели поставляли в КАПО им. Горбунова в Казань, сейчас самолеты такого типа там уже не делают, поэтому двигатели поставляются непосредственно в воинские части на замену тем, которые вышли из эксплуатации за счет выработки ресурса. А ракетные двигатели поставляются в ЦСКБ «Прогресс» в Самаре, где изготавливают ракетносители.

По словам Рыбалко, заказами предприятие обеспечено до 2015 года без всяких сомнений. Нестабильна только ценовая политика Минобороны РФ. Цены на продукцию искусственно сдерживаются, поэтому нет роста заработной платы, в цену продукции закладывается уровень зарплаты, достигнутый на предприятии, и не больше. И уровень рентабельности, который закладывается в гособоронзаказ, не позволяет предприятиям развиваться.



### *Кадры решают... далеко не все*

О кадровой политике лучше всего, конечно же, было разговаривать с директором предприятия или специалистами по кадрам, но, к сожалению, такой возможности мне не представилось. И председатель обкома, и председатель первички, мягко говоря, не рекомендовали мне встречаться с администрацией завода. Ну что ж, пришлось и этот аспект обсудить с С.Г. Рыбалко.

Кадровая политика в ОАО «Кузнецов» сегодня не отличается от многих других предприятий нашей страны: главной ее задачей является повышение интенсивности и производительности труда, при этом необходимо уменьшить издержки, численность работников, фонд заработной платы и извлечь больше прибыли. Исходя из этих посылов, которые вырабатываются в рамках всей корпорации, и проводится кадровая политика. Поэтому неизбежными будут сокращения, уменьшение численности, попытки со стороны работодателя построить такую систему оплаты труда, чтобы за меньшие деньги работники изготавливали большее количество продукции, при этом без потери качества.

Сейчас стали понемногу принимать на работу молодежь, потому что в результате политики ограничения приема образовался острый дефицит специалистов рабочих профессий. Произошел дисбаланс между управленческим персона-

лом и рабочими. Но, несмотря на это, предприятие идет по пути сокращения ИТР, т.е. набор новых сотрудников меньше, чем сокращение, на фоне этого соблюдается якобы баланс.

Официальной цифры по среднему возрасту на предприятии нет, но она далеко ушла за 50 лет. Молодежи до 35 лет — 1548 человек. Как и на многих других предприятиях авиапрома, развита система наставничества, особенно по рабочим специальностям. Есть и молодежная политика. Председатель молодежного совета предприятия является председателем комиссии профкома по работе с молодежью.

— Но сама молодежь неохотно идет к нам. Завод старый, корпуса старые, рабочие места не отвечают последнему слову техники, даже туалеты — и те расположены далеко от рабочих мест, — рассуждает председатель профкома. — Новых станков на заводе единицы, да и они приобретены в последние годы. А молодежи хочется прийти в оборудованные цеха, где все приведено в соответствие с современностью. У нынешних молодых прагматичный взгляд на вещи, они четко понимают, чего хотят.

Программ по привлечению молодежи на предприятии нет. Ни жилищных, ни каких-либо других. Естественно, для молодых работников сейчас самый насущный вопрос — жилье. Но до тех пор, пока предприятие еще порядка трех лет будет работать с отрицательной рентабельностью, говорить о программах по жилью

не приходится в силу того, что они требуют огромных финансовых вливаний.

Теми социальными «приманками», которыми можно было заинтересовать молодежь, — турбазы, общежития, детские сады — предприятие похвастаться не может, поскольку избавилось от всех «непрофильных» активов. Фактически на балансе нет объектов соцкультбыта, оставшиеся находятся на стадии передачи в муниципальную собственность или продажи.

— Я думаю, что в свое время государство ошиблось, когда заставило руками прокуроров передать все общежития и объекты соцкультбыта в муниципалитеты. У нас, например, было 23 детсада у предприятий, сейчас работают только два, да и те передаются в муниципалитет. А из 21 переданного сада ни один не работает по профилю, — говорит Рыбалко.

Но, несмотря на то, что два детских сада, которые сейчас передаются, будут работать по профилю, столько мест для детей членов профсоюза, которые профком мог раньше предоставить, уже не будет. Муниципалитет обещает оставить хотя бы часть мест, но такая ситуация уже была, когда передавали общежитие, профком говорил, что нужна квота для работников предприятия, но, к сожалению, все договоренности остались словами.

Напоследок поговорили мы и об информационной работе. По словам председателя первички, самые эффективные методы информработы — это размещение материалов на информационных стендах и еженедельные совещания с председателями цехкомов. На предприятии раз в месяц выходит газета — «Время моторов», в которой профком публикует свои материалы под рубрикой «Профсоюзная жизнь». Примерно пять лет назад была попытка создания профсоюзной газеты, но профком столкнулся с рядом трудностей: во-первых, затратно, во-вторых, создание параллельно с заводской газетой своей, учитывая узость информационного поля, на деле оказалось не нужным. Ведь профсоюзная жизнь не может быть отделена от жизни завода. И профком посчитал, что не сможет набирать того объема информации, который необходим для периодического профсоюзного издания.



### Послесловие

Как уже упоминалось, в зданиях завода и на его территории фотографировать запрещено. При беседе с председателем первички мне были обещаны фото для репортажа, иллюстрирующие жизнь и деятельность профсоюзного комитета и завода, но впоследствии работники профкома так и не смогли поделиться ни одной внятной фотографией — ни с территории завода, ни из цехов, более того, нет толковых фотографий с мероприятий профкома. Объяснили это тем, что фотоаппарат постоянно берет в пользование молодежь, но почему фотоархив не концентрируется в профкоме — так и осталось загадкой.

\*\*\*

...Заводу в следующем году исполнится 100 лет. На протяжении своей истории предприятие несколько раз меняло название: «Гном», «Мотор», завод № 24 им. М.В. Фрунзе, «Моторостроитель», «Кузнецов», но неизменными оставались изначально заложенные традиции высокого качества и надежности выпускаемой им продукции. Хочется надеяться, что до этого славного юбилея все передрыги разрешатся, и в свой новый век ОАО «Кузнецов» вступит обновленным, уверенным в своих силах, способным с оптимизмом смотреть в будущее. ■

*Наталья Конакова*

## От теории до практики

На сегодняшний день одна из основных задач аппарата Пермского совета Роспрофавиа и профкомов предприятий Совета — формирование плана обучения на предстоящий учебный год. Проблемы, стоящие перед профсоюзом сегодня, заставляют искать все новые подходы к обучению различных категорий профсоюзного актива. Знаний и умений, которые уже есть у большинства активистов, не хватает. Уровень профсоюзного членства падает из года в год, переговоры с работодателем даются все сложнее... В связи с этим вопрос обучения был поставлен для рассмотрения на очередном заседании президиума Пермского совета Роспрофавиа.

Обсудив вопрос и выслушав различные мнения и предложения участников заседания, президиум поставил соответствующие задачи перед активом предприятий на местах. В начале сентября план обучения должен быть сформирован, и можно будет приступать к его реализации.

Некоторые направления этого плана останутся без изменений. В том числе — обучение вновь избранных предцехкомов, которое ежегодно проходит в региональном учебном центре профсоюзов по 48-часовой программе. Также традиционным остается

День уполномоченного по охране труда. Продолжат обучение профгруппорги предприятий, в планах также провести дальнейшее обучение тех профгруппоргов, которые уже прошли первый этап в 2010 и в 2011 годах.

Ежегодно на протяжении последних нескольких лет вызывает немалый интерес обучение молодежного профактива. Этот год не станет исключением и списки молодых членов профсоюза, желающих получить новые знания и навыки, уже формируются.

В прошедшем учебном году обучение прошли две группы мо-

лодежи — начинающие и те, кто продолжил обучение по более углубленному курсу. Здесь, конечно, были и расширенные лекции по трудовому законодательству, и психология делового общения, и навыки публичного выступления, и вопросы профсоюзной работы. Так, например, тему «Мотивация профсоюзного членства» сначала изучали по 8-часовой программе. А в этом году группа «продолжающих» рассматривала все аспекты этого вопроса уже на протяжении 24 часов! Кстати, именно «Мотивация профсоюзного членства» была предложена



в качестве темы для презентации на итоговом занятии.

Елена Путина, которую ребята единогласно называют своим любимым педагогом, поставила перед ребятами несколько вопросов для размышления. И один из них — как они видят свое профсоюзное будущее после обучения в РУЦе?

Впрочем, уже сегодня можно говорить о том, что обучение в школе молодого профсоюзного лидера для представителей предприятий авиапрома не проходит бесследно. Так, Алексей Ершов избран председателем цехкома. Еще один представитель ППО «СТАР-ИНКАР» Максим Шлыков возглавил молодежный совет



предприятия. Стелла Эмир-Вели, обучаясь в РУЦе уже четвертый год, успела стать председателем молодежного совета при ППО «Пермские моторы». Дважды Стелла принимала участие в молодежных форумах Оборонпрома. Кроме того, по итогам краевого конкурса «На лучшую молодежную организацию» в 2010 году в номинации «Лучшая комиссия первичной профсоюзной организации по работе среди молодежи (Молодежный совет)» Совет молодежи ППО «Пермские моторы» занял I место.

Можно сказать, что самый заметный профсоюзный рост в этом учебном году продемонстрировала Анна Вольф. Являясь председателем Совета молодежи «Авиадвигателя», в марте Анна была избрана председателем профсоюзной организации предприятия.

Презентации, представленные на итоговом занятии, показали, что возможности для роста есть и у других выпускников профсоюзной школы.

