

ПЕРВИЧКА

Airbus, поэтому наши ребята лучше других знают требования, предъявляемые к сотрудникам концерна. В целом же это в очередной раз показало, что общий профессиональный уровень кадров на заводе очень высок.

Студенты факультета самолетостроения ИрГТУ и Иркутского авиационного техникума впервые этим летом, по программе ОАК, побывали на практике в ОКБ им. П.О. Сухого в Москве. Во время практики многие из них определились с темами дипломного проектирования, освоили современное программное обеспечение инженерного анализа. Вернулись с практики вдохновленные и еще более настроенные связать свою дальнейшую жизнь с авиастроением.

ИАЗ также принимал студентов-практикантов. У нас побывала группа студентов Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева и авиационно-технического колледжа им. В.П. Дементьева. Ребята посетили заводские подразделения, ознакомились с новыми технологическими процессами, прослушали лекции специалистов завода. Особое впечатление

на них произвело большое количество современного оборудования, высокий уровень культуры производства, подготовки специалистов, да и сам масштаб предприятия...

Ровесники завода

Нынешний год для ИАЗ богат на юбилеи. Почти одновременно с предприятием отметил 75-летие и отдел подготовки кадров завода. Тогда, в 1934 году, в Иркутске не было еще учебных заведений, готовящих рабочих и инженеров для авиационной промышленности, и заводу предстояло вести подготовку на местах. В обязанности отдела входило координирование всей работы по техническому обучению, кадровой подготовке, техпропаганде, а в его структуру вошли вечерний техникум, фабрично-заводское училище (ФЗУ), учебно-производственный комбинат (УПК) и курсы по заочному обучению.

ФЗУ и авиационный техникум впоследствии приобрели статус самостоятельных учебных заведений, но связь с заводом не потеряли. Не один десяток лет про-

должается сотрудничество авиазавода и Иркутского авиационного техникума. Эта работа постоянно совершенствуется, внедряются новые методы. С 2009 года, например, в ИАТ началась подготовка первой группы операторов высокопроизводительного оборудования – ВПО. (раньше таких специалистов на ИАТ не готовили). Авиатехникум значительно обновил свою материальную базу, выиграв два года подряд гранты по нацпроекту «Образование». Сегодня по своим техническим возможностям по освоению учащимися новейших технологий, используемых при проектировании и изготовлении авиационной техники, ИАТ соответствует самому современному уровню. Выпускники техникума трудятся на ИАЗ технологами, конструкторами, программистами на инженерных должностях и на рабочих местах.

Профессиональное училище № 2 по-прежнему является для ИАЗ поставщиком рабочих кадров: станочников широкого профиля, фрезеровщиков, сборщиков-клевальщиков. Ежегодно ПУ-2 вручает более 250 дипломов о начальном профессиональном об-



Учебно-производственный центр завода

разовании. Многие его выпускники стали известными на заводе высококвалифицированными специалистами и руководителями, добросовестно работали и работают в заводских цехах.

Примером тому может служить история двух выпускников этого года: производственную практику Владимир Зажоров и Александр Молчанов проходили в цехе 225 ИАЗ. Начальник цеха представил на них характеристики, в которых значится: «С программой практики справились. Выполняли норму на 120%, трудовая дисциплина на высоте, теоретические знания прекрасные. Просим присвоить 5-й разряд».

Некоторые выпускники, придя на завод, продолжают учебу на вечернем отделении авиационного техникума и технического университета. Эту цепочку — ПУ-2 — вечерний техникум — вечерний и заочный вуз по направлению от завода — проходит немало молодых рабочих. Причем в последние три года число желающих обучаться в вечернем техникуме постоянно возрастает. Такие условия для профессионального роста и повышения ква-

лификации сегодня созданы далеко не на каждом предприятии.

