

## ПЕРВИЧКА



Е. Лосева, контролер цеха № 46

Не секрет, что на состояние работы по улучшению условий охраны труда по профилактике производственного травматизма в первую очередь влияет уровень финансирования этих мероприятий. Однако сегодня, ссылаясь на отсутствие средств, работодатель не выполняет порой элементарные нормативные требования. Вот и ждём, когда «поднимется» экономика и будет сделан, к примеру, ремонт кровли, а санитарно-бытовые помещения будут приведены в соответствие с требованиями

СНиП. Экономика — экономикой, но никто не давал права не соблюдать охрану труда. При этом хочется заметить: каков хозяин в цехе — такова и охрана труда, ведь многое зависит от отношения руководителя к ней.

Немаловажную роль в вопросах улучшения состояния охраны труда играет информационно-разъяснительная работа, проводимая во время ежемесячных дней охраны труда, а также в период проверок. Обсуждаются права и обязанности работников и работодателя, в том чис-

ле прописанные в коллективном договоре. Определённую позитивную роль играют уголки охраны труда, ежемесячные публикации в заводской газете «Омский моторостроитель».

Профсоюзным комитетом проводится работа по использованию возвращенных средств — 20% от сумм страховых взносов — по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний. Средства фонда соцстраха использованы для приобретения путевок. Двадцать восемь человек, работающих во вредных условиях труда, были оздоровлены в санаториях области.

Особое внимание профком уделяет категории работников, не достигших 18-летнего возраста, для которых существуют особенности регулирования труда, учитываемые при заключении трудового договора, определении рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций.

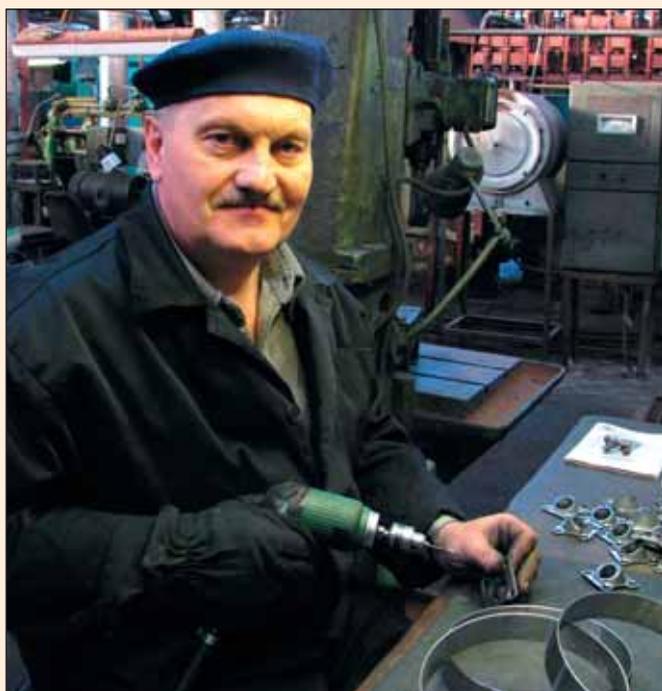
Как известно, аттестация рабочих мест по условиям труда — основной источник информации о состоянии рабочих мест и охраны труда на предприятии. По результатам аттестации на сегодняшний день на предприятии работает во вредных условиях труда 1200 человек. Полученные данные в результате аттестации позволили упорядочить предо-



Е. Кирсанов, слесарь МСБ цеха № 32



П.Р. Онищук, токарь цеха № 17



А.А. Помогалов

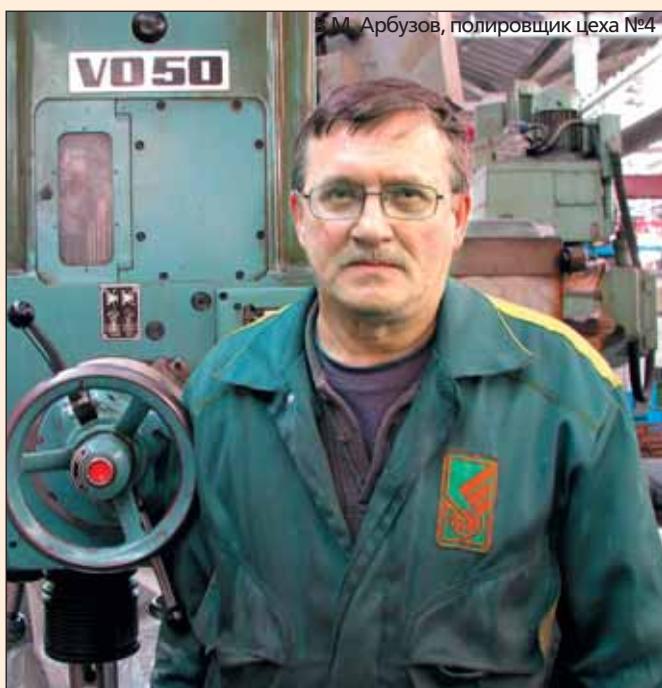
ставление компенсаций: это доплаты к тарифным ставкам, дополнительные отпуска, льготные пенсии, выдача молока.

У нас на предприятии успешно работает административно-профсоюзная система контроля, которая и обеспечивает создание здоровых и безопасных условий труда. Мы общими усилиями добиваемся выполнения поставленных приоритетных задач. Как следствие, на предприятии ежегодно снижается уровень производственного травматизма: с 28 случаев в 2007 году до 14 в 2009.

Однако мы не расслабляемся. Еще допускаются нарушения норм и правил охраны труда при эксплуатации производственных помещений, оборудования и механизмов. Но главными причинами производственного травматизма является не только это. К рискам получения травм можно отнести старение основных фондов, сокращение капитального и профилактического ремонта промышленных зданий и сооружений, оборудования, нарушение правил эксплуатации технологического, энергетического,

грузоподъемного оборудования, не применение средств индивидуальной защиты, недостаточную освещенность, недостатки в обучении безопасным методам труда, а также нарушение рабочими трудовой и производственной дисциплины.

Соблюдать и выполнять правила охраны труда должны все в обязательном порядке — и рабочие, и работодатели. Только тогда общими усилиями мы сможем поднять культуру охраны труда на должный уровень. ■



В.М. Арбузов, полировщик цеха №4



В.М. Гольман, фрезеровщик цеха № 35

## Трудные пути переговоров

В России коллективные договоры появились в самом начале XX века, но правовое закрепление получили лишь в Кодексе законов о труде 1918 г. и Положении о порядке утверждения коллективных договоров 1918 г.

В зависимости от социально-экономической политики, проводимой государством, общественных потребностей, идеологических установок роль и функции коллективного договора неоднократно менялись. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущность коллективного договора. В условиях перехода к рыночным отношениям сущность коллективного договора строится на двух началах:

1) на идее управленческой суверенности организаций в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем);

2) на участии профсоюза в регулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

Данный правовой акт становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях и является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием.

Современный коллективный договор все более явно приобретает черты нормативного правового акта локального характера, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках

данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Коллективный договор как правовой акт социального партнерства регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, имеет договорную природу и носит представительский характер: он порождает права и обязанности не только у заключивших его лиц, но и у лиц, ими представляемых (конкретных работников или работодателей). При этом основной круг прав и обязанностей возникает именно у представляемых лиц.

Российское законодательство в части 1 статьи 40 ТК определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может быть заключен не только в организации, но и в ее филиале, представительстве. Его заключение в этом случае должно происходить в соответствии с учредительными документами организации, положениями о филиале, представительстве. Из внутренних документов организации должно вытекать наличие у руководителя филиала, представительства полномочий работодателя, например, по приему и увольнению, то есть заключению договоров от имени организации. Наличие подобных полномочий позволяет полномочным представителям работников филиала, представительства требовать заключения в нем коллективного договора, который не может противоречить не только законодательству, но и коллективному договору организации.

На практике, как правило, используются три варианта сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

1) заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в том числе работников обособленных структурных подразделений;

2) заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

3) коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Кроме этого, в настоящее время, в связи с созданием корпораций, предприятия входят в одну группу организаций, объединенные под руководством головного управляющего юридического лица. В таком случае действие коллективного договора головного юридического лица может распространяться на дочерние и зависимые общества при условии прямого закрепления данного положения в генеральном коллективном договоре.

Ныне действующий ТК закрепляет модель единого коллективного договора: в организации (у индивидуального предпринимателя) независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя, а специфические интересы отдельных профессиональных групп учитываются в приложении к единому коллективному договору.

Положение о едином коллективном договоре представляется наиболее верным, так как содействует сплоченности работников, выявлению у них общих интересов, обеспечивает реальное равенство работающих в организации. Такое положение важно и для представителей работников — профессиональных союзов, которые также должны теперь находить общие проблемы и избирать общие методы их решения, объединяться в целях представительства и защиты интересов работников.

Подобное правило предполагает наличие у представителей работников достаточно серьезного и взвешенного подхода к разработке проекта коллективного договора или соглашения, поскольку в них должны быть макси-

мально учтены интересы всех работников, независимо от их положения в организации, с учетом особенностей производства и специфики деятельности организации.

Все эти нюансы были учтены при вступлении в переговоры по заключению КД на самарских предприятиях, входящих в «Объединенную двигательную корпорацию», являющуюся дочерним предприятием ОАО «Оборонпром», которое, в свою очередь, входит в государственную корпорацию «Ростехнологии». Учтено было и то, что на трех двигателестроительных предприятиях в Самаре — в ОАО «Моторостроитель», ОАО «СНТК им. Кузнецова», ОАО «СКБМ» — был назначен исполнительный директор в одном лице, произошла смена руководителей вплоть до уровня главных специалистов. Положительно сложилось началом мероприятий по объединению предприятий в одно юридическое лицо, сосредоточением всех производственных мощностей на одной площадке, перемещением сотрудников и функций управления между предприятиями, угрозой массовых сокращений рабочих мест.

