



## Накал борьбы не снижается

Обеспечение конституционных прав и гарантий трудящихся на достойный уровень жизни и социальную защиту остается актуальной задачей профсоюзов.

Декларируя принципы построения социального государства, органы исполнительной власти на деле сокращают социальные гарантии трудящихся и членов их семей, снимая с себя ответственность за их обеспечение. Подтверждением этому является постоянный рост цен на продукты питания, услуги ЖКХ, а также приватизация социальной сферы, и как следствие, вытекающие отсюда платные услуги, все это значительно опережает рост заработной платы и ухудшает положение трудящихся.

Снижаются размеры выплаты пособий по временной нетрудоспособности и материнству, компенсации оплаты путевок на оздоровление детей работающих. Обязательное медицинское страхование при минимальных ресурсах не обеспечивает доступность и качество медицинской помощи. Не восстановлено обязательное страхование от безработицы. Периодически пересматриваемая концепция проведения пенсионной реформы и обсуждение вопроса о повышении пенсионного возраста лишают людей уверенности в будущем, создают социальную напряженность в обществе.

Особенности рыночных отношений, сложившихся в России, и связанная с этим усиливающаяся тенденция к нарушениям закрепленных в Конституции Российской Федерации прав и свобод граждан приводят к тому, что промышленные предприятия авиастроительной отрасли сегодня оказываются в числе немногих хозяйствующих субъектов, где еще сохранилась практика обеспечения социальных прав трудящихся.

Основным документом, регулирующим и обеспечивающим социальную защиту работников, является коллективный договор предприятия, отражающий положения Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2011 – 2013 годы и иных региональных соглашений.

На 203 предприятиях авиационной промышленности социальные права и гарантии трудящихся отражены в специальном разделе коллективного договора «О социальных льготах и гарантиях».

Социальные права и гарантии трудящихся обеспечиваются через предоставление возможности пользоваться сохранившимися в отрасли объектами культуры, спорта, здравоохранения, общественного питания, отдыха, внешкольного образования, детскими оздоровительными лагерями, находящимися на балансе предприятий.

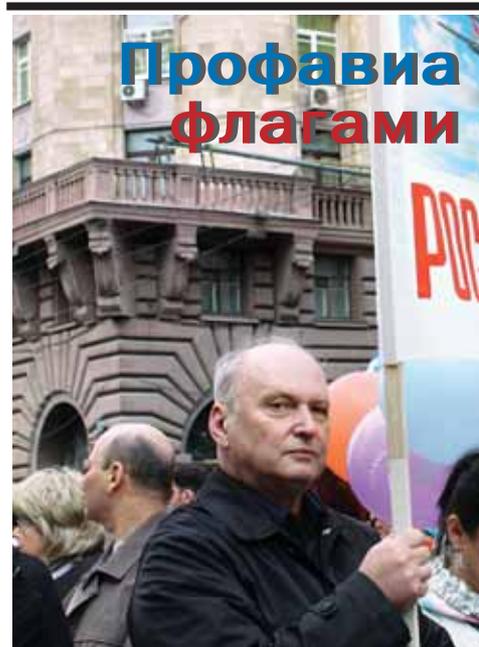
На предприятиях, не имеющих таких объектов, администрацией и профсоюзными организациями прилагаются все усилия по обеспечению предоставления данных услуг работникам посредством заключения договоров с другими организациями.

Ряд предприятий осуществляет пенсионное, социальное и медицинское страхование работников. 27 предприятий являются участниками негосударственных пенсионных фондов, 67 используют возможности добровольного медицинского страхования.

Особое внимание на предприятиях авиационной промышленности уделяется вопросу дополнительного стимулирования своих работников через систему предоставления социального пакета, в который включены преимущества, закрепленные в коллективном договоре и выходящие за рамки фиксированной заработной платы (оклада).

Большое внимание уделяется вопросам организации оздоровления работников предприятий, в том числе по льготным профсоюзным путевкам. На 12 предприятиях количество оздоровленных работников составляет 30%, на 13 – 20%, на 36 – 10%, на 28 – 5%, на 31 – 1%.

Совершенствование деятельности профсоюзных организаций по защите социально-экономических интересов членов профсоюза напрямую зависит от решения вопросов организационного, финансового и кадрового укрепления. Нерешенность в ряде случаев этих проблем приводит, к тому, что профкомы не могут эффективно защищать социальные права и гарантии работающих граждан. В этих условиях важнейшей задачей профсоюзных организаций всех уровней является продолжение наступательной борьбы за проведение ответственной и взвешенной социальной политики.



1 мая члены Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности приняли участие в акции профсоюзов, посвященной Дню солидарности трудящихся, организованной Федерацией независимых профсоюзов России под девизом «За достойные рабочие места и заработную плату!».

Основной формой проведения первомайской акции практически во всех регионах были шествия и митинги, в ходе которых использовались общие первомайские лозунги, рекомендованные ФНПР и ЦК профсоюза, а также дополнительные лозунги, исходя из ситуации в регионах с учетом требований трудящихся. Итогом мероприятий стали принятые резолюции и обращения к органам власти.

По предварительным данным в шествиях и митингах приняло





участие более 16 тысяч членов Профавиа, в том числе 5,5 тысячи представителей молодого поколения трудящихся авиационной отрасли. В некоторых регионах (в г.г. Саранске, Курске, Уфе, Саратове и др.) на митингах выступили представители нашего профсоюза. Председатель профсоюза Н.К. Соловьев принял участие в первомайской акции профсоюзов в г. Смоленске, заместитель председателя профсоюза Паращак И.И. – в г. Тамбове, заместитель председателя профсоюза Ефименко А.А. – в г. Москве. ■



## Содержание

2 стр. обл. Накал борьбы не снижается  
 Профавиа под флагами Первомай

### 2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 Через тернии – к съезду
- АНАЛИТИКА** 7 Если верить статистике
- 9 Отказываться от соглашения нельзя, Или какой должна быть профсоюзная учеба?
- ОПЫТ** 11 Шаг к возрождению школы профсоюзного актива
- 12 Когда аттестация рабочих мест становится выгодной

### 14 В профсоюзном поле

- ПЕРВИЧКА** 14 РПЗ: все большое начинается с малого
- 19 Деловое очарование первички
- 29 Все дороги ведут на «Агат»
- 36 Успешная «социалка» – успешное производство

### 40 За проходной

- ЮБИЛЕЙ** 40 Фестивалю детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа» – 20 лет
- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 44 Дети заводчан выбирают «Чайку» и «Ласточку»
- ПАМЯТЬ** 48 50 лет дружбы и сотрудничества
- 3 стр. обл. Александр Иванович Мельников



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

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 № 045.

## ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ – К СЪЕЗДУ

Состоялся XI пленум Центрального Комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности

Нынешний пленум был последним перед отчетно-выборным съездом профсоюза, поэтому проходил он напряженно, на поверхность извлекались проблемные моменты, которые активно обсуждались на заседаниях комиссий ЦК профсоюза, различных совещаниях, проходивших 12–14 апреля на базе Учебного центра Московского областного объединения профсоюзов.

В рамках мероприятий пленума прошло заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», на котором подведены итоги деятельности предприятий Корпорации в 2010 году и намечены приоритетные задачи на предстоящий период. В работе Координационного совета принимали участие вице-президент по корпоративному развитию и управлению ОАО «ОАК» В.Б. Прутковский, заместитель ди-

ректора департамента управления персоналом Корпорации С.А. Диркова, менеджер департамента управления персоналом Е.В. Якимовец, руководитель департамента управления персоналом ОАО «Корпорация «Иркут» А.Р. Бахарев.

В.Б. Прутковский в своем докладе говорил о состоянии дел и стратегии развития самолетостроительных предприятий, перспективах освоения рынка продукции как в России, так и за рубежом. Было отмечено, что объем работ растет, но пока не достигнута необходимая эффективность. Стороной Корпорации предложено продолжить работу по заключению соглашения между Корпорацией и профсоюзом.

В докладе председателя профсоюза, председателя Координационного совета Н.К. Соловьева были затронуты различные проблемы, связанные с оплатой труда и индексацией заработной



платы, охраной труда, предоставлением социальных гарантий, осуществлением кадровой политики, обеспечением занятости, устранением нарушений трудового законодательства.

В этот же день состоялось заседание Молодежного совета профсоюза, которое побило, пожалуй, все рекорды: на обсуждение своих вопросов молодежи понадобилось 5,5 часа. В ходе бурных дебатов говорили о действиях молодежных советов ТОП и ППО по решению проблем кадрового обеспечения и реализации Концепции молодежной политики профсоюза, об участии молодежных советов в отчетно-выборной кампании 2010–2011 годов, об итогах статистической отчетности по профсоюзному членству за прошедший год, о кандидатурах на соискание премии им. А. Ф. Бреусова по итогам 2010 года. Также члены Молодежного совета заслушали информацию о практике работы молодежного совета территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области. По всем вопросам повестки приняты решения, которые нашли отражение в итоговых документах пленума.

13 апреля состоялось заседание президиума ЦК профсоюза. В нем приняли участие председатели первичных профсоюзных организаций, не входящих в состав президиума, члены Молодежно-

го совета профсоюза. Вел заседание президиума председатель Профавиа Н.К. Соловьев.

Члены президиума рассмотрели вопросы об итогах статистической отчетности в профсоюзе за 2010 год, о защите социальных прав и гарантий трудящихся на предприятиях авиационной промышленности, о присуждении премии имени А.Ф. Бреусова, об итогах смотр-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа» и «Лучший технический инспектор труда Профавиа» в 2010 году.

На заседании президиума обсуждались итоги XX юбилейного фестиваля детского самодеятельного творчества «Веснушка – Авиа, 2011», отраслевой смотр-конкурс организации детского летнего отдыха в 2011 году. Президиум рассмотрел также ряд организационных вопросов.

В завершающий день 14 апреля состоялся XI пленум ЦК Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. В его работе приняли участие члены комиссий ЦК профсоюза, члены Молодежного совета Профавиа.

Выступая по вопросу о ходе отчетно-выборной кампании и подготовке XVI съезда, заместитель председателя профсоюза А.А. Ефименко отметил, что отчетно-выборная кампания началась в очень непростой социальной-экономической ситуации,

сложившейся в стране и отрасли. На значительное число предприятий существенное влияние оказал финансово-экономический кризис 2008–2009 годов. Работодатели предпринимали шаги для преодоления кризисных ситуаций, в том числе и за счет работников: вводилось неполное рабочее время, задерживалась зарплата, планировались массовые увольнения.

В целом по авиационной промышленности в предкризисный период производство товарной продукции снизилось и составило 99,5%, но заработная плата увеличилась на 20,4%; в 2009 г. рост зарплат составил 9,2%; в 2010 г. – 15,7%.

Максимальное падение численности работающих на предприятиях отрасли отмечалось в 2009 г. и составило 4,9%, в 2010 году темпы снижения численности составили 4%.

Свое влияние оказал и тот факт, что существенных улучшений условий и охраны труда на предприятиях не произошло. 33% несчастных случаев ежегодно происходят из-за недостатков в организации производства работ. Большое значение имеет финансирование мероприятий по охране труда, которое, к сожалению, по-прежнему осуществляется по остаточному принципу. Несмотря на падение численности членов профсоюза, отдельные коллегиальные органы первичных





профсоюзных организаций не предпринимают конкретных мер по сохранению профсоюзного членства.

В ходе обсуждения вопроса о реализации кадровой и молодежной политики заместитель председателя профсоюза М.Н. Щербаков подчеркнул, что кадровая политика — это последовательная система, которая состоит из четырех основных блоков: подбор людей для профсоюзной работы и формирования резерва; организация системы обучения; расстановка кадров, в том числе порядок выдвижения, избрания и утверждения; стимулирование труда, то есть система поощрения, социальные гарантии для профкадров и актива.

М.Н. Щербаков рассказал, какая работа проведена в данном направлении. Регулярно проводятся выездные семинары-совещания с руководителями организаций профсоюза, обучение специалистов аппаратов территориальных и первичных организаций профсоюза. Представители профсоюза принимают участие в проекте «Кадровый резерв ФНПР».

Заключено соглашение о сотрудничестве с Академией труда и социальных отношений. Ежегодно по квоте ФНПР Центральный Комитет профсоюза направляет профсоюзный актив в АТиСО для получения высшего образования. На базе Института профсоюзного движения АТиСО проходит обучение профактива, повышение квалификации профсоюзных преподавателей. Ряд территориальных организаций профсоюза использует возможности филиалов АТиСО и Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов для обучения профсоюзных кадров, в том числе молодежи.

Проводится обучение председателей молодежных советов организаций профсоюза, молодые профактивисты принимают уча-

стие в учебных семинарах, форумах, слетах, организуемых ФНПР, Центральным Комитетом, организациями профсоюза.

Вместе с тем есть и существенные недостатки в работе профсоюза и его организаций по данному направлению. В частности, не завершена работа по созданию системы социальной поддержки профсоюзных работников, не наблюдается существенных результатов в работе по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива, все еще не созданы методические советы в территориальных организациях профсоюза. Практически не изменилась ситуация с организацией обучения, которое нередко сводится к проведению однодневных информационных инструктивных совещаний, недостаточно средств выделяется на подготовку кадров и актива, низкими темпами идет возрождение школ профсоюзного актива.

Не все организации профсоюза участвуют в реализации Концепции молодежной политики, в 2009 — 2010 годах в ЦК профсою-

за не поступала информация о создании молодежных советов в ППО прямого подчинения. План мероприятий по дальнейшей реализации Концепции молодежной политики профсоюза приняли только пять территориальных организаций (республиканская организация Башкортостана, Московская городская, Нижегородская, Московская и Ростовская областные организации).

В области реализации информационной политики активность молодежных советов также оставляет желать лучшего. Несмотря на ряд публикаций в журнале «Вестник Профавиа» и на сайте профсоюза, количество материалов об участии молодежных советов в деятельности организаций профсоюза не увеличивается.

По итогам работы пленум рекомендовал территориальным проффорганам, профсоюзным комитетам первичных организаций использовать отчетно-выборную кампанию, подготовку к очередному съезду для совершенствования работы организаций профсоюза, проведения разъяснительной работы о необходимости осо-



знанного членства в профсоюзе и активного участия членов профсоюза в защите своих интересов.

Также особое внимание территориальных организаций профсоюза, первичек прямого подчи-

нения ЦК профсоюза, молодежных советов организаций профсоюза пленум обращает на необходимость неукоснительного исполнения решений вышестоящих профсоюзных органов и своевременного предоставления

информации. Пленум постановил возложить личную ответственность на руководителей организаций профсоюза и молодежных советов за исполнение решений вышестоящих выборных профорганов.

## ТЕМ ВРЕМЕНЕМ НА КОМИССИЯХ...



13 апреля прошли плановые заседания комиссий ЦК профсоюза.

Комиссия по правозащитной работе, по словам заведующего юридическим отделом ЦК профсоюза Б.Н. Сафонова, за период с октября 2006 года, когда она была сформирована, по настоящее время работала активно и плодотворно в отличие от предыдущих лет. Это связано с тем, что раньше подход был формальным, заседания представляли собой монолог правового инспектора перед участниками комиссии по отдельным вопросам применения трудового законодательства. За последнее пятилетие эта практика была изменена на активное обсуждение правозащитной работы на отдельных предприятиях. В частности, из заседания в заседание члены комиссии обмениваются опытом, как должен вести себя председатель ППО и профком в случае массового высвобождения работников по сокращению численности или штатов. Какие документы истребовать, как определять преимущественные права оставления работников на работе с тем, чтобы не допускать нарушения не только закона, но и интересов работников, т.к. в таких случаях часты ситуации, когда увольняют двух членов семьи — мужа и жену. А если у них еще и несовершеннолетние дети, должны быть продуманы

меры, которые воспрепятствовали бы этому или предоставляли дополнительную материальную поддержку.

На последнем заседании комиссии обсуждалось постановление пленума Верховного суда от 10 марта 2011 года «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании и от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

— Вопрос крайне важный, — отметил Б.Н. Сафонов, — так как не всегда информация доводится до общероссийского профсоюза, возникают проблемы при составлении акта о несчастном случае. Пленум ВС разъяснил, что акт должен составляться всегда, даже в тех случаях, когда причинение вреда совершено третьим лицом, не являющимся работодателем, но в процессе выполнения работником трудовых обязанностей.

Актуальными в этом году стали вопросы распространения Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2011 — 2013 годы на всех работодателей и проблемы, связанные с отказом от присоединения. Члены комиссии обсудили, как в дальнейшем будет строиться работа над процедурой проведения переговоров при отказе работодателей присоединиться к ФОТ.

Примечательным событием последних лет стало участие в заседании комиссии по охране труда и здоровья трудящихся секретаря ФНПР, главного технического инспектора труда ФНПР В.В. Трумеля.

Он проинформировал присутствующих о том, что ряд законопроектов по охране труда был вынесен на обсуждение Российской трехсторонней комиссии. Но, несмотря на неоднократные категорические протесты профсоюзов, Министерство здравоохранения и социального развития РФ продолжает с удивительным упорством «проталкивать» законопроекты, ущемляющие интересы работников. Основные разногласия возникли в связи с внесением изменений в нормативные акты «о молоке», точнее замены выдачи работникам молока на денежный эквивалент. Сторона профсоюзов выступает категорически против этого.

По словам заведующего отделом охраны труда ЦК профсоюза Ю.К. Елисеева, после этих нововведений вся профилактическая суть молока свелась к нулю. Министерство решило сократить затраты, т.к. на выплаты компенсаций потребуются значительно меньше средств, чем на закупку и доставку молока до предприятий. К тому же сумма в денежном эквиваленте будет считаться

доходом, а значит, облагаться налогом. Последующие же изменения только усугубляют ситуацию. Получить молоко работник может только в том случае, если он трудится во вредных условиях более половины рабочей смены. Работодатель в праве также на основании результатов аттестации рабочих мест, если не выявлено наличие вредных факторов, прекратить бесплатную выдачу молока. Но при сегодняшней неразберихе с аттестацией и ее часто некачественным проведением, вопрос о снятии выдачи молока становится спорным, тем более, что результаты аттестации уже не подтверждаются Госэкспертизой.

Еще один важный момент, вынесенный на обсуждение — предоставление компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда. Последняя законодательная инициатива Минздравсоцразвития РФ касалась отмены списков по вредности по профессиям и видам работ и введением вместо них категорий вредности по результатам аттестации рабочих мест.

Раньше, если нормы ПДК вредных веществ в воздухе были превышены, то доплата составляла от 4 до 32% к тарифу того или иного работника. Сегодня Минздравсоцразвития своим приказом ввело критерии оценки условий труда при повышении ПДК и оговорило суммы выплат в зависимости от класса вредности.

