



Лига́й В.А., генеральный директор ОАО «КВЗ»:

— Сейчас мы живем в постиндустриальное время, когда приоритетными являются знания, информация, человеческий капитал и преобладают такие формы общения, как интернет, международные союзы и форумы, on-line совещания. Все эти достижения несомненны, но они не должны отменять на производстве старых, совместно наработанных работодателями и профсоюзными комитетами средств мотивации коллектива на труд. На заводе по-прежнему практикуется трудовое соревнование, собрания коллективов. Постоянно обновляются Доски почета, галереи передовиков. Практически все проводимые на заводе мероприятия не обходятся без участия профсоюзного комитета.

Каюмов В.К., генеральный директор ОАО «КАПО им.С.П.Горбунова»:

— Вот уже 75 лет на поддержании баланса между правами и обязанностями рабочих КАПО стоит профессиональный союз работников авиационной промыш-

ленности. Проводимая грамотная политика, работа с администрацией на опережение многие годы позволяет избегать множества конфликтных ситуаций. Профсоюзная организация предприятия, бессменным лидером которой с 1986 года является Альберт Александрович Чудаков, совместно с администрацией объединения осуществляет ряд мероприятий, призванных формировать корпоративную культуру и действовать для реализации общих задач.

В смотре-конкурсе, посвященном 75-летию образования Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности:

- цеховая профсоюзная организация цеха 33 ОАО «КВЗ» (предцехкома Ф.А. Галеева) стала победителем среди цеховых организаций профсоюза;

- за достижение высоких показателей в смотре-конкурсе юбилейной Почетной грамотой ЦК профсоюза награждена цеховая профсоюзная организация конструкторского бюро ОАО ОКБ «Союз»;

- за достижение высоких показателей в смотре-конкурсе По-



четной грамотой ЦК профсоюза награждены:

- цеховая профсоюзная организация ООТиЗ ОАО «КМПО»;

- цеховая профсоюзная организация цеха 35 ОАО «КВЗ»;

- ППО ОАО «Казанский завод «Электроприбор»;

- ППО ЗАО «Казанский ГАП»;

- ППО «Тетюшский механический завод».

Республиканский комитет стал победителем среди территориальных организаций профсоюза.

Открытое акционерное общество «КМПО» приняло участие в конкурсе, организованном Департаментом авиационной промышленности Минпромторга России и президиумом ЦК профсоюза «Лучшая организация по работе в системе соцпартнерства», и заняло в нем II место.

В торжественном собрании республиканской организации профсоюза, посвященном 75-летию Профавиа, состоявшемся 27 октября 2009 года, приняли участие заместитель председателя профсоюза А.А. Ефименко, председатель Федерации профсоюзов РТ Т.П. Водопьянова, глава Авиастроительного района С.Л. Батин, депутаты Государственного Совета Республики Татарстан, генеральные директора предприятий и организаций, активисты и ветераны профсоюзного движения. На нем были подведены итоги работы республиканской организации, вручены награды победителям и призерам всероссийских и республиканских конкурсов.

Победители и призеры республиканских фестивалей художественной самодеятельности среди предприятий отрасли продемонстрировали свое искусство, подготовив красочный концерт. ■



К отчетам и выборам – в ногу!



Еще не стерся в памяти звук победных фанфар юбилейного для Профавиа года, а впереди уже настойчиво напоминает о себе отчетно-выборная кампания. В канун столь значительной и большой работы, как проведение отчетов и выборов в профсоюзных организациях всех уровней, хочется настроить себя на позитивный лад. Вспомнить, например, что все мы – члены профсоюза Профавиа, а не отдельных профорганизаций, а наш профсоюз насчитывает порядка 400 тысяч членов профсоюза – это же какая сила! У нас общие цели и задача одна – стоять на страже социальной справедливости. И решаем мы эту задачу по мере сил каждый на своем уровне – отраслевом, территориальном, заводском, цеховом.

«Что вы ждете от отчетно-выборной кампании?» задала я вопрос некоторым председателям первичных профсоюзных организаций. Выслушивая ответы, я в очередной раз подумала, насколько повезло нам с кадрами, потому что в Профавиа нет равнодушных людей! В каждой организации свои проблемы, но, по общему мнению лидеров ППО, назрела необходимость структурного преобразования профсоюзов: отраслевое укрупнение по структуре Ростехнологий. Настораживает нас всех и растущая с каждым днем активность соцпрофа. Надо не только изучать их программные документы, чтобы знать «оружие» противника, но и быть готовыми защитить наших работников от пустого рекламного словоблудия представителей этой организации.

Но вернемся к основной теме. Отчетно-выборную кампанию мы всегда используем для пропаганды профсоюзной работы. И здесь «первой скрипкой» выступает наша информационная деятельность и ответственные за ее ведение в организации. На информационную работу в наше время нельзя жалеть ни сил, ни средств, но нельзя забывать, что заключается она не только в наличии информационных стендов и своевременном их обновлении. Менее 1% информации черпает человек из материалов, молчаливо висящих на стендах. Зато быстрее всего информация распространяется «сарафанным радио». Может быть, иногда нам стоит прибегать к этому наипростейшему информационному средству (конечно, не из ряда официальной)?



Год назад реском профсоюза провел социологический опрос работников на предмет выявления их мнения о деятельности профсоюза. По итогам соцопроса были разработаны рекомендации, в числе которых предлагается:

- разработать и реализовать программу рекламно-информационной деятельности;
- провести работу по ознакомлению работников с содержанием коллективного договора;
- разработать и внедрить концепцию имиджа Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и корпоративной культуры предприятий.

Соцопрос выявил многие недостатки нашей работы, о которых мы вроде бы знали, но не доводилось их освещать с высокой трибуны. Учитывая важность результатов соцопроса и неограниченную их пользу для планирования дальнейшей деятельности, 9 декабря 2009 г. на VIII пленуме республиканский комитет принял постановление «О подготовке и проведении отчетно-выборной кампании в РОБ «Роспрофавиа», в котором двенадцатым пунктом записано: «В ходе подготовки к проведению отчетов и выборов провести социологический анализ мнения работников предприятий авиационной промышлен-

ности с целью активизации работы профсоюза, усиления имиджа, повышения профсоюзного членства».

Ни для кого не секрет, что для нормального функционирования любой организации необходимо 30% «свежих» сил. Надо стремиться к увеличению количества молодых профактивистов в выборных профсоюзных органах всех уровней.

Таким образом, седьмой пункт упомянутого выше постановления гласит: «Учитывая основные положения Концепции молодежной политики профсоюза, первичным профсоюзным организациям обеспечить представительство молодых членов профсоюза пропорционально их численности в организации при формировании состава кандидатов во все выборные органы (профбюро, цехкомы, профкомы, реском РОБ «Роспрофавиа»), а также делегаций на отчетно-выборные конференции всех уровней».

Пятнадцатым пунктом записано: «В целях реализации Концепции молодежной политики профсоюза, повышения эффективности работы по мотивации профсоюзного членства, рекомендовать отчетно-выборным конференциям избрать председателей молодежных комиссий профкомов

заместителями председателей ППО по работе с молодежью, в том числе на общественных началах».

Актив нам необходим подготовленный, грамотный. Один из вариантов повышения управленческой грамотности и расширения кругозора профсоюзных кадров — это разработанная Институтом повышения квалификации профсоюзных кадров Республики Башкортостан программа «Менеджмент в социальной сфере». Программа интересная и очень полезная для прикладной профсоюзной деятельности, но так тяжело идет набор слушателей!.. А ведь во всех первичных и территориальных организациях есть утвержденный резерв кадров, и нам необходимо стремиться к 100% их обучению.

Эрудиция и глубокие уверенные знания членов профсоюза трудового законодательства и связанных с ним сфер деятельности приведут нас к обновлению профсоюза, который я вижу сильной организацией, с мнением которой считается и работодатель, и государственный чиновник. ■

*Н. Гиндулина,
специалист аппарата рескома
республиканской организации
Башкортостана «Роспрофавиа»*

Эффективность, законность и справедливость, или между Сциллой и Харибдой

Основным принципом работы первичной профсоюзной организации ОАО «НАЗ «Сокол», и в первую очередь профсоюзного комитета, в условиях кризиса мы определили «наименьшие затраты (издержки) работников наемного труда тогда, когда какие-то потери абсолютно неизбежны».

Это вовсе не соглашательская позиция. Мы прекрасно понимали, что кризисы такого масштаба ведут к социальной и политической нестабильности — часто с непредсказуемыми последствиями. Начавшийся осенью 2008 года кризис не то чтобы создал на нашем предприятии серьезные финансово-экономические проблемы, а, скорее, резко их обострил. Тем не менее, 2008 год мы завершили достаточно успешно: объем внутреннего валового продукта сохранился на уровне предыдущего года, удалось инвестировать в развитие производства 387 млн. рублей.

Вместе с тем, объем продаж снизился, а основным источником финансирования оборотных средств по-прежнему остались кредитные ресурсы банков, ведущие к дополнительным расходам на обслуживание кредитов и займов и снижению прибыли от реализации продукции.

Отсутствие финансирования, наличие существенного кредитного долга, отсутствие собственных оборотных средств, задержки с подписанием договоров на фоне мирового финансового кризиса привели к очень сложному финансовому положению нашего предприятия. С целью выхода из создавшейся ситуации в ОАО «НАЗ «Сокол» разрабатывается ряд мероприятий, направленных на сокращение издержек производства, которые бы позволили избежать массового сокращения, сохранить кадровый потенциал предприятия.

Понимая, что без издержек для работников антикризисные меры не обойдутся, президиум профсоюзного комитета 9 декабря 2008 года принял и направил

в адрес генерального директора обращение, в котором был предложен ряд мер по снижению напряженности в коллективе.

Для нас в то время приоритетными задачами были:

- не допустить массового сокращения численности;
- обеспечить переход на новые тарифные ставки и оклады;
- не допустить задержек по заработной плате.

Предлагаемые руководством завода меры в целом способствовали решению этих задач, но по форме исполнения возникающие перекосы могли, по нашему мнению, привести не только к противостоянию интересов общества и конкретных работников, но и в целом значительно снизить эффективность того, что предполагалось сделать.

Мы считали, что принимаемые меры должны быть не только эффективными, но законными и справедливыми. Кстати, по поводу законности мер в условиях кризиса или так называемого «форс-мажора»... Последствиями мирового экономического кризиса явилось резкое обострение ситуации в сфере соблюдения трудовых прав граждан, возникли новые проблемы. В частности, возросло количество грубых нарушений трудового законодательства, и это не только статистика, мы все ощутили такую тенденцию со стороны работодателей. Ни в коей мере не ставлю под сомнение одну из ключевых задач профсоюза — обеспечение законных прав работников. Но вместе с тем в данное время отсутствуют четкие правовые оценки по ряду статей ТК РФ и действий работодателя. Часто трактовки являются не чем иным, как позицией надзор-

ных и проверяющих органов, выполняющих поставленные перед ними задачи в конкретной ситуации.