В таких условиях единственным правильным решением было заключение единого коллективного договора для всех предприятий, чтобы при структурных изменениях социальные льготы и гарантии, предусмотренные КД, для работника не изменялись. Однако, учитывая то, что предприятия на тот момент имели юридическую самостоятельность, пришлось формировать КД для каждого предприятия, где текстовая часть повторялась слово в слово, различия были лишь в фиксированных суммах, выделяемых на различные цели, они определялись пропорционально численности работников. Например, сумма денежных средств, выделяемых на оказание материальной помощи и организацию досуга молодежи в ОАО «Моторостроитель», составляла 150 тысяч рублей, в ОАО «СНТК им. Кузнецова» — 25 тысяч, однако в перерасчете на одного работника она абсолютно одинакова.

Теоретически ТК прописывает процедуру от начала (вступление в переговоры) до подписания КД. Однако многие моменты в процессе колдоговорной работы основываются на традициях, вырабо-

ванных на каждом предприятии. Поэтому по каждому организационному вопросу, который ранее казался, как само собой разумеющийся пришлось выработать общие позиции, что осложняло и без того тяжелый процесс формирования текста КД, начиная от порядка и формы направления уведомления о начале переговоров, до процедуры подписания КД.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются сторонами (ч. 9 ст. 37 ТК). На практике указанный порядок, в частности, состав комиссии, продолжительность, место и повестка дня переговоров, фиксируются в приказе руководителя организации, согласованном с представителем работников. Поэтому даже издание данного приказа потребовало дополнительных переговоров.

Были проблемы по получению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.

Правомочию одной стороны по получению информации (путем направления другой стороне письменного запроса) соответствует корреспондирующая обязанность другой стороны ее предоставить в течение двух недель после получения запроса (ч. 7 ст. 37 ТК). При этом сторона — получатель информации обременяется обязанностью не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ч. 8 ст. 37 ТК).

Эта процедура не является социально-партнерской, поскольку здесь нет соглашения сторон.

ТК РФ не содержит норм, регулирующих процедуру подписания коллективного договора. Это и форма титульного листа, и необходимость подписания каждого листа договора, и прочие процедуры, которые предусмотрены при подписании других договоров правового характера.

Было бы целесообразным дополнить ст. 37 ТК новой частью следующего содержания: «Порядок подписания коллективного договора устанавливается сторонами».

Основополагающим юридическим фактом, порождающим правоотношения по заключению коллективного договора, является решение сторон о завершении обсуждения проекта коллектив-

ного договора в комиссии по коллективным переговорам.

Подписание коллективного договора является юридическим фактом, прекращающим правоотношения по заключению коллективного договора и в целом правоотношения по коллективным переговорам.

По соглашению сторон проект коллективного договора может утверждаться на собрании (конференции) организации (ч. 9 ст. 37 ТК). Однако процедура такого обсуждения не носит характера переговоров между сторонами. Собрание (конференция) является односторонним органом, его (ее) решения также — акт одной стороны (решения собрания (конференции) подписываются избранными председателем и секретарем, не являющимися представителями разных сторон. Поэтому эта процедура, собрание (конференция) как орган и его (ее) решения не являются социально-партнерскими.

Поэтому на повестке дня встал вопрос: подписывать КД до конференции или нет. И что делать, если конференция не утвердит представленный проект КД или потребует внесения изменений в него.

Тяжело решался вопрос о включении в КД мероприятий и дополнительных льгот, финансируемых из прибыли. Трудно оспариваемым доводом работодателя был тот факт, что в ближайшие два года предприятие будет работать в условиях отрицательной рентабельности. Поэтому основной задачей при переговорах была сохранение тех льгот и гарантий, которые были в предыдущем КД.

Большую роль в процессе «убеждения» работодателя сыграл Самарский областной комитет профсоюза. В критические моменты председатель обкома непосредственно принимал участие в работе комиссии.

Результатом всей работы было заключение КД на 2010 год на предприятиях двигателестроительного комплекса в Самаре.

В дальнейшем процесс переговоров облегчится, если будет заключено кооперативное соглашение. ЦК профсоюза в настоящее время ведет активную работу в этом направлении. ■

*С.Г. Рыбалко,  
председатель  
ППО ОАО «Моторостроитель»,  
г. Самара*

## ПРОФСОЮЗ – ОПОРА В СПОРЕ



**Г.Ф.Мельникова,**  
правовой инспектор труда  
Нижегородской областной  
организации

На современном этапе развития трудовых отношений одним из приоритетных направлений профсоюзной деятельности является правозащитная работа. Практика работы по контролю за соблюдением трудового законодательства в первичных профсоюзных организациях свидетельствует о своевременном принятии мер Нижегородской областной организацией профсоюза по укреплению работы в этом направлении.

Почти на всех предприятиях области, на которых созданы наши первичные профсоюзные организации, работают комиссии по трудовым спорам. Это в условиях сегодняшнего дня является очень важным моментом, так как судьи нередко отказывают в принятии искового заявления работникам, мотивируя это тем, что работник завода не обратился в комиссию по трудовым спорам и им не был соблюден досудебный порядок рассмотрения индивидуального трудового спора. Хотя в соответствии с законодательством работник имеет право решать, куда ему обратиться — в суд или в комиссию по трудовым спорам.

Такая ситуация имела место при обращении работника ОАО НАЗ «Сокол» в Московский рай-

онный суд. Аналогичные ситуации возникают при попытке обращения в инспекцию труда, когда, например, у работника ОАО НАЗ «Сокол» не приняли заявление, а рекомендовали обратиться в комиссию по трудовым спорам завода. Надо сказать, что многие трудовые споры разрешаются сразу после обращения работников с заявлением в профкомы (а не в КТС), и здесь большую роль играют правозащитные комиссии. Это практикуется в ОАО «Теплообменник», ОАО «Гидромаш», ОАО Павловский «Гидроагрегат», ОАО ПМЗ «Восход», ОАО «Арзамасский приборостроительный завод», ОАО «НАЗ «Сокол», ОАО АНПП «Темп-Авиа».

Большинство трудовых споров в 2007–2008 годах возникало по вопросам предоставления отпусков за работу во вредных условиях труда меньшей продолжительности, чем это предусмотрено законом. В настоящее время таких трудовых споров нет, так как были проведены проверки, выданы представления об устранении нарушений. В 2009–2010 годах темой трудовых споров является заработная плата: лишение премий в результате неправильного применения дисциплинарных взысканий; неправильная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата в одинарном размере сверхурочной работы; оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, что является неверным, так как простой в условиях кризиса должен быть оплачен в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

На многих предприятиях Нижегородской области имели место нарушения трудового законодательства при введении режима неполного рабочего времени. Сложность заключалась в том, что в условиях кризиса имеет место уменьшение объема заказов на продукцию предприятий, а это не является достаточным основанием для введения режима неполного рабочего времени, даже если есть угроза массовых сокращений рабочих мест. Кроме все-

го перечисленного, этим основанием является наличие причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, которых в действительности на предприятии может и не быть. Кроме того, иногда работодатели либо не успевали, либо не знали, что до введения режима неполного рабочего времени они обязаны письменно уведомить работников за 2 месяца. Все эти обстоятельства ставили под угрозу законность приказов, отмены которых не выиграла бы работники, так как могла последовать волна сокращений, и проиграл бы работодатель. В результате проведенной работой работодателями и председателями профкомов совместной работы по грамотному введению режима неполного рабочего времени на предприятиях отрасли не возникло по этой теме ни одного трудового спора.

Важнейшим показателем правозащитной работы является оказание профкомами предприятий помощи членам профсоюза в истребовании документов для предоставления им звания «Ветеран труда», в истребовании документов для доказывания в судебном порядке права работников на пенсию по Списку № 2 за работу с вредными и тяжелыми условиями труда и права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости. За последние несколько лет профкомами предприятий была оказана правовая помощь в присвоении звания «Ветеран труда» более чем 100 членам профсоюза, из них трое отстаивали свое право в суде.

Всего в 2007–2009 годах рассмотрены и имеются решения по 20 гражданским делам по искам о назначении пенсии. Все дела разрешены в пользу членов профсоюза. Показательным моментом является то, что всем без исключения работникам цеха № 50 ОАО «НАЗ «Сокол» досрочная трудовая пенсия по старости назначена в последние годы только по решениям судов.

Экономическая эффективность правозащитной работы в 2007 году составила 2,7 млн. руб.; в 2008 году — 0,42 млн. руб.; в 2009 году — 1 млн. руб. ■

## Когда в согласье все решается

Первичная профсоюзная организация ОАО «Прибор» была создана в 1956 году еще на строящемся заводе, который тогда именовался «Объектом А-156». Вместе с коллективом предприятия она вписала немало славных страниц в историю завода, в особенности в сфере труда, внедрении новых форм его организации.

Сегодня первоочередной задачей первички является защита трудовых прав и социально-экономических интересов работников предприятия на основе социального партнерства. В основном эта задача решается через заключение коллективного договора, в соответствии с которым работникам предприятия, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачиваются единовременная материальная помощь в размере оклада (тарифной ставки), денежные вознаграждения в связи с юбилейными датами, с рождением ребенка.

Общая численность членов профсоюза в 2009 году в Курском ОАО «Прибор» по сравнению с 2008 годом возросла на 1,9%. Первичную профсоюзную организацию возглавляет молодой председатель Ольга Анатольевна Мезенцева.

Первичка пользуется заслуженным авторитетом на заводе, и не случайно. При приеме на работу работнику сразу предлагают вступить в профсоюз, знакомят с локальными нормативными актами, действующими на предприятии. В каждом цехе предприятия есть профсоюзный стенд, на котором размещена вся необходимая для работников информация, в том числе и текст коллективного договора, с которым работники могут ознакомиться в любое время. Профсоюзный комитет на своих заседаниях рассматривает-

ся различные вопросы, связанные с трудовыми, жилищными и социально-экономическими проблемами работников.

Председатель первичной профсоюзной организации О.А. Мезенцева является ответственной по правозащитной работе. С ней согласовываются приказы о приеме на работу, переводы и увольнение работников, индексация заработной платы, решение проблем занятости, охраны труда и безопасности, предоставления социальных льгот и гарантий.

При наличии финансовых возможностей членам профсоюза выплачивается материальная помощь.