— Вышло 870 постановление правительства РФ, где установили минимальные компенсации за работы во вредных условиях. Это 4% доплат, 7 дней дополнительного отпуска и 36-часовая рабочая неделя, — поясняет Ю.К.Елисе-



ев. — При оценке по условиям труда очень расширился список лиц, которым положены компенсации. Минздрав предложил «сдвинуть» классы и сделать первый класс вредности нулевым, таким образом, уменьшив затраты на выплаты по другим, более вредным классам. Профсоюзы с этим не согласились. И уже 2,5 года этот вопрос урегулировать не удается. Хотя 870 постановлением на расчеты Минздраву было дано всего полгода.

В связи с этим было принято совместное решение ФНПР и отраслевых профсоюзов организовать сбор подписей за отмену вышеназванного постановления правительства РФ. Активисты профсоюза трудящихся авиационной промышленности собрали 32 тысячи подписей. Пока процесс решения вопроса «застопорился», т.к. новых конструктивных предложений от министерства не поступало.

Оживленная дискуссия развернулась и на заседании комиссии по информационной деятельности. Участники заседания говори-

ли о необходимости повсеместного внедрения компьютерных технологий и электронной почты в деятельность территориальных и первичных профсоюзных организаций, об использовании возможностей электронных СМИ, совершенствовании работы интернет-сайта профсоюза. В частности, обсуждались вопросы освещения на сайте профсоюза опыта информационной работы территориальных и первичных профорганизаций, обеспечения возможности комментировать публикуемые материалы, создания фото-галереи российской авиатехники, организации форума и голосований по проблемным вопросам.

До XVI съезда профсоюза, на дату выхода журнала, осталось менее четырех месяцев. За это время нужно многое успеть: «подтянуть хвосты» по всем направлениям деятельности, исправить недочеты в работе, завершить отчетно-выборные собрания и конференции, решить ряд организационных вопросов. От этого непосредственно зависит работа будущего съезда, в том числе выработка и принятие конструктивных решений и эффективных мер по защите интересов трудящихся, молодежи, ветеранов, улучшения их социальной защищенности.

Именно эти решения позволят укрепить защиту профессиональных и социальных прав и интересов членов профсоюза, определяют главные направления деятельности профсоюза, его территориальных и первичных организаций в предстоящий период. ■

*Наталья Конакова,  
фото Елены Калининой*



# ЕСЛИ ВЕРИТЬ СТАТИСТИКЕ

Сегодня работа профсоюзов по обеспечению охраны труда более чем актуальна, поскольку ее основной составляющей является человек на производстве. Улучшение условий охраны труда, экологической обстановки, укрепление здоровья трудящихся — основополагающие задачи для всех профсоюзов, как на ближайший период, так и на долгосрочную перспективу.

Задачей государства в деле охраны труда является принятие законов об охране труда, в которых определяются основные правила взаимоотношений людей в процессе производства. В них задача охраны здоровья работника ставится как одна из основных задач общества, а также определяются основные пути ее решения в условиях производства.

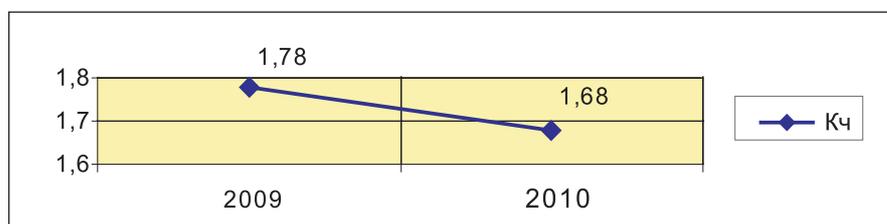
Для сегодняшней промышленности характерно массовое применение устаревших технологий, а также машин и оборудования с серьезными конструктивными недостатками. Поэтому в процессе производства работник должен принять меры для своей защиты от вредных и опасных производственных факторов. Эти меры должны защищать как от травм, так и от профессиональных заболеваний. И прежде всего, должны соответствовать характеру деятельности человека.

Пусть не покажутся эти слова пафосными, но обеспечение безопасности человека труда на производстве является одной из актуальных проблем на современном этапе. Ведь травмы и несчастные случаи на производстве заканчиваются смертью людей. А если рассматривать в экономическом контексте, то несчастные случаи на производстве влекут за собой огромные экономические потери. Не учитывать основной массив производственного травматизма и профессиональной заболеваемости — это значит, закрывать глаза на риски, допускать беспечность в нарушении требований правил и норм безопасности труда, продолжать строить экономику, в которой число аварий и несчастных случаев будет не снижаться, а постоянно расти.

По данным статистических отчетов на предприятиях авиационной промышленности, в 2010 году в результате несчастных случаев получили травмы 733 работника (в 2009 году — 774).

По тяжести они распределились в соотношении 92% — (675) несчастные случаи средней тяжести, 7% — (52) тяжелые несчастные случаи и 1% — (6) смертельные случаи на производстве.

Уровень производственного травматизма (число пострадавших на 1000 работающих) в целом по отрасли составил в 2010 году 1,68.



Следует отметить, что на протяжении ряда лет наблюдается тенденция к снижению общего количества несчастных случаев на предприятиях, что само за себя говорит о том, что руководители и специалисты учли причины возникновения несчастных случаев, проработали их и приняли соответствующие меры.

Совместными действиями администрации и профсоюзного актива предприятий в 2010 году удалось добиться снижения количества погибших на производстве. Однако вследствие нарушений требований правил безопасности и неэффективной работы по охране труда в отдельных организациях отрасли в течение 2010 года все же произошло 6 несчастных случаев с летальным исходом (в 2009 году их было 14).

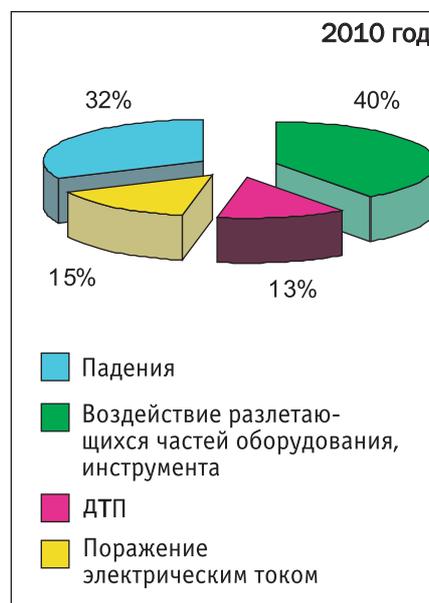
Каковы же причины несчастных случаев? Изучив материалы расследований тяжелых и смертельных несчастных случаев, можно сказать, что причины кардинально изменились. Если в 2009 году большинство несчастных случаев произошло по причине падений (в основном при выполнении работ на высоте), то в 2010 году этот вид происшествий составил 32%, что в два раза меньше, чем в предыдущем от-

четном периоде. Самый же распространенный вид несчастных случаев в 2010 году — воздействие разлетающихся частей оборудования и инструмента. Данный вид составил 40% от несчастных случаев подлежащих специальному расследованию. 15% несчастных случаев произошло от воздействия электрического тока. Увеличилось в 2010 году и количество дорожно-транспортных происшествий их было 13%.

Отчего же у нас происходят несчастные случаи? Прежде всего, (и это мы отмечаем ежегодно), — неудовлетворительная организа-

ция производства работ (69% несчастных случаев произошло именно по этой причине).

Из года в год мы говорим о нарушениях трудовой и производственной дисциплины. Проще сказать, это злоупотребление алкоголем на работе, и не только. Зачастую «остаточные явления» домашних, вечерних приемов алкоголя в больших количествах приводят к тому, что, придя на работу, работник теряет остроту



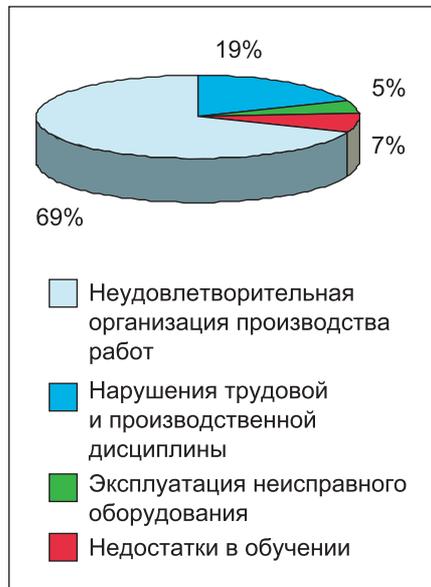
реакции и не может принимать оптимальные решения в сложной критической обстановке, оперативно реагировать на ситуацию. В 19% случаев (а это пятая часть несчастных случаев подлежащих специальному расследованию) была зафиксирована различная степень алкогольного опьянения.

Например, на предприятиях г. Москвы алкогольное опьянение пострадавшего (станочник широкого профиля) составило 1,86%, сборщика летательных аппаратов — 2,1%, фрезеровщика — 2,75%.

Приведу еще один пример. На одном из предприятий города Москвы пострадал работник, назовем его «А». Из материалов расследования: «Обнаружили «А» стоящим на коленях, голова его была зажата между станиной и закрепленной деталью». При этом в графе «Вид происшествия» запись — «Падение с высоты человеческого роста (на поверхность одного уровня)». В графе «Причины» указано «1. Падение по причине внезапной потери равновесия». Напрашивается вопрос: куда смотрел руководитель подразделения, мастер участка? Почему работник был допущен к работе? Почему его не выдворили с территории предприятия? Несчастного случая могло не произойти, если бы ответственные лица четко выполнили требования инструкции. И таких случаев немало.

Часто несчастные случаи происходят из-за недостатков в обучении по охране труда, недоработок в части проведения различных видов инструктажей, неудовлетворительной проверки знаний безопасным приемам. Итог: 7% несчастных случаев произошло из-за недостатков в обучении. Это на совести тех людей, которые формально проводят инструктажи, недобросовестно выполняют свои должностные обязанности.

5% несчастных случаев произошло по причине эксплуатации неисправного оборудования. В этом есть и недоработка профактива. Для сегодняшней промышленности характерно массовое применение устаревших технологий, а также машин и оборудования с конструктивными недостатками. А наши контролеры на местах — уполномоченные и технические инспекторы труда — не выдают представления и требования о приостанов-



ке работ при эксплуатации неисправного оборудования.

К причинам производственного травматизма следует относить не только организационные, технические, санитарно-гигиенические, но и ряд причин, о которых забывают при проведении расследований несчастных случаев. Не следует оставлять без внимания и социально-психологические, психофизиологические, климатические, экономические и другие причины. Чего, к сожалению, не происходит. При этом не выявляются истинные обстоятельства и причины несчастных случаев, а это приводит к аналогичным случаям либо к несчастным случаям с летальным исходом.

Имеют место факты сокрытия несчастных случаев на производстве. Ведь к лицам, виновным в сокрытии производственных травм (страховых несчастных случаев), искажении отчетности по травматизму, фактически не применяются даже те незначительные санкции, которые предусмотрены статьями УК РФ и КоАП РФ.

И как следствие, искажается истинная картина производственного травматизма. Размыта значимость проблемы и охраны труда в целом, сокращаются штаты работников по охране труда на предприятиях. Ликвидировано министерство труда РФ — центр создания нормативно-правовой базы по вопросам охраны труда. В результате чего нормативные документы «рождаются» в Министерстве здравоохранения и социального развития РФ очень и очень трудно. Для усиления ответственности должност-

ных лиц и работодателей за нарушение требований охраны труда проектом федерального закона предлагается дополнить Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях статьями, предусматривающими в качестве отдельных составов правонарушений в области охраны труда не проведение аттестации рабочих мест по условиям труда; допуск к выполнению работ работников, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда; необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, допуск работников, не прошедших в установленном порядке медицинские осмотры, а также не информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, а также увеличение размера штрафных санкций за данные правонарушения. Кроме того, законопроектом предлагается также новая редакция статьи 143 Уголовного кодекса Российской Федерации, устанавливающая ответственность за нарушения требований охраны труда, если они повлекли за собой по неосторожности гибель двух и более лиц. Реализация предусмотренных законопроектом положений будет стимулировать должностных и юридических лиц строго соблюдать требования охраны труда и соответственно способствовать снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда работников. Однако документ до настоящего времени не принят. А в Германии несчастные случаи со смертельным исходом на производстве носят название «несчастный случай с обязательной юридической ответственностью». Сокрытие такого несчастного случая либо представление отчета с задержкой свыше трех дней рассматривается как серьезное нарушение правил, за которое нарушитель привлекается к огромному штрафу.

А так как у нас в стране нет ответственности, нет и заинтересованности в том, чтобы уровень травматизма снижался. Остается только ждать, когда у нас появится закон, который заставит серьезно заниматься этой проблемой. ■

*Наталья Горшкова,  
технический инспектор труда  
Профавиа*

# Отказываться от Соглашения НЕЛЬЗЯ

28 декабря 2011 года состоялось подписание Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2011–2013 годы между Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России».

В соответствии с частью 3 статьи 48 Трудового кодекса РФ «соглашение действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение» Кодекс устанавливает, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий. Работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение должен выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением в полном объеме с момента вступления в объединение работодателей.

В соответствии со статьей 8 Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» «члены объединения работодателей обязаны соблю-

дать условия соглашений, заключенных объединением работодателей, выполнять обязательства, предусмотренные этими соглашениями», **то есть надлежало исполнять те соглашения, коллективные договоры и иные акты, подписанные (заключенные) объединением работодателей.**

Объединение работодателей, заключающая соглашение, создает обязательства по общему правилу не для себя, а для своих членов.

Если работодатель вступает в уже созданное объединение, то все коллективные договоры и соглашения, заключенные таким объединением еще до вступления нового члена, имеют для работодателя обязательную юридическую силу. Вместе с тем **если работодатель прекращает свое членство в объединении, то это не снимает с него обязанности по соблюдению тех коллективных договоров и соглашений, которые были заключены объединением в период его членства.** Тем не менее с прекращением членства в объединении работодателей для работодателя не все коллективные договоры и соглашения сохраняют обязательную юридическую силу. Когда работодатель становится членом уже

созданного объединения, то для него, в силу ч. 3 ФЗ «Об объединениях работодателей», приобретают юридическую силу и становятся обязательными к исполнению те коллективные договоры и соглашения, которые были заключены объединением работодателей еще до его членства. Однако когда он перестает быть членом объединения, то ранее заключенные коллективные договоры и соглашения в период до его членства уже не имеют для него юридической силы. **Для работодателя, прекратившего свое членство в ОООР «Союз машиностроителей России», сохраняют юридическую силу только те коллективные договоры и соглашения, которые были заключены объединением в период его членства.**

Учитывая изложенное, организации, входящие в ОООР «Союз машиностроителей России», не вправе направлять отказ от присоединения к Федеральному Отраслевому соглашению по авиационной промышленности на 2011–2013 годы в соответствии со статьей 48 Трудового Кодекса РФ. ■

*Юридический отдел ЦК Профавиа*

## Академия человеческих взаимоотношений,

## Или какой должна быть профсоюзная учеба?

Увеличение объемов информации требует более научных подходов к профсоюзной работе. Жизнь усложняется, взаимоотношения между людьми тоже. Канули в Лету те времена, когда человек был безмолвным винтиком в общей машине. Ко всему требуется сложный индивидуальный многофакторный под-

ход, а к Человеку — в первую очередь. Ведь Человек — это микрокосмос со своими проблемами, желаниями и ожиданиями.

Успех организации во многом зависит от личного успеха ее членов. Что такое личный успех и как его можно достичь? Слава, статус и богатство... И чаще ко всему этому можно прийти че-

рез знания, умения и свою уникальность. Другими словами, через высокую квалификацию.

Становясь профессионалом, причем с высокой социальной активностью, человек приходит в некотором роде к увеличению своего «капитала» на рынке труда. Грамотным, социально ориентированным работникам отдают

предпочтение в трудовых коллективах, назначают на руководящие должности, в том числе в профсоюзных организациях.

Профсоюзный руководитель это не просто харизматичный неформальный лидер. Есть одна шуточная поговорка: «Хороший парень — это не профессия». Профсоюзный лидер — это в одном лице и юрист, и экономист, и психолог, и бухгалтер, и прочая, и прочая, и прочая...

Так на что же опираться в работе профсоюзному лидеру? На интуицию, чувства или все-таки на разум, знания?

Многие полагаются только на свой опыт, но лучше не наступать на чужие грабли и использовать общий. Поэтому надо проводить работу в форме семинаров, круглых столов. Для молодежи создавать школы профактива на предприятиях, в территориальных организациях. Да и более взрослому поколению бывает интересно пополнить багаж новыми знаниями. Необходимо проводить встречи по обмену опытом и с региональными учебными центрами, и между отраслевыми профорганизациями. То есть общение должно быть многоуровневым и с широкой географией.

Как театр начинается с вешалки, так и обучение начинается с организаторов и преподавателей. Вопрос о профессиональных кадрах остро стоит в любой организации. С этой целью Профавиа вкладывает много ресурсов в обучение высококвалифицированных активистов профдвижения.

Профавиа в 2006 году сделал ставку на «выращивание» в своей среде высококвалифицированных профсоюзных преподавателей. По совместной программе с Международной федерацией металлистов и французским профсоюзом «Форс Увриер» прошло двухгодичное обучение 16 представителей из различных регионов России. Выпускники этой хорошей школы стали костяком профсоюзного обучения на местах.

В настоящее время три студента из этого выпуска проходят программу повышения своей преподавательской квалификации в Академии труда и социальных отношений в Москве.

Для координации действий организован методический совет

Профавиа по вопросам профсоюзного обучения.

Образовательный стандарт, о котором так много сейчас рассказывают средства массовой информации, вводится не только в систему общего образования, но и в профсоюзное образование с учетом его специфики. Планируется даже «рождение» новой специальности — «профсоюзный менеджер». А введение такого института обязательно вызовет изменение структуры управления профорганизациями, уставные документы. Правильно ли это? Не получится ли очередной «отрыв от масс» этой группы «профессиональных профлидеров»? Не отшатнет ли это от нас часть членов? История даст нам ответ на этот принципиально важный вопрос. Расширяя слой обучаемых, мы, возможно, сотрем резкую границу и снимем эту проблему. Достаточно, например, применить методiku обучения на местах без отрыва от производства. Типа «вечерних школ». Или применить интернет-ресурсы и самообучение. Почему бы нам не создать заочную профсоюзную интернет-школу? Или пойти по принципу организации вебинаров и проводить мастер-классы с успешными лидерами профсоюза.

Что рассматривать в качестве успеха профорганизации: наращивание количества членов или жертвовать количеством в пользу качества?

Здесь должен проявиться разумный баланс с учетом желания самих людей. Все сто процентов не могут быть активистами, специалистами. Некоторые хотят просто быть «солидарны с большинством» и не выделяться. Для таких людей предлагается сделать облегченный вводный курс. Причем независимо от членства в профсоюзе.