Практика показывает, что определенная отдача при планомерном, целенаправленном обучении

профсоюзного актива различных категорий, как говорится, налицо. Но необходимо искать новые подходы, новые тематики, формы проведения учебы. Поэтому сейчас идет активное обсуждение этого вопроса. В первых числах сентября все поступившие предложения будут вынесены на обсуждение оргкомиссии, а далее и президиума Совета, и вновь сформированный план даст старт новому учебному году. ■

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



## ГОРОД НА СЕМИ ХОЛМАХ

Когда я с умным видом, начитавшись информации в интернете, начал рассказывать вятичам, что Кировская область — это предгорья Урала, собеседники долго пытались понять, шучу или прикидываюсь, поскольку такое утверждение слышали впервые. Не знаю, что в итоге они решили по поводу моей вменяемости, но доля правды в утверждениях интернета есть: Вятка, а ныне — Киров стоит на холмах. И вятичи сами же гордо называют свою областную столицу городом на семи холмах. А что? Почти как Рим! Да и Урал — он все-таки рядом по российским меркам.

Вообще же в Кирове много загадок, в том числе наименование самого крупного завода в городе — «ЛЕПСЕ». Как-то руки не доходили, чтобы уточнить, как же расшифровывается эта загадочная аббревиатура. Оказалось — просто: это фамилия видного профсоюзного деятеля двадцатых годов прошлого века И.И. Лепсе. Таким образом, история профсоюзного движения изначально переплелась с историей предприятия.

Так же просто раскрывались и другие «секреты» вятичей — быть может, потому, что ничего они не утаивали, а показали свою жизнь

такой, какая она есть, без прикрас и недомолвок. И в этом была своя, особенная прелесть, потому что по одной из линий моей родословной вятская земля — прародина, на которой я побывал впервые.

Но если без лирики, то вятичей не обошла стороной та мутная волна, которая накрывает землю российскую вот уже больше двадцати лет и никак не схлынет. Были и здесь лихие девяностые со своими разборками и криминальными знаменитостями, и последующее десятилетие упрочения «дикого» капитализма дикими же методами... Все же, как мне показалось, и воздух в Кирове чище, и люди светлее. Может, потому, что не особенно верили и верят посулам очередных префектов на всяческих тронах, а просто живут и создают свою собственную жизнь.

Ведь даже по наименованиям улиц в Кирове до сих пор можно прочесть чуть ли не всю историю большевистской России. Не стали здесь в угоду очередным веяниям переименовывать их. Помнят, что история — вещь хрупкая. И обращаться с ней надо бережно, чтобы потомки учились на реальном опыте поколений, а не

на придуманном кем-то в угоду политической конъюнктуре.

Я долго не мог понять, откуда такое ощущение особенной, северной русскости, что ли, этого города. И лишь в последний день поездки, пройдясь по улицам Кирова, понял: здесь даже фруктами торгуют местные жители! Дороги ремонтируют они же. Это настолько необычно для нынешней России, что из чувства противоречия сунул нос в несколько ларьков, продающих разного рода снедь, и убедился: нет здесь смуглых граждан со среднеазиатским, кавказским и прочим акцентом, торгующих шаурмой и другими восточными «деликатесами» из неизвестных животных. Хотя, к примеру, уличную «пищевую» торговлю даже в Новосибирске оккупировали граждане из (несомненно, дружественных!) Азербайджана и Армении, проявляя удивительную морозостойкость. Нет, я ничего не имею против них и даже временами проявляю неслыханную толерантность (так, кажется, ругаются сегодня в Европе?), но сам факт меня поразил. И добавил еще один штрих к картине города на семи холмах...



## Профсоюзная хватка

Вятские — ребята хваткие, и эту народную мудрость решительно подтвердила председатель Кировского обкома профсоюза, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ЛЕПСЕ» Тамара Борисовна Мальцева, предопределив мою командировочную жизнь на два дня вперед по минутам. Оставалось лишь покориться и послушно следовать ее указаниям. Тем более что они отличались мудростью и дальновидностью, поскольку предполагали ознакомление с оздоровительным лагерем — следовательно, с вятскими пейзажами — и заводским общепитом.

Вообще же, говоря о Тамаре Борисовне, не могу удержаться от того, чтобы не назвать ее настоящим профсоюзным лидером. Разные ведь есть лидеры — по должности, по призванию, по благу, по деньгам... Немало, к сожалению, встречалось таких, в том числе в профсоюзной жизни, кому лидерство ударяло в голову, человек менялся на глазах и становился полной противоположностью той личности, которой вначале люди доверяли. Барство, бюрократизм, полное отсутствие самокритичности, непомерная амбициозность, утрата способности понимать других, боязнь потери власти — далеко не полный перечень того, к чему приводит подобное перерождение. Такой человек в конечном итоге был бы смешон, если бы не представлял реальную угрозу для общества,



коллектива, над которыми он поставлен — неважно, назначением или избранием.

В профкоме завода «ЛЕПСЕ» атмосфера поистине дружеская, почти семейная. Да и не удивительно: «аппаратчики» трудятся вместе давно, знают личные тайны друг друга, в том числе у кого, что и как растет на даче (а дачная тема в Кирове — это примерно как у москвичей обсуждение автомобильных пробок, увлекательный и интимный процесс, скажу я вам). Но такая атмосфера создана не только для штатных работников профсоюзного комитета. Привычно, как к себе на работу заходят в профком кадровики, забегает множество народу из цехов — и сразу видно, что дело это для них обыденное, не ра-

звое. А раз так — значит, профком реально решает задачи и делает это с уважением к людям.

Решающая заслуга в создании именно такой, дружеской, свободной атмосферы принадлежит Т.Б. Мальцевой. Еще раз я убедился: от стиля работы профсоюзного лидера, от его человеческих качеств в решающей степени зависят успехи или просчеты профсоюзной организации. Ну не задирает нос лидер, остается простым и доступным человеком — и люди идут к нему, работодатель прислушивается, дела движутся.

Конечно, тяжело повседневно работать с потоком людей, с их бедами, проблемами, требованиями. Но тут уж, как говорится, назвался груздем... Каждый выбирает свою судьбу. И такая





судьба Тамару Борисовну, похоже, совсем не тяготит.

С такими философскими размышлениями о профсоюзном лидерстве я отправился в путешествие по оздоровительным лагерям. Их у завода два — «Родина-1» и «Родина-2». Директорами в обеих «Родинах» работают мать и дочь — Татьяна Александровна Зонова и Елена Сергеевна Щенникова. И у детских педагогов есть династии!

Неведомыми путями в обоих лагерях узнали, что у Т.Б. Мальцевой недавно произошел день рождения, и ей была приготовлена неожиданная, но приятная встреча с детскими поздравлениями, речевками и воздушными шариками. Детей не обманешь, и по той искренности, с которой они встречали председателя профкома, можно было еще раз убедиться в ее популярности.

Детство — это священная тема. И могу с уверенностью сказать, что в оздоровительных лагерях завода «ЛЕПСЕ» оно — счастье. Пусть здесь нет белокаменных дворцов, но есть уютные палаты и теплые туалеты. Пусть большую часть территории лагерей пришлось закрыть из-за клещей, на уничтожение которых теперь нет денег, зато вместо походов в лес появилось такое замечательное изобретение воспитателей и вожатых, как соревнования «Последний герой» с конкурсами на силу духа и смелость, со своими героями и болельщиками.

250 детей — столько может принять один лагерь в смену. И загрузка лагерей — полная.

Профкому, который ведает распределением путевок, приходится выдерживать бой: ведь сюда отправляют своих детей родители со всего города, из области.

В первой смене в «Родине-1» были дети из трудных семей, приехавшие сюда по бесплатным путевкам из сельских районов. Т.А. Зонова с болью в голосе рассказывает: «Первая задача воспитателей и вожатых была — помочь детям любить. Недолюбленные они. Первое время двойные порции съедали, хлеб запасались (в скобках замечу, порции здесь такие, что не всякий взрослый осилит — И.К.). А родители к ним не приезжали, денег не было на дорогу...». Представляю, как это трудно было — наладить с ними контакт.

«Какие дети сегодня? — задаю вопрос. — Чем они отличаются от детей, что приезжали еще лет 10–20 назад?». Татьяна Александровна задумывается, потом говорит:

— Да ничем, в общем-то. Такие же дети, и добрые, и всякие.

Правда, потом выясняется, что разница между детьми советской поры и нынешними все же есть. Те, кто воспитывался октябрятками, пионерами, были детьми общественными. Их приучали к общественной активности, ответственности перед другими. Сегодня появился тревожный симптом: пассивные дети. Вот лежал бы на кровати — и чтобы никто не беспокоил, не тревожил. Таким подыгрывают и родители, действующие по принципу: я заплатил, и чтобы все было. Позво-

нило чадо ночью по мобильнику (вот еще одна проблема) домой о том, что живот заболел — разгневанная мамаша мчится в лагерь, поди, объясни ей, что чадо просто развлекается...

Еще раз подчеркну: путевки в лагерь распределяет профсоюзный комитет. Как и в санаторий «Митино» на 200 мест, в который приезжают даже с Крайнего Севера, потому как там открыли целебные источники.

Кто-то скажет: конечно, профкому легко, если распределение в его руках. Так ведь оно не само упало профсоюзному комитету в руки. Вообще-то такого права добиваются. Это и называется профсоюзной хваткой. К ней мы вернемся еще не раз в этом репортаже.