Самоподготовка

Однако ПУ-2 не может полностью удовлетворить потребности предприятия в рабочих. Специалисты здесь готовят в течение года или трех лет. Значит, и на заводе рабочий появится через год или три. А если подписан новый контракт, увеличен план производства, организованы новые рабочие места во вторую, третью смены — рабочие нужны уже сейчас. Где их взять — квалифицированных, ориентированных на авиационное производство? Ответом на этот вопрос стало создание в 2007 году уникального Учебно-производственный центра (УПЦ), на базе которого постоянно проходят обучение будущие сборщики-клепальщики, фрезеровщики, токари, слесари. Аудитории и учебный цех УПЦ оборудованы по последнему слову техники. Днем здесь идет обучение и переподготовка работников завода, подготовка рабочих, а в вечернее время — занятия студентов техникума.

Надо отметить, что за последние три года подготовка рабочих массовых профессий на заводе была полностью перестроена. Прежде их готовили в цехах: закрепляли за новичками наставников, и те, разрываясь между выполнением производственного плана и заботой о подопечных, старались привить им необходимые рабочие навыки. Понятно, что от такого обучения страдал не план, а скорее подопечный, которому не уделялось должного внимания. Сегодня подготовка рабочих перешла из цехов на базу УПЦ. За 3-4 месяца, которые молодой человек здесь обучается, он постигает теорию, получает хорошую подготовку по материаловедению, инструменту, технике безопасности и по другим предметам, приобретает первые рабочие навыки. Учащиеся с 7-30 до 17 часов находятся под присмотром преподавателей центра и мастеров производственного обучения — опытнейших рабочих. Процесс обучения организован на научной основе, с четкой последовательностью подачи теоретического и практического материала. Приобретены модульные программы, которые



Уникальный класс УПЦ, в котором обучаются будущие операторы высокопроизводительного оборудования

ПЕРВИЧКА

позволяют не только работать с каждым учеником индивидуально, но и организовать непрерывный процесс обучения, то есть, занятия начинаются не по мере набора групп, а по мере приема на работу будущих рабочих. Программа адаптирована под конкретные заводские технологии — учеников сразу ориентируют на ту номенклатуру изделий, которые они будут изготавливать в цехах. Заводские технологи написали для них технологические процессы, один в один похожие на «боевые», при обучении используются взятые из цехов чертежи. Кроме того, программы обучения переработаны с учетом потребностей предприятия: из них убрали все лишнее и дополнили необходимыми компонентами, такими как навыки практического применения мерительного инструмента, изучение нормативной документации, которая обеспечивает систему качества на рабочем месте. За счет интенсивности подготовки длительность обучения удалось сократить практически вдвое.

Заводские подразделения с пониманием отнеслись к нуждам УПЦ, который готовит для них новые кадры. В организаци-

онной работе участвовали заводские технологические и экономические службы, инструментальщики обеспечили необходимым инструментом. В этом году в УПЦ установят два стапеля, и у будущих сборщиков-клепальщиков появится возможность обучаться не только вне-стапельной, но и стапельной сборке. Не так много в России учебных центров, которые могут этим похвастаться!

Мастера УПЦ, отработавшие на производстве много лет, прекрасно знают номенклатуру цехов и в процессе обучения стараются обращать внимание на особенности работы в том или ином подразделении. Не менее важное достижение педагогического коллектива УПЦ — тесный контакт с подразделениями завода, коррекция образовательного процесса в зависимости от потребностей производства. Работники УПЦ постоянно бывают на «Днях молодого рабочего», которые регулярно проходят в цехах, видят результаты своего труда. Случаются, конечно, нарекания, есть и отсев, но он гораздо меньше, чем во времена, когда действовала старая система подготовки кадров.

Люди закрепляются на производстве, и, что особенно радует, в заводских подразделениях молодым рабочим уделяют самое пристальное внимание. Действует система наставничества: в цехах за молодыми рабочими закрепляют наставников. Сборщики-клепальщики, например, уже через три месяца выполняют задание, соответствующее месячной норме рабочего времени. Механикам и станочникам посложнее — им нужно еще приобрести навыки изготовления детали, овладеть технологическим процессом изготовления цеховой номенклатуры, которая за ними закреплена. Освоить самолетное производство не так просто!