Переходим к категории активистов. Начальный уровень все же лучше учить «всему подряд» — авось может что-то пригодится, что-то заинтересует. При этом растет вероятность, что у слушателя возникнет «правильная» целостная картина восприятия, структурирование знаний. Но такое обучение отнимает очень много времени.

Среди активистов также необходим баланс между «теоретиками» и «практиками». Но если

первому звену профактивистов достаточно владеть технологиями, то руководителям рангом выше — без теоретической подготовки никуда. Не будем забывать, что Лидер является лицом организации. Каким оно будет — зависит от всех вместе и лично от каждого. Зачастую бывают моменты, когда от одного грамотного квалифицированного ответа с «высокой трибуны» зависит судьба всей организации.

Далее, надо ли делать специализацию профсоюзных кадров или лучше «штамповать» универсалов, так как решаемые вопросы и ситуации всегда разные? Все на свете знает нереально. И хотя к этому надо стремиться, без «сужения» специализации уже не разобраться в тонкостях ситуации. А в нюансах, которые открываются только высококвалифицированным специалистам, подчас и кроются «подводные камни». А потом... Потом мы все равно придем к профессионалам — профсоюзным менеджерам.

Здесь проявляется важность непрерывного многоступенчатого профсоюзного образования. Каждый сам решает для себя, на каком уровне ему остановиться.

Всеобщее первоначальное профсоюзное обучение приведет к общему знанию, а оно, в свою очередь, к общему направлению мысли, а затем и действий. Работники станут говорить и понимать друг друга на одном языке — профсоюзном. Сократится время принятия решений, а самое главное — принятия «правильных» решений, не трата и без того ограниченные ресурсы на заведомо ложные пути. А это тоже успех профорганизации в целом.

Основная роль школ профактива — выявлять людей, наиболее подходящих для определенных задач, и продолжать обучение с ними, постоянно повышая уровень знаний и подготовки.

Проблема: а как сохранить высококвалифицированные кадры в организации, какую работу им поручить, ибо получается, как в анекдоте: «Рано или поздно опыт человека достигает такой величины, что мешает работать». Варианты: предложить применить свои знания на практике или же, например, заняться обобщением и передачей знаний другим, участвуя в работе школы актива.

У некоторых руководителей профсоюзных организаций возникает вопрос: а зачем кого-то учить? Зачем своими руками взращивать себе конкурента? А вдруг уйдут в стан к работодателям, узнав «главную профсоюзную тайну»?

Приведет ли рост самосознания к росту социальной активности, или человек, «широко открыв глаза» и разобравшись в ситуации на рынке труда, уйдет в тень? Неизвестно. Да, возможно мы потеряем бойца у себя в рядах, но при должном воспитании (читай — «обучении») приобретем «товарища» в стане «оппонентов» с положительным сформированным мнением о профсоюзе. Не это ли успех профорганизации?

Большинство ситуаций можно «разрулить» на ранней стадии, «в зародыше», порой в условиях жесткого цейтнота. Надо соответствовать ситуации, а лучше

прогнозировать ее. Вот тут остро необходимы знания и навыки.

Вести диалог с работниками, а тем более с работодателем «на равных» может только высококвалифицированный, подготовленный специалист, со своим авторитетным мнением, основанным на знаниях. Но «на равных», в эпоху социальных потрясений, которую мы еще не пережили — это заведомо проигрышная позиция. Надо всегда стараться смотреть дальше...

Не будем себя обманывать. Задача любого работодателя — минимизация затрат на производство (в том числе и на человеческие ресурсы) с получением максимума прибыли. И в этом плане профсоюз находится с работодателем зачастую по разные стороны баррикады. С той стороны переговорного стола не «ребята из нашего двора», хотя иногда такими кажутся, а профессионалы, порой достаточно жесткие.

И зачастую работодатель может быть не только социальным партнером, но и социальным...

Впрочем, это уже другая тема.

В конце концов, можно долго размышлять на тему «Подготовка высококвалифицированных кадров — залог успеха деятельности профсоюза».

Профсоюзы давно перестали быть школой коммунизма, но школой хозяйствования, университетом профессиональных кадров, академией человеческих взаимоотношений они не перестанут быть никогда по своему определению.

Количество обязательно перерастет в качество — это один из основных законов диалектики, которую пока еще никто не отменял.

Так что, как писал многим известный исторический деятель, надо «учиться, учиться, учиться»...■

*Г.В. Кузьмин,  
председатель ППО ОАО «НТП  
«Авиатест»*

ОПЫТ

## Шаг к возрождению школы профсоюзного актива

**В соответствии с Концепцией кадровой политики Федерации независимых профсоюзов России совместно с отраслевыми профсоюзами продолжает формировать системный подход в работе с кадрами. Центральными задачами являются: обучение и повышение квалификации профсоюзных лидеров всех уровней, формирование действенного кадрового резерва.**

Приоритетным направлением в работе Республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, несомненно, является обучение профактива. Особое внимание уделяется обучению тех, от кого в большей степени, напрямую зависит уровень профчленства в первичной организации, информированность членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации на разных уровнях и

просто вся профсоюзная работа.

Вся обучающая программа состоит из целого цикла лекций, которые включают в себя: основы организационной работы профсоюзов (структура, задачи и цели профсоюзов, учет и членство в профсоюзе, порядок подготовки и проведения собраний и конференций), финансовой работы профсоюза, организации профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда на предприятии, организации информационной работы.

Особое внимание уделяется вопросам законодательства о труде, трудовым отношениям, оплате труда, особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, социальному партнерству и коллективному договору, как средству правового регулирования трудовых отношений.

В заключение участники семинара изучают слагаемые имиджа

руководителя и профсоюзного лидера, участвуют в тренинге личностного роста.

В апреле на базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров состоялся первый обучающий семинар для впервые избранных председателей цеховых комитетов ППО ОАО «УМПО», ФГУП УАП «Гидравлика» и ФГУП «УАПО», на котором



обучение прошли 45 человек. Всего в программе обучения примет участие около 80 председателей цеховых организаций, что составляет 28% от общего числа впервые избранных профактивистов (по результатам отчетно-выборной кампании на сегодняшний день профсоюзный актив на предприятиях авиационной промышленности республики обновлен на 30%).

Абсолютно верно отметил в своей статье «От образования — к профессионализму» ректор Института повышения квалификации профсоюзных кадров (ИПК ПК) Гали Галиев: «Эффективность работы профсоюзов, их авторитет в обществе напрямую зависит от уровня профессионализма и компетентности кадров и актива».

Республиканская организация Башкортостана «Роспрофавиа» идет в авангарде членских организаций ФП РБ в вопросах обу-

чения профсоюзного актива. Буквально год назад работники аппарата рескома Роман Калякулин, Наталья Гиндулина и автор статьи получили дополнительное образование по специальности «Менеджер в социальной сфере» в ИПК ПК. На сегодняшний день дополнительную специальность получили еще 4 профактивиста ППО нашего профсоюза.

В результате обучения значительно повысился уровень знаний в вопросах мотивации профсоюзного членства, планирования деятельности, работы с членами профсоюза и работодателя, PR-деятельности, управления кадрами, мониторинга и оценки экономической ситуации на предприятии, деловых коммуникаций, ведения делопроизводства и многих других, так или иначе применяемых в нашей профсоюзной работе.

Как итог — применение, доведе-

ние до слушателей полученных знаний на обучающих семинарах.

Говорить об обучении профсоюзных кадров можно много и долго. Показателен один момент. В заключительной части семинара проводится заседание за «круглым столом», на котором «семинаристы» делятся опытом своей работы, подводят итоги, определяют «три шага» своей дальнейшей профсоюзной работы с применением знаний, полученных на семинаре. В процессе обсуждения организаторам обучения было высказано пожелание возрождения «школы профсоюзного актива». И это не случайно вырвавшееся слово, а реальная помощь профсоюзным активистам в их нелегкой работе. Нам есть к чему стремиться. ■

*Оксана Дронова,  
специалист по информационно-аналитической работе  
РОБ «Роспрофавиа»*

## Когда аттестация рабочих мест становится выгодной

ОАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону) является одним из градообразующих предприятий и одним из крупнейших в стране производителей авиационной техники. На протяжении 60 лет на заводе производится авиационная техника, в том числе более 40 лет вертолеты марки Ми.

Большинство производств имеет непрерывный цикл работы и относится к опасным производственным объектам.

Понимая свою роль в сохранении здоровья, жизни и трудоспособности работников, руководство ОАО «Роствертол» много делает для обеспечения надежности работы всего технологического цикла и предупреждения аварийности, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

Для этого на предприятии уже много лет действует система управления охраной труда и промышленной безопасностью (далее — СУОТиПБ), имеется разветвленная служба охраны труда.

Специалистам по охране труда помогают более 100 уполномоченных (доверенных) лиц по охране

труда профсоюзной организации. Действует совместный комитет по охране труда, созданный на паритетной основе с равным числом представителей работодателя и профсоюзной организации.

Ежегодно на выполнение мероприятий по охране труда выделяются значительные средства, которые предусматриваются в коллективном договоре и соглашении по охране труда.

Для того чтобы правильно планировать мероприятия по охране труда и защите работников от профессиональных рисков, предприятие постоянно ведет мониторинг опасных и вредных производственных факторов, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда (далее — АРМ).

Поскольку действующий порядок требует проведения АРМ один раз в пять лет, многим кажется, что это практически одноразовая кампания, осуществляемая периодически из-за силового давления закона и соответствующих органов государственного надзора за правоприменительной практикой.

Однако в ОАО «Роствертол» всегда считали АРМ постоянным



**В.В. Лушников,**  
технический инспектор труда  
профсоюза в Ростовской  
области

процессом мониторинга за условиями труда — важнейшим (и в чем-то главным) элементом СУОТиПБ на предприятии, российским вариантом оценки профессиональных рисков.

Действительно, по своей сути АРМ — единственное на сегодня в нашей стране объективное инструментальное средство самооценки работодателем состояния условий труда, без которого немислимы никакие конкретные реальные мероприятия по их

улучшению. Из этой посылки вытекает следующее.

Мероприятия по АРМ должны проводиться постоянно (по мере необходимости). Для этого, помимо требуемых нормативно-правовыми актами «аттестационных кампаний» с пятилетним периодом, необходимо проведение АРМ в межаттестационный период. Отметим, что такая аттестация отдельных рабочих мест проводится в ОАО «Роствертол» на основании специально разработанного Положения о проведении работ по аттестации рабочих мест по условиям труда. Оно предусматривает:

- проведение сплошной аттестации (1 раз в 5 лет);
- проведение АРМ в межаттестационный период.

Осуществление постоянного мониторинга условий труда требует активного участия работников в процедурах аттестации. Это требование реализовано в создании на предприятии специального бюро по АРМ и постоянной работе комиссии по аттестации.

В свою очередь, активное участие работников требует достаточно высокой компетентности в данных вопросах, поэтому они должны иметь возможность периодически обучаться вопросам аттестации и оперативно консультироваться с высококвалифицированными специалистами.

Такая система обучения членов аттестационной комиссии и их оперативного консультирования была выстроена совместно с Ростовским областным учебно-консультационным центром «Труд».

С целью повышения уровня квалификации кадров в сфере охраны труда проведена дополнительная профессиональная переподготовка по специальности «Безопасность технологических процессов и производств», дающая право профессиональной деятельности в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Это позволило укомплектовать службу охраны труда ОАО «Роствертол» квалифицированными специалистами.

Ежегодно проводится обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда. Периодически проводится специальное обучение линейных руководителей, которым поручено заниматься АРМ в своих подразделениях. Впервые оно было проведено на

ОАО «Роствертол» задолго до того, как новый порядок аттестации стал требовать обучения членов аттестационной комиссии.

Все это позволяет проводить АРМ с привлечением руководителей и специалистов каждого подразделения совместно с аттестующей организацией и аккредитованной санитарно-промышленной лабораторией предприятия, для которой были приобретены соответствующие измерительные приборы.

Для оказания методической и технической помощи был приглашен Ростовский областной учебно-консультационный центр «Труд».

При этом аттестационная комиссия ОАО «Роствертол» не формально, а по существу осуществляет постоянный контроль за ходом и качеством проведения АРМ, а также за соблюдением сроков выполнения работ по графикам. Эти вопросы регулярно рассматриваются на заседаниях комиссии, по ним принимаются соответствующие решения.

Первая АРМ в ОАО «Роствертол» была завершена еще в 2002 г. Аттестации подверглись 6000 рабочих мест. С 2002 по 2006 г.г. (в межаттестационный период) постоянно проводилась аттестация вновь введенных рабочих мест и переаттестация рабочих мест при изменении условий труда.

С 2006 г. по июль 2008 г. проводилась очередная (сплошная) АРМ. Таким образом, вместо одноразовой заформализованной

уровней вредных производственных факторов, влияющих на здоровье работающих, и своевременно принимать меры, чтобы трудовой процесс был не только высокопроизводительным, но и безопасным.

Особенно явным становится преимущество такого пути, если рассматривать АРМ как один из необходимых элементов постоянной работы по снижению экономических потерь предприятия из-за нарушений требований охраны труда и безопасности производства.

Наиболее эффективна такая совместная работа аттестуемой и аттестующей организаций в комплексе с постоянной подготовкой кадров, обеспечением их учебной, учебно-методической и нормативно-справочной литературой, использованием данных АРМ в рамках системного корпоративного управления охраной труда.

Именно АРМ дает возможность получить и обобщить данные о влиянии производственных условий на здоровье работающих, а также обосновать экономический механизм мотивации трудовой деятельности, перейти на объективные критерии предоставления работникам компенсаций за работу с вредными условиями труда и получить скидку к страховому тарифу по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### Динамика травматизма и профзаболеваемости

год	Всего н/с	тяж	см	Всего п/з	Выявлено вновь
2008	34	3	0	125	15
2009	27	2	1	117	2
2010	27	2	1	112	4

кампании, АРМ становится реальной целенаправленной постоянной работой предприятия по созданию безопасных и безвредных условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Проведение АРМ с широким привлечением специалистов всех подразделений дало возможность реально определить фактические условия труда на конкретном рабочем месте, в каждом структурном подразделении и в целом на предприятии, а также постоянно отслеживать работу по снижению

Практика показала существенные экономические выгоды для ОАО «Роствертол», имеющего большой фонд оплаты труда и относительно высокий страховой тариф.

Более того, такая организация АРМ позволяет вести работу по оценке и управлению профессиональными рисками, которую требуют все современные системы управления охраной труда. Это открывает дополнительные перспективы для постоянного ее совершенствования в интересах работников и всего предприятия в целом. ■

## РПЗ: всё большое начинается с малого

ОАО «Раменский приборостроительный завод» расположен в 40 км к юго-востоку от Москвы в живописном городе Раменское. РПЗ — одно из ведущих предприятий в российском авиаприборостроении. Годовой оборот компании составляет более 2,5 млрд. рублей. Авионика — главное, что производит завод. Но ее точность и надежность — только часть достижений РПЗ.

РПЗ — это разработчики, конструкторы и изготовители пилотажно-навигационных приборов, систем и комплексов для военной и гражданской авиации, ракетно-космической техники. Изделия завода востребованы также военно-морским флотом, железнодорожным транспортом, метрополитеном и нефтегазовой промышленностью — всюду, где требуются приборы и системы для точного измерения и идентификации параметров и управления. РПЗ участвует в масштабных проектах модернизации и производства бортового навигационного оборудования для летательных аппаратов поколения 4+ и 5.

Все это — благодаря труду нескольких тысяч квалифицированных сотрудников, работающих в цехах и технических службах завода.

### Следуя традициям, или кадры решают все

Из 3000 работающих на предприятии только 8 человек не являются членами профсоюза. На вопрос, «как удалось добиться таких высоких результатов?», председатель профсоюзной организации завода Валерий Андреевич Умеренко ответил: только реальными делами.

Первый животрепещущий вопрос, обращенный к председателю первички касался заработной платы.

— Средняя зарплата по предприятию составляет 22–23 тысячи рублей. Недавно генеральный директор Анатолий Викторович Чумаков подписал приказ о повышении зарплаты с 1 июля еще на 10%. Профкому удалось согласовать этот момент, хотя вопрос был достаточно сложный, — сказал В.А. Умеренко и продолжил:

— При условии, что мы имеем оборонные заказы, нам диктуют условия, неприемлемые для жизни завода: предлагают продавать продукцию по ценам 2009 года. Есть распоряжение Министерства обороны РФ по этому поводу. О каком повышении зарплаты в таких условиях может идти речь? Мы ведь загоняем людей в тупик. Администрация завода и проф-



**Справка**

РПЗ был организован в далеком 1939 году для изготовления простейших бортовых электромеханических приборов. Во время Великой Отечественной войны в 1941 году завод эвакуировали в Ижевск. После эвакуации производство вернулось в Раменское. С 1945 года основной специализацией стал выпуск авиационных приборов. Так и до сегодняшнего дня предприятие активно осваивает производство новых видов изделий от лазерных гироскопов до навигационных инерциальных систем и комплексов, которые установлены на российских летательных аппаратах различных поколений.

Раменский приборостроительный завод является поставщиком таких заводов как «КНААПО» (г. Комсомольск-на-Амуре), «Авиастар-СП» (г. Ульяновск), «Авиакор» (г. Самара), ВАСО (г. Воронеж). На сегодняшний день объем производства товарной продукции в сравнении с 2010 годом вырос на 30%. В связи с этим остро ощущается нехватка рабочих рук, в первую очередь монтажников, сборщиков, токарей, фрезеровщиков высокой квалификации.

Во времена подъема промышленности на предприятии работали 12 тысяч человек. Сегодня численность сократилась до 3000 работников.

ком считают, что зарплата недостаточная по тому уровню квалификации, которая есть у работников. Ну что такое 22 тысячи? Это средняя. А на деле... А это люди с высшим образованием, квалификацией. Вот и митинг проводили 1 мая, посвященный тому, что с такой зарплатой жить невозможно.

Кому-то может показаться, что это громкие слова, что 22 тысячи для Раменского — ого-го какая зарплата. Однако факты говорят красноречивее слов: молодые работники, приходя на завод, работают полгода — год и уходят. Несмотря на то, что для молодых специалистов предусмотрены специальные доплаты — до 40% к окладу. И даже при этом молодой человек получает в пределах 20 тысяч рублей. Естественно, на эти деньги невозможно достойно содержать семью, растить детей,



а купить квартиру, даже по ипотеке, будет довольно проблематично.