При решении задач в кризисной ситуации работодатель склонен действовать по принципу эффективности мер. Профсоюз должен руководствоваться принципом законности. Мы в ряде случаев работали, скорее, по компромиссной схеме «эффективность-законность и справедливость». По поводу справедливости очень четко высказался французский философ XVIII века П.А. Гольбах: «...справедливость необходима для сохранения общества, несправедливость создает только скопища врагов, старающихся вредить друг другу». Мне кажется, что это должно быть азбучной истиной для всех руководителей. В своем обращении мы руководствовались, в первую очередь, именно этой компромиссной схемой.

Не все предложенные нами антикризисные меры были восприняты, но некоторые использовались на практике, иные реализованы в нормативных документах. К примеру, понимая, что сокращение (или, как сейчас принято говорить, оптимизация) персонала неизбежно, мы предложили предоставить право на негосударственное пенсионное обеспечение при увольнении по сокращению численности (штата) за 2 года до пенсионного возраста. Является ли эта мера для работодателя эффективной? Нет. Является ли наше требование законным? Нет, но оно СПРАВЕДЛИВО. Именно потому, что наше предложение было справедливо, оно было реализовано на нашем предприятии.

На заводе также было принято Положение о выплате 5 средних заработков при увольнении работников, попавших под сокращение по соглашению сторон. Эффективно ли такое решение для предприятия как субъекта бизнеса? Нет. Законно ли? Да. Справедливо? Да. Кстати, мы отлично знаем, что на ряде предприятий, проводя сокращение, руководствовались лишь примитивной эффективностью, принуждая работников к уходу по соглашению сторон с выплатой 2 и менее средних заработков.

Предпринятые в нашем ОАО меры способствовали не только снижению напряженности, но и сохранению кадрового потенциала на будущее. Всем известно, что сократить работающего пенсионера по закону почти невозможно, как правило, такие работники обладают более высокой квалификацией. Значит, нужны стимулирующие меры. Они экономически не эффективны, но при этом мы сохраняем молодые, перспективные кадры, в которых вложены немалые средства на их привлечение и обучение.

Нашли практическую реализацию и такие наши предложения, как обеспечение гарантированной минимальной заработной платы, равной прожиточному минимуму, в условиях сокращенного рабочего времени; отмена нормативов потерь по больничным листам, принимая их в условиях снижения загрузки в качестве альтернативы административным отпускам; гарантированная материальная помощь в критических ситуациях и некоторые другие меры. Профсоюзная организация не только выдвигала предложения и требования, но и, используя возможности своего бюджета, в первую очередь Фонда солидарности, оказывала поддержку членам профсоюза, оказавшимся в критической ситуации.

Вообще, период с конца 2008 года по 2009 год был очень напряженным при работе над проектами локальных нормативных актов, выходящими из-под пера работодателя. Как правило, в них предлагались далеко не популярные мероприятия, а исполнение самих нормативных актов грешило достаточно вольной трактовкой трудового законодательства. Если судить по матери-

алам Генеральной прокуратуры РФ, это приобрело в стране массовый характер. Тысячи работодателей привлечены к ответственности, возбуждены сотни уголовных дел. В связи с этим, как ни парадоксально, напрашивается вывод: правя проекты локальных нормативных актов, профсоюзные организации защищали не только работников, но и работодателя. Если быть откровенным, некоторые компромиссы с работодателем в этот период можно расценивать и как компромисс с трудовым законодательством. Что греха таить — он был. Мучаюсь этим. Ситуация нестандартная. Комментарии и трактовки специалистов и должностных лиц соответствующих служб и органов порой весьма противоречивы. Но грубых нарушений трудового законодательства мы, на мой взгляд, не допускали.

Вообще же в условиях кризиса и его непредсказуемости важно определить свою позицию, позицию профсоюзной организации, которая состоит в том, чтобы при всех поворотах развития событий иметь свою собственную конструктивную линию.

Для нас этой линией стали ФОС, КД и безусловное исполнение ТК РФ, а в ряде случаев — краткосрочный неизбежный компромисс по схеме «эффективность-законность и справедливость».

В начале 2009 года, несмотря на усиливающееся давление кризисных явлений на наше предприятие, мы успешно завершили переговоры и утвердили новый коллективный договор на 2009 — 2011 годы.

В нем впервые зафиксировано распространение на наше предприятие положений Федерального отраслевого соглашения, заключенного Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности с Федеральным агентством по промышленности, и Соглашения между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединением работодателей Нижегородской области.

С учетом того, что выполнение обязательств коллективного договора в значительной степени

зависит от своевременного и регулярного контроля за ходом реализации его положений, в нем заложены обязательства двухсторонней комиссии ежеквартально анализировать его исполнение и доводить соответствующую информацию до сведения участников итоговых собраний руководителей и профсоюзного актива.

В соответствии с новым договором, колдоговорной нормой становится не только производственное соревнование, но и обязательства по выделению необходимых средств на его стимулирование, включая внутрицеховые соревнования.

Усиlena статья по гарантиям минимальной оплаты труда, которая с 2009 года не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения по Нижегородской области за 4 квартал предыдущего года без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, за работу в праздничные и выходные дни, сверхурочное, вечернее и ночное время, на работах с вредными и опасными условиями труда и иных разовых выплат, предусмотренных действующим на заводе порядком.

В коллективном договоре закреплена переход на новые тарифные ставки и оклады (рост тарифных ставок по рабочим составляет 1,65 раза) и вместе с тем зафиксирована тарифная часть заработной платы, которая не должна быть менее 60%.

Думаю, не нужно пояснять, насколько важными эти положения оказались в условиях кризиса. Именно переход на новые тарифные ставки и оклады обеспечил работникам не только сохранение достигнутого уровня заработной платы, но и сохранил ее покупательную способность в течение 2009 года.

Закреплены в коллективном договоре и обязательства по выплате вознаграждения за выслугу лет. Кроме этого мы зафиксировали возможность выплаты при наличии прибыли так называемой 13-й заработной платы. Это не что иное, как механизм перераспределения прибыли в пользу наемных работников, и мы рассчитываем на конструктивное взаимодействие с собственниками нашего общества, в первую очередь с ОАО «ОАК».

В соответствии с коллективным договором почти в 2 раза увеличены выплаты за нерабочие праздничные дни.

В коллективном договоре закрепляются договоренности, достигнутые в ходе реализации критических замечаний делегатов по размеру авансовых выплат (выплат за первую половину месяца) — не ниже 50% тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

В коллективный договор внесены обязательства по содержанию и организации работы заводского профилактория на базе МСЧ. Можно сказать, что произошла юридическая легализация его деятельности, поскольку после отказа в финансировании профилактория со стороны ФСС осталась единственная возможность его содержания за счет средств АО.

Хорошее дополнение сделано в раздел охраны труда, обязывающее включать в трудовой договор или дополнение к нему характеристики условий труда на рабочем месте и предусмотренные компенсации.

Конкретизирован механизм реализации жалоб работников на ухудшение условий труда — зафиксирована обязанность по требованию профсоюзного комитета производить соответствующие инструментальные замеры для объективной оценки происходящих изменений в условиях труда.

Становится колдоговорной нормой возмещение морального вреда в случае частичной утраты трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или вследствие профессионального заболевания.

Внесены уточнения и поправки в правила внутреннего трудового распорядка, в частности, по вопросам регламентированных перерывов и разрешенного времени нахождения на территории предприятия после окончания рабочей смены.

Есть и другие изменения и дополнения, может быть, не столь заметные, но все они в той или иной степени направлены на создание более благоприятной обстановки в нашем трудовом коллективе.

Выполняя постановление предыдущей конференции от 15 февраля 2008 года, профсоюзный комитет разработал мероприятия по реализации критических замечаний и предложений делегатов. После согласования в соответствующих подразделениях, у главных специалистов и руководителей завода мероприятия были утверждены совместным решением профсоюзного комитета и генерального директора и являются по факту частью коллективного договора. Ход их выполнения освещается на страницах нашей профсоюзной газеты «Вестник профкома».

В частности, было разработано и введено «Положение о повышении престижности и заинтересованности работы в должности производственных мастеров цехов основного и вспомогательного производства», направленное на повышение статуса производственных мастеров, в котором предусматривается установление мастерам повышающих коэффициентов трудового вклада до 2,5 к должностному окладу в зависимости от норм управляемости, квали-

фикации мастера и конечных итогов работы всей мастерской или участка.

Задача по приведению КД в соответствие с ФОС была поставлена постановлением конференции работников — членов профсоюза еще в феврале 2008 года. Профсоюзным комитетом совместно с руководством завода, в том числе в рамках двухсторонней комиссии, была проведена очень большая работа по анализу Федерального отраслевого соглашения и приведению в соответствие с ним нашего коллективного договора. Фактически участниками этого процесса были и ЦК нашего профсоюза, и ОАО «ОАК». В результате, по нашей оценке, новый коллективный договор в полной мере соответствует ФОС. Такая объемная и скрупулезная работа проведена впервые за всю историю колдоговорной компании.

После подписания нового коллективного договора профсоюзный комитет определил в качестве приоритетной задачи регулярный и качественный контроль за ходом его выполнения.

Первоначально в конце апреля 2009 года анализ хода выполнения колдоговора был выполнен подкомиссией профсоюзного комитета, а 17 июня состоялось обсуждение итогов этой работы на заседании двухсторонней комиссии в целях принятия согласованных решений.

Нам пока не удалось установить механизм реализации положения коллективного договора в части его заключения до утверждения бюджета ОАО на очередной финансовый год. Как мы полагаем, этот вопрос находится в компетенции совета директоров, или, по крайней мере, без его участия мы можем долго оставаться на своих позициях, не решив вопрос по существу. Причем мы должны исходить из того, что выполнением данного положения коллективного договора является не просто факт заключения коллективного договора, а финансовое обеспечение заложенных в него обязательств, гарантий и льгот.

На заседании двухсторонней комиссии договорились, что в связи с тем, что, поскольку из-за нестабильного финансового положения бюджет ОАО на 2009 год советом директоров еще не



утвержден, вернемся к обсуждению вопроса финансового обеспечения ряда заложенных в коллективном договоре обязательств в июле текущего года. Решено подготовить предложения по финансовому обеспечению заложенных в колдоговоре обязательств, гарантий и льгот на 2010 год не позднее октября 2009 года для формирования проекта бюджета ОАО на 2010 год и передачи его на утверждение советом директоров.