При обращении членов профсоюза в профком с каким-либо трудовым спором их претензии рассматриваются и решаются путем переговоров с руководителем структурного подразделения и службами предприятия. В ОАО «Прибор» также действует комиссия по трудовым спорам, в состав которой входят как представители администрации, так и профсоюзного комитета, которая рассматривает заявления всех работников предприятия.

При выявлении нарушений со стороны администрации профсоюзный комитет обращается к руководителям с требованиями об устранении недостатков. Так, например, с учетом многочисленных обращений работников предприятия, работающих во вредных условиях труда (Списки №1 и №2), профсоюзный комитет ходатайствовал об отмене режима неполного рабочего дня для данной категории работников, так как это влекло значительную потерю стажа, важного для назначения льготной пенсии. После переговоров с экономическим отделом, генеральным директором вопрос

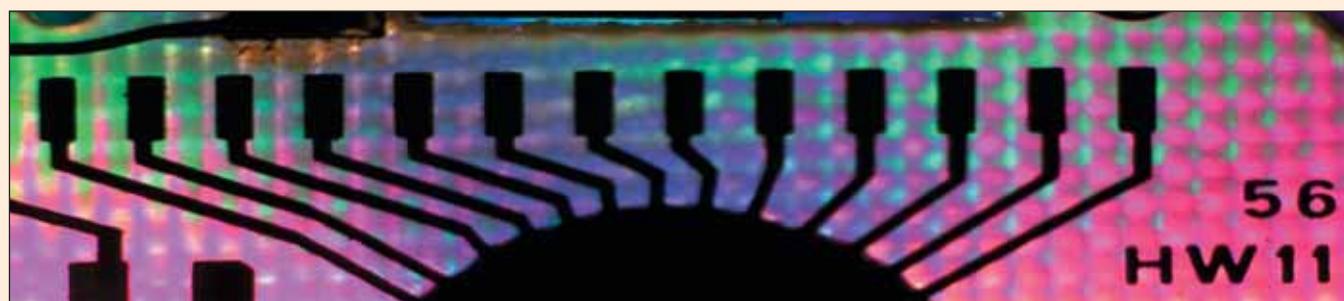
решился положительно в пользу работников, и режим неполного рабочего дня работников, работающих во вредных условиях труда, был отменен.

При продлении коллективного договора, действующего на предприятии, были учтены практически все положения Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2008–2010 годы. Так, например, на предприятии не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, заработная плата выплачивается два раза в месяц.

В трудные времена руководство предприятия и профсоюзный комитет совместно находили пути выхода из кризиса. На предприятии много славных традиций, которые продолжает поддерживать профком: организация экономического соревнования среди цехов, в ходе которого ежеквартально подводятся итоги, на стендах вывешиваются результаты, победители поощряются материально.

Сегодня, несмотря на трудности вхождения в рыночную экономику, работники предприятия чувствуют свою социальную защищенность. Дети заводчан укрепляют здоровье в оздоровительном лагере «Дубки» (175 мест). Имеется база отдыха в поселке Дичня. В заводском Доме культуры работают кружки для детей и работников предприятия. Проводятся конкурсы художественной самодеятельности. Профком совместно с руководством предприятия, комитетом молодежи регулярно проводит летние и зимние туристические слеты молодежи. ■

*Юридический отдел  
ЦК Профавиа*





**Е. А. Гришова,**  
технический инспектор труда  
профсоюза в г. Кирове

Эффективность механизма совместного административно-профсоюзного контроля охраны труда во многом зависит от эффективности работы уполномоченных по охране труда в подразделениях.

В связи с реорганизацией производства на предприятии за последний год изменился состав уполномоченных. В настоящее время избрано 59 уполномоченных по охране труда, в том числе 21 были избраны вновь, и они должны пройти обязательное обучение. Однако сегодня традиционный порядок обучения также претерпел изменения.

До 2009 года уполномоченные по охране труда обучались с от-

рывом от производства в НОУ ДИО «Центр повышения квалификации «Вакант» с финансированием через Фонд социального страхования РФ. В связи с прекращением финансирования обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в этой системе обучения возникла необходимость организации обучения вышеуказанных категорий профсоюзного актива в системе профсоюзной учебы на предприятии. Впервые в 2010 году в перечень предупредительных мер, подлежащих финансовому обеспечению за счет средств Фонда, включено обучение по охране труда уполномоченных за счет возврата средств 20% отчислений страховых взносов предприятия в Фонд.

На заседании комитета и комиссии профкома по охране труда было принято решение об организации учебы на предприятии и разработке программы обучения. За основу была взята целевая программа, разработанная технической инспекцией труда Федерации профсоюзов Кировской области «Организация системы непрерывного комплексного обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов».

На базе этой программы была разработана программа обучения уполномоченных, адаптированная к условиям нашего предприятия и определяющая необходимые темы занятий, круг лиц, привлекаемых к учебе, и необходимые распорядительные доку-

менты по отвлечению работников на учебу.

Разрабатывая программу обучения, мы ставили перед собой следующие цели:

- переход от проведения традиционных проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах к указанию на ошибки в организации работ и рабочих мест по охране труда;

- переход от борьбы с последствиями несчастных случаев на производстве к их предупреждению;

- обеспечение информацией работников о существующем риске нанесения вреда здоровью и обоснование необходимости принятия мер по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов;

- обоснование планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- организация непрерывного обучения и минимизация потерь рабочего времени.

Программа включает в себя проведение 3 семинаров: вводного, базового и дополнительного.

На вводном семинаре уполномоченные получают знания по основным положениям трудового права, по правовому обеспечению охраны труда и организации административно-общественного контроля условий и состояния охраны труда.

Базовый семинар предполагает изучение вопросов по организации работы комитета (комиссии) и уполномоченных по охране



труда, требований охраны труда и нормативной документации, вредных производственных факторов, электробезопасности, пожарной безопасности, доврачебной помощи и других.

Дополнительный семинар предполагает практическое обучение непосредственно на рабочих мес-

тах по группам, сформированным в зависимости от специфики производства, где работают уполномоченные. В дополнительный семинар включены вопросы охраны труда и промышленной безопасности механических и механосборочных цехов, цехов по производству изделий из пластмассы, рези-

ны и металла. Данный семинар рекомендован для тех уполномоченных, которые работают в вышеперечисленных цехах.

В соответствии с программой обучения были разработаны «Методические рекомендации по организации работы уполномоченных по охране труда». Выполнены рекомендации в виде отдельной книжки, куда входят рекомендации по организации наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, критерии оценки факторов безопасности, организация административно-общественного контроля за охраной труда и законодательная база по охране труда.

По данной программе в апреле 2010 года была проведена учеба для вновь избранных уполномоченных на основании распоряжения технического директора. К обучению были привлечены специалисты из Федерации профорганизаций Кировской области: главный технический инспектор труда и правовой инспектор труда; технические инспекторы профсоюза трудящихся авиационной промышленности; специалисты предприятия: службы главного энергетика, отдела охраны труда и заведующая здравпунктами.

Все уполномоченные получили удостоверения «Уполномоченный по охране труда ОАО «ЛЕПСЕ» и пакет методической литературы. ■



## ЗАБОТА О ПИТАНИИ – СЛАГАЕМАЯ УСПЕХА!

Одним из важнейших факторов, определяющих состояние здоровья, поддержание высокой работоспособности человека, является питание.

К сожалению, значительная часть трудящихся не обладает полной информацией о необходимости рационального питания с учетом требований здорового образа жизни. И как следствие, организация питания работающих остается важной проблемой для страны.

В настоящее время не существует единой системы организации питания на производстве. Нарушена система лечебно-профилактического и диетического питания работников, подвергающихся воздействию вредных и неблагоприятных факторов производственной среды, с каждым годом сокращается число столовых, буфетов.

Эта проблема находится в центре общественного внимания и постоянно рассматривается на различных уровнях. На последнем заседании круглого стола с участием представителей профсоюзов, работодателей, органов законодательной и исполнительной власти, ученых, экспертов, специалистов рассматривались вопросы организации питания на предприятиях и в учреждениях, его необходимости в современных социально-экономических условиях и степени нормативной урегулированности. Участники отметили, что негативные тенденции ухудшения здоровья работающего населения в Российской Федерации во многом являются следствием недостаточного внимания к решению этих вопросов. Создание по месту работы условий для предоставления качественного и рационального питания, обеспечение его доступности для работников является одним из значимых факторов укрепления их здоровья, повышения производительности труда и создания здорового социального климата.

По состоянию на 1 января текущего года на предприятиях авиационной промышленности функционируют 255 столовых на 37269 мест, 9 фабрик-кухонь, 28 кафе, 164 буфета более чем на 5000 мест. Значительно увеличилось количество оборудованных комнат приема пищи в цехах. На ряде предприятий этому вопросу уделяется достаточно серьезное внимание, сохранилось и лечебное питание для работников.

Одним из таких предприятий является ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ» (г. Киров), и своим опытом по организации правильного питания для работников предприятия с нами делится председатель ППО ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ» Тамара Борисовна Мальцева.

В ОАО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» всегда была приоритетной забота о людях, их здоровье, благополучии. Одним из факторов такой заботы является развитие общественного питания.

В 2002 г. в сети общественного питания предприятия была проведена реорганизация, в результате которой столовая на заводской промплощадке выделилась в самостоятельное структурное подразделение завода — в цех общественного питания. Процесс реорганизации предусматривал комплексную программу модернизации и реструктуризации столовой: проведение капи-

тального ремонта, оснащение самым современным оборудованием, создание комфортных и удобных торговых интерьеров.

Было принято решение создать систему общественного питания как предприятия нового типа. Сегодня в ней функционируют девять предприятий, включая магазин, которые действительно отвечают всем требованиям по ассортименту и культуре обслуживания. Все они работают по системе самообслуживания, но каждое из них имеет свое лицо.

Так, в кафе «Наш стандарт» можно пообедать не только по комплексному меню, но и выбрать то, что захочется. Причем в

этом зале можно пообедать как за наличный расчет, так и по безналичному расчету.

Ресторан «Русское бistro» — в нем можно заказать и отведать авторское блюдо от шеф-повара. В меню бара «Национальная кухня» ежедневно предлагаются блюда удмуртской, татарской, казахской, мордовской, кавказской кухни и многие другие.