— Москва, как пылесос, оттягивает у нас ребят, и хотя они работают в столице не по специальности, но получают раза в 2–3 больше, чем здесь, — констатирует не очень позитивный факт В.А. Умеренко. — Это очень важный вопрос. Насколько я знаю, и М.В. Шмаков об этом говорит, и Н.К. Соловьев, и президент с премьером говорят, а толку никакого. Пока в России труд высококлассного специалиста в своей области не оценен по достоинству. Сколько стоит час вот такого специалиста, кто может сегодня сказать?

Ситуация, конечно, непростая, но на заводе все же есть кадры, имеется хороший административный ресурс. Заключены договоры с различными университетами Казани, Самары, Брянска, откуда приезжают на завод молодые специалисты.

\*\*\*

Сегодня средний возраст работников предприятия — 46–50 лет. Если говорить о динамике, то тенденция изменилась, и в 2010 году ушло меньше молодежи, чем пришло. Тех, кому еще не исполнилось 35 лет, на заводе 750 человек.

В борьбе за кадры применяются различные средства, в том числе актуальным всегда остается жилищный вопрос. РПЗ строит собственное жилье: в

2008 году сдан в эксплуатацию многоквартирный дом, состоящий из однокомнатных квартир площадью от 46 до 54 кв. метров. В этом году планируется начать строительство второго дома, землю завод уже выкупил. Квартиры в этих домах выдаются молодым семейным парам, которые работают на предприятии: они живут в квартире и оплачивают только коммунальные услуги. Если кто-то из членов семьи увольняется, то молодые переселяются в заводское общежитие. Если же семья работает на заводе до пенсии, то квартира остается в их собственности. Все эти условия прописаны в соответствующем договоре, который заключается с работниками.

Для молодых есть еще и чисто служебная программа — движение по карьерной лестнице и возможность повысить свою квалификацию в учебном центре завода.

На РПЗ развита система наставничества. Сейчас как раз прорабатывается проект внесения изменений в положение о наставниках в части увеличения размеров оплаты. Работа на производстве очень напряженная, а наставник должен отвлекаться от своей основной работы, и заниматься с молодым человеком ему иногда просто некогда. А в нерабочее время обучать никак не получится: цеха закрываются.



— Обычно наставникам платят по факту. Если через год молодой человек сдал на разряд после работы с наставником, последний получает премиальное вознаграждение. Предлагается платить наставнику каждый месяц. Но опять встает вопрос, откуда брать эти деньги? Из какого фонда оплаты труда? Заказчик эти деньги не признает. Хотя по идее такой порядок оплаты должен быть, раз уж профучилища не поставляют нам ни токарей, ни сборщиков. На деле же все иначе, — говорит В.А. Умеренко. — Вопрос профтехучилищ сегодня один из основных в обеспечении производства высококлассными молодыми специалистами. Все это знают, но реальных, а самое главное, эффективных и быстрых действий по этому вопросу не наблюдается.

Практикуют на предприятии и традиционные формы работы с молодежью: различные слеты, новогодние представления, балы. Также молодежь завода участвует в городских мероприятиях «Папа, мама, я — спортивная семья», КВН и многих других.

На заводе создана комиссия по работе с молодежью. В колдоговоре есть раздел «Работа с молодежью». В профкоме работает совет молодежи, председатель

которого автоматически является членом президиума профкома.

### **Охрана труда и социальные гарантии**

По словам В.А. Умеренко, текущие квалифицированных кад-

ров на заводе почти нет, т.к. постоянно увеличиваются объемы производства, стабильно выплачивается заработная плата.

Очень серьезная работа проводится на заводе по охране труда. Учебный кабинет предприятия — один из лучших в отрасли по тех-



ническому оснащению. На его базе проводится обучение и аттестация работников, занятых на рабочих профессиях, по вопросам охраны труда.

Профсоюзная комиссия по охране труда активно работает в тесном взаимодействии с отделом по охране труда завода, в частности с его начальником Юрием Ивановичем Рыжовым. По определению Умеренко, добросовестным и увлеченным своей работой человеком.

— Конечно, совсем без замечаний не обходится. Например, по спецодежде. Но чаще это связано с нерасторопностью завхозов. На предприятии есть пошивочный цех, где по лекалам шьется спецодежда, но не вся — например, халаты и спецодежда в цеха чистого производства. Остальное закупается, — пояснил председатель профкома.

Во всех цехах имеются уголки охраны труда. Есть также уголки профсоюзной жизни, где отражается работа профкома и цехомов.

Несчастных случаев со смертельным исходом на заводе в последнее время нет. Об этом председатель профкома говорит без гордости. Было несколько несчастных случаев легкой категории, но они не были связаны с основной работой. Так, например,

один из рабочих поскользнулся на пешеходной дорожке и получил перелом голени. Но и эти случаи комиссия также анализирует и принимает соответствующие меры.

Зашел разговор и о том, что Пенсионный фонд старается всячески ущемить работников вредных профессий, выходящих на пенсию. Представители завода постоянно участвуют в судебных процессах. Все подобные дела были выиграны, и работники получают те пенсии по вредности, какие им положены.

Выразил председатель профкома свое мнение и о законодательных инициативах правительства РФ об отмене списков по вредности и введении вместо них категорий вредности по итогам аттестации рабочих мест:

— У нас рабочие места аттестованы и соответствуют необходимым требованиям. Но если на рабочем месте не превышена допустимая концентрация вредного вещества, это же ничего не значит. Все равно это вредная работа. Да, рабочие места соответствуют нормам, администрация за этим строго следит, но все равно в воздушной среде присутствуют вредные вещества. А если они есть, то влияют на здоровье человека. Если уровень ПДК превышен, работу вообще нужно оста-

новить. Например, у нас производство печатных плат — штучное производство. Ведь сейчас такие приборы нужны для летательных аппаратов 20-летней давности, но завод вынужден выпускать эти изделия, потому что они стоят на самолетах. А в Министерстве здравоохранения и социального развития нам отвечают, что этот процесс можно автоматизировать, поэтому производство печатных плат не относится к вредным профессиям. Да, можно сделать автоматическую линию, но это будет экономически невыгодно, т.к. эти платы выпускаются в малом количестве, какая автоматическая линия может себя окупить? Да и для линии нужно новое помещение, специальные условия...

Удалось обсудить и спорный момент о замене работникам вредных профессий молока на денежный эквивалент. На заводе к этой инициативе Минздравсоцразвития относятся отрицательно. На предприятии считают необходимым, чтобы работники получали молоко с фермы, как это делается сейчас. Проверенное санэпидемстанцией цельное молоко каждое утро поставляется на завод во флягах. При этом цена литра молока не выходит за пределы 20 рублей. Замена молока деньгами обойдется предприя-





тию значительно дороже. А молоко в пакетах — это не совсем то, что сегодня нужно «вредникам». Поэтому монетизация в этом вопросе неприемлема.

На предприятии строго соблюдаются принципы социального партнерства: так, при заключении колдоговора почти никогда не случается протоколов разногласий. А если возникает спорный момент, то срок принятия КД отодвигается, и пролонгируется действующий. Но чаще всего профком и администрация завода приходят к решению, которое устраивало бы обе стороны. Главное условие — принимаемый колдоговор не должен быть хуже предыдущего. В.А. Умеренко считает, что если есть прото-

кол разногласий — значит, ситуация тупиковая. «Будем стоять друг против друга, а колдоговора нет». А от этого хуже только работникам.

На заводе удалось решить вопрос по обеспечению работников горячим питанием: во всех цехах организованы комнаты приема пищи, оборудованные всем необходимым: холодильниками, микроволновыми печами, сейчас устанавливаются кондиционеры.

— Эти комнаты наш гендиректор А.В. Чумаков сам захотел организовать, — говорит В.А. Умеренко, — потому что когда профком анализировал «кривую заболеваемости», то большой процент приходился на заболевания

желудочно-кишечного тракта, так как работники постоянно ели сухомятку. Сейчас по отдельным цехам эта тенденция пошла на убыль...

На предприятии сегодня с оптимизмом смотрят в будущее. Имеющиеся заказы позволяют поддерживать стабильные объемы производства, осваивать новые виды изделий. Завод постоянно проводит техническую модернизацию, приобретает новые станки и оборудование. И во всем этом неизменным остается правильный подход к человеку, когда каждый член трудового коллектива ощущает стабильность и свою причастность к судьбе завода. ■

*Наталья Конакова*



# ДЕЛОВОЕ ОЧАРОВАНИЕ ПЕРВИЧКИ

«Привет из солнечного Новосибирска!» — как вам такая фраза?

И она правдива: после хмурой, пасмурной Москвы жаркое солнце Новосибирска было особенно непривычным. Вот не думал, что загорать придется в Сибири... Впрочем, город удивил и другим: на подлете к нему взор шаблонно искал воспетое бардами море тайги, но внизу расстилась поля, перелески и опять поля... И ни одного медведя! Позже председатель Новосибирского территориального комитета профсоюза В.Л. Райм хмуро пояснил: «Да вырубили все». А про медведей умолчал. Так что Новосибирск в известной мере оказался городом сюрпризов.

Однако наиболее приятный сюрприз преподнесла первичная профсоюзная организация Новосибирского авиационного производственного объединения имени В.П. Чкалова, председателем которой также является Виктор Леонидович. Отрадно было познакомиться с живым, действующим предприятием, имеющим четкую перспективу, что в наше смутное время необычно. И с боевой, авторитетной первичкой.

## Экскурс в историю

Авиационный завод, как попросту именуют в Новосибирске ОАО «НАПО имени В.П. Чкалова», начал свою биографию отнюдь не с самолетов, а с горного оборудования. Именно этот профиль нового предприятия выбрали те, кто стоял у руля молодой советской промышленности, с расчетом на богатые месторождения Сибири и развитие горнодобывающей промышленности. 4 июля 1931 года состоялась закладка предприятия. Первые корпуса строились, по нынешним понятиям, с помощью примитивных инструментов, основным транспортом был гужевой: в активе числилось аж 120 лошадей и 60 бричек. Но завод воздвигался вполне успешно.

Пять лет спустя, в преддверии надвигающейся мировой войны, Совет труда и обороны страны

принял решение перепрофилировать завод на авиастроение. С той поры и начинается «крылатая» биография предприятия.

Знаменитый деревянный «ишачок», как его любовно называли наши солдаты, истребитель И-16 предвоенных лет и начала войны, первым пошел в серию на молодом сибирском авиапредприятии. С 1938 по 1940 годы было произведено более 600 машин. Именно на И-16 впервые в мире В.П. Чкалов выполнил восходящий штопор. На самом предприятии Валерий Павлович никогда не был, но патриотический подъем в те годы был настолько высок, что после его трагической гибели по просьбе комсомольской организации заводу было присвоено имя знаменитого летчика.

В музее предприятия, экспозиция которого выполнена не только со вкусом, но и любовью, погружаешься не просто в историю завода, а в дух той эпохи. С удивлением смотрю на узкий деревянный корпус, часть фюзеляжа самолета: в него-то залезть, по моему, сложно, а уж летать и воевать... Правда, ЯК-7 в натуральную величину, устремившийся в небо среди других машин, представленных в экспозиции на территории завода, выглядит вполне грозно и внушительно.

Музей чкаловцев, который нам представила его хранительница Наталья Борисовна Меледина, отличается от некоторых других, прежде всего, замечательным интерьером, дизайнерской выдумкой, а

главное, сбалансированностью экспозиции: здесь в разумном соотношении представлены люди, документы, образцы продукции, что и создает неповторимый колорит каждой эпохи. Есть ведь и такие музеи, где кроме железок нет ничего... Как будто не люди их делали. Но это — к слову.

Эру деревянных самолетов без успеха продолжил истребитель ЛАГТ-3, на котором были впервые применены силовые элементы из упрочненной древесины. Огромным достижением тех лет стало то, что безграмотные юноши и девушки из окрестных сел и деревень, пришедшие на завод в лаптях (да, в музее есть и такие фотографии) и ставившие в ведомостях на выдачу заработной платы крестики вместо подписей, стали кадровой базой для создания высокопрофессионального коллектива, который затем долгие годы был флагманом отечественного авиастроения. Именно они, в большинстве своем женщины и подростки 12–14 лет, вынесли на себе тяготы





военных лет, снабжая фронт истребителями такими темпами, которые не снились мировой авиапромышленности: по авиаполку в сутки. Костяк же будущих самолетостроителей составили досрочно демобилизованные в предвоенные годы по приказу наркома обороны Клима Ворошилова красноармейцы, имеющие опыт работы в самолетостроении.

С началом войны чкаловцы приняли более 6,5 тысячи эвакуированных работников и оборудование родственных заводов из Москвы, Ленинграда, Киева, Днепропетровска. Завод стал на-

стоящим центром истребительной авиации. Из 36 тысяч истребителей типа ЯК, выпущенных в годы Великой Отечественной войны, каждый второй был произведен на чкаловском заводе.

После войны началась эра реактивной авиации, означающая научно-техническую революцию на заводе. Появились новые технологии, профессии. Около десяти лет продолжалось плодотворное сотрудничество завода с ОКБ Микояна, позволившее выпускать серию знаменитых МиГов — от МиГ-15 до МиГ-19. Совершенствовались технологии, производство самолетов было органи-

зовано по принципу замкнутого цикла, кроме комплектации машин двигателями, вооружением и авионикой. До 100 машин в год производило предприятие — сейчас такой пакет заказов выглядит фантастическим.

С конца 50-х годов началось сотрудничество с ОКБ Сухого, которое продолжается до сих пор. Истребители-перехватчики СУ-9, СУ-11, СУ-15 стали основой авиационного вооружения войск. При взгляде на стоящий в музее под открытым небом среди прочих «сушек» СУ-9 я невольно вспомнил свое армейское прошлое: два года, как шутили тогда, «заворачивал им хвосты»... Та еще летающая труба была. Но вызывала почтение, когда на форсаже стремительно уходила со взлетки в небо. Для своего времени — очень неплохая техника. Хотя были тогда уже и СУ-15, и МиГ-25. И кто же знал, что спустя столько лет меня снова занесет в авиацию, хотя и с профсоюзной стороны? Своеобразный юмор у кого-то там, наверху...

Об истории завода, его людях можно рассказывать до бесконечности, с каждым из периодов связаны свои легенды, имеющие реальную основу. К примеру, посетил предприятие знаменитый летчик военных лет А.И. Покрышкин, увидел как-то в цехе плачущую девочку лет тринадцати, удивился, спросил, что она здесь делает. Звали девочку Тамара Ромашкина, к тому времени



у нее уже были медали за ударный труд, а плакала потому, что не получалась какая-то деталь...

Четыре с половиной тысячи своих бойцов отправил чкаловский завод на фронты Великой Отечественной. Полторы тысячи из них погибли, пятерым присвоено звание Героя Советского Союза. Так что не одним ударным трудом внесли чкаловцы свою строку в летопись грандиозной битвы народов.

Кстати, проблема диверсификации экономики впервые встала перед заводом отнюдь не в 90-е годы прошлого столетия, а сразу после войны, когда возник вопрос, что же делать с оборонным предприятием: истребители в таких количествах были не нужны. Чтобы сохранить коллектив, решили наладить выпуск велосипедов, купив технологию у французской фирмы «Пежо» и доработав ее — и я с невольным восхищением смотрю на это изделие, которое, на мой взгляд, и сегодня смогло бы выдержать конкуренцию с модными брендами: на нем, в частности, уже стоял натяжитель цепи. Да и дизайн симпатичный. Умели же работать наши деды! Хотя стоила эта машина немало: одной «рядовой» зарплаты для ее приобретения не хватило бы. Велосипед тогда являлся символом достатка.

Успешным периодом для завода было время, когда в 1973 году чкаловцы приступили к выпуску многоцелевого штурмовика СУ-24, по своим возможностям превосходившего все существующие тогда серийные образцы этого класса. Было выпущено много таких машин, и они прошли боевые испытания в небе различных стран. В начале 90-х на смену этому самолету пришел многофункциональный истребитель-бомбардировщик СУ-34, производство которого продолжается сегодня.

Завод участвовал и в программе «Буря» внес свой вклад в производство многоцелевого космического корабля, совершившего единственный, к сожалению, полет в космос.

В тяжелые 90-е годы завод сумел сохранить потенциал, выжить благодаря и военной, и гражданской программам — в частности, по производству пассажирского самолета АН-38. Сегодня, войдя в холдинг «Сухой», предприятие участвует в произ-

водстве пассажирского самолета «Суперджет-100», окончательная сборка которого происходит в Комсомольске-на-Амуре.

### Только для членов профсоюза!

В первый же день пребывания в славном городе Новосибирске Виктор Леонидович Райм взял меня в плотный оборот. Правда, с некоторой неуверенностью предложил вздремнуть в гостинице с учетом бессонной ночи, связанной с перелетом и разницей во времени, но, встретив в ответ мое горячее желание поработать, явно обрадовался. Из чего можно было сделать вывод, что чкаловцы с гостями шутить не любят. Это были первые признаки того, что деловой стиль — вообще отличительная черта новосибирцев.

В профкоме все было по-семейному, включая отдельный вход с улицы. Собственно, по-другому и быть не могло с учетом того, что в штате профсоюзного комитета — всего четыре человека, включая самого председателя первичной профсоюзной организации. Есть еще заместитель, главный бухгалтер и секретарь. Естественно, все они, как и положено в профсоюзе, выполняют множество функций, зачастую никак не связанных с наименованиями их должностей. В профсоюзной работе ведь нет границ: от и до. Есть другое: тянешь — или нет. Пусть

даже «тянешь» далеко не всегда связано с соответствующим уровнем зарплаты.

Профсоюзный комитет завода — тянет. В этом можно было убедиться, едва ознакомившись с самыми важными для любой первички цифрами. При нынешней численности работающих на заводе 6,5 тысячи человек уровень профченства по итогам прошлого года составлял 73,11 процента. Это много, если учесть, что пять лет назад в профсоюзе было лишь 50,47 процента работающих. Динамика роста впечатляющая.

Другой показатель, важнейший для каждого — заработная плата. Конечно, она непосредственно связана с состоянием экономики предприятия, но позиция и роль профсоюзной организации немаловажны. Так вот, если в 2006 году средняя заработная плата на заводе составляла 9700 рублей, то в 2010 — 20807 рублей. При этом даже в самые тяжелые годы она выдавалась стабильно, без задержек.

Чтобы разобраться во всех составляющих профсоюзной жизни завода, знакомлюсь и беседую с людьми. В.Л. Райм поставляет мне их организованным потоком. Чувствуется авиационная хватка!

Кадры решают все... Чей это лозунг? Ну, неважно. Главное — верный. Поэтому, прежде всего, беседуем в профкоме с ведущим специалистом по персоналу отдела управления персоналом Михаилом Ивановичем Янушко.





Он рассказывает о том, как НАПО имени В.П. Чкалова первым в Новосибирске в целом решило свою кадровую проблему, когда, начиная с 2007 года, предприятие, наконец, вошло в нормальный ритм работы. Кадры — предмет постоянной заботы профсоюзного комитета, он принимает в этой работе живейшее участие.