Выявлены несоответствия порядка начисления доплаты до величины прожиточного минимума новому коллективному договору, которые были оперативно устранены внесением поправок в соответствующий локальный нормативный акт предприятия.

Подкомиссия профкома высказалась о необходимости актуализации положения о выплате 13-й зарплаты. Конечно, она напрямую связана с наличием прибыли по итогам года. Это бесспорно. Но, как считает подкомиссия профкома, это не значит, что мы не должны двигаться по пути создания механизма возможности ее выплаты в принципе.

В соответствии с принятым коллективным договором внесены изменения в методику начисления компенсации за задержку причитающихся работнику выплат, сроки которых регламентированы законодательством и коллективным договором. Компенсация рассчитывается в размере 1/200 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки по день фактического расчета включительно.

Это делает задержку причитающихся работнику выплат экономически невыгодной, а разговоры о том, что «наши деньги» кто-то, где-то «прокручивает», беспочвенными.

На двухсторонней комиссии были рассмотрены заложенные в коллективном договоре обязательства по организации отдыха и санаторно-курортного лечения.

Выделенных средств хватило лишь на три заезда в санаторий «Автомобилист» — реализовано 24 путевки. С апреля это направление работы за счет средств ФСР было приостанов-

лено. Договорились о работе по санаторно-курортному обеспечению профвредников в расчете на то, что ФСС в ближайшее время примет решение о выделении средств на эти цели. Этот риск по итогам 2009 года оказался оправданным. Профсоюзный комитет взял на себя переговорную работу с санаторием, и благодаря сложившимся добрым отношениям с его руководством наших работников порой принимали под наше «честное слово». Руководство завода, несмотря на тяжелейшее финансовое положение, делало все возможное по финансированию этой социальной программы, и к концу года мы полностью рассчитались по своим обязательствам.

При анализе хода выполнения коллективного договора подкомиссия профкома особое внимание обратила на обеспечение и организацию работ в цеховых профилакториях, и прежде всего, обеспечивающих профилактическое лечение работников виброопасных профессий.

Сборщик-клепальщик, как никто другой, наиболее подвержен профессиональному заболеванию, и потенциально эта профессия без должной профилактики означает либо инвалидность, либо существенную потерю трудоспособности.

Удалось укомплектовать медсестрами профилактории двух агрегатно-сборочных цехов, с

марта начали официально выполняться договоренности по их материальному стимулированию. Принято решение профкома о выделении средств на приобретение наиболее необходимого медицинского оборудования в один из профилакториев.

Конечно, за счет профбюджета снять проблему по оснащению профилакториев невозможно. Мы лишь пытаемся решить задачу по обеспечению минимально необходимых условий для работы медсестер.

Совместному комитету по охране поручено провести ревизию цеховых кабинетов профилактики и внести свои предложения на 2010 год по восстановлению и комплектованию их необходимым оборудованием и кадрами.

На двухсторонней комиссии было также отмечено, что наконец-то реализованы обязательства, заложенные в коллективном договоре по заключению коллективных соглашений в подразделениях завода. Для чего нужны цеховые соглашения? Для того чтобы руководители подразделений и коллективы регламентировали взаимоотношения, прямо указанные в КД, и взяли на себя дополнительные обязательства, исходя из своих возможностей и ресурсов. Для содействия в реализации взятых на себя обязательств в профсоюзном бюджете сформирован фонд развития культуры произ-



водства, и ряд подразделений им активно пользуется.

Средствами фонда имеют право пользоваться профсоюзные организации цехов и отделов, в которых заключены цеховые соглашения, для поощрения членов профсоюза, добровольно, на безвозмездной основе участвующих в реализации мероприятий цеховых соглашений, направленных на развитие культуры производства (чистота и благоустройство рабочих мест, ремонт санитарно-бытовых и производственных помещений и др.).

С привлечением средств фонда произведены существенные работы по капитальному ремонту санитарно-бытовых помещений в ряде цехов и отделов; по улучшению питьевого режима; по благоустройству рабочих мест и закреплённой территории. С использованием фонда ремонтируются и оснащаются спортивные комнаты и уголки, санитарно-бытовые помещения.

В соответствии с Положением о фонде производится премирование актива цехов и отделов, принявших активное участие в мероприятиях, приобретается спортивный инвентарь (тренажеры, столы для настольного тенниса, спортивные маты, мячи, ракетки и другой инвентарь).

Выполняя постановление президиума ЦК Профавиа от 14.09.2009 № 18 «Об участии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в акции профсоюзов 7 октября 2009 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», учитывая принятое Генеральным советом МКП решение о ежегодном проведении Всемирного дня действий «За достойный труд», мы начали подготовку с детального анализа хода выполнения коллективного договора и проверки реализации ранее принятых решений двухсторонней комиссии по контролю КД.

17 сентября было проведено заседание профсоюзного комитета с повесткой дня «Анализ хода выполнения коллективного договора за 8 месяцев 2009 года». В соответствии с постановлением профсоюзного комитета и на основании статьи 370 ТК РФ было направлено заявление в адрес генерального директора о нарушениях, допущенных при

начислении денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы; направлено обращение к генеральному директору о погашении задолженности по социальным программам и обеспечении их финансирования до конца текущего года. Все замечания об остальных выявленных недоработках по исполнению положений коллективного договора направлены в адрес исполнительного директора, сопредседателя двухсторонней комиссии с предложением созыва комиссии и принятия соответствующих согласованных решений.

Этим же решением профсоюзного комитета предложено стороне работодателя начать переговоры по формированию необходимых изменений и дополнений в действующий коллективный договор. Генеральному директору направлено соответствующее уведомление.

28 сентября выпущен информационный бюллетень первичной профсоюзной организации ОАО «НАЗ «Сокол» «Вестник профкома» тиражом 500 экземпляров с информацией о предварительных итогах выполнения коллективного договора в помощь председателям цеховых комитетов при проведении ежемесячных собраний в своих коллективах.

30 сентября на заседании профсоюзного комитета, при обсуждении проекта приказа об установлении графиков работы в режиме неполной рабочей недели внесены существенные изменения в проект приказа, в частности, предложено обеспечить гарантию по оплате труда в размере не ниже прожиточного минимума независимо от устанавливаемого режима работы; переход на нормальный режим работы при обеспечении плановой загрузки подразделения на 100% и более и изменить срок введения сокращенного режима рабочего времени с 6 до 4 месяцев. Одновременно принято решение о направлении обращения профсоюзного комитета в адрес вице-премьера, председателя совета директоров ОАО «ОАК» С.Б. Иванова и президента, председателя правления ОАО «ОАК» А.И. Федорова о необходимости принятия срочных мер по финансовому оздоровлению предприятия.

7 октября делегация от нашей профсоюзной организации приняла участие в акции протеста на площади Минина, которая проводилась в виде «живой цепочки».

Делегация от ППО ОАО «НАЗ «Сокол» привлекала особое внимание средств массовой информации как своими фирменными наклейками, красочными плакатами, организованностью, так и информационной подготовленностью — каждый участник акции четко владел информацией о целях и задачах проводимой акции, о состоянии дел в регионе и на заводе. Практически все средства массовой информации брали интервью у участников акции от нашей профсоюзной организации.

8 октября, после проведения серии взаимных консультаций, состоялось заседание двухсторонней комиссии, на которой по всем вопросам приняты согласованные решения и сроки устранения выставленных профсоюзной стороной претензий по исполнению обязательств коллективного договора.

Претензии профсоюзного комитета по начислению компенсации за задержку заработной платы признаны обоснованными. Принята к сведению информация о работе по корректировке программы на ВЦ по начислению компенсации за несвоевременную выдачу заработной платы за первую и вторую половину месяца. Договорились о запущке этой программы и перерасчете компенсации, начиная с сентября 2009 года.

Принята к сведению информация о выполнении мероприятий Соглашения к коллективному договору на 2009 год по разделу «Охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды». Заместителю исполнительного директора, главному инженеру предложено в течение месяца рассмотреть вопрос об исполнении нереализованных обязательств, предусмотренных Соглашением, и определить новые сроки их реализации.

Главному энергетнику предложено принять техническое решение и определить срок его исполнения по обеспечению горячей водой для организации гидромассажа рук сборщиков-клепальщиков в цеховых профилакториях.



Проведен также анализ исполнения сметы расходов по фонду «Охрана труда».

Исполнение сметы расходов по фонду «Охрана труда в части своевременной оплаты счетов за молочные продукты, медикаменты и спецодежду» признано не удовлетворительным.

Предложено заместителю генерального директора по финансам, начальнику отдела охраны труда принять срочные меры по погашению задолженности перед поставщиками молочных продуктов и медикаментов и обеспечить финансирование этих статей сметы до конца текущего года.

Директору по экономике, заместителю генерального директора по финансам, начальнику отдела снабжения предложено изыскать средства для приобретения спецодежды и СИЗ как минимум в объеме, предусмотренном планом финансирования в 2009 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств ФСС.

В настоящее время двухсторонняя комиссия практически завершила переговорный процесс по формированию изме-

нений и дополнений в действующий коллективный договор на 2010 год. Все достигнутые договоренности зафиксированы в протоколах комиссии. Определена дата созыва конференции.

Ряд промежуточных итогов переговоров в соответствии со статьей 10.2 колдоговора уже согласован профсоюзным комитетом, и фактически эти итоги уже стали частью нового коллективного договора.

В частности, приказом по ОАО утверждены разработанные профсоюзным комитетом совместные планы профсоюзной организации и администрации по проведению спортивно-массовой работы, культурно-массовых мероприятий, по оздоровлению работников и организации летнего отдыха их детей на 2010 год. Затратная часть этих мероприятий уже традиционно формируется из двух источников — бюджетов завода и профсоюзной организации. Это является дополнительным основанием приоритетности прав членов профсоюза на социальные льготы, действующие в акционерном обществе, так как профсоюзная организация непосредственно участвует в их финансировании.

Данные планы являются составной частью при формировании сметы затрат на проведение социальных мероприятий ОАО.

Мы сохранили все действующие у нас социальные программы, но темпы нашего социального развития существенно снижены, в большей части сориентированы лишь на достигнутые результаты.

Тем не менее, жизнь продолжается, и ее поступательное движение не может остановить никакой кризис. Люди всегда надеются на лучшее. Важно не потерять надежду и веру, не впасть в уныние. Для этого жизнь у людей должна быть полноценной, интересной и яркой. Профсоюзная организация ОАО «НАЗ «Сокол» стремится сохранить традиционные направления деятельности, которые мы считаем составной частью нашей работы в деле защиты прав и интересов наших членов профсоюза. И в этой части заменим наш актив в цеховых профсоюзных организациях, которые даже минувший тяжелый год называют «годом побед». ■

*А.М. Леонтьев,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «НАЗ «Сокол»*

А ЗДОРОВЬЕ – ДОРОЖЕ!