В кулинарном магазине можно купить все, что нужно хозяйке для приготовления обеда: от полуфабриката до готовой продукции. Всегда в продаже свежая выпечка и кондитерские изделия собственного производства: торты, пирожные и т.д.



В трех подразделениях завода — в кузнечно-прессовом цехе, литейном и на второй промплощадке — работают мини-столовые на 40–50 мест. Всего в общественном питании на территории завода ежедневно обслуживается свыше трех тысяч человек, это около 70% всех работающих.

В закусочной «Рабочий завтрак» двери для посетителей открываются в 6.30 утра, что дает возможность трудящимся серьезно подкрепиться перед работой. Меню закусочной составляется в зависимости от спроса посетителей: это разнообразная выпечка, салаты, горячие чебуреки,

беляши, русские блины, каши, чай, кофе. В то же время выпечка доставляется разносчиками в цеха завода.

Особой нашей гордостью нашей столовой является диетическая столовая, которая позволяет заводчанам полноценно заботиться о своем здоровье. Лечебное питание работники завода могут получить по шести основным диетам или свободно выбрать в меню блюда с расчетом их энергетической ценности. Меню обновляется ежедневно. Все вторые блюда готовятся на современном оборудовании — пароконвектомате.

Согласно коллективному договору 50 работников ежемесячно получают диетическое питание бесплатно. Талоны на диетическое питание выдаются работникам, включенным в списки профсоюзного комитета, по направлению врача, а средства выделяются из прибыли акционерного общества.

Практика показала, что средства, вкладываемые предприятием в развитие общественного питания, в доступные цены — это социальные инвестиции, которые в определенной мере находят отражение в стабильности и успехах всего заводского коллектива. ■



## Молодежь – полноправный участник жизни профсоюза

В Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности большое значение придается реализации молодежной политики. В 2003 году создан Молодежный совет профсоюза. На сегодняшний день молодежные советы действуют в 11 территориальных организациях и 22 первичных профсоюзных организациях прямого подчинения.

Проводятся форумы и слеты председателей молодежных советов организаций профсоюза. В 2007 году молодежный профсоюзный форум проводился в г. Казани, а в 2009 году – в г. Екатеринбурге слет председателей молодежных советов, основной целью которого было увидеть «Будущее Профавиа – глазами молодежи». Подобные мероприятия проходят и в организациях профсоюза.

Регулярно проводится обучение молодых профактивистов основным направлениям профсоюзной деятельности. На базе Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений прошло обучение руководителей первичных профсоюзных организаций, членов молодежных советов и профсоюзных активистов по теме «Технологии вовлечения работников в профсоюз».

Совместно с французским профсоюзом FO Metaux был организован проект по подготовке профсоюзных преподавателей, который включал в себя ряд семинаров, позволивших молодежи обучиться искусству ведения переговоров, ставя себя на место как председателя первичной профсоюзной организации, так и работодателя. Также участники проекта могли почувствовать себя в роли агитаторов и агитируемых, ораторов и слушателей, приобретая, таким образом, новые знания и умения. Немаловажное значение имеет и обмен опытом с зарубежными коллегами.

В марте 2010 года в г. Арзамасе Нижегородской области молодежь со всех уголков России обучалась «управлению проектами». Следует обратить внимание на

то, как выбиралось место проведения. На заседании Молодежного совета профсоюза в октябре 2009 года был объявлен «тендер на проведение семинара», в молодежные советы организаций профсоюза направлены требования, предъявляемые к месту проведения, а молодежные советы присылали свои «заявки», среди которых выбиралась лучшая.

В Программу действий профсоюза на период до 2011 года, утвержденную XV съездом профсоюза, вошел раздел, посвященный молодежи, принята Концепция молодежной политики Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. В апреле 2009 года на VII пленуме ЦК профсоюза рассматривался вопрос «О ходе реализации кадровой и молодежной политики, принятых VI съездом ФНПР». Было принято решение рекомендовать руководителям территориальных и первичных организаций профсоюза пересмотреть состав кадрового резерва, включив в него наиболее квалифицированных профсоюзных работников и активистов из числа председателей и членов молодежных советов. В ходе предстоящей отчетно-выборной кампании предложено избирать заместителей руководителей организаций профсоюза преимущественно из числа председателей и членов молодежных советов, в том числе на общественных началах. Молодежному совету профсоюза поручалось разработать план мероприятий по дальнейшей реализации Концепции молодежной политики профсоюза, а молодежным советам организаций профсоюза на его основе разработать соответствующие собственные планы реализации Концепции. Также обращалось внимание молодежи на активизацию работы по включению членов молодежных советов в резерв и принятию мер по их выдвижению на руководящие профсоюзные должности в ходе предстоящей в профсоюзе отчетно-выборной кампании.

Регулярно изучается работа организаций профсоюза по реали-

зации Концепции молодежной политики профсоюза. Например, в январе текущего года изучалась работа Нижегородской областной организации профсоюза с последующим рассмотрением этого вопроса на заседании президиума. Необходимо отметить, что в изучении работы территориальной организации профсоюза принимал участие и председатель Молодежного совета профсоюза.

В состав членов ЦК профсоюза входят представители Молодежного совета, а его председатель принимает участие во всех заседаниях президиума, что позволяет выражать позицию молодых профсоюзных активистов на заседаниях выборных органов профсоюза. Также представители молодежи входят в состав постоянных комиссий Центрального комитета профсоюза.

Расширение законодательных гарантий и прав молодежи реализуется сегодня через Федеральное соглашение по авиационной промышленности РФ на 2008–2010 годы, в котором предусмотрен раздел «Работа с молодежью», и коллективные договоры на предприятиях, в большинстве которых есть разделы по работе с молодежью. Сейчас ведется работа по заключению нового Федерального соглашения, и председатель Молодежного совета профсоюза также будет принимать участие в переговорном процессе.

Большое внимание уделяется и поощрению молодых профактивистов. В профсоюзе утверждена премия им. А.Ф. Бреусова за значительные достижения в области реализации молодежной политики профсоюза, включающая в себя 3 номинации: «Лучшему молодому профсоюзному работнику», «Лучшему молодому рабочему – профсоюзному активисту», «Лучшему молодому инженерно-техническому работнику – профсоюзному активисту». ■

*Михаил Зеленко,  
ведущий специалист организационного отдела  
ЦК Профавиа*

# Взрослая жизнь начинается с молодежного совета



В период 90-х и 2000-х годов в авиастроительной отрасли сложилось критическое положение, которое продолжается в известной мере и сегодня. Многие предприятия прекратили свое существование. На других продолжается нехватка как материальных, так и человеческих ресурсов. Мы все больше стали сталкиваться с нехваткой квалифицированных специалистов. Количество людей «старой закалки» неумолимо стремится к нулю, а среди молодежи идет большая текучка кадров.

Понимая сложность положения, Ростовская областная организация профсоюза сделала ставку на молодежь. 17 марта 2007 года в г. Ростове-на-Дону в

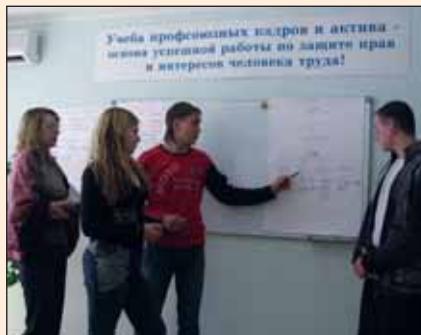
Доме профсоюзов состоялось организационное собрание, на котором было принято решение о воссоздании молодежного совета областной организации Профавиа. В совет вошли представители от всех семи первичных профсоюзных организаций. В четырех из них уже были молодежные советы.

С первого же дня ребята начали активную деятельность. Составили положение, план работы, выбрали президиум и председателя. Первыми плодами деятельности МС обкома профсоюза стали обучающие семинары в г. Таганроге по темам «Структура профсоюза», «Правовые вопросы» и в г. Белая Калитва — по охране труда. Также наши ребята принимали

участие в обучении на семинарах, слетах и форумах, проводимых МС профсоюза, ФНПР и Федерацией профсоюзов области.

Вопрос обучения молодежи и по сей день является одним из приоритетных направлений работы МС и областного комитета. В прошлом году ребята познакомились с новым направлением работы — «файндрейзингом», в этом году планируется провести круглый стол по вопросам взаимодействия молодежи с ППО и семинар на тему «Новые методы организации работы». Сейчас в активе МС Ростовской областной организации профсоюза уже есть два профсоюзных преподавателя — Андрей Владимирович Чуйков и Геннадий Валерьевич Кузьмин, основной задачей на 2010 год перед ними поставлена организация школы профсоюзного актива.

Особое внимание молодежь отводит информационному обеспечению своей деятельности в ППО и в различных СМИ. На страницах заводских газет ОАО «Роствертол» и ЗАО «Алкоа Металлург Рус» освещаются вопросы молодежи. Сайт молодежной организации ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» в 2008 году получил главный приз на конкурсе по информационному обеспечению ЦК Профавиа. В 2009 году по инициативе МС и при поддержке обкома профсоюза начал работу сайт областного комитета profavia-rostov.ru На его страницах отражается вся информация, касающаяся работы областного комитета, Молодежного Совета, на



## ПОКОЛЕНИЕ NEXT



форуме каждый может задать интересующий его вопрос и получить квалифицированный совет технического и правового инспекторов обкома профсоюза. В ближайшее время планируется провести конкурс на лучшую публикацию на сайте.

Говоря об основных направлениях работы МС, нельзя не отметить социально-экономическую защиту прав молодежи. На всех крупных предприятиях нашей области работают молодежные советы. В коллективных договорах имеются разделы «О молодежной политике». Молодежь, впервые пришедшая на работу в ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» после окончания вуза или суза,

ежемесячно получает надбавку молодого специалиста в течение четырех лет в размере 50, 40, 30 и 20 % от оклада. В ЗАО «Алкоа Металлург Рус» союз совета молодежи регулярно организует встречи молодежи и администрации предприятия.