Наибольшая головная боль — квалифицированные рабочие, которых потребовалось в порядок больше, когда приступили к производству СУ-34. Завод пробовал разные пути их набора и подготовки. Задействовали, к примеру, службы занятости Новосибирской области: те стали направлять на завод ребят из села. Однако после первой полочки большая часть из них попросту разбежалась: сельский контингент, мягко говоря, не привык трудиться в жестком заводском ритме.

Попробовали через районные органы народного образования привлечь к делу профессионально-технические училища и столкнулись с проблемой: по своей специфике они не могут готовить кадры, нужные чкаловцам. Разве, к примеру, училище, выпускающее кондитеров, сможет подготовить слесаря-сборщика или монтажника оборудования летательных аппаратов? В итоге часть ПТУ отсеялась, остались два, в которых некоторым нужным заводу профессиям ребят все-таки обучают, а окончательную «доводку» они получают непосредственно на рабочих местах.

В какой-то мере помог кризис: остановились стройки, ряд пред-

приятий резко сократил объемы производства. Оставшись без работы, люди пошли на авиационный завод, тем более что многие кроме «принеси-подай» ничего не умели. Сейчас экономическая ситуация в городе улучшилась, но те, кто пришел на завод, уходить уже не спешат: они получили профессию, да и к коллективу привыкли. Тем более что наставничество на заводе поставлено на прочную основу, за каждым прибывшим закрепляется наставник. Проблемы «сокрытия» профессиональных секретов здесь нет: во-первых, наставники получают соответствующую доплату, а во-вторых, люди понимают, что на смену им должен кто-то придти.

Второй год подряд завод практикует набор на работу в летние месяцы школьников, начиная с пятого класса. В нынешнем году их 60. Естественно, рабочий день — не полный, работа во вредных условиях исключается. Многие родители сами просят устроить своих детей на работу в летнее время, и не только ради приработка: ребята приучаются к дисциплине, наглядно видят, как зарабатываются деньги. Это воспитание своего рода.

«Подпитка» рабочих кадров ведется также за счет выпускников авиационного колледжа, которые начинают свой путь к профессии техника-технолога через освоение опыта квалифицированных рабочих. Это разумно: настоящим технологом, считают на заводе, может стать только тот, кто сам освоит производственные операции.

Относительно легче обстоит дело с инженерно-техническими кадрами. В Новосибирском государственном техническом университете есть профильные факультеты самолетостроения, холодной обработки металлов. Завод оплачивает учебу своих работников, предоставляет заочникам свободные от работы дни для сдачи сессий. О том, какое значение руководство предприятия придает подготовке инженерно-технических кадров, свидетельствует тот факт, что директор завода Андрей Владимирович Калиновский сам возглавил кафедру самолетостроения в НГТУ, в результате были пересмотрены программы обучения с целью приближения их к непосредственным нуждам завода.

Чкаловцы не особенно охотно делятся своими проблемами, в том числе кадровыми, но все же признают: да, «узкие» места есть. Большой темой, к примеру, являются общежития. Их у завода два, и оба заполнены. Семейного общежития как такового нет, и у многих, кто выходит замуж или женится, да еще когда появляются дети, есть только один вариант решения жилищной проблемы: съемное жилье. Завод производит им компенсационные выплаты на съем жилья в пределах трех тысяч рублей, но это не снижает остроты проблемы.

Подчеркну, что с прошлого года доплату за съем жилья производят только членам профсоюза. Более того: принятая на заводе жилищная программа осуществляется также только для членов профсоюза.



Суть программы, если кратко, в том, что работники могут получить льготные кредиты в банке для покупки жилья под гарантии предприятия. И не только: жилье приобретается по ценам, существенно ниже рыночных, по договоренности с застройщиком. В частности, нынешний застройщик предлагает квартиры под ключ при цене квадратного метра 29 тысяч рублей, в то время как, например, работникам реализующего в Новосибирске подобную программу «Норильника» жилье обходится в 45 тысяч рублей за квадратный метр. Разница очевидна.

В прошлом году 64 работника завода приобрели квартиры на этих условиях, в нынешнем — 46. Еще раз подчеркну: только члены профсоюза.

Эффективность такого подхода для первичной профсоюзной организации? Пожалуйста: наиболее существенный рост профчленства — сразу почти на 10 процентов — приходится как раз на начало реализации жилищной программы, когда стала очевидна выгода нахождения в профсоюзе. Народ ведь у нас такой: не слишком верит красивым словам, которые за годы «реформ» обесценились, а предпочитает конкретные практические дела. И правильно мыслит, по-моему. Если бы во всем так...

Жизнь есть жизнь, и завод не избежал прочих кадровых проблем, характерных для нынешнего времени. К примеру, обучили человека — а он ушел на другую работу с большей зарплатой. В особенности это касается мо-

лодежи, ищущей свое место под солнцем. Некоторые, однако, столкнувшись с диким капитализмом и осознав, что внутри эффективной упаковки может быть совсем не то содержимое, что ожидалось, возвращаются обратно.

Задаю В.Л. Райму коварный вопрос: «А вообще-то будущее у завода есть в кадровом смысле? Скажем, лет через 10—12? С учетом вот таких трудностей с молодежью...». Виктор Леонидович не теряет: «А у нас другого пути нет! Если с 2012 года будет прибыль и зарплата будет выше, чем у машиностроителей, к нам люди пойдут. Причем мы еще будем их отсортировать. В механических цехах у нас уже сейчас зарплата 25 тысяч рублей, на сборке — 35 тысяч. Конечно, где-то есть и 17 тысяч. Вот когда среднюю зарплату подтянем выше средней по Новосибирску, а это еще года полтора — и стабилизируется все.

И он энергично повлек меня в цеха, дабы я, неверующий, самолично убедился, что будущее у завода действительно есть.

### Пульс завода

Да, есть оно, это будущее! Хотя бы потому, что примерно треть работающих на заводе — молодежь. Обойти за день почти 80 цехов предприятия было нереально, но там, где мы побывали, работа кипела.

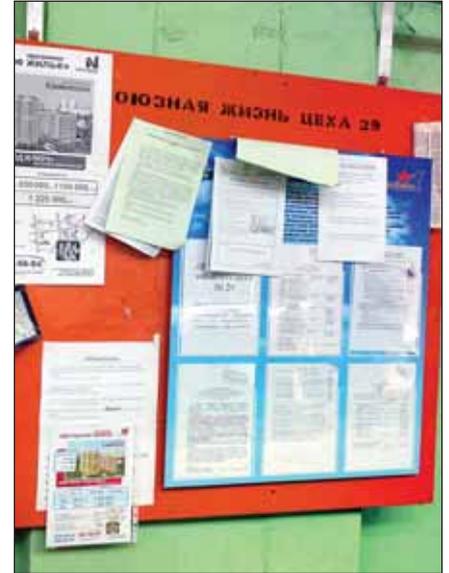
Ритм заводской жизни, пронизанный некоей внутренней системой, порядком, чувствуется в

каждом цехе. Словно большой живой организм, в котором каждая клетка четко знает свою функцию... С В.Л. Раймом на каждом шагу здороваются — чувствуется, что люди его знают не понаслышке, да и немудрено, если он всю свою сознательную жизнь провел на предприятии, до выборов председателем работал начальником цеха. По пути пытаются решать проблемы, делятся новостями... Цех поковки и изготовления листовых заготовок, цех по изготовлению хвостового оперения, бокового и рулевого... Путешествие превратилось в познавательную экскурсию, наполненную грохотом, запахами краски и гальваники, визгом механизмов — всеми теми признаками активно действующего предприятия, которые так радуют урбанистическую душу. Конечно, придирчивый глаз мог бы найти неполадку то тут, то там, но идеального производства не существует, тем более при таком количестве технологических операций.

Проходим различные этапы изготовления самолетов, и лишний раз убеждаюсь, какой огромный труд тысяч людей вложен в то, чтобы очередная серебристая птица поднялась в воздух.

По пути — краткие беседы на рабочих местах. Вот Андрей Виль, 21 год, сборщик-клепальщик 4-й мастерской цеха №43. На вопрос о замечаниях и предложениях по работе браво, полсолдатски рапортует: «Жалоб нет!». Затем знакомимся с мастером производственного обучения молодых рабочих, которые





стайкой вьются вокруг — Геннадием Григорьевичем Козадаевым. Выясняется, что часть молодежи — студенты колледжа, которые, кстати, получают от завода дополнительную стипендию 5300 рублей. С условием, конечно, что после окончания колледжа придут на завод. Виктор Леонидович активно мне помогает, задавая вопросы не хуже журналиста — тем более что он, что называется, в теме.

Мастер говорит, что из десяти прибывающих в среднем восемь остаются на заводе, другие уходят по разным причинам. Сложности в том, что прибывающие на обучение разнятся по опыту: кто-то проработал на заводе уже, скажем, пару месяцев или больше, а кто-то — лишь третий день. Наставнику приходится принаравливать, много раз на день

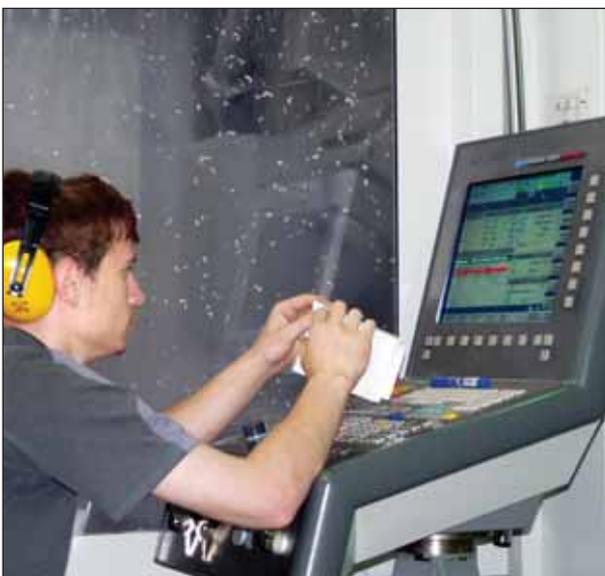
повторять сказанное. Но он не унывает: ребята приходят — а что еще может быть лучше?

Тех, кто в цехе всего лишь второй-третий день, в принципе, можно определить по растерянным глазам и робости движений. Физически чувствуется, как грохот и шум давят на них. Спрашиваю одного — хмурого паренька: «Откуда?». «Из села, — нехотя говорит он. — Там работы нет...». И отводит глаза. Теперь я понимаю, почему тот сельский набор разбежался... А с другой стороны, кто знает — может быть, передо мной будущий директор этого завода? Жизнь иной раз выкидывает такие штуки...

А в цехе по изготовлению стальной оснастки для цехов завода нас ждет вовсе интересное зрелище: комната тяжелой атлетики. Ее гордо представляют нам

начальник цеха Вячеслав Владимирович Кириченко и председатель цехкома Андрей Дмитриевич Фокин. Начали комнату оборудовать в 2009 году, как они говорят, тандемом тянули это дело при полной поддержке профкома, а сейчас идет создание другой комнаты — психологической разгрузки. Теперь сюда из других цехов и отделов приходят в обеденный перерыв тягать гантели и прочие интересные тяжести. Удивительная штука — энтузиазм!

Между прочим, пока шли по зеленой территории завода от одного цеха к другому, совершенно неожиданно попали на финальный волейбольный матч: народ вышел на соревнования в обеденный перерыв, и радости же было у победителей, завоевавших переходящий кубок!





Видим в цехах автоматы по выдаче дополнительного питания. Один из них рабочие как раз заполняют... «Только для членов профсоюза!», — гордо говорит В.Л. Райм. Я немедленно вцепляюсь: «А что, автоматы распознают их на расстоянии?». Тут и выясняется, что гордое имя члена профсоюза вбито в код заводского пропуска, с помощью которого механические торговцы опознают профсоюзную принадлежность работающего. В месяц руководство завода выделяет на дополнительное питание 150 тысяч рублей и, начиная с текущего года, передало право «рулить» процессом первичной профсоюзной организации. С учетом того, что право получения допитания распространяется не на все категории работающих, да плюс ограничения по членству в профсоюзе, в день приходится по 20 рублей на человека. Что ж, и это неплохо, можно взять плитку шоколада или бутылочку с соком.

Справедливо будет сказать, что не всем на заводе нравится такое социальное деление. С другой стороны, мир по определению несовершенен: хочешь бесплатно слопать шоколадку — вступай в профсоюз! Хороший пиар-ход, и совсем за небольшие для завода деньги.

Виктор Леонидович показал мне все честно, ничего не скрывая и не ссылаясь на секретность и прочие обстоятельства. В том числе то, что еще не достроено, не отремонтировано и не доделано. Но об этом ли речь? Не недостатки определяют стиль того или иного производства. В НАПО

имени В.П. Чкалова доминирует деловой, практичный стиль без оглядки на личные взаимоотношения, семейные и прочие связи. Такой стиль задает, прежде всего, директор, придерживающийся принципа: не можешь работать с полной отдачей — уходи. И лишил, к примеру, своих заместителей персональных водителей, купив каждому заму по скромному «мицубиси» и обязав водить самим. Маленький штришок, а приятно...

### Административный взгляд

Взаимопользные отношения — пожалуй, так можно назвать взгляд администрации завода на то, как следует относиться к профсоюзу.

— Два-три года назад, — рассказывает заместитель директора по кадрам Михаил Викторович Онищенко, — перед нами встал вопрос: чем может быть нам полезна профсоюзная организация? И мы решили, что лучше один оппонент, чем несколько.

Еще раз повторюсь именно в это время, в связи с появлением серьезных заказов по военной и гражданской авиации, перед предприятием встала важная задача модернизации всех производственных отношений с тем, чтобы эти заказы выполнить.

— Технологии у нас не хуже, чем на Западе, — продолжает М.В. Онищенко. — А как довести до каждого рабочего, что необходимы преобразования, перемены, чтобы вывести производство на новый уровень? Если руковод-

ство завода можно обучить, в том числе за рубежом, то как довести понимание необходимости перемен до низовых звеньев? И мы решили, что эту задачу может выполнить профсоюзная организация, у которой есть традиции, определенный авторитет в коллективе. У нас несколько общественных объединений — молодежный совет, женсовет, совет ветеранов, они выполняют определенные задачи, но в комплексе вопросы можно решить только с профсоюзом. И здесь должна быть взаимная выгода.

Услышав про взаимную выгоду, я невольно почесал в затылке: ну очень по-деловому ко всему подходят новосибирцы... Администрации-то какая выгода от профсоюза?

Выяснилось, что большая.

— Иногда, — признался зам. директора, — мы идем методом проб и ошибок. И здесь нам важно знать мнение коллектива. Вот для этого и нужен профсоюз: чтобы прозондировать настроение в коллективе, изучить общественное мнение с помощью опросных листов, анкетирования, понять, в правильном ли направлении движемся.

Есть другой аспект: в силу занятости у руководителей предприятия не всегда хватает времени на решение вопросов помимо производства. Таким образом, решение социальных, культурно-массовых и других вопросов решено было полностью передать в первичную профсоюзную организацию, вплоть до распределения путевок и новогодних подарков. Но функция профкома

не только организационная и распорядительная: он помогает советами, как улучшить моральный климат в коллективе, при этом практически все его предложения реализуются.

В профсоюзной организации понимают, что эпоха социализма закончена, манна с небес не валится, за выполнение госзаказа спрашивают жестко. Донести это понимание до рядовых работников — в числе задач профкома.

В беседе прозвучало много лестных оценок роли профсоюзной организации. И невольно закрадывалось сомнение: а так ли уж все безоблачно? В частности, я в своей жизни не видел ни одного работника — и не только в авиационной отрасли, — довольного заработной платой.

Позиция директора завода, как сказал М.В. Онищенко, звучит так: «Мне нищие работники не нужны». Это выглядит вполне конкретно: не должно быть зарплаты ниже 10 тысяч рублей. Сегодня на заводе осталось лишь несколько работников с такой заработной платой. Но это не означает, что повышать зарплату можно бесконечно, надо жить по средствам. Вот здесь бывают расхождения с позицией профкома, тут не все его инициативы можно принять. Производство самолетов — длинноцикловое, получаемая прибыль уходит в обеспечение объемов производства следующего года, растут цены, растут и затраты... Более-менее свободная прибыль ожидается, начиная с 2012 года, вот тогда и будет решаться вопрос повышения зарплаты. Впрочем, и в этом году планы по зарплате будут скорректированы в сторону увеличения, иначе, признался заместитель директора, просто будет тяжело работать.

Бывают трения с профкомом и в вопросах увольнения людей, особенно инженерно-технических работников, даже если они, по мнению администрации завода, плохо работают. Так что, по выражению М.В. Онищенко (а он, между прочим, член профкома), социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией осуществляется «без объятий, но с деловой критикой».

Забегая чуть вперед, скажу, что негативные оценки в коллективе вызвало решение руководства завода ввести так называемый

«коэффициент отсутствия». Суть его в том, что, если работник заболел, то ему уменьшается премия пропорционально времени нахождения на больничном, вплоть до выплаты только «голой» тарифной части зарплаты. Такое решение — грубое нарушение трудового законодательства, о чем в дни моего пребывания на заводе его руководство известила областная инспекция по труду. Профком заявил, что будет противодействовать выводу соответствующего приказа директора, утверждающего уже принятое Положение.

Вопрос, действительно, острый, но думаю, что обе стороны найдут компромиссный вариант, устраивающий также законодательство. Ведь при всех трениях и разногласиях и администрация, и профсоюзная организация понимают, что плывут в одной лодке, раскачивать которую противопоказано. Это понимание — главное.

### Взгляд с высоты Федерации

Каково место первичной профсоюзной организации ОАО «НАПО имени В.П. Чкалова» в областной профсоюзной палитре? Об этом мы рассуждали в Федерации профсоюзов Новосибирской области с заместителем председателя Федерации Василием Григорьевичем Москвиным и начальником организационного управления аппарата Федерации Валентиной Петровной Мазуровой.

Но для начала В.Г. Москвин честно предупредил:

— Мы в опальном положении в ФНПР, поскольку имеем свою точку зрения. В том числе по вопросу вхождения в Народный фронт и отношения к «Единой России» вообще. Так что некоторые наши соображения могут показаться непривычными.

Я этому только обрадовался. Как-то не люблю ходить в едином строю, когда мне это активно не нравится. И уважаю людей, которые не только имеют свою точку зрения, но открыто ее отстаивают. Однако, поскольку тема данного репортажа не политическая, то почти двухчасовую дискуссию оставим пока за бортом. Заметим только, что и на заседании профкома завода имени Чкалова было принято решение не вступать в Народный фронт.