Дороже, чем здоровье, нам обходится только лечение. Согласно статистике, рубль, затраченный на профилактику, экономит сорок рублей в период лечения. Так как профилактика заболеваний не попадает под перечень услуг, оплачиваемых из средств ОМС, то забота о здоровье работников предприятия легла на плечи профсоюзных органов и работодателей, которые видят свою главную задачу в профилактике заболеваний и приобщении людей к здоровому образу жизни.

Поддержание высокого потенциала здоровья является весьма затратным и требует постоянных финансовых вложений, а экономическая выгода проявляется только спустя некоторое время.

Тем не менее, корпорация ОАО «Тактическое ракетное вооружение» вкладывает значительную часть полученной прибыли в охрану здоровья работников.

Коллективный договор, заключенный на 2009-2011 годы, гарантирует решение социально-бытовых вопросов: оздоровления и отдыха работников и их семей, создания и обеспечения безопасных условий труда, выплаты пособий, компенсаций, дотаций, организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

Любимым местом отдыха работников корпорации стал пансионат с лечением, путевку в который работник может приобрести за 15% стоимости, ветеранам труда и бывшим работникам предприятия путевки предоставляются бесплатно. Профсоюзная организация оказывает своим членам материальную помощь для приобретения путевки. Пансионат предоставляет большой перечень услуг: медикаментозную терапию, водные процедуры, ингаляции, высокопрофессиональный массаж, грязелечение, лазерное облучение и т. д. Кабинет физиотерапии укомплектован необходимыми приборами и оборудованием для аппаратных и аппликационных процедур. К услугам отдыхающих: тренажерный зал, бильярдная комната, теннисный корт, волейбольная площадка. Отдыха-

ющие с удовольствием пользуются услугами сауны.

В 2010-2011 гг. запланирован ремонт основного корпуса пансионата, который добавит комфорта и уюта, планируется увеличить число душевых кабинок.

За 9 месяцев 2009 года в пансионате с лечением отдохнули 351 работник и 10 детей с родителями.

Для оказания медицинской помощи на территории корпорации действует здравпункт, где работают квалифицированные специалисты. Проводится продуманная политика сохранения здоровья работников. С этой целью за-

янию здоровья шести работников предприятия, исключая противопоказанный фактор, 40 работникам рекомендовано санаторно-курортное лечение. Все рекомендации руководством корпорации выполнены.

В 2009 году 38 работников, работающих во вредных условиях, бесплатно лечились в санаториях на юге и в Подмосковье.

На предприятии сохранена система учета работников предприятия, нуждающихся в санаторном лечении. По их заявлениям профком совместно с отделом соцкультбыта подбирает сана-



ключаются договора с медицинскими учреждениями для организации медосмотров, флюорографического обследования, приглашаются «узкие» специалисты, работники обеспечиваются талонами для посещения поликлиники, проводится вакцинация работников. В этом году на средства предприятия закуплена новая машина скорой помощи.

На проведение обязательного медосмотра в 2009 году было затрачено 493 тыс. 980 рублей, процент охвата составил 98,6%. По результатам медосмотра получен заключительный акт с рекомендациями врачебной комиссии о переводе на другую работу по состо-

торное лечение для тех, кто имеет хронические заболевания и рекомендации участковых врачей. В 2009 году 26 работников лечились в санаториях по льготным путевкам за 40% стоимости, на что предприятие выделило 1 млн. рублей. Членам профсоюза для приобретения путевки выделялось до 3 тыс. рублей из бюджета профкома.

Членам профсоюза, часто и длительно болеющим, оказывается помощь в приобретении лекарств и прохождении дополнительного медицинского обследования. В 2009 году сумма такой помощи составила более 370 тыс. рублей.

Поскольку большую часть времени люди проводят на работе, то организация мероприятий по охране труда, поддержанию и укреплению здоровья людей по месту их непосредственной трудовой деятельности приобретает исключительную важность.

На предприятии проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. По результатам аттес-



тации работники получают молоко, надбавку за вредные или тяжелые условия труда, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, право на досрочную трудовую пенсию.

Все работники обеспечиваются сертифицированной спецодеждой и спецобувью согласно установленным нормам. Для этого в 2009 году закуплено СИЗ на сумму 1 млн. 129 тыс. 770 руб.

Ежегодно соглашением по охране труда предусматриваются мероприятия, направленные на улучшение и создание безопасных условий труда, улучшение состояния экологической безопасности в корпорации.

В 2009 году на выполнение природоохранных мероприятий израсходовано 2 млн. 795 тыс. руб., на создание безопасных условий труда – 6 млн. 295 тыс. 660 руб.

Производственные цеха оборудованы комнатами приема пищи и отдыха, способствующие созданию позитивного психоэмоционального настроения работников.

Одним из основных направлений деятельности профсоюзной организации является спортивно-массовая работа. С целью пропаганды здорового образа жизни, приобщения к занятиям спортом и привлечения к участию в спортивно-оздоровитель-

ных мероприятиях работников организовываются и проводятся занятия секций по мини-футболу, волейболу, баскетболу, большому теннису.

Ежегодно проводятся первенства и спартакиады предприятия по 5-ти видам спорта и спартакиады предприятий корпорации, туристические слеты молодых специалистов.

По многочисленным просьбам работников на территории предприятия открыт и оснащен современным оборудованием тренажерный зал.

На проведение спортивных мероприятий в 2009 году профкомом израсходовано 10 600 рублей и руководством головного предприятия – более 300 тыс. рублей.

В 2009 году совет молодых специалистов провел туристический слет в Тишково с приглашением команд предприятий корпорации Московского региона. Команда предприятия приняла участие в туристическом слете обкома профсоюзов.

В сентябре молодые специалисты провели очередное спортивное мероприятие в Лосином острове «День приключений», в котором приняли участие 30 человек. Интересные соревнования закончились костром дружбы.

Несмотря на финансовый кризис, наше предприятие прилагает все усилия по улучшению условий труда, профилактике заболеваний и приобщению людей к здоровому образу жизни. ■

*Н.С. Зенина,
заместитель председателя
профкома головного
предприятия корпорации
ОАО «Тактическое ракетное
вооружение»*

Динамика положительная, но проблемы остаются



**В.Л. Райм, председатель
первичной профсоюзной
организации НАПО
им. В.П. Чкалова**

ОАО «НАПО им. В.П. Чкалова» — это предприятие, на котором сегодня трудятся работники более 180 профессий, люди самого различного возраста с различным производственным стажем.

У завода богатейшая история, которая начинается еще в прошлом веке. Первый камень в фундамент завода горного оборудования заложили в июле 1931 года. В годы Великой Отечественной войны, как и все оборонные предприятия, завод внес большой вклад в победу над фашистами. Сегодня НАПО участвует в выпуске регионального самолета «Сухой Суперджет-100».

В связи с этим, одной из главных задач коллектива завода является не только сохранение высокого интеллектуального и технического уровня своей продукции, но и постоянное его совершенствование. На динамично развивающемся предприятии устанавливается новое оборудование ведущих фирм Америки, Европы и Японии. Многие работники за счет средств работодателя проходят обучение и стажировку

для работы на этом оборудовании, после чего реализуют полученный опыт и навыки в работе на родном предприятии.

Так уж сложилось, что сегодня невозможно обойтись без литейного, гальванического, сварочного производств, без покрытия и обезжиривания дюралевых сплавов и, конечно же, без клепки. Несмотря на совершенствование технологических процессов, приобретение современного высоко технологичного оборудования, современных инструментов и средств индивидуальной защиты, на предприятии еще имеется ряд проблем в области улучшения условий и охраны труда, над которыми необходимо много работать. Следствием этих проблем является наличие профзаболеваний. Самыми распространенными профессиональными заболеваниями остаются нейросенсорная тугоухость, вегетосенсорная полинейропатия, ХОБЛ, цервикобрахиолгия, радикулопатия и другие. Причина их возникновения — прежде всего воздействие на организм работников повышенных уровней шума, вибрации и промышленных аэрозолей. Поэтому администрация и проф-

союзный комитет большое внимание уделяют работе с «вредниками».

Силами отдела охраны труда и промышленной безопасности, а также работниками отдела труда и заработной платы ежегодно составляется список контингентов (вредных и опасных профессий), который является приложением к коллективному договору. В соответствии с этим списком ежегодно для предотвращения и выявления на ранней стадии профессиональных заболеваний проводятся периодические медицинские осмотры. Кроме того медосмотры позволяют вывести отдельных работников из группы риска, так называемой защитой временем.

Большое внимание уделяется проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Это непрерывный процесс, так как численность на предприятии меняется. Работа по проведению аттестации не закончена, она все еще продолжается, так как количество рабочих мест на предприятии увеличилось с 6137 до 7200. И по мере организации новых рабочих мест, проводится их аттестация.





Следует отметить, что благодаря целенаправленной работе администрации и профсоюзного комитета условия труда на предприятии заметно улучшились. Для технологов и мастеров организованы новые рабочие места. Они оборудованы самыми современными техническими средствами, которые позволяют защитить работников от воздействия шума.

В подразделениях установлены кондиционеры, которые поддерживают микроклимат в помещениях, организован питьевой режим — установлены кулеры и автоматы для раздачи дополнительного питания.

Однако следует признать, что ситуация в области охраны труда

в НАПО, несмотря на положительную динамику, все еще остается сложной. Имеется ряд нерешенных проблем, к которым я бы отнес следующие.

Несмотря на то, что в дополнении к коллективному договору на 2008 — 2010 г.г. было оформлено и утверждено «Соглашение о проведении мероприятий по охране труда в 2008 и в 2009 годах», средства, запланированные на выполнение этих мероприятий, были освоены не в полной мере.

Но самой острой проблемой на сегодняшний день является недостаточное выделение средств на приобретение спецодежды и СИЗ. Да и вопросы, связанные с ремонтом и реконструкцией са-

нитарно-бытовых помещений, на сегодняшний день остаются открытыми. Нерешенные проблемы являются следствием недостаточного контроля за выполнением коллективного договора.

Для осуществления общественного контроля в объединении работают 71 уполномоченный и 11 членов совместной комиссии по охране труда. Координирует работу профактива технический инспектор труда В.М. Михайлов.