Как пример хорошей адаптации учеников на производстве в УПЦ приводят заводской приказ ко Дню Воздушного флота России, в котором традиционно отмечаются лучшие работники предприятия. В этом году в числе лучших по профессии были отмечены двое молодых ребят, совсем недавно обучавшиеся в центре, — Василий Победин (пришел в УПЦ 24 июня и аттестовался 5 сентября прошлого года) и Анатолий Сорокин, который был аттестован в октябре прошлого года. Ме-



Производственный участок УПЦ

нее чем за год ученики стали лучшими молодыми рабочими по профессии! Мастер производственного обучения Вологожин, который поддерживает тесную связь с подразделениями, где трудятся ребята, подтверждает, что выпускники УПЦ хорошо трудятся и зарабатывают соответственно: зарплата Василия Победина (которому в апреле исполнился всего 21 год) за август составила 39 тысяч рублей. И это через год после обучения!

«Дни молодого рабочего» стали традиционными для производств мероприятиями, способствующими закреплению молодежи на производстве. Здесь рассматриваются проблемы, с которыми ребятам чаще всего приходится сталкиваться на первых порах. Руководители подразделений и кадровая служба контролируют уровень заработной платы новичков. Периодически проводятся социологические исследования, направленные на выявление недостатков в работе по закреплению молодежи.

За три года работы УПЦ двое молодых рабочих из АСП получили на аттестации сразу четвертый разряд — высокая для сборщика-клепальщика оценка. По договору в центре их обязаны научить не ниже второго, но подавляющая часть ребят уходит из УПЦ с третьим разрядом.

В учебном центре есть не только производственный участок, но и компьютерные классы, которые используются, в основном, для подготовки и переподготовки инженеров, обучения новым информационным технологиям, новым методикам моделирования, конструирования. Как и весь завод, учебный центр включен в единую компьютерную сеть. Все виды обучения ведутся с использованием «боевых» электронных макетов, электронных чертежей, на рабочем материале.

После того, как на заводе количество операторов высокопроизводительного оборудования стало исчисляться сотнями, на базе УПЦ была организована и подготовка операторов ВПО. В число компьютерных классов центра входит уникальный обучающий комплекс для подготовки операторов высокопроизводительного оборудования производства немецкой фирмы DMG. Он рассчитан на 12 рабочих мест, оснащен эмуляторами, позволяющими



Победитель конкурса токарей МСП Павел Почежерцев

имитировать работу обрабатывающих центров. Сегодня класс используется как для подготовки операторов внутри завода, так и для подготовки студентов авиационного техникума.

Заводские мастера

На ИАЗ созданы все условия, чтобы каждый молодой рабочий и специалист смог проявить профессиональные способности, реализовать свой творческий потенциал. Ежегодные конкурсы профессионального мастерства «Мастер — золотые руки» давно

стали традиционными и проводятся уже по 14 специальностям. Соревнуются токари, фрезеровщики, слесари, сборщики-клепальщики, электромонтажники, маляры, программисты, конструкторы... Это настоящий общезаводской трудовой праздник, в подготовке которого участвуют и администрация цехов и производств, и совет молодежи завода, и комиссия по работе с молодежью профкома. Конкурсы дают ребятам возможность попробовать свои силы, понять, на каком профессиональном уровне они находятся. Соревновательный дух, замечательные призы, кото-



Конкурс «Мастер-золотые руки» в агрегатно-сборочном производстве

ПЕРВИЧКА



Команды Иркутского авиаизвода – победители турслета, организованного Улан-Удэнским авиационным заводом...

рые вручаются не только победителям и призерам, но и отличившимся в отдельных номинациях, придают конкурсу остроту и азарт.