Профсоюзы в области весьма жизнеспособны, рассказали мне собеседники. И в период кризиса, когда падало производство, и сейчас, во время относительного подъема, профактивисты идут в коллективы с тем, чтобы быть все время с людьми. Используют различные формы работы, в том числе хорошо забытые старые: медики, к примеру, создали антикризисный фонд за счет профбюджета, просвещенцы — ссудные кооперативы. В итоге стабильно увеличивается число членов профсоюзов.

Постепенно решаются проблемы роста заработной платы. МРОТ в Новосибирске сейчас составляет 7800 рублей при 4611 рублях — по России.

Первичка завода имени Чкалова в Федерации — на хорошем счету. По поводу В.Л. Райма характеристика была такая: побольше бы таких председателей, пальцы не гнет, хорошо помнит своих предшественников, заботится о ветеранах профдвижения. Его авторитет высок среди других председателей первичек. Скуповат, правда, на поощрение своих активистов... Но сказано это было с долей юмора.

Вообще же чкаловский завод — один из крупнейших в городе. Точнее, наряду с «Сибсельмашем» — один из двух оставшихся крупнейших. В области есть еще федеральное казенное предприятие «Анозит», бывший Куйбышевский химический завод, который сохранил основные производственные мощности. Остальные гиганты, как водится по нынешним временам, раздроблены, растащены, их мощь осталась только в памяти людей...

### Приоритеты

В любой грамотно налаженной работе должны быть расставлены приоритеты. Есть они и у первичной профсоюзной организации НАПО. Не на последнем месте — обучение профактива, и это правильно, поскольку главная движущая сила первички — 75 председателей цехкомов, 27 членов профкома, 8 комиссий. Люди опытные, но обмен информацией им нужен жизненно.

За минувшие пять лет профкомом проведено 79 семинаров для профсоюзного актива. По ряду направлений шло обучение по линии Федерации проф-

союзов области. В нынешнем году для обучения профактива завода три раза приглашались специалисты из регионального учебного центра профсоюзов.

На одном из таких семинаров председателей цеховых комитетов, проведенном профсоюзным комитетом, мне также удалось побывать. По сути дела, это был семинар-совещание, и, судя по тому, что вопросы там задавались только по делу, было видно: люди в курсе всего, система работает, механизм действует. Да это и не удивительно, если учесть, что такие семинары проводятся каждые три недели.

Ведущим направлением работы профкома до недавнего времени была охрана труда, и это правильно. Здесь профсоюзный комитет находит полное взаимопонимание с администрацией предприятия. А начиная с конца прошлого года, первичка стала активно проявлять себя в информационном поле профсоюза, что может только радовать.

Происходит это в немалой степени благодаря ответственному

за информационную деятельность секретарю профкома Ольге Викторовне Токарь – молодому, но грамотному, думающему специалисту, будущему психологу, да и вообще просто энергичному человеку, что немало важно для любой работы вообще, а информационной – в особенности. Может быть, не случайно, что в информационной комиссии в тандеме с ней работает Роман Сергеевич Шиповалов, председатель заводского совета молодежи.

Комиссия молодая по времени создания, но сделано уже многое. Активнее стала использоваться многотиражная газета «Взлетная полоса», в которой появилась рубрика «Профсоюзная жизнь», внутренний заводской сайт – на нем регулярно появляется профсоюзная информация. Профком разработал типовые информационные стенды, которые размещены в каждом цехе. Да и по нашему журналу, по сайту профсоюза видно, что информация о жизни первички стала появляться регулярно.

О том, что информационная деятельность признана приоритетной задачей, свидетельствует тот факт, что вопросы информационного обеспечения включены в коллективный договор. Работодатель предоставил профкому право бесплатно пользоваться интернетом с целью «подачи информации о деятельности первичной профсоюзной организации на интернет-сайтах Профавиа». Это – вообще редкость, обычно первички как раз ссылаются на ограничения в пользовании интернетом, устанавливаемые работодателем.

Так что можно только поприветствовать усилия Виктора Леонидовича в этом направлении. И, может быть, только пожелать как-то приподнять статус ответственного за информработу: звание секретаря профкома не выглядит особенно убедительным. Экономия – экономией, но на людях экономить нельзя. Начало хорошее, но нужно не останавливаться и идти дальше. Тем более что О.В. Токарь отвечает за информработу в пределах не только



первички, но и Новосибирского территориального комитета профсоюза. А это уже отдельная тема, поскольку в ведении теркома находятся еще четыре первички, дела в которых обстоят не столь радужно, как в НАПО. Но повествовать о них здесь, памятуя о размерах журнала, не будем, это отдельный, немалый пласт.

Раз уж речь зашла о молодежи, то несколько слов о ней — тоже приоритетном направлении работы профкома. Тем более что Р.С. Шиповалов все дни постоянно надоедал председателю первичной профорганизации с требованием помочь решить различные проблемы. Совет молодежи существует на заводе 8 лет, из них 5 им руководит Роман, он же — специалист отдела надежности в службе эксплуатации и ремонта. В молодежном активе — около 20 человек, спектр интересов обширный, от организации спортивных мероприятий до приобретения для цехов теннисных столов. Усилиями Романа недавно на внутривзаводском сайте сделана молодежная страничка, для общения стали использоваться внутренняя электронная почта и коммуникатор. В прошлом году провели слет молодежи завода, в

котором приняло участие около 100 человек. Всем понравилось, потребовали побольше таких слетов, но... Немедленно подкаляю молодежного лидера: «Что, дяди денег не дают?». Р.Г. Шиповалов смущается: да, есть непонятки с директором, все чего-то от нас ждет...

А ждут, как подтвердил потом заместитель директора М.В. Онищенко, побольше практических дел. Восемь лет, однако, ждут... Да, поистине деловой народ новосибирцы!

### Город красивого дела

У каждого города — свой характер, ритм, облик. Даже поверхностное знакомство с Новосибирском подтвердило впечатление, вынесенное с завода имени Чкалова: город «заточен» под дело. Здесь нет сонной тишины, как, например, в Саратове, или вальяжной неторопливости, как в Питере, нет брызжущей южной энергии, как в Ростове... В Новосибирске нужно постараться, чтобы найти скамеечку — присесть и отдохнуть, маловато зелени как таковой, особенно в центре, а пиво пить на улице милиция-полиция вообще не разрешает!

Конечно, коренные новосибирцы знают места, где можно порекласировать, есть здесь и парки, и городские фонтаны, пусть немногочисленные, но в общем и целом создается впечатление, что город нацелен на один маршрут: дом — работа и обратно. Некий такой деловой мегаполис. К тому же с японским автомобильным колоритом, потому как минимум половина машин — с правым рулем.

Но при этом Новосибирск — красивый город. И здесь доброжелательные, открытые, красивые люди, в особенности лучшая, женская половина населения. И медведей здесь любят, но белых — веселых и игривых мишек в местном замечательном зоопарке, гордости всей Сибири, куда мне удалось заглянуть на часок. Даже новосибирские комары тактичны: подлетают бесшумно, не беспокоя, хотя кусают очень даже качественно, с хорошим аппетитом.

Так что большая часть сюрпризов, в том числе преподнесенных чкаловцами, оказалась приятной, за что я им очень благодарен. Так и хочется сказать: пока жива Сибирь, будет жива Россия.

А по белым медведям я буду скучать... ■

*Игорь Киселев*





# ВСЕ ДОРОГИ ВЕДУТ НА «АГАТ»

## Год рождения – 1968

Дорога из Москвы в Гаврилов-Ям — как оказалось, не самое приятное событие в жизни. 240 км на автобусах, с пересадкой в славном городе Ярославле, оставляют свои «неизгладимые» следы в душе и на теле (затекает абсолютно все). Однако когда дребезжащий и сляющийся каждую минуту развалиться на ухабистой дороге автобус остановился у завода «Агат», а навстречу мне вышел улыбающийся председатель профсоюзной организации завода Юрий Михайлович Шалков, день стал казаться не таким уж печальным.

Когда мы уже беседовали за вкусным обедом в заводской столовой, Юрий Михайлович, немного волнуясь, углубился в воспоминания об истоках завода.

ОАО «Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат» был основан в апреле 1968 года как филиал Московского завода «Знамя революции». На арендованной у Гаврилов-Ямского льнокомбината «Заря социализма» производственной площади образован цех № 100, основной специализацией которого было производство деталей для топливорегулирующей аппаратуры авиационных двигателей.

Причин для строительства филиала было предостаточно. Семилетний план развития народного хозяйства СССР на 1959–1965 годы предусматривал высокие темпы развития всех отраслей экономики. Особое внимание уделялось машиностроению и авиационной промышленности. Такое решение диктовалось приростом внутренних линий воздушного флота СССР, началом крупных международных сообщений, конкурентоспособностью отечественной авиации. Все это вместе взятое требовало резкого увеличения производства турбовинтовых самолетов Ил-18,

Ан-10, Ан-12, турбореактивного Ту-114 и двигателей к ним. Пропорционально увеличивался и выпуск моторных агрегатов, которые производили в СССР только два-три завода, в том числе и «Знамя революции». Но постоянно растущие объемы производства исчерпали заводские возможности реконструкции цехов и строительства новых, а отсутствие в Москве свободных площадей и острый дефицит рабочей силы настойчиво ставили вопрос о строительстве предприятия на периферии. Директор завода Иван Иванович Румянцев активно продвигал решение проблемы в Министерстве авиационной промышленности СССР. И добился желаемого. Министр авиационной промышленности П.В. Деметьев обратился с просьбой в Ярославский обком КПСС, что «...целесообразно осуществить строительство филиала Московского машиностроительного завода «Знамя революции» в городе Ростов Великий, где имеется резерв рабочей силы...». Обком партии, в лице первого секретаря Ф.И. Лощенкова, не дал согласия на строительство филиала в Ростове, но предложил возвести предприятие в Гаврилов-Яме, где также имелся мужской рабочий ресурс.

Федор Иванович Лощенков, отстаивая интересы Гаврилов-Яма, выполнял наказ своих избирателей — текстильщиц «Зари социализма». В документах завода сохранились его воспоминания: *«Гаврилов-Ямский завод — это детище льнокомбината «Заря социализма». Будучи депутатом Верховного Совета СССР по Ростовскому избирательному округу, в который входил город Гаврилов-Ям, я встречался с избирателями льнокомбината. Меня женщины умоляли решить один единственный вопрос: построить завод, где было бы много мужчин. Поскольку на комбинате работают в основном женщины,*

*молодые красивые девушки, как говорится, «кровь с молоком», а парней совсем нет. И тогда я пообещал построить завод с мужским трудом...».*

По решению исполкома Гаврилов-Ямского районного Совета депутатов 29 мая 1968 года заводу был передан земельный участок общей площадью 24,7 гектара. Когда на площадке между деревней Петрунино и автодорогой Гаврилов-Ям — Ярославль появились люди с теодолитами, а затем начались изыскательские работы, по городу поползла молва: «Новый завод строится, военный...».

Пока завод проектировался и строился, в вышеупомянутом цехе № 100 активно шла подготовка кадров по специальностям металлообработки. В этом цехе все рождалось впервые: партийная, комсомольская, профсоюзная организации. Поскольку завода как такового еще не было, профсоюзная организация считалась цеховой и являлась частью первичной профсоюзной организации завода «Знамя революции» вплоть до окончания строительства завода, который был сдан в эксплуатацию в конце 1972 года, а в первом квартале 1973 года коллектив цеха перебазировался на новые производственные площади.

## «Это наша с тобой биография...»

В это время завод выпускал уже 13 наименований продукции. А в 1977 году был выпущен первый агрегат авиационной техники — ОС-2 — ограничитель скорости, который прошел успешные испытания на головном заводе. С годами техника усложнялась, технологические процессы становились совершеннее. Повышалась и требовательность к рабочим, к их технической грамотности. Надо отметить, что готовых кадров, как рабочих, так и ИТР,

в Гаврилов-Яме в полном объеме не было. Часть работников проходила обучение в цехах Московского завода и на рабочих местах цеха № 100. Развивалась коллективная форма организации труда — бригады, появился Совет наставников. Большое внимание уделялось профессиональной ориентационной работе среди школьников. Силами завода был создан токарный участок, и ежегодно на площадях завода школьники во время каникул проходили производственную практику и в дальнейшем вливались в коллектив завода.



крайне тяжелое положение. Но коллективу завода удалось в самые короткие сроки реализовать конверсионную программу и занять свою нишу в производстве гидравлического оборудования для грузоподъемной, дорожно-строительной, коммунальной техники и лесных манипуляторов.

изводство и ремонт топливорегулирующей аппаратуры для авиационных двигателей, гидравлической аппаратуры для грузоподъемной, дорожной и коммунальной техники, производство комплектующих узлов для автомобильных двигателей и товаров народного потребления.

В номенклатуре серийного выпуска — более 50 агрегатов топливорегулирующей аппаратуры, которые устанавливаются на двигатели военных и гражданских самолетов МиГ-29, МиГ-23, Су-27, Ил-86, Ту-154, Ту-160.

Потребителями авиационной продукции, производимой на ОАО ГМЗ «Агат», являются крупнейшие российские заводы — изготовители авиационных двигателей: ФГУП «ММПП «Салют» (Москва), «УМПО» (Уфа), ОАО «КМПО» (Казань), ММП «Завод им. В.В.Чернышева» (Москва), ОАО НПО «Сатурн» (Рыбинск). Авиационные агрегаты поставляются также в Китай и Индию. В связи с этим на заводе периодически проходят курсы обучения ремонту и сборке агрегатов группы рабочих корпорации «Hal» из индийского города Лакнау.

Другим важным направлением деятельности является производство и ремонт гидроаппаратуры для мобильной спецтехники. Производимая на заводе гидроаппаратура успешно применяется отечественными производителями автокранов, автогрейдеров, различных коммунальных машин и лесных манипуляторов на всей территории РФ и в некоторых странах СНГ.

В середине 80-х годов на заводе функционировал цех по производству товаров народного потребления. Основным изделием цеха была прогулочная коляска «Катюша», которая получила широкую известность на просторах всего Советского Союза. К концу 90-х годов номенклатура продукции была значительно расширена: складная дачная мебель, оборудование для уличной торговли, багажные тележки и многое другое. С 2003 года цех полностью перепрофилирован для производства мотоблоков марки «Салют-5», разработчиком которого является ФГУП «ММПП «Салют». Выпускаются различные модификации мотоблоков с двигателями производства США, Китая и Японии.

В начале 1979 года предприятие вошло в структуру Московского машиностроительного производственного объединения «Знамя революции», что позволило ускорить развитие Гаврилов-Ямского завода и окончательно специализировать его по профилю агрегатостроения. К 1988 году среди выпускаемой «Агатом» продукции были агрегаты для двигателей таких известных во всем мире моделей советских истребителей, как МиГ-23, МиГ-29 и Су-27.

Обвальные реформы 1991 года поставили предприятие в

В 1999 году ОАО ГМЗ «АГАТ» вошел в состав Федерального научно-производственного центра «Салют» — крупнейшего в стране производителя авиационных двигателей.

На этом нелегком пути завод смог сохранить свою самостоятельность, сделать прорыв в освоении инновационных технологий, в создании новейших агрегатов для двигателей самолетов военной и гражданской авиации, стать первым по численности работающих предприятием в Гаврилов-Яме. Завод дал мощный импульс развитию производственной и социальной сфер, благоустройству города и района.

\*\*\*

На сегодняшний день основными видами деятельности Гаврилов-Ямского машиностроительного завода «Агат» являются про-

В целом ГМЗ «Агат» сегодня — это промышленное предприятие с большим парком современных металлообрабатывающих станков, обладающее новейшими технологиями и высококлассным персоналом. Кроме основных механообрабатывающих цехов, на заводе работают испытательный цех, термогальванический цех, сварочное производство, линия порошкового напыления, окрасочное производство. Все это в совокупности позволяет решать любые, даже самые сложные, задачи.

## Первичка

Крупной вехой на пути развития предприятия стало создание профсоюзной организации. Первая профсоюзная конференция прошла 6 июня 1974 года. Председателем профкома был избран Юрий Михайлович Шалков, который по сей день является бессменным руководителем первички.

Нынешняя численность коллектива «Агата» — 1300 человек. Профсоюзная организация — это без малого 90 процентов труженников предприятия, объединенных в цеховые комитеты и группы. В каждом из 14 цехов работает избранный председатель цехового комитета. Организовано соревнование на «Лучший цехком»: каждый председатель ежеквартально сдает председателю первички отчет о проделанной работе, в котором особое внимание уделяется выполнению основных элементов профсоюзной деятельности. Сразу видно, как работает цеховая организация. Отсюда идет и премирование общественников — как моральное, так и материальное. При профкоме работают различные комиссии: по трудовым спорам, по защите прав и интересов трудящихся, по подготовке и проверке коллективного договора.

— Чтобы к этому прийти, — говорит Юрий Михайлович, — потребовалось более 17 лет кропотливой ежедневной работы.

Заглядывая в завтрашний день, профсоюзный комитет со дня своего рождения встал на путь партнерства, конструктивного сотрудничества с администрацией предприятия. Раз в три года заключается коллективный договор — гарант социальной стабильности и устойчивой работы

производства. Эта форма взаимоотношений администрации и трудового коллектива позволяет сохранять высококвалифицированные кадры, определяет основные направления и гарантии социального развития коллектива. Не лишним будет привести несколько положений колдоговора: детям заводчан предоставляются места в детских садах предприятия; к 1 сентября многодетным семьям на каждого школьника выплачивается 0,5 ставки основного рабочего первого разряда; работников бесплатно доставляют к месту работы и обратно, а также обеспечиваются поездки на культурно-массовые мероприятия; работники основного и вспомогательного производства получают дотацию на питание в размере 50% от стоимости обеда; за безупречный долголетний труд (мужчины — 25, женщины — 20 лет) присваивается звание «Ветеран завода», вручаются памятный знак и денежная премия. И это только часть дополнительных льгот и гарантий, которые распространяются в первую очередь на членов профсоюза.

Коллективный договор ориентирован, прежде всего, на финансирование социальных программ и материальную поддержку членов профсоюза. Иначе говоря, политика администрации и профсоюзного комитета направлена на улучшение работы каждого члена коллектива. Она увязывает итоги труда с заработной платой: есть результат — есть премии и все остальные блага. Нет результата — действует обратный отсчет.



Забота о человеке проявляется и в постоянном улучшении условий труда и охраны здоровья. На эти цели ежегодно расходуются более 0,6% от суммы затрат на производство продукции против 0,2%, предусмотренных законом. На заводе есть комиссия по охране труда, состоящая из представителей администрации и профкома. Каждую пятницу комиссия проходит по цехам с проверкой состояния охраны труда и культуры производства. Помимо этого в каждом цехе ведут работу уполномоченные по охране труда.