И все же этого мало. Роль первичной профсоюзной организации в нынешних условиях должна быть *большей*. Наша задача — научиться в полной мере реализовывать предоставленные законодательством права осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда и максимально возможно защищать человека труда.

Администрация и первичная профсоюзная организация в своей работе реализуют поставленные задачи. Ежемесячно в последний четверг у главного инженера проводятся день охраны труда и совещание совместной комиссии по охране труда. Приглашаются руководители подразделений, допустившие нарушения требований ОТ, проводится детальный разбор нарушений, выдаются рекомендации по устранению недостатков.

Председатель профкома ежеквартально проводит совещания с уполномоченными, на которых рассматриваются вопросы охраны труда. Подводятся итоги работы уполномоченных, отмечаются лучшие из них. За хорошие показатели лучшие уполномоченные премируются. Это немаловажный фактор активизации их работы.

Кроме того для активизации деятельности профактива один раз в полугодие проводится смотр-конкурс с определением победителей среди уполномоченных. Лучшим из них вручают от работодателя и профкома премии и благодарности.

Первичная профсоюзная организация продолжает настойчиво требовать от работодателя улучшения условий труда, обновления оборудования и технологий, снижения воздействия вредных производственных факторов на работающих за счет улучшения и более широкого применения индивидуальных и коллективных средств защиты. ■



ПРАВОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ – ГАРАНТИЯ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ

В прошлом году первичная профсоюзная организация АО «ВСМПО» стала лауреатом проведенного ФНПР конкурса «Активное обучение – эффективный профсоюз» и награждена дипломом за отличную организацию работы школы профсоюзного актива.

Такая награда – не случайна. В годы финансовых проблем, когда профсоюзные организации предприятий отчаянно борются за каждого работника, особенно важно знать свои права и обязанности, уметь профессионально и быстро применять на практике статьи трудового законодательства, внутрикорпоративную систему нормативных актов, правильно оценивать и ориентироваться в происходящих вокруг событиях. Все это невозможно без регулярных лекций и семинаров, повышающих правовой, экономической, социальный уровень профсоюзных активистов. Зная об этом, руководство первичной профсоюзной организации АО «ВСМПО» каждый год организует учебу для профсоюзного актива предприятия. А в 2009–2010 учебном году – и для всех членов профсоюза. О том, как проходит учеба, каким образом подбираются преподавательские кадры и стоит ли проводить семинары ежемесячно, нам рассказал заместитель председателя профкома ВСМПО Владимир ИВАНОВ.

– Владимир Николаевич, с чем связано расширение круга обучаемых в стенах Корпорации ВСМПО-АВИСМА?

– Вы, наверное, удивитесь, но с финансированием. В 2009 году нам было накладно вывозить весь наш профактив на учебу в другие города. Поэтому мы решили приглашать преподавателей к себе в гости. Ну, а раз уж так получилось, то почему бы ни собрать в зале всех желающих повысить свой уровень знаний? И знаете, работники ВСМПО с удовольствием откликнулись на это предложение. А чтобы членам профсоюза было удобно добежать во время рабочей смены до места проведения учебы, мы разделили семинары на первую половину дня и на после обеда. Таким образом, мы охватили гораздо больший круг лиц, заинтересованных в повышении своего правового уровня.

– Фактически это получились мини-семинары по конкретной теме. Как часто вы их организуете и каким образом формируете тематику?

– Семинары проводятся примерно раз в месяц. А темы выбираем всем профактивом. В начале каждого года, перед тем как составлять перспективные пла-

ны, я провожу опрос среди профсоюзных активистов, чтобы понять их слабые места в плане юридических, социальных, экономических вопросов, а также учитываю конкретные просьбы и пожелания членов профсоюза. Тем обычно бывает столько, что я не успеваю записывать.

– Какие темы наиболее востребованы профсоюзным активом ВСМПО?

– Вопросы трудового законодательства, заработной платы, охраны труда, социальной защи-



ты, мотивации профсоюзного членства и многое другое. Думаю, что эти темы востребованы не только у нас, но и в первичных профсоюзных организациях других предприятий.

– Удержать внимание зала всегда сложно. А общаться на равных под силу только очень опытному и демократичному преподавателю. Каким образом вы подбираете педагогические кадры?

– Мы долго искали преподавателей соответствующего уровня. Ведь надо, чтобы не только актуальные темы нашим работникам читали, но и чтобы этот процесс вызывал заинтересованность у обеих сторон. И вот мне как-то коллеги посоветовали Центр профсоюзного обучения. Так что с тех пор мы только с ними и работаем. Лучших преподавателей не найдешь.

Изначально мы с ними планировали проводить юридические консультации. Но при этом им пришлось изучить наши локальные нормативные акты, чтобы быть в курсе событий. К сожалению, когда начался кризис, Центр профсоюзного обучения начал распадаться, и мы думали, что совсем их потеряем. Но все, что ни делается, к лучшему.

Наш главный преподаватель Елена Юрьевна Гончарова перешла работать в арбитраж и занялась адвокатурой. При этом нас не бросила. И что самое ценное, она теперь преподает нам не только теорию, но и практику в виде уже вынесенных судебных решений по тому или иному делу. А если уже был прецедент по конкретной проблеме с судебным решением, вынесенным судом высшей инстанции, то это дело заранее можно считать выигрышным. Так что с юридической точки зрения такие семинары очень полезны.

По словам Елены Юрьевны, наш профактив живо интересуется и неплохо ориентируется в правовом пространстве, касающемся трудовых отношений. Но есть отдельные проблемы, решение которых требует дополнительных знаний, практических примеров с углублением в конкретные детали.

— За столько лет существования школы профактива на ваших глазах, Владимир Николаевич, прошло много семинаров. Наверное, ничто вас уже не удивляет, чувствуется подкованность в любых вопросах?

— Конечно, основа прежняя, но какие-то новые нюансы всегда имеются. После семинара всегда чувствуешь, что нашел для себя какую-то изюминку. Кстати, во время неформального общения узнаешь порой больше, чем на протяжении всей лекции. А на тему трудовых споров можно говорить бесконечно, каждый готов поделиться своим опытом и знаниями даже внутри цехов корпорации.

Вот, к примеру, Валерий Андреевич Колесников, председатель цехового комитета прокатного цеха № 16. К нему приходят работники с конкретной проблемой, часто в состоянии нервного потрясения. Он открывает лекционную тетрадь, куда записывает все описанные преподавателем и коллегами случаи, и тут же дает алгоритм действия. И люди сразу успокаиваются, начинают чувствовать себя более уверенно, юридически подковано. Так что правовая грамотность с каждым днем все более важна во взаимоотношениях профкома и руководства предприятия.



— А давайте спросим у самого Валерия Колесникова. Валерий Андреевич, вы действительно стараетесь систематизировать в конспектах всевозможные случаи поведения в той или иной ситуации?

— Да, мои конспекты по трудовым спорам — это настольная книга по обращению в комиссию по трудовым спорам. Папка по данной теме самая толстая и потрепанная, так как наиболее востребованная. В Трудовом кодексе такой конкретики, как на семинарских занятиях, не встретишь. Не каждый работник предприятия знает, как правильно составить заявление в комиссию по трудовым спорам. В свою очередь, это незнание оборачивается благом предприятию, а не работнику, так как неправильно составленное заявление комиссией по трудовым спорам не рассматривается. Наши семинары — это классная школа!

В этом году у нас один человек из цеха уже подал заявление в комиссию по трудовым спорам завода. Честно сказать, зная его и обстоятельства, приведшие к написанию заявления в комиссию, я не думал, что он выиграет. И зря, его заявление удовлетворили. Я впервые в этом году побывал на заседании комиссии и был приятно удивлен тому, что ее члены совершенно абстрагируются от эмоций и всех субъективных факторов и руководствуются только юридическими нормами. Это очень важно в нашем небольшом городе, где все друг друга знают с пеленок.

— А есть ли в вашей практике пример того, как лично вам помогла профсоюзная учёба?

— Да, такой пример имеется. Семинары я начал посещать, как только меня выбрали председателем цехового комитета, то есть с 2006 года. Немало интересных вопросов и проблем удалось изучить за это время. И практически вся информация пригодилась мне в работе. И даже больше. Не так давно моя жена попала под сокращение. Несмотря на то, что до пенсии ей оставалось полгода, ее хотели уволить вопреки трудовому законодательству. Однако на семинаре по увольнению в связи с сокращением численности и штата нам говорили о том, что те работники, кому до пенсии осталось 1–2 года, имеют преимуще-



щественное право остаться на своем рабочем месте.

– Возможно, в вашей учебной копилке есть особо запомнившийся момент обучения?

– Это был семинар по работе со средствами массовой информации. Обучение проходило в виде ролевой игры. Мы разделились на команды, и надо было составить пресс-релиз, связанный с охраной труда и техникой безопасности. А как раз за пару дней до этого у нас в цехе произошел несчастный случай. Так что я быстро составил заметку о реально произошедшей аварии по всем правилам журналистского жанра.

– Удастся ли вам донести полученные за время обучения знания до всех работников прокатного цеха?

– Не всегда, хотя все зависит от желания самих работников быть в курсе профсоюзных событий. Во-первых, в моем цехе регулярно обновляется информационный стенд, где я вывешиваю все полезные сообщения, при этом главные мысли выделяю маркером, чтобы в глаза бросались. Во-вторых, профактив цеха вместе со мной посещает семинары, и потом в цеховом кругу мы делимся полученной информацией. В-третьих, на каждой оперативке старшим мастерам я рассказываю о том, как надо поступать в той или иной ситуации. К



сожалению, если это их лично не задевает, то они не акцентируют на этом внимание рабочих. Наконец, в-четвертых, работники узнают о своих правах и юридических преимуществах после того, как обращаются ко мне с тем или иным вопросом. Как говорится, постфактум. Но уж лучше поздно, чем никогда.

Пока мы беседовали о премудростях профсоюзного обучения с мужской частью профактива завода, своим мнением с нами пришла поделиться председатель цехового комитета охраны завода Наталья Михайловна Смирнова.

– Наталья Михайловна, для мужчин обучающие семинары – кладезь полезной информации. А для вас они в первую очередь что – возможность поделиться опытом или научиться чему-то новому?

– В первую очередь это, конечно, общение. В перерывах между лекциями мы еще и друг у друга успеваем учиться, делимся опытом, собственными наработками и, естественно, новые знания получаем от преподавателя.

– Как руководство вашего цеха относится к подобным мероприятиям?

– С взаимопониманием и поддержкой. Наша работа – службы охраны и безопасности завода – напрямую связана с юридическими тонкостями, и нам всегда важно правильно поступать в самых непредвиденных ситуациях. Поэтому я никогда не прекращаю учиться.