## Музей как зеркало

Походы приезжающих в музей на каждом предприятии превратились в своеобразную традицию. Не избежал этой участи я и в нынешней поездке. Конечно, это справедливо: хороший музей, как зеркало, отражает не только историю коллектива, но его дух, характер, особенности. Иногда именно в музее слышишь от его хранителя то, что тебе никто больше не скажет, а это всегда полезно.

Музей завода «ЛЕПСЕ» я бы назвал сбалансированным. В нем есть все: техника, люди, награды. Главное — есть те изюминки, из которых складывается впечатление о предприятии.

Официальная история завода ведется с 30-х годов прошлого века, с периода создания комбината учебно-технического школьного оборудования (КУТШО), продукция которого была широко известна не только в СССР, но и в Европе. Но наш экскурсовод Ирина Александровна Соудинова считает, что истоки создания авиационного предприятия как такового ведут к 1927 году, к небольшому заводу в Москве, носившему имя И.И. Лепсе. Именно специалисты этого завода, начиная с 1940 года, помогали кировчанам организовывать производство авиационного оборудования после того, как КУТШО был передан в наркомат авиационной промышленности. А с началом войны комбинат объединился с московскими заводами имени Лепсе



и имени Дзержинского после их эвакуации в Киров.

В военные годы лепсенцы наладили серийное производство электрооборудования для пикирующего бомбардировщика Пе-2 и магнето БСМ-14 для нового авиационного мотора. Здесь стали производить первые советские генераторы — и наши летчики получили, наконец, радиосвязь. Кроме того, из отходов производства делали гранаты-лимонки. С учетом тяжелого времени приходилось и мыло самим варить...

Можно очень долго рассказывать о вкладе лепсенцев в историю авиации и ракетостроения страны. Но нашей целью является не исторический очерк. Упомянем лишь, что к 1980 году электромашиностроительный завод

имени Лепсе стал крупнейшим в Советском Союзе предприятием по производству электромеханизмов, электрогенераторов, систем запуска авиадвигателей, автоматического регулирования и управления, электродвигателей постоянного и переменного тока, регуляторов напряжения, электромашинных и статических преобразователей тока и напряжения, пультов контроля, различной коммутационной аппаратуры для летательных аппаратов.

Потом были годы реформ, падения, выживания, внутривозвратных денег, акционирования... В какой-то мере спас опыт производства товаров народного потребления — так когда-то имевшаяся гражданская, не воен-

ная продукция. Она производится и сегодня в широком ассортименте — от озонаторов до садовой мебели. Причем, настолько успешно, что выпускаемый электроинструмент теперь подделывает Китай, используя бренд «ЛЕПСЕ», и, как водится, с худшим качеством. Это доставляет лепсенцам немало хлопот, но что они могут сделать с вороватыми на идеи китайцами, если с ними весь мир ничего не может поделать?

Сегодня лепсенцы сотрудничают с КамАЗом, ВАЗом, производят электростеклоподъемники для автомобилей. Создан конкурентоспособный погружной насос для нефтедобывающих скважин, но пробиться на этот рынок сложно.

Можно считать, что завод на подъеме, насколько это возможно в современных условиях. Ни один летательный аппарат, изготовленный в России, не поднимается в небо без его продукции.



## В ПРОФСОЮЗНОМ ПОЛЕ

Только на СУ-27 — 28 изделий марки «ЛЕПСЕ», немало их в самолете 5-го поколения. Есть они в ракете-носителе тяжелого класса «Протон». Изделия завода работают сегодня во всех уголках мира.

И снова могут сказать: конечно, лепсенцам хорошо, их держит на плаву мощный гособоронзаказ, отсюда и деньги, и возможность развития. А кто другим мешал в провальные 90-е годы попасть в перечень конвертируемых предприятий, получить кредиты, провести частичное обновление оборудования и затем наращивать конкурентоспособность своих изделий дальше? Кто мешал развивать гражданскую линейку продукции, которая в те же 90-е составляла до 79 процентов в общем объеме производства и помогла выжить? Вопросы можно задавать и другие, вот только ответы на них будут очень разные и не всегда внятные...

### Развитие через реорганизацию

И вот, наконец, святая святых — огромная заводская территория площадью в несколько десятков гектаров. Прежде всего, Т.Б. Мальцева и ее заместитель А.Н. Кочуров с гордостью ведут меня по аллее Славы. Вдоль нее — портреты с лучшими специалистами завода. Обновляются они один раз в год на основе соответствующих положений, все документы в обязательном порядке согласовываются с профкомом.

— Самое высокое звание на заводе — лауреат премии имени Александра Саввича Большева, — рассказывают Тамара Борисовна и Анатолий Николаевич. — Такое звание присваивается ежегодно пяти лучшим работникам с соответствующей премией.

В прошлом году и Т.Б. Мальцева удостоена звание лауреата. Она считает его самой дорогой,

почетной наградой, которая не сравнится ни с какими орденами и медалями, потому что А.С. Большев — человек, который заслуживает долгой и доброй памяти как директор, по сути создавший социальную инфраструктуру завода. При нем ударными темпами, по 22 тысячи квадратных метров в год, строился жилой микрорайон, прилегающий к заводу, построен летний оздоровительный лагерь и ряд других объектов.

Путешествие по цехам завода оставило впечатление огромного, хорошо слаженного механизма. Сейчас несколько цехов — термической обработки, кузнечный, пресовое отделение — работают в три смены, остальные — в две. На заводе идет постоянная замена оборудования, почти каждый месяц прибывают новые станки, в основном импортные. Еще отличительная особенность — практически непрерывная реорганизация производства под конкретные заказы. Людей с больших площадей переводят на меньшие, делая производство более компактным, поэтому по пути встречаются пустующие цеха. Да и в целом, надо сказать, число работающих постепенно сокращается: люди уходят на пенсию, а прием на работу ограничен, за исключением профессий, в которых есть острая потребность.

Плюс это или минус? Думаю, нужно смотреть в корень: на экономическую необходимость. На заводе «ЛЕПСЕ» та же ситуация,



что во всей промышленности России — остро не хватает профессионально подготовленных кадров, в первую очередь рабочих и специалистов среднего звена, в то же время заводу не нужен низкоквалифицированный балласт. А подготовка квалифицированных кадров требует немалых затрат, на которые способен не каждый завод. В этих «ножницах» и крутится каждое более-менее высокотехнологичное российское предприятие. И у каждого — свой рецепт выживания, от простого переманивания кадров, в том числе из других регионов, до создания собственной системы обучения.

Лепсенцы и здесь не стали топориться, чтобы не наломать дров. Постепенное обновление коллектива, пусть даже с некоторым сокращением — это не повальные увольнения. Ведь и на самой лучшей скрипке надо не перетягивать струны и вовремя менять лопнувшие, чтобы игра продолжалась. По этой аналогии директора бывают разные, а Паганини среди них встречаются, к сожалению, очень редко. Лепсенцам с этим повезло: им попадались одаренные «скрипачи». И нынешний директор Геннадий Александрович Мамаев вышел из цеха, был начальником подразделения, потому весь «оркестр» знает, как свои пять пальцев. Чего не скажешь о современных топ-менеджерах, кото-

рым все равно, чем «рулить» — лесозаготовительным, консервным или металлургическим предприятием.

Обидно, конечно, что на заводе сегодня пустуют большие производственные площади. Что монорельсовая дорога, когда-то соединявшая обе промплощадки, раскинувшиеся до берега Вятки, уже не нужна. Но остались длинные теплые переходы, протянувшиеся между цехами и позволяющие работникам не простывать зимой. Остались голубые ели, посаженные героями труда, кавалерами орденов. И появился, к примеру, сборочный цех, оборудованный по последним требованиям времени, на производство-то не похожий, поскольку народ весь — в белых халатах. А на производственных участках выращивают лимоны, вкусом похожие на грейпфрут...

Что касается кадров, то завод многое делает для их подготовки. В Кировском политехническом институте создана кафедра электромеханики, есть авиационный техникум, технический лицей. Из этих учебных заведений студенты приходят на практику, на заводе к ним присматриваются, с перспективными заключают договоры, завод платит за их обучение с тем, чтобы после окончания учебы они стали работать в «ЛЕПСЕ». Рабочие повышают квалификацию непосредственно на рабочих местах, кроме того,

для специалистов среднего звена организованы обучающие семинары, есть курсы по повышению квалификации.

Других путей просто нет. Привлечь специалистов высокой зарплатой завод не может, она примерно на уровне средней по городу и составила в первом полугодии 18 тысяч рублей — да и то потому, что вознаграждение по итогам 2010 года разделили на пять месяцев. Выручает то, что предприятие крепко держится за оставшуюся социалку, хотя «выделило» ее в дочерние предприятия — дом культуры и спорткомплекс. В последнем имеется бассейн, путевки в который продаются по льготной стоимости только членам профсоюза. К месту скажем: вообще все льготы сверх законодательства для работающих предназначены только для членов профсоюза. В том числе поддержка при вступлении в брак, рождении ребенка, матпомощь, субсидии на приобретение различных путевок до 80 процентов, резервный фонд для лечения, не говоря уже о матпомощи профкома.

С детскими садами хуже: они были переданы городу. Пока помогает авторитет Т.Б. Мальцевой, с ее помощью удается часть этой проблемы решать.

Завод — единственное предприятие в городе, которое сохранило общежития. Около семи лет назад часть комнат в них была





переделана в 1–2-комнатные квартиры, в которых поселили семейную молодежь с тем, чтобы закрепить ее на производстве. Сейчас перестраивают еще ряд комнат, чтобы получить дополнительно 56 квартир. Помимо этого завод выделяет работникам (опять же по согласованию с профкомом) субсидии, чтобы облегчить ипотеку при покупке квартир.