На вопрос «Как обстоят дела с аттестацией рабочих мест?» Ю.М. Шалков как на духу ответил: «Плохо». Оно и понятно: на сегодняшний день с горем пополам удалось аттестовать всего 50% рабочих мест, ведь работа





аттестационной комиссии стоит больших денег.

— Но даже те места, которые уже аттестованы, нужно будет скоро снова аттестовывать по истечении пяти положенных по нормам лет, — посетовал Юрий Михайлович.

Зато несчастные случаи на производстве отсутствуют полностью: за последние три года коэффициент их частоты сведен к нулю.

С самого начала своего существования завод стремился активно развивать социальную сферу. Сегодня к услугам заводчан два детских сада — лучшие в городе, заводская база отдыха «Селищи», оздоровительный центр, расположенный на территории завода, в котором, надо отметить, все процедуры для работников совершенно бесплатны (стоматологический, физиотерапевтический кабинеты, сауна, гидромассаж и тренажерный зал). Для работников завода и жителей города работает сеть магазинов ООО «Агат-1» с большим ассортиментом продуктов и промышленных товаров. А в уютной заводской столовой всегда разнообразное меню и очень умеренные цены.

### **Кадровая политика: Дорогу молодым**

Когда в 1996 году общим собранием акционеров на пост генерального директора завода был назначен Владимир Николаевич Корытов, на заводе начались большие изменения как в производственной, так и в социальной сфере. Энергичный и волевой че-

ловек, он и сегодня, по прошествии 15 лет, у штурвала завода.

Первые шаги нового генерального были просты, но взыскательны. По его мнению, основные принципы грамотного управления — это глубокий анализ обстановки, постановка реальных задач, разработка программ перспективного развития производства и подбор высококвалифицированных кадров. Свои убеждения он сконцентрировал в «Миссии предприятия», «Кадровой политике» и «Политике качества». Директор потребовал от руководителей производства всех рангов изучить эти документы и неукоснительно следовать им в практической деятельности. Время показало, что этот подход был верным. Доказательством тому — конкурентоспособное производство и сплоченный коллектив единомышленников.

Основные принципы кадровой политики предприятия мы обсудили с начальником отдела управления персоналом завода Риммой Ивановной Кузьминой. Кадры — самое, пожалуй, уязвимое место всей российской промышленности, и на каждом предприятии есть свои методы привлечения и закрепления специалистов.

Вот и руководство завода «Агат» понимает, что без профессионального коллектива достичь высоких результатов невозможно. Ведь производство на ОАО ГМЗ «Агат», как правило, наукоемкое. Поэтому требуется персонал высокой квалификации. Общая стратегия предприятия заключается в предоставлении работникам широких возможностей для получения знаний и навыков, необходимых для работы на предприятии.





Действует «Школа резерва» на руководящие должности. Молодые специалисты, пришедшие на завод, непосредственно под руководством генерального директора В.Н. Корытова работают в течение года над изучением проблемных тем, актуальных для предприятия на данный момент. В конце года по каждой проблеме делается доклад, в котором обозначаются возможные пути ее решения. Если предложенными решениями или своими наработками по теме молодому специалисту удастся заинтересовать руководство предприятия, он заслуженно продвигается вверх по карьерной лестнице. Чем не стимул для созидательного труда?

В 1973 году при заводе был создан Центр технического обучения (ныне — отдел подготовки ка-

дров). На его базе ведется профессиональная подготовка и переподготовка кадров. Ежегодно новым профессиям обучаются 150 человек, 50—60 человек осваивают вторую профессию, более 70 рабочих повышают квалификацию. Здесь же проводятся курсы повышения квалификации ИТР, семинары, дни наставников и мастеров, чествование молодых рабочих, конкурсы профессионального мастерства. Оно и не удивительно: светлые классы и мастерские, оборудованные всем необходимым для теоретических и практических занятий, просто по определению не могут пустовать.

По вопросам повышения квалификации ОПК тесно сотрудничает с учебными комбинатами города Ярославля, Московским машиностроительным предприятием «Салют».

Отдел подготовки кадров проводит большую профориентационную работу со школьниками. Ежегодно в мае проводится День открытых дверей для выпускников 9—11 классов, в летние месяцы учащиеся школ города приглашаются на подсобные и низкоквалифицированные работы с оформлением через бюро занятости.

Тринадцать лет назад на заводе началось внедрение программы по привлечению выпускников средних школ, которым не только предоставлялись рабочие места, но и параллельно велось обучение профессии. К сожалению, это не решило полностью проблему дефицита кадров, тогда был предложен другой вариант — по инициативе и при активной поддержке ГМЗ «Агат» в городе был открыт филиал Рыбинской государственной авиационной технологической академии (РГАТА), где по таким направлениям, как машиностроение и экономика, в настоящее время получают специальность около 400 человек. За пять лет дипломы этого учебного заведения получили уже больше сотни выпускников, большинство из них трудятся на родном предприятии.

Но, несмотря на столь положительный имидж завода и конкурентоспособность на рынке, средняя зарплата сегодня здесь — 17 тысяч рублей. По меркам района — немало, но все в этом мире, как известно, относительно. Тем более так заманчиво близко, особенно для молодых людей, горят огни Ярославля, где есть потребность в кадрах, да и зарплата





значительно выше. Гаврилов-Ям, по меткому выражению Ю.М. Шалкова — это как улица Ярославля: на автомобиле туда можно добраться за 30 минут, тем более дороги свободны. В связи с этим на заводе сейчас активно обсуждается вопрос о повышении зарплат, чтобы остудить «души мятежные порывы» желающих сменить место работы.

Сейчас, по статистике, возрастной ценз коллектива «Агата» достиг отметки «молодежный». Если точнее, то почти половина работников предприятия моложе 35 лет. А средний возраст работников — 36 лет.

Для предприятия, расположенного в черте сельского муниципального округа, это, несомненно, большой плюс. Для лучшего

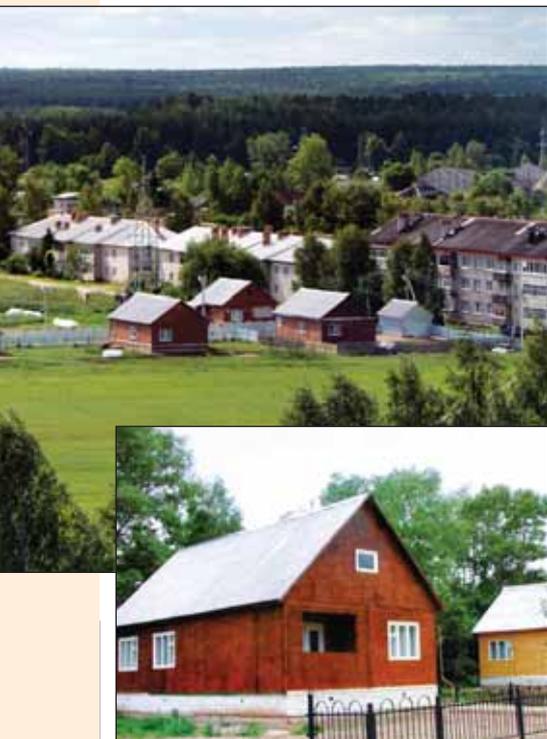
взаимодействия между старшим поколением и пришедшими недавно на завод существует система, когда за каждым вновь прибывшим на завод закрепляется наставник, который помогает молодому специалисту на новой работе. В целях заинтересованности наставников ежегодно подводятся итоги их работы с присвоением звания «Лучший наставник молодежи», а после сдачи учеником технического экзамена наставник получает и денежное вознаграждение.

Помимо конкурса наставников по итогам года на предприятии выбираются лучшие подразделения и лучшие люди: отличники качества, рационализаторы. Со времен социализма сохранилось производственное соревнование,

предполагающее, конечно, прежде всего, моральное поощрение лучших, но это еще один стимул к дальнейшим трудовым подвигам.

Еще один значимый конкурс в череде соревновательных моментов — на соискание премии имени В.М. Бурмистрова. Валерий Михайлович трудился на заводе с момента его основания, был главным технологом «Агата», внесшим большой вклад в работу всего предприятия. По его инициативе внедрялись новые передовые технологии, он являлся автором более 20 рационализаторских предложений. Вот и проекты, которые работники представляют на конкурс, должны быть значимыми для предприятия, направленными на улучшение производительности. По итогам года





проходит защита этих проектов. Победитель получает денежную премию — 50 тысяч рублей и возможность повысить категорию по своей основной профессии.

В 1999 году на «Агате» был создан Координационный молодежный совет (КМС), в состав которого входят работники предприятия в возрасте до 35 лет. Это одна из крупнейших организаций работающей молодежи в Ярославской области. При участии КМС проводятся практически все мероприятия завода: конкурсы профессионального мастерства, праздничные программы, всевозможные спортивные мероприятия, проекты, реализуемые специально для молодежи. В прошлом году, например, ребята благоустроили детскую площадку для детского сада, а на самом предприятии инициативная группа предложила организовать «Правовой навигатор», в рамках которого любой желающий может задать вопрос юристу и получить квалифицированную, а главное, бесплатную помощь. Совет работает в тесном контакте с профсоюзным комитетом завода, а председатель КМС является членом профкома.

Для того чтобы на заводе не было текучки, его руководство разработало социальную стратегию закрепления кадров путем программы «Жилье для молодых». Программа модульного малоэтаж-



ного строительства стартовала в 2003 году. Строительство велось за счет средств завода и застройщиков — молодых работников предприятия до 30 лет с трудовым стажем более года. Создавал цех, налаживал его работу Валерий Владимирович Лобов, помощник генерального директора. На первых порах, на улицах города было поставлено восемь двух- и трехмодульных домиков. Во всех домах-коттеджах — холодная и горячая вода, газовое отопление, здесь же и огородик — шесть соток. И подарок от завода — ажурный металлический палисад.

Выдав восемь домов, цех свернул работу: у завода и заводчан не оказалось достаточно денег — «хоромы» обошлись для семьи в 450 тысяч рублей. К разрешению жилищной проблемы руководство «Агата» вернулось в 2007 году — замысел стал шире и глубже. Было поставлено еще 15 домов и перестроено общежитие завода под одно- и двухкомнатные квартиры со всем набором коммунальных услуг. Однако сейчас программа по изготовлению модульных домов снова приостановлена. По той же причине — недостаточно средств на ее реализацию, ведь с каждым годом строительные материалы только дорожают.

Но все же завод продолжает помогать молодым в решении жилищных вопросов: иногородним молодым специалистам выплачиваются так называемые «подъемные» и предоставляется жилье, молодым семейным парам завод помогает взять ссуду в банке на приобретение жилья, выступая при этом поручителем.

\*\*\*

Конечно же, состоялась и экскурсия по предприятию. Побывать во всех цехах за пару часов невозможно, поэтому мы посетили механический цех, участок пружин гальванического цеха и цех по производству мотоблоков. Юрий Михайлович Шалков и Римма Ивановна Кузьмина с гордостью показали цеха, рабочие места, оснащенные новыми станками с ЧПУ, чистые и уютные производственные помещения, бытовки. Вся атмосфера говорит о том, что о работниках на «Агате» заботятся не формально и производство в надежных руках.

...Жизнь современного Гаврилов-Яма невозможно представить без машиностроительного завода «Агат» — градообразующего предприятия, давно ставшего визитной карточкой города.

Для Гаврилов-Яма важно, что лучший футбольный клуб Ярославской области — «Агат», что первый почетный житель города — генеральный директор В.Н. Корытов, что уютные домики на улицах города построены для заводчан, что единственный автобусный маршрут в городе ведет на завод.

Сегодняшний «Агат» — это, прежде всего, коллектив единомышленников, отлично знающих свое дело. Здесь с особым чувством относятся к ветеранам и умеют оказать ощутимую помощь молодежи. И все потому, что здесь помнят об истоках и с уверенностью смотрят в будущее. ■

*Наталья Конакова*

# Успешная «социалка» – успешное производство

В Курском ОАО «Прибор» всегда уделяли повышенное внимание удовлетворению социальных потребностей работников: в жилье, детских дошкольных учреждениях, лечении и оздоровлении, творческом развитии. Поэтому даже в трудные времена предприятие сохранило комплекс объектов социально-бытового назначения: общежитие на 370 мест, базу отдыха «Дубки», Дом культуры, врачебно-медицинский пункт, столовую. Это важный фактор реализуемой на предприятии социальной политики.

Такой подход нацелен на создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, внедрение современной корпоративной культуры, повышение удовлетворенности работников условиями труда, быта, досуга, формирование позитивного отношения к работодателю, стремления к общеобразовательному и профессиональному росту, на снижение текучести кадров, создание адекватной страте-

гии развития предприятия с учетом возрастной и профессиональной структуры персонала, повышение стоимости человеческого капитала компании.

Все это – не благотворительность, а точный расчет, имеющий в основе понимание, что активная социальная политика предприятия позволяет решать задачи создания здорового коллектива, способного обеспечивать производство конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами.

Сегодня содержание общежития на 370 мест обеспечивает стабилизацию и снижение текучести рабочих кадров, в первую очередь среди молодежи. На базе отдыха «Дубки» ежегодно получают семейный отдых 50–100 человек, проводятся ежегодные зимние и летние молодежные туристические слёты, зимние соревнования по лыжным гонкам для руководителей, среди цехов, отделов, ОХСП, дочерних обществ, традиционный 30-киломе-

тровый лыжный пробег «Курск-Дичня».

Детский оздоровительный лагерь «Дубки» позволяет каждый год укреплять здоровье 80–100 детям работников ОАО «Прибор» по льготным (10% стоимости) путевкам, 500–600 детям работников других организаций за счет средств бюджетов разных уровней, юридических лиц и граждан.

В Доме культуры проводятся ежегодные смотры-конкурсы художественной самодеятельности среди коллективов цехов, отделов, ОХСП, дочерних обществ, кружки по интересам. Ежегодное число участников художественной самодеятельности – 250–300 человек.

Компания сохранила и врачебно-медицинский пункт, который обеспечивает оказание амбулаторной помощи по лицензированным направлениям, вакцинации, медосмотры, диспансеризацию больных, проводит организационно-профилактиче-



скую работу по снижению заболеваемости.

В столовой ежемесячно получают горячее питание 150 и спецпитание 700 работников, занятых во вредных условиях труда, здесь же проводятся юбилейные мероприятия и торжества.

Коллективным договором Курского ОАО «Прибор» на 2009 – 2012 годы предусмотрены дополнительные социальные льготы и гарантии:

- работникам, проработавшим непрерывно на предприятии 25 лет, присваивается звание «Ветеран труда акционерного общества» с вручением денежной премии;
- производятся выплаты к юбилейным датам: при достижении возраста 50 и 55 для женщин, 50 и 60 лет для мужчин;
- выплачивается единовременная материальная помощь в размере оклада (тарифной ставки) работникам, уходящим в очередной отпуск;
- ветеранам труда акционерного общества, находящимся на заслуженном отдыхе, к юбилею предприятия производятся разовые материальные выплаты;
- молодым специалистам, поступившим на работу после



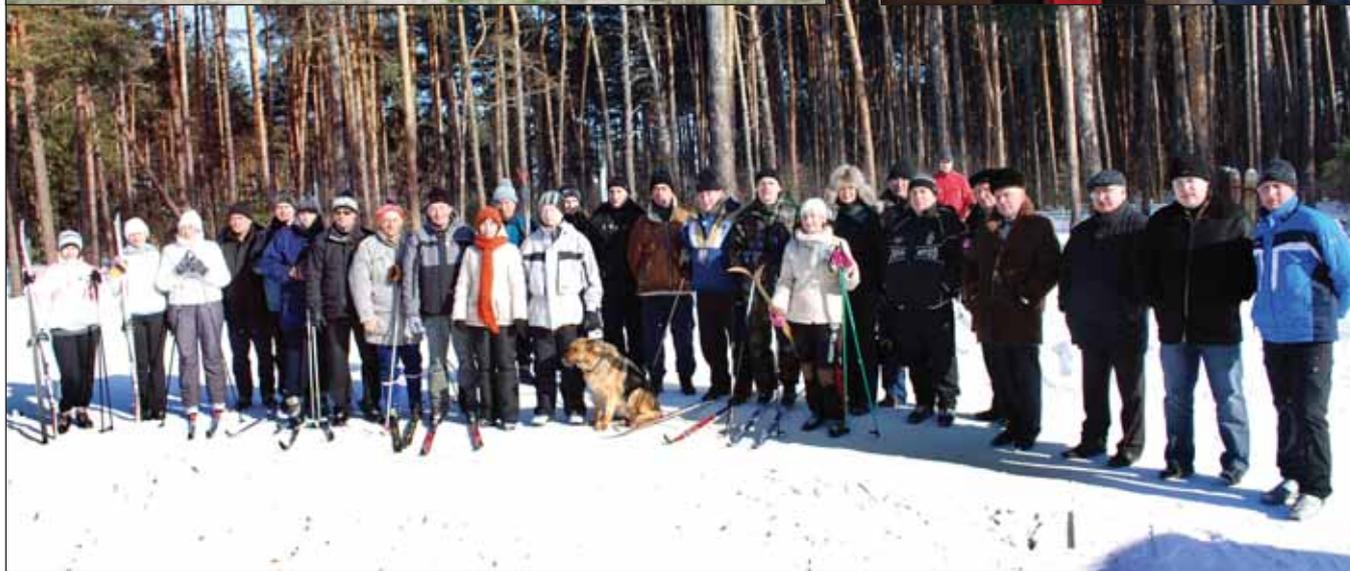
окончания профильного учебного заведения, производятся разовые выплаты;

- молодым работникам дефицитных профессий, получающим профильное образование без отрыва от производства, при хорошей и отличной уче-

бе выплачивается единовременное пособие в размере минимального размера оплаты труда;

- при рождении ребенка оказывается единовременная материальная помощь семье работника;





■ производятся выплаты в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере трех среднемесячных заработных плат работника; выплаты единовременной материальной помощи семье работника

погибшего на производстве, по вине предприятия в размере годового заработка работника, но не менее 50-ти минимальных тарифных ставок (окладов).

С целью привлечения и закрепления молодых перспективных

специалистов предприятие ежегодно приобретает для них и передает с рассрочкой платежа до 15 лет благоустроенные квартиры без пересмотра ее первоначальной стоимости. На эти цели ежегодно выделяется 10 млн. рублей.



На предприятии функционируют Совет молодых специалистов, Совет мастеров, Комитет союза молодежи. Для проведения спортивных, туристических, культурных молодежных мероприятий из прибыли предприятия выделя-

ется ежегодно 600–700 тыс. рублей.