– А есть какие-то особенные темы семинаров, которые вам в жизни пригодились?

– Семинары Елены Юрьевны Гончаровой напрямую касаются жизни. На последних семинарах (по расторжению трудового договора) я для себя отмечала, что вот эти ситуации могут возникнуть и у нас в цехе, и сразу взяла их себе на вооружение.

Мне нравится, когда перед нами на семинаре выступают юристы, ведь тогда мы сразу примеряем ситуацию на себя. Для нас юридическая точка зрения важна в любом вопросе. Мы в своей работе постоянно сталкиваемся с юридическими нормами. На каждый поступок с нас требуют определенный документ, имеющий юридическое подтверждение.

Законотворческий процесс в России не стоит на месте, и каждый год приносит с собой новые юридические законы, нормативные документы и акты, поправки к уже имеющимся статьям кодексов. Соответственно, если процесс обучения пустить на самотек, то ничего хорошего из этого не получится. Имеющиеся знания перестанут играть ту роль, для которой изначально предназначались, так как попросту устареют. Поэтому одна из основных задач современного профсоюза – поддерживать на должном уровне правовую культуру каждого работника предприятия. ■

*Елена Скурихина,
газета «Новатор»*



Штрихи к портрету профсоюзного лидера



Профсоюзный комитет Воронежского авиационного завода в 1963–1984 годах возглавлял участник Великой Отечественной войны Михаил Данилович ЧЕНДУЛАЕВ.

М. Д. Чендулаев принадлежал к тому поколению россиян, чье детство совпало с годами первых пятилеток, а юность была опалена войной.

Он родился 21 ноября 1925 года в селе Надеждино Покровского района Башкирской АССР в крестьянской семье и не понаслышке знал, какой ценой достается хлеб. В свой черед пошел в школу, грыз гранит науки. Репродуктор, большой черный «лопух», висевший на стене избы, доносил в далекое село новости из «большого» мира. В стране активно шла индустриализация. Один за другим в строй вступали заводы. Особенно «богатым» оказалось начало тридцатых годов минувшего века. В 1930-м пущен в строй тракторный завод в Сталинграде, завершено строительство Турксиба, в 1931-м пущен в строй действующих завод сельхозмашин в Ростове-на-Дону. В начале следующего, 32-го года, заработал автомобильный завод в Горьком, а весной — авиационный завод в Воронеже. Юный Миша тогда и не подозревал, что Воронежский авиазавод станет его судьбой, а столица Черноземья — второй родиной...

С начала тридцатых годов СССР один за другим подписывает пакты о взаимном ненападении. Однако дипломатия мало кого могла обмануть — в воздухе «запахло порохом». После окончания школы Михаил Чендулаев подает документы в Астраханское военное училище, успешно сдает вступительные экзамены и становится курсантом. Не по летам серьезный, вдумчивый и требовательный паренек приглянулся командованию училища. Уже на первом курсе ему присваивают звание сержанта.

Курсантские будни следуют по единожды заведенному порядку: подъемы, строевые, стрельбы. В редкие свободные минуты курсанты вслушиваются в сводки Совинформбюро, отмечают на карте линию фронта. Наши войска один за другим оставляют города на Украине, в Белоруссии. Враг рвется к Москве.

Михаила Чендулаева не оставляет мысль: пока он здесь, в тылу, набирается опыта, с врагом бьются советские бойцы, среди которых его школьные товарищи и земляки-односельчане. Он принимает решение — во что бы то ни стало попасть на фронт, и самовольно отправляется в военкомат. Такое «самовольство» в иное время могло бы дорого обойтись. Но военный комиссар поддержал душевный порыв курсанта. В 1943-м добровольцем, в звании рядового Чендулаев отправляется в действующую армию.

Войну начинал разведчиком. Его личная «битва» с ненавистным врагом продолжалась недолго. Тяжелое ранение вывело его из строя действующих бойцов Красной Армии уже в конце 43-го. Та рана давала знать о себе всю жизнь, бередила память, заставляла мысленно возвращаться в тяжелые дни боев под Киевом.

Киевская наступательная операция, продолжавшаяся с 3 по 13 ноября 1943 года, а затем оборонительная операция, длившаяся до 23 декабря этого же года, в истории Великой Отечественной войны имеет особое значение.

Немецкое командование прилагало максимум усилий, чтобы не допустить дальнейшего продвижения Красной Армии по Правобережной Украине в рай-



М.Д. Чендулаев. Фото 70-х годов прошлого века

оне Киева. Это открыло бы пути советским войскам в западные области Украины, в южные районы Польши, к Карпатам, к границам тогдашних союзников фашистской Германии — Румынии и Венгрии. Поэтому враг создал наиболее сильную группировку на киевском направлении.

Наступление советских войск началось 3 ноября 1943 года. 4 ноября погода ухудшилась, пошел морозящий дождь. Наступать стало сложнее. Но уже 5 ноября советские войска неожиданными ночными действиями и стремительным выходом танков на коммуникации западнее и юго-западнее Киева сломали оборону захватчиков и, сея в их рядах панику, устремились к центру города. Завязались уличные бои. В полночь советские части прорвались в центр города. Один из бойцов на угловом здании мелом написал: «24.00. Первым вошел батальон Якушева. Да здравствует свободная Украина!». В 0 часов 30 минут 6 ноября над столицей Украины взвилось Красное знамя.

В течение многих последующих дней немцы неоднократно предпринимали контратаки. И только к концу декабря 43-го линия фронта была отодвинута западнее Киева.

Так выглядит война на киевском участке на штабных картах. Участок фронта Михаила

Чендулаева был более узкий, но не менее значимый.

Ненастными ноябрьскими днями 1943 года батарея 76-миллиметровых пушек методично сбивала и путала планы немцев в наступлении под Киевом. В четкой работе артиллерийской бригады была большая заслуга разведчиков, в том числе и Михаила Чендулаева, выведавших вражеские планы. Наконец фашисты решили любыми средствами уничтожить артиллерий-

ские батареи и буквально ураганным огнем из всех видов вооружения превратили в ад место дислокации наших воинов. Но и это не помогло, и спустя несколько дней немцы были вынуждены отступить.

Наступило затишье. Командир бригады дал разведчикам задание — в ближайшей деревне раздобыть какой-нибудь провиант, чтобы накормить артиллеристов. Пробраться в деревню разведчикам удалось. Но здесь они попали в немецкое окружение. Началась перестрелка. Товарищ Михаила Даниловича был убит, а сам Чендулаев получил тяжелое ранение в грудь и правую руку. Раненого, без сознания разведчика Чендулаева бойцы вынесли с поля боя.

В боях за Киев сложили голову почти 6,5 тысячи наших бойцов, более 20 тысяч советских солдат было ранено. За сухими цифрами статистики — судьбы живых...

Чендулаев выжил, вырвался из адской мясорубки и почти год провел в госпиталях. Мечтать о возвращении в строй уже не приходилось. В 1944 году он был комиссован. Предстояло начинать жизнь сначала.

По характеру — лидер

В 1945 году Михаил Чендулаев — студент Уфимского авиационного института. Годы учебы проле-



М.Д. Чендулаев второй слева

тели быстро. В 1951-м начинающий инженер Чендулаев по направлению Министерства авиационной промышленности поступает работать на Воронежский авиационный завод. С 1954-го здесь развернуто производство первого реактивного фронтового бомбардировщика Ту-16. В конце 50-х завод приступил к производству первых отечественных широкофюзеляжных турбовинтовых самолетов конструкции О. К. Антонова. Затем в воздух поднимались лайнеры Ту-128, Ту-144, Ил-76, Ил-86, Ил-96 воронежской сборки. Таковы основные вехи послевоенной истории Воронежского авиазавода. В каждом из них — частичка труда М. Д. Чендулаева в качестве мастера, старшего мастера, помощника начальника цеха, начальника цеха, заместителя главного инженера. Каждая из этих должностей, кроме собственно профессиональных навыков умения ладить с людьми, безусловно, требует лидерских навыков. Их бывшему фронтовому разведчику было не занимать. Но особенно раскрылись лидерские и организаторские способности Чендулаева, когда в 1963 году его избрали председателем профсоюзного комитета предприятия.

Ныне, в изменившихся исторических условиях, приходится объяснять, особенно молодому поколению, роль и место профсоюза в те годы.

Один из наиболее интересных и плодотворных периодов в развитии профсоюзного движения страны — 60–70-е годы минувшего века. Профсоюзные организации ведут активную работу по улучшению производственной деятельности предприятий, организации труда. Кроме того, в это время развивается массовое рабочее изобретательство и рационализация. 80% средств профсоюзного бюджета, а также большие вложения государственного социального страхования расходуются профсоюзными комитетами на культуру и спорт. В 80-е годы к этим задачам прибавляется еще и задача по усилению контроля за соблюдением трудового законодательства.

Профсоюзный комитет Воронежского авиазавода во главе со своим лидером постоянно ищет пути улучшения профсоюзной

работы, совершенствования рабочего соревнования, проводит целенаправленные мероприятия, направленные на выполнение предприятием государственного плана и соцобязательств, участвует в разработке и заключении коллективного договора.

В 60–80-е годы XX века социально-культурная сфера Воронежского авиазавода росла необычайно быстро. Возводятся заводское жилье для работников, строятся детские сады, учреждения здравоохранения. Во всей этой работе профсоюз не только контролер, но и организатор.

К примеру, в 1969 году на очередной отчетно-выборной конференции заводской профсоюзной организации в своем докладе М. Д. Чендулаев с удовлетворением констатирует: «Со времени предыдущей отчетно-выборной конференции минуло более двух лет. За отчетный период построена база отдыха «Сосновый бор» на 114 семейных мест. Оздоровительный лагерь расширен до 210 мест. На предыдущей конференции было принято решение о том, чтобы в 1969 году ликвидировать необходимость в дошкольных учреждениях. Эта задача решена. Строители сдали детских учреждений на 820 мест. Сейчас у нас нет очередности на получение мест в детские сады и ясли».

И еще одна немаловажная деталь. Профсоюзный комитет

предприятия и комиссии профкома ведут свою работу в условиях гласности и открытости. Так, по инициативе заводского профкома вошли в практику регулярные отчеты председателей цехкомов. Их выступления регулярно публикуются на страницах заводской многотиражки «Новатор». В отчетах — меньше всего показухи, больше всего — возникающих проблем и путей их решения.

Комиссия завкома по работе с молодежью стала инициатором выпуска «газеты в газете» под названием «Факел». Ее выпуски помещались на страницах «Новатора» и тоже стали своеобразной летописью жизни и работы профкома предприятия. К примеру, в выпуске №20 за февраль 1972 года рассказывается об инициированных профсоюзом начинаниях для молодежи. Одно из них — торжества по случаю получения начинающими рабочими первой зарплаты. Другое — не менее торжественные мероприятия в связи с достижением молодыми заводчанами совершеннолетия.