Одними из наболевших у молодежи области являются вопросы жилищный и карьерного роста. Некоторые подвиги здесь есть. Для того, чтобы молодые работники имели возможность показать свои профессиональные навыки, на предприятиях области периодически проводят конкурсы профмастерства. МС ТАНТК внес свои предложения по резерву кадров на руководящие долж-

ности, и уже сейчас часть ребят получила возможность участвовать в обучающих семинарах, организованных администрацией предприятия и ОАК. Немало усилий для предоставления молодым возможности приобретения жилья на льготных условиях приложили МС и ППО ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева».

Работу каждого МС нашей области можно назвать уникальной. Так, молодежный совет самого крупного нашего предприятия – ОАО «Роствертол» – работает настолько слажено, что каждый из входящих в его состав ребят может взять на себя ответственность и достойно довести порученное задание до конца. Подтверждением этим словам является участие каждого активиста в различных культурно, спортивно-массовых и социальных мероприятиях.

Союз совета молодежи ЗАО «Алкоа Металлург Рус» активно принимает участие в жизни не только предприятия, но и города. Молодежь ССМ постоянно содействует реализации программ, проводимых компанией Alcoa. Особое место в работе союза занимает волонтерское движение. Одними из крупнейших таких программ являются «АСТИОН» (работа волонтерских бригад) и «BRAVO» (индивидуальное волонтерство).

Работу же МС ТАВИА и МО ТАНТК можно рассматривать в совместном ключе, так как эти





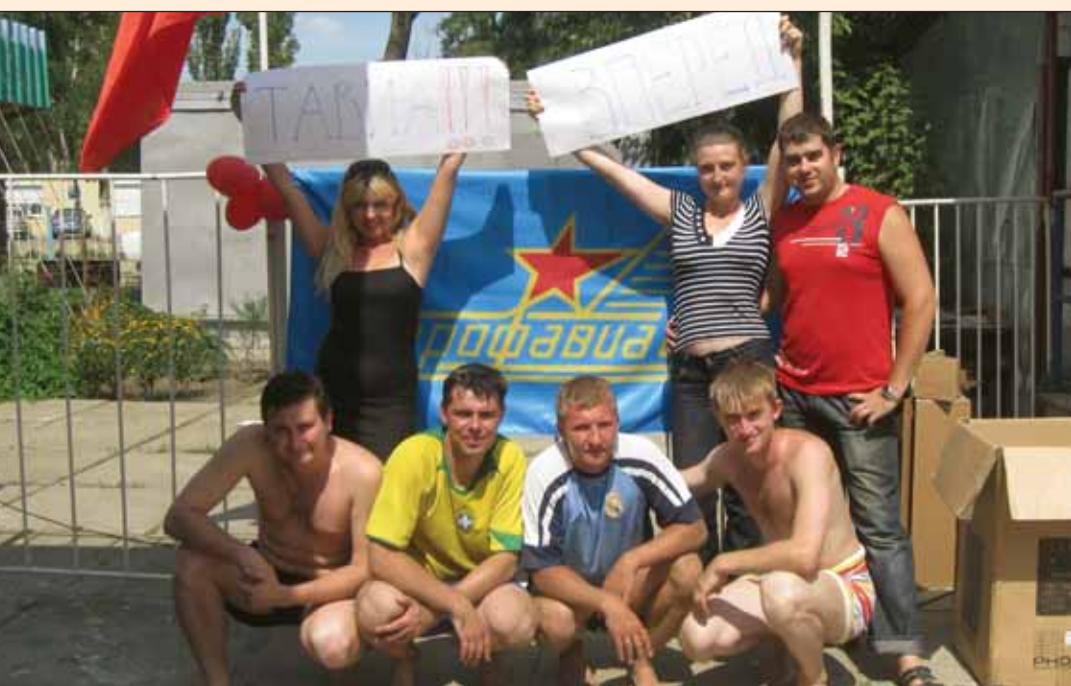
Особым уважением молодежный совет областного комитета Профавиа пользуется у коллег из МС профсоюзов горнометаллургического и радиоэлектронной промышленности. Об этом свидетельствуют проведенные совместно обучающие семинары и спортивные соревнования.

В составе МС Федерации профсоюзов Ростовской областной организации представлены две кандидатуры от Профавиа: Г.В. Кузьмин — ответственный за информационное обеспечение и С.В. Пугаев — заместитель председателя МС по направлению «Работающая молодежь». В Молодежном совете ЦК профсоюза наши интересы представляет А. В. Чуйков.

предприятия занимают одну территорию и в скором времени объединятся. На данном этапе МО ТАНТК более опытная и поэтому всячески способствует более продуктивной работе МС ТАВИА, привлекая молодежный актив к участию в совместных мероприятиях.

Нельзя не отметить и особенность работы студпрофкома авиационного колледжа — ребята здесь вступают во взрослую жизнь и предлагают реальные программы по решению проблем своих и предприятий отрасли.

В данный момент молодежь РЧЗ и Авиатеста создает объединенный молодежный совет малочисленных предприятий.



Несмотря на положительные результаты работы молодежных советов областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций, в их работе есть еще проблемы, и нам еще стоит много чему поучиться как у других молодежных советов, так и у наших старших товарищей. Ведь именно наши старшие коллеги были инициаторами создания молодежного совета, именно они всячески поддерживают наши начинания. Где надо, помогают советом, а где и материальной поддержкой. Так что работу наших молодежных советов трудно представить отдельно от профсоюза, за что мы не когда не устанем его благодарить. ■

*Сергей Пугаев,  
председатель молодежного  
совета Ростовской областной  
организации профсоюза*

## Принимали решения и управляли проектами

С 22 по 26 марта в г. Арзамасе Нижегородской области Молодежный совет Профавиа провел обучающий семинар с председателями молодежных советов организаций профсоюза по курсу «Управление проектами». В работе семинара принял участие 31 человек.

В рамках семинара состоялось очередное заседание Молодежного совета профсоюза с повесткой дня:

1. Об изменениях в составе МС профсоюза.

В состав совета введены:

■ Васильев В.Ю. — член молодежной комиссии ОАО «Кимов», г. Санкт-Петербург;

■ Зинятуллова Р.Ш. — заместитель председателя комиссии по работе с молодежью ЗАО «Авиастар — СП», г. Ульяновск.

Избраны два заместителя председателя МС профсоюза:

■ по информационному направлению работы — Ларина Т.П., специалист по работе с молодежью профкома ОАО «СЭГЗ», член МС профсоюза;

■ по вопросам организации обучения — Чуйков А.В., инженер-электронщик 1 кат., предсе-

датель МС ППО ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», член МС профсоюза.

2. Были заслушаны отчеты о практике работы молодежных советов (Пермь, Сарапул, Киров).

3. Об участии МС в отчетно-выборной компании профсоюза.

4. О кандидатурах на вручение премии им. А.Ф. Бреусова.

Предложены к утверждению в номинациях:

«Лучший молодой рабочий — профсоюзный активист» — председатель молодежного совета первичной профсоюзной организации, член молодежного совета Ростовской областной организации профсоюза Юрий Вячеславович Чупин;

«Лучший молодой ИТР — профсоюзный активист» — инженер-технолог ОАО «Роствертол», заместитель председателя молодежного совета первичной профсоюзной организации, член молодежного совета Ростовской областной организации профсоюза Елена Юрьевна Кудинова;

«Лучший молодой профработник» — председатель первичной профсоюзной организации ОАО

«Сарапульский электрогенераторный завод» Сергей Владимирович Коротков.

Также были рассмотрены вопросы о мероприятиях МС профсоюза в канун празднования 65-летия Победы в Великой Отечественной войне, о системе обучения на молодежных форумах и слетах председателей МС профсоюза, проводимых ЦК, о критериях работы молодежных советов членских организаций.

23 марта открыл семинар заместитель председателя профсоюза Максим Николаевич Щербаков. Молодых активистов приветствовали председатель Нижегородской областной организации профсоюза Александр Иванович Колесов, председатель ППО ОАО «АПЗ» Александр Яковлевич Беззубов, заместитель председателя Нижегородского областного объединения организаций профсоюзов Михаил Брониславович Орлов. Также перед участниками выступил председатель Молодежного совета профсоюза Олег Николаевич Стогов.

Для лучшего восприятия информации участники были разделены на две подгруппы.





После открытия участники разошлись для работы в группах. Преподаватели семинара Наталья Владимировна Кыгина, Людмила Владимировна Колокольчикова построили работу в форме тренинга. Таким образом, предоставляемая информация была не сугубо теоретическая, а носила прикладной характер. Группы были разбиты на подгруппы, каждая из которых прорабатывала индивидуальный проект в соответствии с полученными знаниями.

В самом начале работы в группах участники не имели четкого

представления о том, чем отличается цель от желания, соответственно мозговым штурмом были определены идеи, которые необходимо было достичь и реализовать. Преподаватели четко объяснили, как не перепутать эти два понятия и дали инструменты, с помощью которых их можно разделить. Шаг за шагом, оценивая наши идеи с помощью SMART-теста, SWOT-анализа, матрицы компромиссов и других инструментов, мы сталкивались с тем, что некоторые идеи пересматривались, мы понимали, что это не

то, что мы хотим получить в конечном итоге. В ходе обсуждений возникали споры, дискуссии на том или ином этапе решения, а, как известно, в споре рождается истина!

Авторы проектов проводили презентации на разных этапах их завершения. Участники из других подгрупп обсуждали и критиковали представленные проекты, исходя из полученных знаний и инструментов. Это позволило каждому попробовать себя в качестве и докладчика, и жесткого критика.

В завершение семинара на общей презентации были подведены итоги того, чему нас научили. При подведении итогов проекты оказались разной направленности. И как показалось нашей группе, те из них, что были разработаны второй группой, были немногочисленные футуристические, но, тем не менее, также вызвали интерес. В общем, семинар прошел живо и интересно.

Наблюдая со стороны, преподаватели смогли дать оценку каждой группе, получилось ли у нас разобраться с поставленными задачами. Учили нас тому, чтобы правильно определять критерии оценки, которым должен соответствовать проект.

В нашей группе тренер Наталья Владимировна дала каждому участнику «обратную связь», указала, на что нужно обратить внимание в дальнейшей работе. Было немного жаль, что время проле-



## ПОКОЛЕНИЕ NEXT



тело слишком быстро, хотелось общаться еще, разобраться конкретнее в каждом вопросе.