Бывшую заводскую поликлинику также передали городу. Од-

нако на территории завода имеются медпункт с зубным кабинетом, ингаляторий, очень эффективный для профилактики простудных заболеваний.

Еще раньше заводчане отправляли желающих в санаторий, расположенный в Геленджике, по льготным путевкам. К сожалению, сегодня ситуация меняется: завод обрел новых акционеров, а они очень недовольны социалкой как таковой, ведь она прибыла, по их мнению, не приносит. Пока

директору предприятия удастся удерживать позиции, но кто знает, каков будет напор новых собственников, жаждущих больших, чем сейчас, доходов?

Социальная сфера, даже в нынешнем урезанном виде — то, что еще может привлечь на предприятие молодежь. Ведь хороший токарь всегда найдет себе работу, а поскольку в Кирове ее не так много, люди уезжают на заработки в другие регионы. Правда, частенько возвращают-



ся, потому как сбывается пословица «Мягко стелют, да жестко спать кладут»...

Средний возраст работающих сегодня на заводе — 44 года. Будем надеяться, эта цифра станет уменьшаться с одновременным ростом ее качественной составляющей. Вот это — хорошие «ножницы».

### В здоровом теле — здоровый аппетит

Так можно перефразировать известное изречение применительно к лепсенцам. Что-то, а покушать вятчи, как я заметил, любят. Достаточно было взойти (именно взойти!) в заводскую столовую, чтобы понять: смысл царства духа заключается исключительно в здоровом аппетите.

«Столовая» — звучит слишком скромно, как и официальное название — цех общественного питания. Я бы назвал то, что расположено в обычном с виду производственном здании, комбинатом, не меньше. Только названия впечатляют: бар «Национальные кухни», закусочная «Рабочий завтрак», кафе «Наш стандарт», специализированная диетическая столовая... Есть еще обыкновенный зал, где можно пообедать

как в счет зарплаты с помощью пропуска, так и за наличные. В этом зале, как и в «Национальной кухне», стоимость питания на 40% меньше, чем в других: дотирует предприятие. Таким образом, обед по талончикам обходится в 70 рублей.

Помимо этого, здесь же расположен большой магазин, в котором можно запастись полуфабрикатами и прочей едой по весьма скромным ценам. Тут можно заказать все, что нужно, скажем, для свадьбы: торты, пирожные, изготовленные заводскими поварами. Хлеб, кстати, по давней традиции тоже пекут сами.

Смотрю на обилие мясных полуфабрикатов, вспоминаю порции мяса во время обеда и чешу в затылке: м-да. Москва нервно курит в сторонке. Во всяком случае, от сравнения цен. Тамара Борисовна скромно соглашается:

— У нас мясо любят. Особенно курочек. В области ведь много своих птицефабрик. А сегодня — день кухни народов Закавказья, там мясо тоже в почете...

Собственно, такие объемы общепита вполне оправданны: в обед на этот праздник пищи приходят 3500 — 3800 из почти пяти тысяч работающих. Дополнительно в сквере, на территории завода, расположено еще небольшое летнее кафе, где можно подкрепиться в случае необходимости,

расположившись за столиками на улице. Видимо, для особенных эстетов действует расположенное рядом с заводом кафе «Олимп», где за сто рублей можно получить приличный бизнес-ланч. Я там не был, сил не хватило вновь обедать, но представляю, как выглядит этот ланч с бизнесом на фоне рядовых обедов в заводской столовой...

Вообще-то с началом реорганизации завод создал свой торговый дом «ЛЕПСЕ», в который входят «Олимп», еще пара столовых, большой магазин... Можно только порадоваться предприимчивости вятичей.

А узнав, что диетическим питанием тоже занимается профком, я понял, что теперь буду нордически спокоен: мои земляки с голода точно не пропадут!

### Стиль и методы

Из чего складывается образ профкома в сознании рядового члена профсоюза? Правильно: из стиля и методов работы профсоюзного комитета. Проще говоря, как посеешь, так и пожнешь.

За дружеской атмосферой в профкоме на самом деле скрывается целая система взаимоотношений с людьми, отработанная десятилетиями. И в первую очередь — с руководителями предприятия, ибо не секрет: каковы отношения с директором, таковы в значительной степени практические результаты деятельности первичной профсоюзной организации.

В ОАО «ЛЕПСЕ» все результаты экономического соревнования





между коллективами цехов рассматриваются совместно профкомом и администрацией. Если есть разногласия, председатель первички идет к директору, вместе решают вопросы. Согласование документов облегчается еще тем, что на заводе внедрен электронный документооборот, и подпись председателя первичной профорганизации ставится просто — нажатием кнопки. Подчеркну: у каждого председателя цехового комитета — свой компьютер на рабочем месте, включенный во внутризаводскую сеть, поэтому экономится масса времени на то, чтобы рассмотреть тот или иной документ. А заодно такая система позволяет организовать четкий контроль за порядком прохождения и сроками исполнения документов.

Теперь профком озабочен тем, как обеспечить каждому председателю цехового комитета, члену профкома выход во внешний интернет, с тем, чтобы они не бежали по этому поводу в профком, опять же не тратили лишнего времени...

Больших конфликтов между профкомом и администрацией нет. Есть несогласия. В первую очередь — при заключении коллективного договора, прежде всего, по заработной плате. Традиционно профсоюзная организация предлагает ее повысить, администрация традиционно объясняет, почему это невозможно в той степени, в какой желает первичка. Было бы странно, если бы было по-другому. Лепсенцы

умеют договариваться без конфликтов. Если желаемое повышение зарплаты не прописано в колдоговоре, профком добивается, чтобы оно было закреплено в отдельном соглашении.

Так было и в этом году. Планировалось в течение всего года повысить тарифную часть зарплаты на 10%, но посчитали доходы, и это повышение произошло уже с 1 августа. А сейчас директор дал ОТиЗу поручение готовить предложения о новом повышении. Есть споры по поводу самой тарифной части, которая пока составляет не 50%, как хотел бы профком, а 37%. Позицию профсоюзного комитета поддерживает отдел труда и заработной платы, идут переговоры с директором по этому поводу, и есть надежда, что они увенчаются обоюдным согласием сторон.

— Конфликты не люблю, — отрезает Т.Б. Мальцева. — Есть разногласия — иду к директору, советуемся, прислушиваемся друг к другу. Не выносим на всеобщее обозрение наши проблемы. И с другими директорами так же работала. Производственные вопросы надо решать спокойно и без шума, чтобы люди не страдали.

Спрашиваю специалиста по организационно-массовой работе профкома Елену Евгеньевну Бармину: легко ли работать? Она откровенно говорит:

— В сентябре будет четыре года, как я здесь. Работа особая — с людьми, а они разные. Нужно говорить, убеждать. Так что всякое бывает. У нас 58 председателей

цеховых профорганизаций, 35 членов профкома и шесть членов президиума профкома, вот они нам реально помогают. Профчленство на сегодня — 82 процента. Есть некоторое сокращение по сравнению с прошлым годом, но оно связано с общим уменьшением численности, уходом людей на пенсию. А молодежь сегодня практичная: в профсоюз вступают в основном семейные, которым нужны путевки, места в детских садах и так далее...

Кстати, о взаимоотношениях с профсоюзным активом. Был я в Кирове в июле, а на конец августа профком намечал провести день профсоюзного работника. И не просто корпоратив, а семинар с приглашением преподавателей из филиала Санкт-Петербургского университета профсоюзов по теме «Мотивация профчленства». Следовательно, это достаточно серьезная учеба.

Еще один маленький на первый взгляд, но весомый по существу штрих к вопросу о профсоюзном лидерстве. Сейчас в профсоюзном активе на уровне цехов происходит смена поколений. Около 20 лет работал в инструментальном цехе председателем цехкома Михаил Ковригин, его очень ценили, уважали. Но в последнее время в цеховой профорганизации явно наблюдался застой: председатель работал в основном с ветеранами, с коллегами своего возраста, и это по-человечески понятно. В прошлом году, в ходе отчетов и выборов, он порекомендовал избрать председателем

своего заместителя, молодого парня.

— Тот мало еще чего знает, — рассказывает Тамара Борисовна. — Но приходит в профком, спрашивает, интересуется, учится. А недавно смотрю: несет заявления молодежи на прием в профсоюз. Вот и вывод: не дело, когда люди долго сидят на одном месте, надо в выборный профактив привлекать молодых.

О молодежи беседую с Анатолием Николаевичем Кочуровым, еще недавно — председателем заводского совета молодежи. Как заместитель председателя первички занимается он этим направлением и сейчас.

Совет молодежи — организация новая. Она образована в прошлом году путем слияния комиссии по работе с молодежью при профкоме и совета молодых специалистов. Смысла разделять их не было, потому что мероприятия проводят вместе, и слияние было давно ожидаемым. Сейчас в совете 14 человек, они опираются на актив в 100–150 молодых работников, которые постоянно участвуют во всех молодежных мероприятиях. Родной профсоюз молодежи любит, с удовольствием приходит в профком, который наряду с администрацией ее дотирует, имея соответствующую статью в бюджете. В течение ряда лет молодежь ОАО «ЛЕПСЕ» — лидер во всех мероприятиях, проводимых на уровне области, будь то спортивные или конкурсы профмастерства.

Другой штрих к вечным темам лидерства, стиля и методов работы — информационная, культурно-просветительная деятельность, ведущаяся на заводе. Грамотно выстраивать ее — тоже искусство, которым должен обладать профсоюзный комитет.