Из таких, казалось бы, мелочей складывалась та здоровая атмосфера, которая позволяла людям оптимистично смотреть в будущее.

В марте 1981 года в статье «Отвечает жизненным интересам» на страницах «Новатора» М. Д. Чендулаев перечислял сделанное на предприятии, в том числе и с участием профсоюзной орга-



М.Д. Чендулаев (первый справа) в группе ветеранов ВАСО

низации за предшествующие пять лет: «Введено в эксплуатацию 87 тысяч квадратных метров жилья, более двух тысяч работников улучшили свои жилищные условия. Хозяйственным способом построены: поликлиника на 1600 посещений в день, детская поликлиника, кинотеатр, два детских сада, четыре магазина, предприятия бытового обслуживания и связи в рабочем поселке. За счет капитальных вложений в пионерском лагере «Салют» построены новая столовая, кинотеатр, спальные корпуса, плавательный бассейн, открыт пансионат на берегу Черного моря в Сухуми, построен корпус в санатории имени Цюрупы»...

Два десятилетия Михаил Данилович находился в самой гуще общественной жизни завода. В течение двух десятилетий многотысячный коллектив предприятия доверял ему представлять свои интересы во взаимоотношениях с администрацией. Чендулаев, по воспоминаниям всех близко его знавших, человек весьма деликатный, дипломатичный, долгие годы оставался на гребне общественной волны. Феномен такого долголительства требует осмысления и объяснения. Обратимся за ответом к воспоминаниям.

— Я в те годы была членом культкомиссии завкома, — рассказывает ветеран предприятия Т. И. Нижегородова. — Ежегодно проводились смотры и конкурсы коллективов Дворца культуры, и он (Чендулаев — авт.) был бесспорным председателем жюри. А какие были смотры районов области! Приезжало в Воронеж, в том числе и во дворец им. Ленина, великое множество коллективов художественной самодеятельности. Всех надо было разместить, обеспечить жильем и питанием, концертными площадками, экскурсиями по городу. И Михаил Данилович принимал в этом самое активное участие!

Вот что вспоминает о М. Д. Чендулаеве ветеран предприятия Т. А. Ухова: «В шестидесятые годы прошлого века я была членом комитета комсомола авиазавода и отвечала за пионерскую работу в подшефных школах, за деятельность пришкольных кружков. По роду своей работы мне часто приходилось бывать в профкоме предприятия.

Вспоминаю свою первую встречу с Михаилом Даниловичем. Чендулаев буквально очаровал меня своей открытостью, доброжелательностью, тактичностью. Мне предстояло обсудить вопрос о направлении в пионерлагерь вожатых. По обыкновению, вопрос этот решался на уровне заместителей председателя профкома. Однако Михаил Данилович принял меня, молодую девчонку, весьма любезно, не стал отговариваться множеством неотложных дел. Он пригласил в кабинет своего заместителя Полину Алексеевну Зайнутдинову, представил меня ей, предложил нам работать совместно и обо всем ставить его в известность.

Дело в том, что деятельность пионерского лагеря в летний период он контролировал лично. В то время пионерлагерь мог принять 1200 ребят. Для такой «пестрой», разновозрастной группы ребятни нам необходимо было подобрать квалифицированных воспитателей и вожатых. Эту работу мы выполняли. А Михаил Данилович, в свою очередь, непременно лично участвовал в открытии лагерной смены. Много внимания он уделял работе пищеблока, часто направлял в лагерь комиссии, проверявшие качество и калорийность блюд, их хранение на складах.

Скрупулезность во всем, внимание к мелочам сочеталось у него с доверием к людям. Он проверял деловые качества заместителей и помощников, а затем предоставлял им возможность действовать самостоятельно. Надо сказать, что за свою жизнь мне не так уж часто приходилось встречаться и работать с людьми, подобными Михаилу Даниловичу.

Он умел слушать собеседника и обладал, кажется, безграничным терпением. Именно поэтому к нему шли люди с самыми разными проблемами — и производственными, и житейскими. Если приходилось отказывать, то делал он это в столь тактичной форме, что на него никто не обижался»...

Эти же качества также отмечают в М. Д. Чендулаеве бывшие и нынешние работники Воронежского авиазавода, с которыми довелось беседовать, чтобы узнать о нем побольше и составить объективный портрет

этого человека. Так, при всех своих лидерских качествах Михаил Данилович отличался необычайной скромностью. Он принадлежал к тому поколению, которое прошло войну и воспринимало ее истинно по-русски, как ратное дело, а потому не кичилось наградами и не любило «живописать» подвиги. На сохранившихся фотографиях Чендулаев непременно держится в стороне, в гуще людей.

В 1984 году Михаил Данилович вернулся к привычному инженерному труду. Но бурлившая в нем энергия требовала выхода. Он подключился к работе в заводском Совете ветеранов войны и труда. Поэтому вполне естественно, что в 1997 году именно Чендулаев возглавил Совет. Здесь его вновь свела судьба с Т. А. Уховой.

— В девяностые годы, — вспоминает Тамара Андреевна, — нам пришлось вести большую работу по упорядочению списков ветеранов и уточнению фамилий тех из них, кто имеет право на присвоение звания «Ветеран труда». Те, кому было присвоено это звание, имели льготы. Мы с ним составляли списки льготников. Помогали тем, кто в силу разных причин — преклонного возраста и болезней — не мог самостоятельно собрать и представить документы, подтверждающие льготы. Представьте, порой приходилось в день принимать по 100–150 человек. Каждого выслушать, каждому помочь. И меня вновь, как и прежде, восхищали в Михаиле Даниловиче выдержка и тактичность.

...Сколько позволяли силы и здоровье, М. Д. Чендулаев работал в Совете ветеранов войны и труда предприятия. На праздники, в торжественных случаях надевал костюм с наградами — и военными, и за мирный труд. Их у него немало. Конечно, это важно, чтобы труд человека был отмечен государственными наградами. Но, может быть, важнее всего — когда человек оставляет по себе добрую память. Память о М. Д. Чендулаеве, скончавшемся в 2008 году, продолжает жить в сердцах тысяч людей. И это — самое главное. ■

*Александр Коробанов,
редактор корпоративного
издания ВАСО
«Воронежские крылья»*

ДОРОГАМИ КОРЕЙСКОЙ ВОЙНЫ



О Георгии Кадимовиче Альбове знает, наверно, каждый ветеран нашего профсоюза. Не удивительно: Г.А. Альбов возглавлял в свое время профсоюз, а вообще его стаж работы в авиапромышленной отрасли исчисляется десятками лет.

Его биография — это слепок истории страны, и о ней можно рассказывать часами. Но не все знают, что в жизни Георгия Кадимовича есть и страницы войны.

Г.К. Альбову было всего 17 лет, когда в январе 1943 его призвали в действующую армию из Москвы, в 205 стрелковый полк 335 стрелковой дивизии. Эшелон с новым пополнением около полумесяца шел на восток. Его разгрузили на станции Шемардан в Читинской области. Новобранцы заняли казармы, где раньше размещались заключенные, и началась боевая учеба.

— Научили там нас уму-разуму, — вспоминает Георгий Кадимович. — К москвичам, видимо, отношение было особое, поэтому дали мне звание младшего сержанта и доверили командовать отделением противотанковой роты. По окончании учебы провели смотр, вручили противотанковые ружья, и вот тогда началась настоящая служба.

Из истории Великой Отечественной войны мы знаем, что, несмотря на тяжелейшие бои с немецко-фашистскими войсками, советское руководство вынуждено было держать мощные войсковые группировки на границе с территориями, оккупированными Японией — союзницей Германии. В такую группировку попал и Г.К. Альбов. Однако служба вовсе не была легкой: полк, помимо охраны границы, совершенствовал боевую учебу и готовился к войне, что означало бесконечные марш-броски с ночевками в палатках в зимнюю стужу, рытье окопов.

— Как-то переходили по бревну канаву, я поскользнулся и вместе с противотанковым ружьем ухнул в воду, — рассказывает Г.К. Альбов. — А останавливаться

нельзя: вылез — да так и шел дальше с полком, мокрый, в каске, с лопатой и шинелью. А был март месяц. На марше и обсох. Вообще же эти годы помнятся прежде всего огромной нагрузкой на каждого солдата...

Затем часть перебросили во Владивосток, где по 12 часов в сутки, бегом по трапам солдаты разгружали с американских кораблей помощь, приходящую от союзников по ленд-лизу — сахар, автомобильные шины и много чего еще. Бывало, выгружали и паровозы.



моновою взамен старых ПТР Дегтярева.

— Когда полк вместе с другими частями стали грузить на десантные корабли, — улыбается Георгий Кадимович, — мы выбросили противогазы — был август, в Северной Корее, куда мы направлялись, жара стояла за 30. А английские шинели сохранили.

Десантирование началось рано утром. Перед высадкой на берег прямо с кораблей

по японцам (они тогда оккупировали Корею) били знаменитые «катюши». По специальным трапам с кораблей пошла пехота, на берег выбирались по пояс в воде и с ходу вступали в бой, в атаку... — Начали гибнуть люди, — медленно говорит Георгий Кадимович, уходя мыслями в далекое

по японцам (они тогда оккупировали Корею) били знаменитые «катюши». По специальным трапам с кораблей пошла пехота, на берег выбирались по пояс в воде и с ходу вступали в бой, в атаку...

— Начали гибнуть люди, — медленно говорит Георгий Кадимович, уходя мыслями в далекое

прошлое. — Очень тяжело, когда рядом погибают твои товарищи, твой заряжающий... Это самое тяжелое на войне...

16 августа 1945 года советские войска выбили японцев из города Сейсин (ныне Чхончжин) и вошли в него. Часть, в которой воевал Г.К. Альбов, расположилась на сопке, окопалась. Затем, пройдя через бесконечные рисовые поля, приняла участие в штурме города Ранан (ныне Наман). Это был мощный укрепрайон, и наших полегло там много. Танки у японцев практически отсутствовали, зато были оборонительные сооружения, из них и выкуривала противника противотанковая рота, в которой воевал Г.К. Альбов. Город был освобожден, по официальным сводкам, 17 августа 1945 года.

— 20 лет спустя я побывал в Северной Корее, — вспоминает он. — Много, конечно, изменилось с тех пор... Но удивило, что корейцы представляли эту войну так, словно сами освободились, с помощью своей армии. Да какая там армия — ее просто не было... Наши войска освободили эту страну, и память об этом нужно хранить свято.