Подобные мероприятия дают возможность почувствовать в себе силы, дают уверенность в том, что ты можешь быть не только ведомым, а также вести за собой, брать ответственность на себя.

После плодотворной работы в качестве культурной программы

в последний день участникам была предложена экскурсия в Свято-Троицкий Серафимо-Дивеевский женский монастырь и на святой источник, где все желающие могли искупаться в его целебных водах.

Не совсем, может быть, обычная экскурсия, но я уверена, что она произвела на всех приятное впечатление и оставила в ду-

ше каждого приятные воспоминания и капельку духовного очищения.

Хочется выразить слова благодарности организаторам данного семинара, тренерам и гостеприимной принимающей стороне. Спасибо! ■

*Татьяна Ларина,  
профком ОАО «СЭГЗ»*



## Когда профком – союзник

В 1930 году был образован Центральный институт авиационного моторостроения им. П.И. Баранова (ЦИАМ). Проходили годы его становления и развития, институт вносил огромный вклад в развитие российской авиации, увеличивалась численность его коллектива, и в 1948 г. было принято решение о создании под эгидой ЦИАМ медико-санитарной части № 20 наряду с санаторием-профилакторием.

Сегодняшняя МСЧ ЦИАМ продолжает постоянно развиваться и укрепляться. Получено новое помещение, отвечающее всем санитарным нормам, приобретает современное оборудование, приглашаются на работу опытные узкопрофильные специалисты, что позволило более углубленно заботиться о здоровье работников ЦИАМ и ветеранов труда, ушедших на заслуженный отдых. Главной задачей МСЧ стала профилактика профессиональных заболеваний, производственного травматизма и выявление заболеваний на ранних стадиях.

Большой вклад в развитие МСЧ вносит администрация ЦИАМ во главе с генеральным директором Владимиром Алексеевичем Скибиным, которая понимает, что от здоровья работников зависит благосостояние предприятия и его развитие.

Если обратить взор в прошлое, то, «золотым веком» для МСЧ ЦИАМ были 70-е годы: прекрасно оборудованная поликлиника с новейшим (на тот период) оборудованием, стационар, профилакторий. Сейчас бы это назвали «многопрофильным медицинским центром». Здесь работали врачи всех специальностей, проводились все необходимые процедуры, осуществлялись консультации узкопрофильных специалистов, а при необходимости — направление на стационарное лечение, а затем восстановление или профилактическое лечение в профилактории.

Как давно это было! С середины 90-х годов МСЧ ЦИАМ из-за отсутствия финансирования стала приходиться в упадок. Был за-



**И. П. Приходько,**  
главный врач МСЧ ЦИАМ

крыт стационар, затем профилакторий. Уходили ведущие специалисты, изнашивалась и устаревала материально-техническая база.

Мир изменился, другой стала страна, возникли новые экономические отношения. В итоге к началу 2000 года медсанчасть ввела жалкое существование в помещении, требующем капитального ремонта, без достойной медицинской аппаратуры, с горсткой врачей-энтузиастов. Но даже в таких условиях МСЧ продолжала функционировать: осуществлялся прием пациентов, проводились плановые профилактические осмотры, диспансеризация прикрепленного контингента. В эти трудные годы даже вставал вопрос о ликвидации МСЧ, с чем не мог смириться профком, и благодаря его поддержке этот вопрос был снят.

Надо отдать должное руководству ЦИАМ, принявшему решение о целевом выделении средств для развития медсанчасти. Было выделено новое помещение, сделан капитальный ремонт, удовлетворяющий требованиям органов санэпиднадзора, закуплена мебель медицинского назначения, лабораторное оборудование, электрокардиограф и аппарат УЗИ, стоматологические установки и другое необходимое

оборудование. Для нас, медицинских работников, это было счастьем, к нам стали приходиться опытные специалисты, это были первые шаги к возрождению медицинской службы ЦИАМ на новом качественном уровне.

Во всех крупных ведомствах и на предприятиях всегда считалось престижным иметь собственную поликлинику или медсанчасть. Делалось это отнюдь не в угоду корпоративным амбициям, а для повышения производительности труда и минимизации потерь рабочего времени. Это особенно важно в сегодняшнее «капиталистическое» время, когда для получения необходимой консультации или лечения приходится тратить драгоценные рабочие дни, а в наше время это непозволительная роскошь. Вспомните районную поликлинику с ее бесконечными очередями, отсутствием специалистов, усталостью персонала, невозможностью добиться нужного вам обследования или медицинского заключения без изматывающего ожидания в очереди, а запись к специалистам проводится на месяц вперед...

Или представьте себе сверкающие чистотой и дорогим оборудованием современные коммерческие медицинские центры, где за каждый шаг и чих надо платить, платить и платить и где вас постараются «лечить» так, что это просто недоступно для большого числа наших сотрудников по финансовым причинам.

Собственная МСЧ — это возможность получать медицинскую помощь и обследоваться в рабочее время — быстро, качественно, бесплатно. В случае остро возникшего заболевания или травмы медики быстро, до приезда «скорой», окажут помощь на рабочем месте, и эту помощь с благодарностью принимают простые работники ЦИАМ.

Помимо доступности и своевременности оказания медицинской помощи сотрудникам ЦИАМ большое значение имеет наблюдение медицинского персонала МСЧ за лицами, имеющими контакт с вредными производ-

## ЗДОРОВЬЕ



венными факторами. С этой целью проводятся ежегодные профилактические осмотры, выявляются группы риска с последующим углубленным наблюдением их узкими специалистами и проведением необходимых лечебно-профилактических мероприятий.

Конечно, сегодня мы работаем в прекрасных условиях: отдельные кабинеты для каждого врача — просторные, светлые и уютные; холл с зимним садом, пусть маленьким, но очень родным для нас, потому что именно наши пациенты приносят и дарят нам комнатные растения, которые сложились в замечательную композицию. У нас есть даже комната отдыха, где мы обсуждаем рабочие моменты, сотрудники МСЧ могут покушать или просто в тишине отдохнуть.

Сегодня мы радуемся возможности работать с современной медицинской техникой: особенно радует кабинет стоматологии, где врачи работают на современных стоматологических установках с новейшими материалами; просторный урологический кабинет, где проводится лечение соответствующих заболеваний, включая современные методики лазерной терапии, массажа, гирудотерапии; кабинеты функциональной диагностики, УЗИ-диагностики, ЛОР-кабинет, физиотерапевтический и все остальные достойны только добрых слов. Появилось новое направление в нашей работе — кабинет восстановительного лечения, где сейчас работают китайские специалисты. Мы увидели новый подход к болезням и новые возможности в ле-

чении — и это помогает нашим пациентам.

Появилась возможность проводить плановую диспансеризацию для всех сотрудников ЦИАМ, и с 2010 года мы планируем проводить данную работу ежегодно. Сегодня мы приглашаем, благодаря внесению соответствующей записи в коллективный договор, к нам на обслуживание неработающих ветеранов труда ЦИАМ. Это заслуженные и почетные люди, очень скромные и очень благодарные, мы видим в них своих отцов и матерей и поэтому еще больше отдаем своих знаний и тепла.

Когда врачи и их пациенты трудятся под одной крышей — это очень сближает. Сегодня в МСЧ ЦИАМ работает прекрасная команда медицинских специалистов. С уверенностью могу



сказать, что впервые за последние годы возглавляет лечебный процесс отличный профессионал своего дела, прекрасный терапевт, прекрасной души человек — заместитель главного врача Нина Евгеньевна Абрикосова. С ее приходом возобновились обсуждения пациентов, споры о методах лечения, в которых рождается истина во благо больного. Удивительно и то, что разница в возрасте наших сотрудников составляет до 40 лет. У нас работают и ветераны: лаборант Лидия Тихоновна Иванова, медсестра физиотерапевтического кабинета Валентина Ивановна Попова, их стаж работы в МСЧ ЦИАМ более 50 лет. Пришли и молодые специалисты, смелые, амбициозные, профессионалы в своем деле: врач-невролог Татьяна Викторовна Вон, врач-дерматолог Лиана Адемовна Барманбек. И когда происходит обсуждение тактики ведения пациентов, мудрость и практика ветеранов соединяются со смелыми предложениями молодых специалистов, сливаясь в единое стремление помочь больному, и этот союз всегда побеждает болезнь.

Сотрудники ЦИАМ отмечают душевную, поистине семейную атмосферу, царящую в поликлинике. Нередко к медикам обращаются с просьбой проконсультировать родных и близких, а иногда — и четвероногих друзей. Медицинский персонал поликлиники всегда идет навстречу своим пациентам и старается выполнить все их просьбы и пожелания. А вот какие характеристики дают нашим



врачам наши пациенты: «Строгая, с золотыми руками», — так говорят о нашем враче-хирурге Лилии Львовне Осиповой. «Умный, большой и добрый», — это об урологе Гасане Гасановиче Ахтаеве. «Нежные руки и добрая душа», — так говорят о старшей медсестре Наталье Алексеевне Габараевой, которая каждое утро начинает свою работу в процедурном кабинете. Хочется говорить только доброе всем моим коллегам, они достойны этих слов, все службы МСЧ работают профессионально и с душой. Сегодня нас 37 человек, абсолютно разных и по возрасту, и по характеру, и по национальности, но всех объединяет любовь к своей профессии и желание помочь пациенту обрести здоровье.

Считается, что доброе слово врача лечит. Это правда. Но в со-

временном мире этого мало. Нужна хорошая диагностическая база. Нужны цифровая рентгенустановка, новые эффективные приставки к УЗИ аппарату для исследования сердца и сосудов, фиброгастроскоп, прибор для измерения внутриглазного давления, полей зрения, обязательно нужна лор-установка. Все эти приборы необходимы не только для врачей МСЧ, они нужны нашим пациентам — сотрудникам ЦИАМ, чтобы своевременно выявлять и лечить заболевания.

Время, в котором мы живем сейчас, тоже сложное, и возможности финансирования работы МСЧ опять изменились, но больше всего меня радует то, что администрация ЦИАМ понимает важность работы медицинских сотрудников, уважает нашу работу и старается всячески помогает по мере финансовых возможностей.