Конечно, все это — плод совместных решений администрации и профкома, их усилий по нахождению путей решения нелегких, зачастую труднейших проблем. Но, в конечном счете, выигрыш —

у коллектива, а значит, и производства. И это в компании хорошо понимают. ■

*О.А. Мезенцева,  
председатель первичной профсоюзной организации  
Курского ОАО «Прибор»*

# Фестивалю детского само «Веснушка - Авиа»

*В славном городе Казани  
Вот уже в двадцатый раз  
Повстречаться бы с друзьями  
И скорей пуститься в пляс!  
Я – девчонка из Тамбова  
Прилетела сюда снова,  
Чтоб себя всем показать  
И «Веснушку» повстречать!  
Всех хочу с весной поздравить,*

*Славный город наш представить  
И, конечно, победить!  
Ведь без этого не быть  
На родной земле в почете.  
Буду в творческом полете  
Танцем радовать всех вас,  
Всем успехов!  
В добрый час!*

Софья Найденова, г. Тамбов

Идея ежегодного проведения в дни школьных каникул фестиваля детского самодеятельного творчества принадлежала Ассоциации учреждений культуры оборонной промышленности «Единение и прогресс». Ассоциация провела такой фестиваль впервые в 1991 году в Кургане под названием «Веснушка».

Финансовую и организационную поддержку «Веснушке» в 1992 году оказали Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности и Ассоциация учреждений культуры авиапрома «Икар», тогда фестиваль выжил и приобрел всероссийскую значимость. В 1992 году молодые исполнители собрались в городе Раменском Московской

области и красочным шествием накануне открытия фестиваля прошли по улицам.

Фестивали «Веснушка» проходили на базе Дворца культуры «Сатурн» ОАО «РПЗ» в г. Раменское вплоть до 2001 года. В 2002 и 2003 годах фестиваль «Веснушка» прошел в городе Жуковском Московской области.

Значительная роль в организации с первого по двенадцатый фестивали «Веснушка» принадлежала бывшему директору ДК «Сатурн» Ефиму Ильичу Сапожникову, удостоенному в 2001 году звания лауреата премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Начиная с 2004 года, ЦК профсоюза, принял решение о еже-



# Деятельного творчества

## — 20 лет

годном проведении фестиваля «Веснушка-авиа» на базе одного из учреждений культуры предприятия авиационной промышленности.

В 2004–2005 годах фестиваль принимал Рыбинск (КК «Авиатор» ОАО «НПО «Сатурн»), с 2006 года по 2008 год — Нижний Новгород (ДК им. С. Орджоникидзе ОАО «НАЗ «Сокол»). В марте 2009 года эстафетную палочку фестиваля получила Уфа, в 2010 — году Сарапул.

И вот 22 марта на казанскую землю прилетел XX юбилейный фестиваль детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2011», в котором приняли участие около 400 ребятшек из 14 городов России. Для проведения открытия фестиваля, конкурсных отборов и проживания участников, гостеприимно распахнул свои двери базовый санаторий «Ливадия» Федерации профсоюзов Республики Татарстан, в котором были созданы хорошие условия для всех участников фестиваля.

Традиционно организатором фестиваля выступил Центральный Комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Организаци-

онную и финансовую помощь фестивалю оказали Татарская республиканская организация профсоюза и предприятия авиационной промышленности г. Казани. XX юбилейный фестиваль, посвященный XVI съезду профсоюза под девизом «Вместе весело летать по родным просторам!», не случайно оказался в Казани. На XIX фестивале, проходившем в городе Сарапуле, Гран-при был присужден казанскому ансамблю современной хореографии «Акцент», и переходящий кубок от коллектива города Сарапула был вручен в торжественной обстановке на закрытии конкурса городу Казани.

Край родной —

сундук волшебный,

Небо голубая шаль,

В наших песнях и сказаньях

Слышны радость и печаль.

Вот этими лирическими строчками под сопровождение детского ансамбля кураистов была открыта первая страничка XX юбилейного фестиваля. Перед зрителями была развернута яркая палитра народных мелодий, танцев и сказаний по мотивам сказок татарского поэта Габдуллы Тукая, 125-летие со дня рождения которого в этом году отмечает вся ми-



ровая культурная общественность. Далее развитие сюжета перешло к современности Татарского края, где как в зеркале отразились национальные корни и традиции предков.

2011 год насыщен славными датами и юбилеями. И организаторы фестиваля, конечно же, коснулись такой темы, как 50-летие со дня первого полета Ю.А. Гагарина в космос.

Запуск космического корабля в космос стал возможен благодаря развитию отечественной авиации, совершенствованию самолето- и моторостроения на наших предприятиях. Все мы являемся наследниками дедов и отцов, которые возрождали и становили на крыло авиационные и моторостроительные предприятия, создавали мощь и славу отечественного авиапрома в разные годы...





Наши дети — его будущее, они надежные крылья Родины!

А когда модельный самолетик, покружив над залом, приземлился на сцене, зрительный зал взорвался овациями. Официально открыла фестиваль заведующая отделом социальных гарантий Центрального Комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности, председатель жюри фестиваля Елена Александровна Шуляренко. В своем выступлении она подчеркнула важность и значимость развития детского творчества под эгидой профсоюзов. Также с приветственным словом к участникам обратился организатор первых двенадцати фестивалей Ефим Ильич Сапожников. Он пожелал всем участникам больших творческих побед. От имени Совета директоров учреждений культуры выступила Евгения Александровна Плотникова, которая вручила хозяевам фестиваля Кировский сувенир. День открытия фестиваля завершился под радостные детские возгласы праздничным

салютом. Тысячи огней взметнулись в небо над Казанкой, предвещая яркие и незабываемые фестивальные дни.

23 и 24 марта были самыми насыщенные днями. В первый отборочный день демонстрировали свое искусство хореографические коллективы и коллективы оригинального жанра. Конкурсные номера оценивало ответственное и компетентное жюри.

Во второй отборочный день свои творческие номера представили вокальные коллективы и солисты по вокалу. Юные дарования представили разнообразнейшую программу по всем вокальным направлениям.

Оценка творческих номеров происходила по жанрам, номинациям и по возрастным категориям. Жюри проделало нелегкую работу, чтобы оценить каждого участника, каждый коллектив по достоинству и определить его место каждого в наградных позициях. Яркие и поистине наполненные творческим и смысловым содержанием номера продемон-

стрировали коллективы из Иркутска, Казани, Уфы, Павлова, Верхней Салды, Ростова-на-Дону, Нижнего Новгорода.

Фестиваль всегда интересен и тем, что создает ту атмосферу, особенно в детской среде, которая действительно образом влияет на формирование творческой личности, отмечали все члены жюри, руководители и организаторы фестиваля.

Яркой и незабываемой была культурная программа, которую организаторы подготовили для участников. Это вечер знакомств, развлекательно-игровая программа «Весенние перевертыши», подготовленная творческим коллективом «Выше крыши» ДК вертолетного завода г. Казани, также была организована встреча с участниками музыкального молодежного театра «Лориэн», которые своим творчеством призывают молодежь к реализации нравственных идеалов, стремлению к прекрасному, к борьбе с бездуховностью и наркоманией в молодежной среде.



Посещение знаменитого Раифского монастыря — одной из жемчужин и оплота духовной жизни всей православной епархии, экскурсия по древнему Казанскому кремлю, автобусная экскурсия по вечерней Казани, посещение прекрасного аквапарка — Ривьеры, оставили неизгладимые и незабываемые впечатления у всех участников фестиваля.

Для руководителей и детей творческих коллективов были организованы мастер-классы по татарскому народному танцу и по вокалу. Действительным открытием для педагогов стал мастер-класс, проведенный в студии молодежного Казанского цирка ее художественным руководителем, заслуженным деятелем искусств РТ, заслуженным работником культуры РТ — Ильдаром Владимировичем Игумновым.

Закончились дни конкурсных просмотров. Вершиной каждой фестивальной «Веснушки» является Гала-концерт, который в этот раз состоялся 25 марта в ДК Химиков. Самые лучшие творческие номера своим созвездием озарили

в этот вечер сцену. Поздравить участников фестиваля приехал председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Николай Кириллович Соловьёв. В своем приветственном слове участникам он отметил то, как растет творческий потенциал участников, как расширяется география городов-участников, что не случайно XX юбилейный фестиваль проходит на гостеприимной казанской земле. Многие участники получили специальные призы и подарки от профсоюзных организаций казанских предприятий — КАПО им. Горбунова, КМПО, КВЗ, ГипроНиипрома.

В этом году Центральным Комитетом профсоюза поручено комиссии ЦК по социальным вопросам рассмотреть вопрос о проведении фестиваля «Веснушка-Авиа» с периодичностью один раз в два года. Цель этого — охватить как можно больше детей трудящихся авиационных предприятий России, а также ближнего и дальнего зарубежья, чтобы

фестиваль приобрел международный статус, а участники представили на фестивальной программе более оригинальные и интересные номера.

Конечно, нужно отметить, что Гран-при фестиваля «Веснушка-Авиа, 2011» заслуженно был присужден старшей группе хореографического коллектива танца студии Галины Сотник «Галатhea» из Ростова-на-Дону, и кубок полетел на юг России, чтобы отметить новое достойное место проведения XXI фестиваля.

А фестиваль в Казани завершился ярким фейерверком и гимном «Веснушки» в исполнении всех участников гала-концерта, под бурные аплодисменты зрителей, которые в этот день до отказа заполнили зрительный зал. До свидания, Казань, здравствуй, Ростов-на-Дону — «Веснушка» летит над просторами и собирает старых и новых друзей! ■

*Галина Алексеевна Куманцева,  
директор КДЦ «Моторостроитель  
«ОАО «КМПО»*

*Фото Алексея Зимина*

## ДЕТИ ЗАВОДЧАН ВЫБИРАЮТ «ЧАЙКУ» И «ЛАСТОЧКУ»

Иркутский авиационный завод — филиал ОАО «Корпорация «Иркут» — одно из передовых предприятий российского авиастроения. Он известен не только своим высокотехнологичным производством и уникальными самолетами, которые выпускает, но и тем, что это социально ориентированное предприятие. Есть у завода собственные спортивно-оздоровительный центр, Дворец культуры, санаторий-профилакторий, пансионат «Радон» в Ниловой

Пустыни, база отдыха на берегу Байкала, в которых с удовольствием проводят досуг и укрепляют свое здоровье иркутские авиастроители. Дети заводчан отдыхают в загородных детских оздоровительных лагерях «Ласточке», которая расположена недалеко от Иркутска на солнечной поляне между березовой рощей и сосновым бором и спортивной «Чайке», чьи корпуса стоят на самом берегу Байкала. Оба лагеря постоянно совершенствуются, бла-

гоустроиваются и сегодня считаются одними из лучших в областном центре и, конечно, самыми любимыми местами отдыха заводских ребятишек.

В этом году в «Ласточке» завершилась реконструкция спальных корпусов; на очереди здание медпункта и столовой. Как и в прошлые годы в лагере три сезона: 350 детей в возрасте от 7 до 15 лет за смену, 1050 ребят за лето в течение трех недель отдохнут в лагере.

Родители, отправляя детей в лагерь, могут быть спокойны: начальник лагеря А.С. Самойлов — человек опытный, трудится на этом посту 18 лет. Традиционно здесь хорошая охрана и медицинское обслуживание, великолепное шестизаровое питание. С овощами, фруктами и соками, с ароматным «ласточкинским» хлебом. Но, как говорится, не хлебом единым. В «Ласточке» для каждого есть дело по душе: работают кружки ИЗО, тестопластики, изонити, батика, танцевальный и, конечно, авиамодельный — ведь в лагере отдыхают дети авиастроителей.

Какое из занятий дети любят больше всего? Конечно, купание в бассейне. Расположенный на зеленой лужайке, похожий на большую синюю каплю, он назы-





вається «Жемчужиной» и радуется «ласточат» не один год.

Для книголюбцев в лагере открыты двери библиотеки. Профсоюзная организация ежегодно выделяет средства на пополнение книжного фонда. Популярны у обитателей «Ласточки» все виды спорта, но особенно футбол, волейбол, баскетбол и теннис. Если всевозможные мячи всегда были в достатке, то новым теннисным столам, которые профком приобрел для каждого корпуса, любители настольного тенниса очень обрадовались. Теперь и турниры

проводить можно, да и просто поиграть — одно удовольствие.

В каждом отряде — музыкальный центр, в каждом корпусе — спортивные уголки, тоже подарок профсоюзной организации; приобретается спортивный инвентарь — словом, не остаются профсоюзы в стороне от оснащения лагерей. В колдоговоре определена льготная стоимость путевки для детей заводчан, она составляет не более 13 процентов от полной стоимости. В течение лета несколько раз комиссия женсовета посещает оздоро-

вительные лагеря, смотрит, как организован детский отдых. К летней оздоровительной кампании на заводе относятся очень серьезно.

С нетерпением ожидает встречи с будущими подопечными педагогический отряд, в составе которого проходят практику студенты педагогических учебных заведений Иркутска. Педагоги стараются сделать отдых ребят ярким, интересным и незабываемым.

Юных спортсменов, занимающихся в десяти секциях детско-





юношеской спортивной школы, каждый год встречает летний оздоровительный лагерь «Чайка». Расположен он на берегу Байкала: в десятке метров от уютных домиков, каждый из которых рассчитан на четыре человека, плещутся волны, полируя камни и крупный байкальский песок.

Дети работников завода, которые занимаются в спортшколе, в течение лета имеют возможность не только провести каникулы у одного из самых древних

озер планеты, но и активно тренироваться, внести весомый вклад в копилку будущих спортивных побед. Прекрасный стадион на четыре футбольных поля не пустует. А успехи наших юных спортсменов говорят сами за себя: только за последние 4 года заводская спортшкола подготовила 12 мастеров спорта и 63 кандидата в мастера спорта, не считая спортсменов массовых разрядов. В «Чайке» тренировались наши чемпион мира по пау-

эрлифтингу, чемпионы мира по хоккею с мячом в составе сборной России, участник Кубка мира и первенства России по плаванию, участница чемпионата мира, серебряный призер первенства Европы и чемпионка России по дзюдо, победители чемпионата России по мини-футболу и серебряные призеры первенства России по футболу на приз «Кожаный мяч», участники первенства России по футболу (зона «Сибирь» «3 дивизион



ЛФЛ «Высшая лига») и многие, многие другие.

Условия проживания в спортивной «Чайке» прекрасные, после интенсивных тренировок, которые проходят не менее двух раз в день, юные спортсмены в любую погоду купаются в Байкале, у них есть возможность и позагорать на песчаном пляже, и весело и интересно отдохнуть. Питание в «Чайке» — выше всяческих похвал. Недавно здесь был построен новый корпус сто-

ловой, и теперь ребята завтракают, обедают и ужинают в комфортных условиях.

Берегут в лагере традиции первых спортсменов «Чайки» — жить интересно, добиваться поставленной цели, всегда стремиться к победе. То, что юные хозяева «Чайки» никогда не унывают, известно всем. За лето в лагере отдыхают 360 юных спортсменов, и каждый из них потом всю долгую зиму мечтает вернуться к берегам священного озера-моря,

разжечь костер на его берегу, еще раз встретиться с любимой «Чайкой». Удивительные по красоте пейзажи, песни у костра под гитару, три недели, наполненные яркими впечатлениями, удивительная энергетика Байкала — разве можно сюда не вернуться?!

Летняя оздоровительная кампания — 2011 набирает темп. Пусть будет она удачной! ■

*Нина Годовикова,  
главный редактор газеты  
«Иркутский авиастроитель»*

## 50 лет дружбы и сотрудничества

Я познакомился с **Виктором Николаевичем Голубевым** 50 лет назад в августе 1961 г. при поступлении в МАИ. Это был 17-летний юноша с полными румяными щеками, подвижный, веселый, располагающий к себе.

На первом курсе мы совмещали учебу с работой на заводе в Тушино. Далее учеба в течение почти 6 лет в МАИ. У нас подобралась очень дружная учебная группа — АД25. Виктор был избран старостой группы и оставался им почти до окончания института.

После 3-го курса началась целина, которая очень сильно повлияла на весь дальнейший жизненный путь для всех нас. Виктор трижды выезжал на целину в составе отряда МАИ. Во время второй поездки в 1965 г. он женился на прекрасной девушке Нине, которая также работала в стройотряде поварихой. Сыграли замечательную комсомольскую свадьбу, которая явилась первой в череде последующих свадеб. Была заложена крепкая семья. Нина и Виктор прожили в дружбе и согласии 45 лет, вырастили замечательную дочь Светлану.

3 января 1967 года Виктор еще с пятью своими товарищами прибыл на работу в ЛИИ. Все были направлены в отделение №3. Виктор попал в лабораторию №33 и стал заниматься стендовыми и лётными испытаниями топливных систем самолетов. Виктор преуспел в своей работе и руководство лаборатории и отделения стало продвигать его по служебной линии. В это же время он занимается большой общественной работой, возглавляя профсоюзную организацию отделения.

Секретарь парткома ЛИИ Юрий Николаевич Шогин внимательно отслеживал карьерный рост Виктора. Особенно высоко он оценил работу Виктора по строительству корпуса №22. На очередных выборах председателя профкома ЛИИ он предложил кандидатуру Виктора Николаевича, и в 1986 г. он был избран членами профсоюза председателем профкома ЛИИ. Много раз переизбираясь, он проработал в этой должности более 20 лет до самой своей кончины.

Хочу отметить, что Виктор очень болезненно воспринял раз-

вал СССР. Он не принял методы деятельности Ельцина, Гайдара, Чубайса и др., оставаясь верным идеалам, присущим советскому человеку.

Прошел год со дня кончины Виктора Николаевича. Жизнь продолжается. Мы, друзья и коллеги Виктора, отошли от шока, который был вызван его смертью. Вернулась способность осмыслить и проанализировать события, которые нам довелось прожить вместе с ним. Всё чётче вырисовывается его способности и черты характера. Умница, обладатель природного чувства юмора, душа любой компании (мог поддержать и даже повести песню), удивительно работоспособен (никогда не торопился и всё успевал), законопослушен (но твердо отстаивал свои идеалы и принципы), обязательен, «рукастый» (как отдал свою дачу!), наделён творческой жилкой. Эти черты позволяли ему быть успешным в работе и лидером в семье и среди друзей. Таким он остаётся в нашей памяти. ■

*Н.А. Данковцев*





## Александр Иванович Мельников

Центральный Комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности с глубоким прискорбием сообщает о кончине **Александра Ивановича Мельникова**, работавшего до недавнего времени председателем Республиканской профсоюзной организации Башкортостана.

Главным для Александра Ивановича всегда было служение делу защиты прав и интересов членов профсоюза. Благодаря своим профессиональным и личностным качествам он пользовался большим уважением среди трудящихся и огромным авторитетом среди коллег.

Светлая память об Александре Ивановиче Мельникове навсегда сохранится в памяти тех, кто его знал и работал с ним.