На освобожденной советскими войсками территории Кореи начали формироваться военные комендатуры для поддержания порядка в разоренной стране. В такую комендатуру и был направлен Г.К. Альбов. Он вспоминает, что, когда заняли в Ранане бывшие японские казармы, удивило то, насколько методы обучения японских солдат отличались от



наших. Помнит и другой курьезный случай: многие из наших солдат переоделись в более удобную для здешнего климата японскую форму и даже обзавелись велосипедами. Однако такая вольница продолжалась недолго: состоялся смотр полка, после чего командир отдал строжайший приказ переодеться в обычную форму.

В 1948 году Г.К. Альбов был откомандирован обратно в Советский Союз, в Ворошилов-Уссурийский, в политуправление Приморского военного округа. За время службы на Дальнем Востоке он успел окончить школу для моряков, получить среднее образование 9 классов, что в те времена ценилось очень высоко.

Это потом уже, после 1949 года, была та мирная биография,

которую знают многие: диплом с отличием в Московском авиационном институте, работа в ОКБ Микояна, в том числе начальником сборочного цеха по изготовлению ракет, секретарем парткома, затем — первым секретарем Фрунзенского райкома партии в Москве, а с 1975 года — председателем профсоюза авиастроителей...

Среди многих наград, украшающих сегодня грудь ветерана, есть и та, которая напоминает ему о тех давних боях в Корее — медаль «За боевые заслуги». Награжден он орденами Отечественной войны, Красного знамени, Дружбы народов, «Знак Почета», многими медалями, но та награда, самая первая, боевая, наиболее дорога для него. ■

Игорь Киселев





В год трех юбилеев

28 декабря 2009 г. были поведены итоги конкурса стенгазет, организованного профкомом завода «Электроприбор». Проведение подобных мероприятий стало уже доброй традицией. Производственные коллективы предприятия на этот раз соревновались в умении ярко, оригинально

и необычно описать жизнь своего коллектива в уходящем году. 2009-й был годом трех юбилеев: 75-летия Профавиа, 50-летия завода «Электроприбор» и его профсоюзной организации. Помимо этого стенгазеты отразили дни отдыха, трудовые будни, участие в проводимых профкомом и

администрацией завода мероприятиях и многие другие важные события, происходившие в жизни производственных коллективов предприятия. Победители получили ценные призы и подарки. ■

Профком ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор»



Обаяние и мужественность

11 декабря в зале ДК «Ритм», украшенном разноцветной шаровой композицией, царила атмосфера праздника. Зрители затаили в ожидании необычного и яркого шоу...

Гостей и участников конкурса «Мужчина из мужчин – 2009» приветствовал генеральный директор ОАО «АПЗ» О.В. Лавричев, пожелав конкурсантам удачи во всех испытаниях.

Ведущий Максим Курдин познакомил зрителей с семью красавцами, что пришли побороться за звание самого обаятельного, мужественного, артистичного и умного. В борьбу за столь высокий титул вступили Алексей Губочкин (инженер-технолог цеха 65), Александр Борисов (мастер участка складов материалов ЦСС), Максим Курков (инженер-электроник цеха 49), Виталий Колпаков (регулировщик радиоэлектронной аппаратуры цеха 37), Константин Катуринов (инженер по наладке и испытанию оборудования цеха 55), Андрей Фунтов (инженер-программист ОИС), Олег Игошев (инженер-конструктор ОГК СП).

А оценить их красоту, ум и смекалку предстояло жюри из прекрасных женщин: В.А. Мольковой (начальник отдела организации труда и заработной платы ОАО «АПЗ»), И.А. Кузиной (начальник отдела кадров ОАО «АПЗ»), Н.Г. Иванковой (директор профилактория «Морозовский»), Е. Клочковой (техник инструментального отдела, «Мисс Идеал-2009») и председателя жюри М.В. Швецовой (директор театра драмы).

Первое испытание – эстафета «Забавный бег» – оказалось простым для наших молодцов. Они умело изображали кокетливых леди, представляя змеиные телодвижения, и джентльменов, обегая с олимпийской скоростью вокруг стульев. В другом задании – «Узнай себя» – в течение 50 секунд предстояло определить, в какого из живых существ они превратились, сунув голову в плакат (с рисунком представителя фауны). И только зрители могли «бросить спасательный круг», давая утвердительные или отри-

цательные ответы на самые невероятные вопросы. Стопроцентное «перевоплощение» произошло в оленя, белку, страуса. Почти отгадали индюка и попугая, даже квакушку-лягушку почти узнали.

Изобретательность и грациозность продемонстрировали участники в «белом» танце, кружа в пододеяльниках. Кто пускался вприсядку на манер русского народного, кто вальсировал, кто выдавал акробатические номера. Умудрялись приплясывать парой и солировать в одиночку. И все это напоминало данс-шоу веселых снеговиков!

В конкурсе «Сражение с капустой» в рыцарском шлеме пытались разрубить настоящим мечом... капустный кочан на пенечке. Ох, и нелегко было обнаружить заветную цель вслепую! Некоторые «уходили» в сторону и направлялись прямо на конкурсантов! И вновь помогала «находить верный ориентир» публика. И почти всем удалось «расправиться» с сочной красавицей.

Искусство падения и лицедейские способности показали в конкурсе «И звезды падают». Правда, падать в праздничных рубашках



на маты не доставляло особого удовольствия, но на какие жертвы не пойдешь ради успеха! И вот каждый представил себя странником в Сахаре, изнемогающим от жажды... Где она, хоть капелька воды?! На пути к ней то тихо ложился умирающий бедуин, то медленно падал вытирающий галстуком пот денди, то «камнем летел» хватающий себя за сердце путешественник... Экспрессивнее получилось падать на.. мнимой банановой корке. Мало у кого получилось упасть, как Миронов из известного фильма. Но был разбег и душераздирающий крик! А вот увидев «чудовище», лицедеи оживились, иные не только дрожали и ужасались, но даже умудрялись показывать злодею рога. И у многих получалось здорово! В «гангстерской перестрелке» пытались обмануть пули, выбегая то с «пистолетами», то с пулеметами, прячась за воображаемые объекты, но в результате героически «погибали».



любимых сказок. Катились, как румяный колобок, махали «крыльями», словно гуси-лебеди, и скакали коньком-горбунком.

Сложным оказалось для ребят супер-задание, где одновременно нужно было забивать гвозди, решать примеры и прокалывать шарики, привязанные к ногам. Сколько ловкости, сноровки и изобретательности проявили наши умельцы!

Зато в спортивном состязании оказались на высоте: преодолевая «полосу препятствий» из разноцветных ленточек, почти точно забрасывали мяч в корзины. Не беда, что мячик иногда попадал в руки зрителям, а не в «яблочко». Зато получилось смешно и интересно!

В «Литературном марафоне» не вспомнили, к сожалению, строчку из известного пушкинского высказывания, но постарались правильно воспроизвести (построчно) любимое «Я помню чудное мгновенье». Особенно звучно и эмоционально прозвучали слова «любовь» и «ты».

Проявили бурный поток выдумки, создавая скульптурные композиции с «фонтанами». В руках добровольцев из зала оказались причудливым образом поднятые вверх, вниз, в стороны лейки, вёдра, мишура, шланги. И всё это «заструилось» под напором надуваемого воздуха, как настоящее произведение авангарда. Необычно звучали и названия творений: «Берег любви», «Фонтан страсти», «Чудесное примирение», «Седьмое небо».

В финальном «аккорде» — номере «Балет» — номинанты блистали, как настоящие примы. В балетных пачках грациозно повторяли движения солистки ансамбля танца «Ритм» Ирины Гвоздевой. Взмахивая руками, выплывали лебедушками, кружились, как снежинки, а иногда вдохновенно уносились в стороны.

Болеельщики плакатами и бурными аплодисментами поддерживали выступающих. Восторгом и овациями был полон зал.

И вот наступил долгожданный момент: жюри подвело итоги.

Публика волновалась: ряды претендентов на победу редели, девушки уводили проигравших, оказывая знаки внимания более удачливым рыцарям.

В состязании «Пантомима» не переставали удивлять выдумкой: изображали героев известных и





«Мужчиной из мужчин» ОАО «АПЗ» признан Олег Игошев.

С приветственным словом в адрес конкурсантов выступили директор театра драмы М.В. Швецова, председатель СТМ ОАО «АПЗ» А.Н. Тюрин, которые вручили главный приз победителю. Остальных участников ждали подарки и Дипломы участников.

Украшением мероприятия стали выступления народного ансамбля танца «Ритм» (руководитель В. Антошина), Элеоноры Приходько (вокал), Дмитрия

Агапова (вокал), народного цирка «Авангард» (руководитель Р.Г. Косякин), Олега Антошина (гитара), Сергея Корешкова (флейта), образцового показательного танцевального коллектива «Горошины» (руководитель Н. Шульте). К сожалению, в этом году не было представлено домашнее задание, в котором наиболее ярко могли проявиться индивидуальность и таланты участников.

Организовали и подарили этот замечательный корпоративный вечер: Совет трудовой молодёжи,

коллектив ДК «Ритм», профком, администрация предприятия.

Генеральными спонсорами праздника выступили ОАО «АПЗ» (Гендиректор О.В. Лавричев), турфирма ООО «Оранжевый ветер» (директор С.Г. Лазарева). Организаторы также благодарят фирму ООО «Эйр-системы» (директор Д.С. Червяков) и магазин для стильных и деловых мужчин «Нью фэшн» за подарки для победителя. ■

*А.Н. Тюрин,
заместитель председателя
ППО ОАО «АПЗ»*

ВНИМАНИЕ: КОНКУРСЫ!



В целях реализации плана мероприятий, приуроченных 65-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов, ЦК профсоюза в 2010 году объявляет конкурсы:

детского изобразительного искусства под девизом **«Эхо Великой Отечественной войны 1941–1945 годов»**. Конкурс проводится в два этапа. Первый этап состоится на предприятиях авиационной промышленности с **1 по 23 апреля 2010 года**. Профсоюзные комитеты отбирают лучшие работы и направляют их до **10 мая 2010 года** в ЦК Профавиа для участия во втором этапе конкурса;

стихов, посвященных 65-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов. Конкурс проводится с **1 марта по 1 ноября 2010 года**.

на лучшие журналистские произведения, посвященные 65-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов. Конкурсные материалы принимаются оргкомитетом до **1 ноября 2010 года**.

*Более подробно с условиями и положениями конкурсов можно ознакомиться на сайте Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности profavia.ru.
Телефон для справок: (495) 938-88-51 (отдел информационной работы),
(495) 938-83-95 (отдел социальных гарантий)*