В нашей работе есть сильный союзник — профсоюзный комитет ЦИАМ, который и поможет, и поругает, и защитит. И это здорово, потому что уважение администрации к нашей работе, помощь профкома и наше великое желание работать победят все временные трудности.

Я уверена, что мы будем продолжать развиваться и дальше, будем работать на новейшей медицинской аппаратуре, к нам будут приходить профессионалы с добрым сердцем, и мы обязательно построим многопрофильный медицинский центр ЦИАМ, куда войдут поликлиника, стационар и профилакторий. ■



## «МЫ – НАСЛЕДНИКИ ПОБЕДЫ!»

Под таким девизом в городе Сарапуле Удмуртской республики прошел XIX Всероссийский фестиваль детского самодеятельного творчества «Веснушка-авиа, 2010»



**Его организаторами выступил Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности при поддержке Сарапульского электрогенераторного завода и Управления культуры и молодежной политики г. Сарапула.**

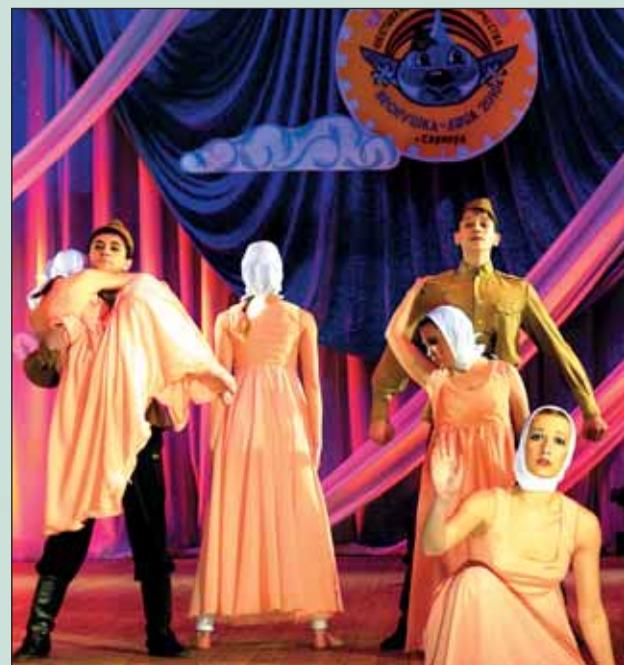
Удмуртская республика славится удивительным разнообразием жанров художественной самодеятельности. Именно там, где так сильна преемственность поколений, связь с исторической памятью, сохранились уникальные жанры музыкально-поэтического фольклора, народно-певческие, хореографические, музыкальные традиции, живут и развиваются многочисленные виды декоративно-прикладного искусства, поддерживаются традиции бытовых праздников и обрядов. В дни весенних каникул Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности провел в Удмуртии XIX Всероссийский фестиваль детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2010», посвященный 65-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне.

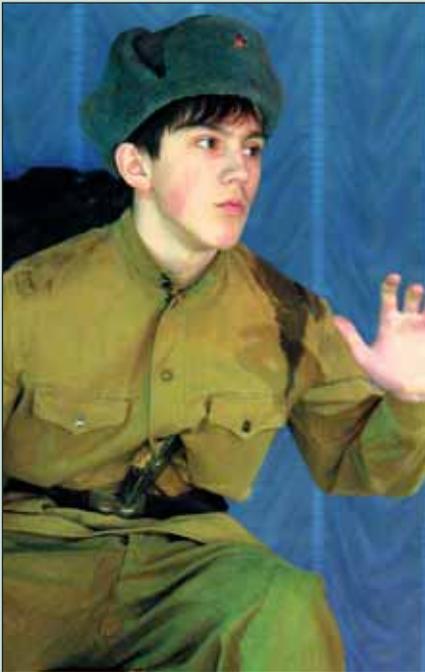
В конкурсе приняли участие 45 коллективов и исполнителей, 250 ребятшек в возрасте от 7 до 17 лет из городов Арзамаса, Алатыря, Верхней Салды, Нижнего Новгорода, Павлово, Ростова-на-Дону, Тамбова, Кирова, Уфы, Курментау, Перми, Казани, Камбарки и Сарапула. В этом году участниками фестиваля стали не только творческие коллективы предприятий авиационной промышленности, но и детские самодеятельные коллективы Российского профсоюза работников культуры и Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности.

Фестиваль был посвящен героической истории нашей Родины. На конкурсный просмотр ребята представили творческие программы по номинациям «Хореография», «Вокал», «Оригинальный жанр», раскрывающие тему ратного и трудового подвига нашего народа во время Великой Отечественной войны. В основу творческих номеров были положены реальные события, факты, биографии, известные художественные произведения. В качестве сопроводительного материала представлялись документальные и художественные видеоматериалы о войне.

Фестивальные и конкурсные акции проводили на площадках Дома культуры МУК «Заря» и Дворца культуры МУК «Радиозавод» г. Сарапула.

На протяжении четырех дней горожане от мала до велика были свидетелями ярких, оригиналь-

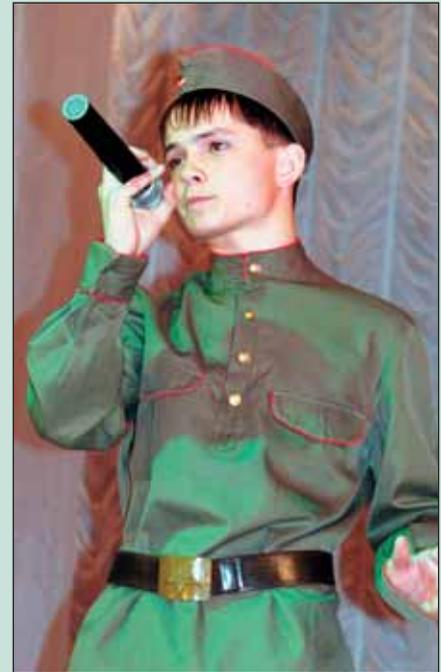




ных выступлений хореографических и вокальных ансамблей, солистов, циркачей, театральных коллективов со всех уголков страны.



Отличную хореографию представили ансамбль современной хореографии «Акцент» и образцовый хореографический ансамбль народного танца «Ритмы детства»

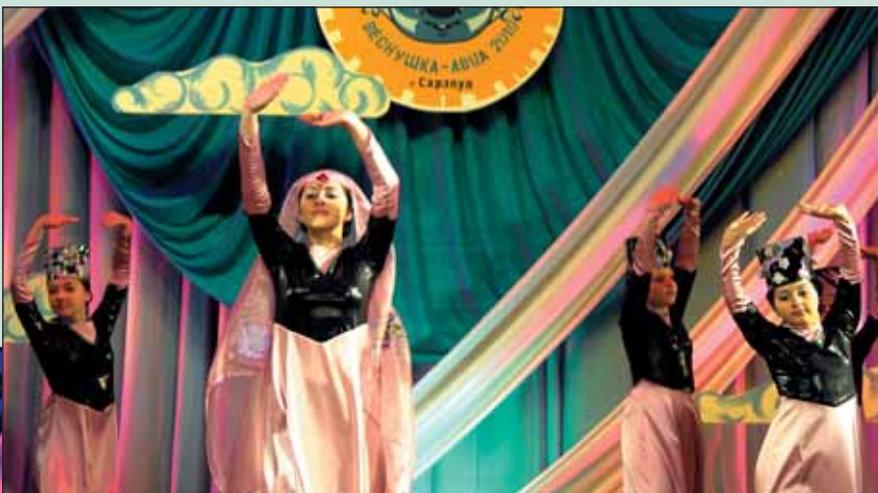


нии победителей и лауреатов предпочтение отдавалось исполнителям, наиболее полно отразившим патриотическую тематику и профессиональное мастерство. Недаром каждого участника зал провожал овациями и криками «браво».

В вокале публика тепло встретила ростовский ансамбль популярной музыки «Визит». Ребята из этого коллектива уже не раз участвовали в этом и других фестивалях, а потому и здесь, на «Веснушке-2010», они предстали профессионалами, асами эстрадного вокала, выступив с целым «портфелем» лучших песен известных исполнителей. Особенно покорили сердца зрителей сольны номера «визитеров» Алексей Тищенко и Славы Кожевникова.

Яркими выступлениями запомнился город Уфа. Столицу Башкортостана представляли ансамбль «Сулпан» и ансамбль русской народной песни «Родничок». Солист из «Сулпана» Эльдар Мирекшин сразил своими песнями на башкирском языке, к тому же, манерой исполнения он точно передал зрителю национальный дух своего народа: сидя в зале «Зари», все невольно перенеслись на бескрайние башкирские просторы, по которым мчится ретивый конь под уздой юного джигита Эльдара...

Звездой русской фольклорной песни стала на «Веснушке-2010» солистка «Родничка» Дарья Малыгина. Детские голоса обычно всегда бывают звонкими, но



из Казани, хореографический коллектив армянского танца «Зангезур» из Нижнего Новгорода, детский хореографический ансамбль «Азбука танца» из Перми. Провинциальный прикамский городок — Сарапул — выдержал жесткий экзамен на танцевальных подмостках, представив зрителю и жюри «Веснушки-2010» ряд отличных хореографических номеров в исполнении театра танца Ольги Зиминой, ансамбли «Калинка», «Сияние», «Радость», шоу-балет «Империя танца».

Все участники выступили талантливо, однако при определе-



## НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ

голос Даши не идет ни в какое сравнение даже с самым звонким детским голосом! Это — явление на уфимской детской сцене, а теперь еще и явление на «Веснушке-Авиа»!

Удивил вокальный дуэт «Числа» из Кумертау. Ребята, помимо того, что обладают прекрасными и гармонично сочетающимися голосами, стопроцентно выдержали тему фестиваля. В их исполнении «Случайный вальс» прозвучал особенно и вдохновенно.

Заслуживает отдельной строчки и вокальный коллектив «Шанс» из города Павлово Нижегородской области: потрясающий унисон голосов, удачно подобранный репертуар равнодуш-

ным не оставили никого. В исполнении девушек из «Шанса» прозвучали известные песни «Арго» и «Русские березы».