Многотиражную газету возглавляет молодой выпускник филологического факультета Федор Булычев. То, что сам пишет, сам редактирует и макетирует — знакомое дело, но вот что сам и верстает — это да... Мастер на все руки, одним словом. Естественно, профком не мог упустить столь ценного кадра, и ныне Федор — член профсоюзного комитета, следовательно, в курсе всех профсоюзных дел. Он же, кстати, ведает обновлением информации на заводском сайте.

Есть на заводе и радиовещание, им занимается корреспондент

Наталья Михайловна Каратаева. Творческий человек — следовательно, на радио есть не только объявления, но и беседы, интервью и все то, чем может быть интересно одно из старейших средств информации. А это тоже немало важно.

Наболевшую для многих первичек и территориальных комитетов профсоюза тему создания фотобанка своей деятельности в профкоме завода «ЛЕПСЕ» тоже решили просто. Есть на заводе фотокружок, которым руководит фотохудожник, член Союза журналистов, заслуженный деятель культуры Станислав Петрович Шеклин. Творчеству фотокружка принадлежат фотозкспозиции, ежемесячно выставляемые в переходах между цехами. Темы экспозиций разные и злободневные: спортивные мероприятия, дни здоровья, праздники. Есть на заводе фольклорный клуб «Красная гвоздика», его участники ездят по деревням, организуют концерты, поздравления по знаменательным датам, возлагают цветы к памятникам — своего рода патристический десант. Отчеты о таких поездках тоже отражены в фотোগрафиях. На основе фотозкспозиций организуются выездные фотовыставки, так как планшеты сделаны съемными.

Такого творческого направления в жизни коллектива я пока не видел в своих поездках. А что касается фотобанка профкома, так он не нужен: фотоархив экспозиций хранится у неперменного участника всей этой живейшей работы Федора Булычева, и по первому требованию Тамары Борисовны находится нужная фотография — заметьте, выполненная не любителем с «мыльницей», а профессионально и высокохудожественно.

Так что не хлебом единым живы лепсенцы. Умеют они и дышать, и творить, и мыслить широко. В дополнение лишь скажу, что на свои личные средства заводчане выстроили на территории предприятия храм, который сам по себе красив, но они думают, как бы сделать его еще лучше...

\*\*\*

Не удалось, к сожалению, побывать в двух других первичных профсоюзных организациях Кировской областной организации

нашего профсоюза — в ОАО «Вятское машиностроительное предприятие «Авитек» и в ОАО «Электромашиностроительный завод «Вэлконт». Это уже отдельные темы, потому что и бытие лепсенцев-то получается обрисовать только эскизно.

Впрочем, кое-какую информацию об обеих первичках удалось получить. Дела там далеко не блестящи. В «Авитеке» численность работающих уменьшилась до полутора тысяч человек, производство сокращается, средняя зарплата невелика — 15 тысяч рублей, народ не задерживается. Хуже всего то, что в этой ситуации профком и администрация не находят общий язык. Чьи амбиции здесь виноваты — председателя первички или директора, не берусь судить, но когда администрация вводит для профкома цензуру в многотиражной газете, а публиковать критические статьи председателя ППО «Авитека» отказывается областная федерация профсоюзов — это тревожный симптом. Не удивительно, что профчленство в «Авитеке» падает.

В «Вэлконте» ситуация лучше. Председатель первички там не освобожденный, работает активно, но впадает в другую крайность: больше увлекается работой с молодежью. Практически — с небольшой горсткой актива. Остальные перечисляют взносы — и ладно. Поездки на турслеты, соревнования с активом — это хорошо, но если ограничиваться только этим, организацию можно и развалить.

Кировский обком профсоюза пытается исправлять ошибки коллег. Но лидеры бывают разные. Какие? Вернитесь к этому тексту несколькими абзацами выше...

...Много впечатлений и размышлений вывезено из Кирова. Поначалу казалось — вот, удалось окунуться в старое, доброе советское прошлое. Но это навязание быстро развеялось. Киров, Вятка живут днем сегодняшним — и завтрашним. Просто, памятуя пословицу «Широко шагаешь — штаны порвешь», вятчи шагают спокойно и основательно. Да еще по сторонам поглядывают. И правильно делают. ■

*Игорь Киселев,  
заведующий отделом информации  
ЦК Профавиа*



# МОИ ГОДА –

## МОЕ БОТАЖСТВО

В 2006 году в ОАО Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат» состоялась очередная профсоюзная конференция. Председателем профкома в девятый раз был избран Юрий Михайлович Шалков. В ответном слове он с присущей ему мягкой улыбкой сказал: «Постараюсь, дорогие, оправдать ваше доверие». На заводе всем известно, что Шалков слова на ветер не бросает: если сказал, значит, обдумал и решил бесповоротно.

— Юрий Михайлович — наш почётный член коллектива, — говорит начальник отдела управления персоналом завода Римма Ивановна Кузьмина. — Он стоял у истоков создания профсоюзной организации, которая сегодня насчитывает 17 цеховых комитетов и групп. Принято считать, что профсоюзы призваны защищать права работающих от произвола администрации. Юрий Михайлович изначально нацелил

профсоюзный комитет на партнерство и деловое сотрудничество с администрацией предприятия в вопросах подбора и обучения кадров, улучшения условий труда, культуры производства и охраны здоровья. Его заслуга в том, что коллективные договоры, заключаемые администрацией с трудовым коллективом, не на словах, а на деле стали гарантом социальной стабильности и устойчивой работы производства. Сегодня Шалков работает уже с шестым директором, и ни один не усомнился в его порядочности и принципиальности. Мне довелось с ним работать непосредственно с 1983года. Я с первых дней испытывала к нему глубокое уважение, потому что он очень грамотно работал с людьми и документами. На любой вопрос от него всегда можно получить развернутый аргументированный ответ и толковый совет. Такой вот он — наш Юрий Михайлович — не-

прост, но скромен до неприличия. Вы посмотрите, что он пишет о себе, и Римма Ивановна протягивает мне автобиографию Шалкова. Я читаю...

«Вот такая биография, — дождавшись, когда я закончу читать, констатирует Кузьмина, — на самом деле все гораздо интересней. Вы попробуйте его разговорить».

И вот я, вооружившись диктофоном и вопросами, иду на встречу с Юрием Михайловичем Шалковым. В двухстах метрах перед заводом на территории бывшего колхозного поля вытянулась улочка из новых домиков коттеджного типа, построенных «Агатом» в рамках социальной программы «Жилье для молодых». Главным закоренелым этой программы является нынешний неутомимый генеральный директор Владимир Николаевич Корятов. Но немало сил в организацию и реализацию дан-



ной идеи вложили профсоюзный комитет и его председатель Шалков. В рамках моногорода более надежной возможности закрепить молодые кадры пока нет.

Перед проходной «Агата» попадаю в царство сосен, берез и елей, посаженных строгими строчками еще первыми строителями завода. Асфальтированные аллеи ведут к площади перед проходной. Кругом цветники, клумбы. С высокого постамента в небо смотрит самолет-истребитель, олицетворяющий принадлежность завода к авиастроению. На площади порядок и чистота, как будто ее периодически моют с шампунем. Личные автомобили работников завода стоят ровными рядами на смежной с площадью парковке. В проходной — современные турникеты. За время моего наблюдения охрана не пропустила ни одного человека, не имеющего постоянного, временного или разового пропуска.

Я поднимаюсь на второй этаж заводоуправления, иду по длинному коридору. Справа и слева — двери с табличками, обозначающими наименования заводских служб. Везде чистота. Выхожу на внутреннюю лестничную площадку и упираюсь в скромную дверь с не менее скромной табличкой «Профком». А может, это и правильно, что профком расположен на перекрестии внутривоздушных маршрутов. Ближе к наряду.

Юрий Михайлович, как радушный хозяин, встречает меня на пороге, усаживает за длинный приставной стол. Сам, извинившись, садится на свое рабочее место: «Здесь все под руками...».

Одет он, несмотря на жаркую погоду, в серый костюм, светлую рубашку с галстуком. Внешне подтянут, с фигурой атлета, вес наверняка в пределах медицинской нормы. Смотрю и завидую: «Какие семьдесят пять! Ему и шестьдесят-то не подходят. Ну, разве что с натяжкой».

Разговор начинается с текущих дел профсоюзной организации завода. Юрий Михайлович, почти не глядя, достает из ящиков стола папки с различными документами, подшивки журналов и газет, пакеты с фотографиями, книги. У него все на своем месте. Отвечая на мои вопросы, он по закладкам и подчеркнутым карандашом строчкам безошибочно находит любую информацию.

О работе профсоюзной организации он говорит увлеченно, как о деле всей своей жизни.

Прошу рассказать его о себе, о своих корнях, о жизненном пути. И тут открывается интересный пласт жизни родословной семейства Шалковых. «Родился я 11-го октября 1936 года в селе Великом Гаврилов-Ямского района, — начал свой рассказ Юрий Михайлович. — Отец мой — Михаил — корнями из села Вошажниково Борисоглебского района, хотя появился на свет в 1904 году в Петербурге, так же, как и два его брата, Иван и Николай, и две сестры. Говорят, что известный владелец крупных магазинов Елисеев тоже родом из Борисоглебского края. Может быть, поэтому мой дед по отцу и служил приказчиком в Елисеевском магазине в Петербурге. Ни дедушку, ни бабушку по отцовской линии я никогда не видел. Отец и братья, повзрослев, вернулись на свою историческую родину. Их сестры, выйдя замуж, так и остались в Петербурге. Отец закончил в Ростове Великом сельскохозяйственный техникум, стал агрономом. Работал на Ростовской кофецикорной фабрике младшим научным сотрудником и возглавлял в Великом сельскохозяйственный опорный пункт, своеобразный филиал по сельскохозяйственному обучению колхозников. Здесь он и познакомился с матерью. Перед войной отец учился на 4-м курсе Московской академии им. Тимирязева, потом ушел на фронт и в 1943 году погиб. Его брат Иван возглавлял в Ростове комсомольскую организацию, в 42-м году занимался организацией Ульяновской области, стал вторым секретарем ОК КПСС, позже переведен на должность первого секретаря Тульского ОК КПСС. Придя к власти, Н.С.Хрущев устроил капитальную чистку партийных рядов. Дядю сняли с должности, он уехал в Тамбов, где долгое время преподавал в институте марксизма-ленинизма. Дядя Николай окончил ярославский медицинский институт, профессор, доктор медицинских наук, преподавал в Ленинградской военно-медицинской академии.