Активное участие в этом конкурсе приняли и хозяева сцены — сарапульские детские вокальные коллективы: «Облака», «Цветные сны», «Летний вечер», ансамбль саксофонистов «Эра джаза», выступив достойно.

Исполнение солистки вокального коллектива «Дети солнца» Жолобовой Евгении из Кирова, солиста ансамбля «Эра джаза» Игоря Чепкасова из Сарапула и Никитиной Евгении из Алатыря не оставили равнодушными ни одного присутствующего в зале. Невозможно перечислить всех

исполнителей, но однозначно можно сказать, что уровень подготовки и мастерства проявился в ребятах, как в зрелых профессиональных артистах.

Детское цирковое искусство было представлено на фестивале не таким большим количеством номеров, как хореография и вокал, но это были номера, что называется, «на бис». Эквилибристика на катушках в исполнении Сергея Литвиненко из образцовой цирковой студии «Фантастика» (г. Пермь) и народного цирка «Авангард» (г. Арзамас), пластический этюд «Лилия» в исполнении Дианы Разяповой из цирковой студии «Романтика» (г. Сарапул), великолепный номер — игра с обручами



Маргариты Машаровой из пермской «Фантастики», эквилибристка Наталья Трубициной из Перми в буквальном смысле заставили присутствовавших в зале затаить дыхание, а затем взорваться аплодисментами.

В самый волнующий день закрытия фестиваля состоялся гала-концерт, на котором были представлены самые лучшие номера во всех жанрах, прошло награждение конкурсантов свидетельствами участников, дипломами лауреатов и дипломантов фестиваля, ценными подарками. Специальными призами были награждены три коллектива. От депутатского блока «Заводской» приз за самый яркий номер вру-

чил депутат городской Думы, директор производства ОАО «СЭГЗ» С.Н. Кононин — коллективу армянского танца «Зангезур» из Нижнего Новгорода. Приз зрительских симпатий был вручен юным артистам народного цирка «Авангард» (г. Арзамас) и вокальному дуэту «Числа» из г. Кумертау (Башкортостан).

Высшая награда фестиваля — «Гран-при» — заслуженно была присуждена казанскому ансамблю современной хореографии «Акцент». В следующем году юные таланты будут принимать город Казань, куда и был передан символ «Веснушки-Авиа».

А еще было много интересных и разнообразных досуговых ме-

роприятий. Ведь участники не только ходили на репетиции и выступали, но и побывали на экскурсиях по достопримечательным местам, познакомились с историей Сарапула, проводили досуг с пользой. А главное место было отведено встречам с ветеранами Великой Отечественной войны, возложению цветов к Вечному огню, вечеру памяти, который закончился пуском белых воздушных шаров в небо, солдатской кашей и праздничным салютом! ■

*Марина Кузнецова,  
член профкома ОАО «СЭГЗ»,  
Елена Шуляренко,  
заведующая отделом социальных  
гарантий ЦК Профавиа*



## «Как здорово весной друзей встречать!»

Эти строчки из гимна «Веснушки-Авиа» прозвучали в мартовские дни в Сарапуле. Наш фестиваль приземлился на гостеприимной земле Удмуртии. Более 250 детей — участников художественной самодеятельности учреждений культуры предприятий авиационной промышленности, поддержанные профсоюзными организациями, собрались на фестивале.

Организаторы фестиваля — Сарапульский электрогенераторный завод, профсоюзный комитет завода, Дворец культуры «Заря», управление культуры Сарапула — сделали все, чтобы это ме-

роприятие оставило незабываемый след в сердцах участников. Объединив свои усилия, они смогли организовать для них яркую и интересную программу: театрализованное открытие и закрытие фестиваля, встречи с участниками Великой Отечественной войны, экскурсии, вечера отдыха. Ребята были не просто зрителями, но и активными участниками программ. Они рисовали картины о войне, готовили приветствия на вечер дружбы и знакомств. Сарапульцы показали, как можно разным ведомствам работать слаженно и грамотно

при решении поставленной цели.

Спасибо ЦК Профавиа, что у нас есть этот фестиваль. Вместе с «веснушками» он перелетает в Казань. Воодушевленные сарапульскими друзьями, мы уже начали подготовку к юбилейной — двадцатой «Веснушке-Авиа». До встречи весной 2011 года! ■

*Ирина Марковна Пантеллина,  
заслуженный работник  
культуры РФ, директор  
Дворца культуры  
им. С. Оргжоникидзе  
Нижегородского авиастроитель-  
ного завода «Сокол»*

## ПАМЯТИ ФРОНТОВИКА



**Еремин Степан Васильевич**  
родился в 1926 году в селе  
Павловка Кокчетавской области.

**Его награды:**

орден Отечественной войны II степени;

**медали:**

«За отвагу»,

«За боевые заслуги»,

«За победу над Германией в 1941 – 1945 г.г.»,

«За безупречную службу в рядах  
Вооруженных Сил СССР».

*Из воспоминаний ветерана:*

«Когда началась Великая Отечественная война, мы, подростки 1925 – 1926 годов рождения, и не думали, что придется участвовать в боях с врагом. Но обстановка на фронтах быстро менялась, и стало понятно, что придет и наш черед. Патриотизм среди молодёжи был огромный.

Седьмого ноября 1943 года я был призван в ряды Красной Армии и направлен в артиллерийский полк. Упорная учеба, тщательная подготовка к боевым действиям помогли нам возмужать и набраться опыта.

В конце декабря 1944 года с радостью узнали – едем на фронт! В январе 1945 года наш стрелковый полк, находящийся в резерве Главного командования, был направлен под Варшаву, но потом нас перебросили в Венгрию, в район озера Балатон, где и принимал я участие в боях с фашистами в составе 3-го Украинского фронта с 1 февраля по 22 марта 1945 года.

Венская операция 1945 года – один из завершающих этапов Великой Отечественной войны, знаменующий окончательный разгром немецко-фашистских армий в западной части Венгрии и на территории Австрии. Немецкое командование, прекратив сопротивление на западно-европейском театре войны, перебросило оттуда в район озера Балатон танковую армию и в марте 1945 года начало наступление.

Рассчитывая добиться частичного успеха, немцы стремились упрочить фронт, прикрывающий подступы к Австрии и Германии, затянуть войну и выиграть время для политического манёвра.

Конечно, мы, солдаты, тогда не знали, что немецкое командование вело тайные переговоры с американцами в нейтральной стране, Швейцарии, по заключению сепаратного мира.

Войска 3-го Украинского фронта (командующий Маршал Советского Союза Ф.И. Толбухин), оснащенные

первоклассной военной техникой, имеющие большой опыт боев с крупными танковыми группировками немцев, которые происходили в январе-феврале 1945 года, сумели обескровить противника в оборонительных боях. И 16 марта 1945 года перешли в наступление одновременно с войсками 2-го Украинского фронта (командующий Маршал Советского Союза Р.Я. Малиновский).

Навсегда останется в памяти первый день наступления за освобождение Вены 16 марта 1945 года. Ранним утром, как только наступил рассвет, началась артподготовка. Она продолжалась около двух часов. Когда огонь был перенесен вглубь обороны противника и в наступление пошла пехота, мы еще раз убедились в мощи нашей артиллерии. Большинство огневых точек, траншей, окопов противника было разрушено, а вокруг было много трупов немцев. Те, кто остался в живых, сдавались в плен.

Войска 3-го Украинского фронта в первую неделю наступления успешно прорвали оборону противника, разгромили группировку немецко-фашистских войск в районе озера Балатон и продолжали дальнейшее преследование частей противника, отходящего на Запад.

Утром 22 марта 1945 года командир минометной батареи приказал мне и рядовому А.Петрову выдвигнуться вперед и выбрать на небольшой высоте место для расположения наблюдательного пункта, чтобы корректировать огонь батареи.

После выполнения задания, когда мы возвращались на свои позиции, немцы начали наступление. Уже отчетливо видим немецкие танки, идущие на нас, за танками – автоматчики. А метрах в 80 – 100, в кустарнике, по танкам ведет огонь батарея 76-миллиметровых орудий. Когда подбежали к позициям батареи, увидели, что у некоторых орудий осталось по одному – два бойца. Мы с Петровым бросились на помощь ар-

тиллеристам – стали подносить ящики со снарядами к орудиям. Бой продолжался минут тридцать. Младший сержант, командир взвода батареи, все время кричал: «Еще один загорелся, давай, братцы, давай!», «Еще один остановился!».

Немецкие танки вели ожесточенный огонь, некоторые орудия батареи были разбиты и замолчали – там уже никого не осталось в живых. И нашему расчету у орудия было все труднее. Теперь наступающие танки вели огонь непосредственно по нам. Один снаряд вражеского танка разорвался у нашего орудия. Меня отбросило взрывной волной в сторону, и я потерял сознание. Когда пришел в себя, мне рассказали, что танковая атака фашистов отбита: помогли соседние батареи. Я был тяжело ранен в ногу и в голову и отправлен в госпиталь. За этот бой я был награжден медалью «За отвагу», которая нашла меня в 2002 году.

К исходу марта 1945 года войска 3-го Украинского фронта достигли австрийской границы и в начале апреля вышли на подступы к Вене. 13 апреля советские войска закончили штурм и овладели столицей Австрии. Так закончилась одна из последних операций Великой Отечественной войны, которая приблизила час Великой Победы».

До 1960-го года капитан Еремин оставался в рядах Вооруженных Сил. После демобилизации приехал в Удмуртию, в город Сарапул и поступил на электрогенераторный завод в инструментальный цех учеником шлифовщика. В последующие годы в том же цехе работал мастером, старшим мастером, начальником бюро, заместителем начальника цеха.

В 1978 году Степан Васильевич был избран заместителем председателя заводского комитета профсоюза и работал на этой должности до пенсионного возраста. Степан Васильевич с огромной благодарностью своей судьбе говорил о том, что ему представилась возможность работать в профсоюзе: «Завком профсоюза дал мне возможность сделать много хороших дел для трудящихся и членов их семей». Он до последних дней участвовал и выступал на профсоюзных акциях в защиту прав трудящихся и пенсионеров. 21.02.2009 года Степана Васильевича не стало. Светлая ему память. Имя фронтовика занесено в Книгу почета предприятия. ■

Профком ОАО «СЭГЗ»