По материнской линии все мои родственники коренные великоселы. Дед работал сапожником, участвовал в первой Мировой войне, был тяжело ранен, умер в

1944 году. Я его практически не помню. Бабушка была портнихой. У родителей я был вторым ребенком в семье. Старшая сестра 1928 года рождения после окончания ярославского педагогического института работала в Рыбинском районе, а потом жила в Улан-Удэ.

Младшая сестра и сейчас живет в Великом, а брат умер в 2001 году. После гибели отца нас на руках у матери осталось трое. Жили трудно. Бабушка приглядывала за малышкой. Мама была высококлассной портнихой, работала в швейной артели, располагавшейся в Великосельском доме основателя Гаврилов-Ямского льнокомбината купца Локалова. Брала заказы на дом. В 1944 году мама повела меня в первый класс Великосельской начальной школы. Помню, мы почему-то опоздали к первому уроку. Меня посадили за большую парту, а поскольку я был маленький росточком, — ноги у меня болтались и до пола не доставали...».

Слушая рассказ, я исподволь наблюдал за собеседником. Увлеченный воспоминаниями, он, казалось, вновь проживал свое далекое детство. Его глаза то грустили, то в них появлялись веселые искорки. Изредка он негромко, искренне похихатывал над своими детскими проделками: «У меня были коньки, которые почему-то называли «снегурками». Зимой мы с ребятами катались на Черном пруде. Бабушка каждый раз призывала меня к осторожности. И вот как-то я, разогнавшись, въехал в полынью, запыленную снегом. Провалился сразу с головой. А глубина пруда в этом месте достигала двух метров. На мой крик бежались ребята и, пока моя одежда еще не пропиталась водой и не потянула меня на дно, они каким-то образом на вожжах вытянули меня на лед... Сырой и испуганный, с громким ревом я побежал домой. На морозе одежду сковало, и в дом я вошел походкой нынешнего робота. Мама усердно отхлестала меня колодезной веревкой и сдала бабушке. Моя любимая, добрая бабушка обозвала меня «зимогором» — это было у нее самое ругательное слово — и посадила на печку отогреваться...».

В 1951 году, когда я окончил семь классов, мать предложила мне поступить в ремесленное училище. Я понимал, что ей трудно

## ЛЮДИ ПРОФСОЮЗА

содержать нас, и, сдерживая слезы, согласился. Перед началом сентября она повезла меня в Ярославль в железнодорожное училище, но там набор уже закончился. Нам подсказали съездить в ремесленное училище №2 при автозаводе, но и там места остались только для детдомовцев. Узнали, что отец погиб на войне, предложили приехать в следующем сентябре с полной гарантией приёма. Мама, посоветовавшись с кем-то, повезла меня в противоположный конец города в ремесленное училище №8 бывшего тормозного завода (ныне радиозавод). Там к нашему счастью — приняли, но места в общежитии не нашлось, и я два года обучения жил на квартирах. Училище закончил в 1953 году с отличием, получив специальность токаря пятого разряда. Вся наша группа была распределена на работу в г. Таллинн. Меня и еще одного парня, получившего пятый разряд, оставили работать в инструментальном цехе завода, который к тому времени получил статус режимного и стал называться радиозавод. Мне пришлось заполнять длинную анкету, в которой кроме личных данных требовалось указать подробные сведения о всех ближайших родственниках. Вскоре мой мастер стал убеждать меня для дальнейшей перспективы поступить в Ленинградский индустриальный техникум. И я поехал. Один. В чужой город. Опять незнакомые лица. Общежития (родственники были в отпусках). Практический экзамен я сдал на «пять», теорию — на «четыре», а диктант — на «двойку». И представляете, я так обрадовался, что скоро опять буду дома! Сразу же пошёл забирать документы. Назвал фамилию, а мне говорят, что я уже принят. Как же так, спрашиваю, ведь я диктант на «двойку» написал!? Зато, отвечают, ты практику на «пять» сдал, а это для нас важнее. Русскому языку мы тебя как-нибудь здесь научим... Три дня выпрашивал документы, а получив, тут же рванул домой, и опять на завод... Через два года подходит срок службы в армии. В областном военкомате в группе допризывников меня готовили в подводники, срок службы этого рода войск — 5 лет. И тут на заводе мне дают бронь. Поразмышлял я и расстроился: все равно от армии не отвертешься, только слу-

жить-то потом придется не со своими ровесниками... И я пошел в военкомат. Встречает меня высокий, красивый капитан в полной военной экипировке с орденами и медалями на груди — тогда это модно было. «Чего тебе?» — спрашивает. «Хочу в армию, в подводники». Посмотрел он на меня с удивлением: «Первый раз вижу, чтобы в армию просились, да еще на пять лет. Подожди, я сейчас посмотрю документы». Через несколько минут он вышел и объявил мне, что группа подводников уже отправлена к месту назначения, и предложил мне службу в танковых войсках. Я, не раздумывая, согласился.

Служить мне пришлось в Дальневосточном военном округе на юге Хабаровского края. Дослужился до командира танка Т-34, получил сержантские лычки. Заканчивался второй год моей срочной службы из трех положенных. Был парковый день, мы приводили в порядок свою технику. Вдруг бежит посыльный: «Шалков, срочно к командиру полка!».

По дороге пытаюсь узнать, в чем дело. «Узнаешь на месте» — отвечает посыльный. Прибегаю к командиру полка, как положено, докладываю. Он останавливает доклад и протягивает мне пакет: «Вот тебе документы, остальное получишь в каптерке и сегодня же отбываешь домой». Пожал мне руку, поблагодарил за службу и вручил грамоту. Я и не знал, что мама еще год назад обратилась в ярославский военкомат, чтобы меня отпустили из армии, так как она вдова погибшего на фронте, имеет на руках двух несовершеннолетних детей и осталась без кормильца. Приказ о моем отзыве ходил по местам моей службы ровно год. Прошу у командира недельку, чтобы попрощаться с сослуживцами. «Какая неделька! — взрывается он — У тебя билеты на сегодняшний поезд».

Посадили меня в поезд «Владивосток — Москва», и через неделю я вышел в Ярославле. В Великое я добрался на автобусе и свалился на родственников, как снег на голову. Был октябрь 1957 года. Вместо отдыха сестра сразу же потащила меня в клуб на танцы.

Через несколько дней я устроился токарем в Гаврилов-Ямскую автобазу и сразу же решил поступить в восьмой класс местной школы рабочей молодежи.

Мне в приеме отказали по причине переполнения класса. Прихожу на следующий год, тот же ответ: «Юноша, класс переполнен, даже мест нет». Что я делаю: — прихожу на занятия и стою у стены. Входит учительница: «Покиньте класс, видите, здесь даже мест нет. Вы мне мешаете работать!». «Я отсюда никуда не уйду» — говорю я и продолжаю стоять... На другой день мне принесли дополнительный стул, а через месяц класс значительно поредел. Оказывается, многие шли в ШРМ, чтобы не послали в колхоз копать картошку. Школу я закончил в 1961 году и решил поступить на заочное отделение ярославского технологического института. На первом же экзамене не сдал письменную математику.

Чтобы не потерять знания, по согласованию с директором ШРМ весь учебный год посещал десятый класс в роли слушателя. Помогло. На следующий год я вместе с другом из Великого Леонидом Черневым успешно поступил в тот же технологический на заочное отделение «КИП и автоматика». Вскоре это отделение аннулировали из-за недобора учащихся, и нас перевели на специальность «Двигатели внутреннего сгорания». Ее постигла та же участь. С каждым годом наша группа редела. Заканчивал я институт по специальности «Машины и аппараты химических производств». На пятом и шестом курсах вся группа состояла из двух упертых студентов Шалкова и Чернева. На защиту диплома деканат пригласил корреспондента газеты, и он у нас брал интервью. В это время я уже работал на Семибратовском заводе газоочистительной аппаратуры токарем. После получения диплома меня перевели на должность технолога, а затем и старшего технолога.

«Юрий Михайлович, а как же вы оказались на машиностроительном заводе?» — спрашиваю я. «О, это уже другая песня, — улыбается Шалков. У меня через пять минут заседание профкома. Слышите, как телефон надывается? Вы посидите, послушайте. А потом продолжим».

Шалков пружинисто встает и легкой походкой переходит к столу заседаний. За минуту до назначенного времени в кабинет дружно вошли члены профкома.

Заседание прошло быстро, четко, без обычных в таких случаях длительных обсуждений и рассуждений. В ожидании конца заседания я невольно рассматривал кабинет Шалкова: просторный, без лишней мебели, чистый, на столе — ни пылинки. Большие окна завешены тюлем, на подоконниках цветы, и тоже ни пылинки.

После ухода председателей цеховых комитетов профсоюза Юрий Михайлович возвращается на свое рабочее место и, как будто наш разговор не прекращался, продолжает: «Как я попал на машиностроительный завод? Да, очень просто. Прошел слух, что в Гаврилов-Яме будет строиться какой-то военный завод. В первых числах мая 1968 года приехал на собеседование. В это время в Москву на головной завод «Знамя Революции» отправляли на двух автобусах человек семьдесят только что принятых специалистов на обучение и стажировку. Посмотрели штатное расписание и согласились взять меня старшим технологом. Две недели я просил администрацию семиратовского завода уволить меня в порядке перевода. Уговаривали остаться, даже предлагали сразу двухкомнатную квартиру, но я не сдавался. Получив документы, на другой день уже был в Москве на оформлении, а еще через день приступил к новой работе. В то время наш будущий завод значился в структуре «Знамя Революции» цехом №100. Размещался он в одном из помещений ткацкого производства Гаврилов-Ямского льнокомбината «Заря социализма». В это время там шла установка оборудования. Меня направили на месяц в Москву для совместной разработки технологии изготовления первых десяти деталей из номенклатуры завода. Все записи, чертежи и документы я привез из Москвы в опечатанном ящике. Дело в том, что каждый из вновь принимающихся работников цеха проверялся первым отделом Московского завода на допуск к секретным работам и документам, заполнял специальные анкеты и давал подписки о неразглашении секретных сведений. Помню при оформлении со мной вышел такой казус: в первом отделе московского завода я заполнял анкету. В заднем кармане брюк у меня обычно лежала небольшая записная книжка с адре-

сами, номерами телефонов родственников и друзей. Спецработник заметил оттопыренный карман и попросил показать эту книжку. Я тут же получил жесткий инструктаж, запрещающий производство каких-либо записей, касающихся завода, его работников и руководителей. С тех пор я никаких записных книжек не завожу». Юрий Михайлович по-детски улыбнулся и продолжил: «А технология моя на первых порах не помогла. Детали требовали чистоты и точности обработки на универсальном уровне. У нас таких специалистов еще не было. Я сам встал за токарный станок, был еще один хороший токарь — Соколов. Мы вместе натаскивали молодых токарей. Но к стыду нашему Москва забракела всю первую партию деталей... Вообще, если бы не уроки руководителей и специалистов завода «Знамя Революции», а позже НПО «Салют», нам никогда бы не стать самостоятельным заводом, который мы представляем сейчас. Когда мы построили административный и главный производственный корпус, встал вопрос о переводе и установке оборудования с льнокомбината. Время поджимало. Но наступила весна. Дорога от моста через Которосль до завода была настолько разбита, что даже думать о переезде было преступно. Решили дождаться зимы, морозов. Меня назначили начальником заводского, еще не работающего цеха. За лето залили полы корпуса бетоном с мраморной крошкой, отшлифовали. Но сколько ни мели, ни мыли помещения — цементная пыль оставалась везде. «Устанавливать высокоточное оборудование в таких условиях нельзя!» — заявил директор Пашков. Кто-то предложил смазать полы техническим маслом. Смазали — пыль исчезла. В январе 1975 года начали переезжать. Позже, когда пускали новую столовую, эту же проблему решили более простым способом: пригласили работающих прямо от станков отметить женский день 8 марта. У всех обувь промасленная. Походили, потанцевали — и пыли, как не бывало... Я считаю, что порядок, чистота и производственная дисциплина — это основные составляющие технологических процессов любых заводов авиационного профиля. Первый директор за-



вода Пашков был чистюлей и любил порядок. Бывало, пока идем с ним по территории, он в каждую дырку заглянет, где, что не так лежит — поднимет и мне в руки. Возвращаемся, а у меня целый ворох разных железок, гаек и другогохлама. Так он приучал меня к порядку и чистоте. Потом, когда производство заработало, мы в течение двух лет каждую субботу мыли полы с мылом, пока не отчистили. Както приехал главный инженер завода «Знамя Революции» Роберт Иванович. Осмотрелся и говорит мне: «Ты что, к моему приезду чистоту-то навел?!». Нет, отвечаю, у нас всегда так. «А ну-ка, отодвинь тумбочку!». Я отодвинул. Он провел по стене белым платком — чисто, и, кажется, даже обиделся.

В июне 1974 года меня избрали председателем профкома, — продолжил Юрий Михайлович, — и вот бессменно 37 лет рулю. Об этом я вам уже рассказывал». Помолчал, он добавил: «Устал, пора и отдохнуть...».

Я поблагодарил Шалкова за откровенный разговор, пожелал здоровья и уже на ходу спросил: «А чем вы планируете заниматься на отдыхе?». «Хочу совершить велосипедный пробег до села Вошажниково на могилы предков. Всего-то километров 150 в один конец...». ■

*Валерий Голиков  
лауреат областной премии  
им. И.З.Сурикова  
за заслуги в развитии культуры  
и искусства*

## НО НЕ ПРЕРВАТЬ



В конце августа на базе отдыха Сим ОАО НПП «Мотор» в восьмой раз под эгидой РОБ «Роспрофавиа» прошел туристический слет, который в этом году был посвящен памяти безвременно ушедшего от нас председателя РОБ «Роспрофавиа» Александра Ивановича Мельникова.

На гостеприимной базе отдыха собрались восемь команд от «Уфимского моторостроительного производственного объединения», «Кумертауского авиационного производственного предприятия», «Гидравлики», «Уфимского приборостроительного производственного объединения», НПП

«Мотор», УНПП «Молния», Научно-исследовательского института технологий и организации производства и Уфимского авиационного техникума.

Как всегда, слет проходил в очень теплой атмосфере, да и как иначе: ведь собрались друзья с авиационных предприятий, которые давно друг друга знают. За восемь лет, в течение которых проходили зарожденные А.И. Мельниковым слеты, ребята познакомились и подружились друг с другом и с бессменной судейской бригадой клуба туристов «Спутник», а многие выпускники Уфимского авиационного техни-



# В СВЯЗУЮЩУЮ НИТЬ...



кума выступают теперь за предприятия, на которые они пришли работать.

Погода была благосклонна: освежающая прохлада без осадков помогла спортсменам найти и преодолеть все девять препятствий, запрятанных в лесу. А вечером всех собрал вокруг себя и окутал теплой аурой традиционный костер и конкурс туристической песни. Открыл вечер песни голос Александра Ивановича, записанный на диск, копию которого в завершение конкурса получила от семьи Мельниковых каждая команда, а победитель конкурса —

команда ОАО «УМПО» — получила еще и сладкий приз от Мельниковых. Звучали у костра и теплые слова, воспоминания об Александре Ивановиче и даже стихи в его честь, которые сочинила и продекламировала команда «Гидравлики», где Александр Иванович начинал свою карьеру. На посиделках у костра было решено присвоить слету имя Александра Ивановича Мельникова.

На следующий день интересная конкурсная программа выявила знатоков профсоюзных вопросов в викторине, самых ловких и выносливых в баттл-боле,

самых метких в «Эсминском бое».

Завершился слет, конечно же, награждением победителей. Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» получило 1 место, 2 место у Научно-производственного предприятия «Мотор», 3 место досталось Уфимскому моторостроительному производственному объединению.

В конкурсной программе самой сильной была команда Уфимского приборостроительного производственного объединения. ■

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



## В ГОРОДЕ ДЕТСТВА

В августе профсоюзный комитет ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова» совместно с комиссией по информационной работе организовал проверку санаторно-оздоровительного лагеря круглогодичного действия «Чкаловец».

За четыре летних смены по льготным ценам было оздоровлено более 220 детей и внуков работников предприятия. Согласно действующему положению об оказании материальной помощи, родители и бабушки при обращении в профсоюзный комитет получили по 1000 рублей на приобретение путевок.

В лагере работают 23 кружка по направлениям: выжигание по дереву, папье-маше, бисероплетение, вышивка шелковыми лентами, квиллинг, мягкая игрушка, игрушка тильда, оригами, РЭП, театральная студия, танцевальная студия, хор, обучение диджейскому мастерству. Один из новых проектов лагеря «Чкаловец» и автошколы «Сирена» города Новосибирска – обучение навыкам вождения. В течение смены ребята,

посещающие детскую автошколу «Поехали», изучают правила дорожного движения, знакомятся с устройством автомобиля, обучаются навыкам вождения под руководством опытного инструктора. Все практические занятия проходят на оборудованном автодроме. По окончании смены все ребята получают сертификат на дальнейшее профессиональное обучение в автошколе. Сертификат дает право на 5% скидку, он бессрочный с правом передачи.

Все заезды в этом году были организованы тематически, на каждый сезон разработана своя программа: «Космос», «Планета земля», «Город», «Я сам».

В один из дней было объявлено о том, что каждый ребенок может попробовать себя в роли предпринимателя и открыть свое дело.

— Что тут началось! — делятся с нами своими впечатлениями вожатые. — Были открыты салоны красоты, боулинг, свадебный салон, салон тату, фото-студия, где делали фото с ежиком Яшей. Ра-

ботало такси, которое доставляло участников праздника к месту отдыха и работы. В течение всего дня ребята зарабатывали «полезные ископаемые»: торф, нефть и алмазы. Каждый старался сделать свое предприятие самым лучшим в Городе Детства.

Итогом такого насыщенного дня стал большой аукцион. Ребята обменяли заработанные «ископаемые» на сюрпризы от вожатых: просмотр фильма во время тихого часа, продление дискотеки и многое другое.

Для любителей почитать в лагере организована библиотека с различными интересными книжками, также дети могут поиграть в настольные игры, для любителей логических игр организован кружок по шахматам.

Каждый ребенок по окончании смены получает журнал «От винта». Кстати, этот журнал печатается каждую смену силами работников лагеря. Директор лагеря Лариса Петровна Котова рассказала нам о создании этого журнала и от-





метила, что именно «Чкаловец» — первый лагерь за Уралом, где выпускается собственный детский журнал. В нем находят отражение наиболее интересные моменты из жизни детей в лагере, а также говорится об истории авиации.

Каждую смену через две недели после заезда проходит «родительская суббота», транспорт для посещения детей предоставляет администрация НАПО по согласованию с профсоюзным комитетом. Дети, отдыхающие в лагере, устраивают для родителей концерт, в подготовке которого им помогают вожатые отрядов, каждый ребенок обязательно задействован в концерте. Помимо этого родители посещают корпуса, где живут их дети, могут при

желании посетить столовую, пообщаться с поварами, узнать, как и чем кормят их детей.

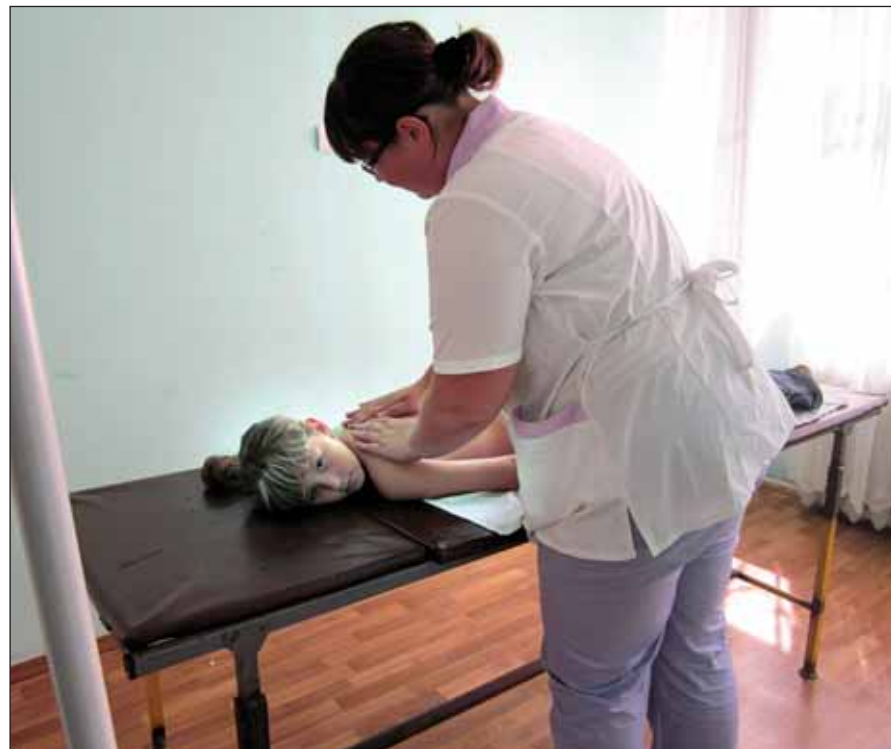
Помимо отдыха и занятия в кружках каждый ребенок проходит лечение. Это может быть лечение опорно-двигательного аппарата, лор-органов и др. Ежедневно каждый ребенок получает кислородный коктейль, что благотворно сказывается на укреплении иммунитета. В медицинском штате лагеря 42 человека: два фельдшера, врач физиотерапевт высшей категории, а также постоянно приезжают лор, невропатолог, пульмонолог, гастроэнтеролог и другие узкие специалисты. Для детей, у которых выявлены нарушения опорно-двигательного аппарата или ско-

лиоз, проводится ручной массаж.

В лагере работает врач-диетолог, который полностью разрабатывает меню для детей. Ежедневно в их рационе свежие фрукты и овощи. Пятиразовое питание полностью сбалансировано, ежедневно в меню присутствует свежая выпечка.

...На протяжении трех сезонов дети, занимающиеся в кружке мягкой игрушки, изготовившие большую игрушку, которую по приезду в город подарили генеральному директору ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова» Андрею Владимировичу Калиновскому. ■

*Ольга Токарь,  
специалист по информационной  
работе профкома  
ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова»*





## В пейнтбол играют настоящие члены профсоюза

Впервые Совет трудовой молодежи (СТМ) профсоюзного комитета провел соревнования по пейнтболу, приуроченные к профессиональному празднику — Дню воздушного флота России, среди подразделений ОАО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина». Более ста приборостроителей приняли участие в турнире.

Солнечное утро объединило активных и энергичных ребят предприятия, членов профсоюзного комитета: девушки и парни из разных подразделений сборочных и механических цехов, отделов, токари, фрезеровщики, слесари-сборщики, инженеры собрались, чтобы пообщаться, вместе провести незабываемый день и поиграть в пейнтбол.

После приветственного слова заместителя председателя профкома, председателя СТМ А. Тюрина с пожеланиями победы и хорошего настроения всем участникам и поздравления с пред-

стоящим праздником, организаторы провели жеребьевку, ознакомили с правилами, обучили стрельбе из специальной винтовки. Команды переоделись в камуфляж. И вот судья начинает обратный отсчет: 10, 9, 8, 7... — команды занимают исходные позиции — ... 3, 2, 1 — свисток, и игроки рвутся в наступление. Задача проста: как можно быстрее добраться до базы соперника и вернуться назад. В этот момент, главное, чтобы тебя не подстрелили, иначе атаку придется начинать сначала, но уже другим игрокам, так как «раненых» с поля выводят, а их легко опознать по ярким разноцветным пятнам, оставшимся после попадания специального снаряда — шарика с краской.

В командах по семь человек. Возраст, пол, уровень подготовки значения не имеют, ведь большинство, как выяснилось, играют в пейнтбол впервые, от этого еще больший азарт и любопытство. «Раненые» покида-

ют поле боя немного расстроенными.

— Впечатлений масса, — говорит наладчик станков с ЧПУ цеха № 51 В. Сергеев, — жаль только, что быстро в меня попали, патронов много, мог бы еще пострелять, но в одного я успел попасть, так что пользу команде принес!



Пока у одних игроков в самом разгаре красочная перестрелка, другие готовятся: примеряют защитные маски, без которых, кстати, на поле ни в коем случае нельзя выходить, заряжают винтовки, повязывают отличительные галстуки. Оказывается, не боятся вражеских пуль и представительницы прекрасного пола, некоторые из них решили поддержать свои цеховые команды и на равных побороться за победное очко.

— Страшнонато, конечно, все-таки первый раз играю, — делится впечатлениями контролер цеха № 53 М. Седова, примеряя спецовку, — говорят, больно бывает, когда в тебя попадают, но наши мальчики обещали нас прикрыть.

— Мы не случайно в команду девушек пригласили, — перебивает Машу оператор КИМ цеха № 53 Д. Николаев, — они у нас самые красивые и будут на поле

отвлекать соперников, а если что, мы их, конечно, защитим!

Игроков активно поддерживают болельщики — коллеги по цеху, отделу, подсказывая своим, за каким из сооружений их поджидает соперник, с какой стороны летит снаряд. За что иногда случайно и до них долетают красочные осколки, оставляя на память крапинки и кляксы на одежде «мирных».

Каждая игра длится максимум пять минут, и те, кому удастся заполучить победное очко, выйдут с поля под аплодисменты болельщиков довольные с чувством выполненного долга.

— Мы выбрали удачную тактику, — делится впечатлениями слесарь механосборочных работ цеха № 43 А. Рябов, — один игрок — М. Шоров — пошел вперед, а я — за ним, то есть он подставил себя, но тем самым дал мне возможность заработать очко своей команде. Я старался

быть осторожным, особенно на обратном пути, чтобы не пришлось начинать все сначала, тем более что «живых» игроков оставалось все меньше.

В перерывах между играми приборостроители играли в футбол, волейбол, оттачивали мастерство в прохождении полосы препятствий, а вот покорить девятиметровую стену для скалолазания никто не решился. Тем не менее, активный отдых приборостроителей получился на славу.

— Соревнования по пейнтболу давно входили в наши планы, — говорит заместитель председателя профкома, председатель СТМ А. Тюрин, — но это достаточно дорогой вид спорта. Спасибо руководству предприятия и лично генеральному директору О. Лавричеву, что выделили нам средства на проведение этого масштабного турнира. В нашей молодежной организации всегда в приоритете мероприятия, направленные на сплочение команды и построение коллектива. Здесь в одно время, в одном месте нам удалось собрать более ста заводчан, многие из которых только вливаются в ряды активистов, чтобы они почувствовали командный дух в борьбе за победу.

Чтобы выйти в полуфинал, командам необходимо было выиграть дважды в своей группе. Затем также до двух побед — в полуфинальных играх, после чего три лучших команды вышли в финал бороться за призовые места по круговой системе. В итоге на третьем месте оказалась команда цеха № 53, на втором — цеха № 68, а обладателем кубка победителя стали представители отдела главного конструктора специальной продукции, всем им вручены грамоты и спортивный инвентарь.

После окончания турнира покидать пейнтбольную базу никому не хотелось, еще долго все обсуждали игровые моменты, выясняли, кто в кого попал, и как же удалось некоторым избежать «ранений». Словом, эмоций и впечатлений участникам хватит еще надолго, возможно до следующих соревнований, ведь организаторы пообещали, что они теперь станут традиционными. ■

*А.Страхов  
Фото Е. Самылина*