Если рассказывать о работе общественных организаций, необходимо упомянуть и о традиционных турслетах, о творческих конкурсах, смотрах художественной



Стажировка группы слесарей-сборщиков корпорации «Иркут» на заводе в г. Меольте (Франция)

самостоятельности и спортивных состязаниях, в которых молодые авиастроители принимают самое активное участие. Это позволяет им стать полноправными членами коллектива, гордиться предприятием и профессией авиастроителя.

Кадровая политика – одно из важнейших составляющих успеха

Люди на завод устраиваются разные, и, конечно, не все ученики по окончании учебы придут в цеха. Те, у кого есть проблемы с трудовой дисциплиной, отсеиваются еще на стадии обучения – и в этом еще одно достоинство УПЦ. Благодаря ему в заводские цеха приходят именно те, кто может и хочет работать. Здесь же, в УПЦ, новичков знакомят с работой заводской профсоюзной организации, желающих – принимают в профсоюз.

Местом будущей работы молодежь выбирает Иркутский авиазавод по нескольким причинам:

- предприятие выпускает лучшую в мире авиатехнику;
- стабильно работает сегодня и имеет на будущее серьезный заказ;
- здесь многое делается, чтобы люди быстрее осваивались в коллективе, а затем долго и плодотворно в нем трудились.

Несмотря на кризис, завод не свернул ни одну из своих социальных программ. Ежеквартально индексируется заработная плата, в рамках программы «Здоровье» осуществляется оздоровление работников завода и членов их семей. Работает корпоративный негосударственный пенсионный фонд. Есть свои оздоровительный и спортивный детские лагеря, база отдыха, санаторий «Радон», санаторий-профилакторий «Иркут». В микрорайоне имеется Дворец культуры им. Юрия Гагарина, спортивно-оздоровительный центр «Зенит».

Успешная подготовка кадров, закрепление их на предприятии – важнейшие условия плодотворной работы завода. Это на Иркутском авиационном знают с давних пор. ■

Материал подготовлен профкомом Иркутского авиационного завода

Индивидуальной защите – индивидуальный подход

ОАО «Измеритель» является приборостроительным предприятием с полным технологическим циклом производства продукции. В его структуру входят производства: сборочное; механической обработки металлов (токарные, фрезерные, шлифовальные работы); обработки металлов давлением (штамповка листовая и холоднообъемная); металлургическое (получение расплавов черных и цветных металлов и их сплавов; выполнение литья в землю по выплавляемым моделям, под давлением, а также термообработка); печатных плат по изготовлению односторонних, двухсторонних и многослойных печатных плат. Кроме этого имеются автотранспортный, энергетический, механический цеха, участки литья и пресования изделий из пластмасс, деревообрабатывающий, гальванопокрытия, лакокрасочных и порошковых покрытий.

Такое разнообразие производств и видов работ диктует необходимость приобретения широкого спектра сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Так получилось, что в 90-х годах, когда не выплачивалась заработная плата работникам на протяжении 5-6 месяцев, для решения задач по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты администрация провела децентрализацию закупок СИЗ. Каждый руководитель получил право обеспечивать работников своего подразделения из средств, накопленных на лицевых счетах подразделений за счет выполняемых сторонних заказов и реализации выпускаемых товаров народного потребления. Руководители, пользуясь данным правом, стали искать и приобретать СИЗ по более низким ценам, а то и по бартеру, не обращая внимание на их качество.

В 2004 году техническим директором было принято реше-

ние о пошиве специальной одежды (от общих промышленных загрязнений) на швейном участке. Дело в том, что на предприятии имелся швейный участок, на котором шились чехлы, сумки для упаковки выпускаемых предприятием изделий, а позднее швейный участок начал выпускать товары народного потребления: костюмы, куртки, брюки, постельное бельё. К середине года были разработаны модели костюма хлопчатобумажного, мужских и женских хлопчатобумажных халатов нескольких моделей. Данная специальная одежда была сертифицирована в установленном порядке, после чего начался её выпуск для работников предприятия.

Однако, несмотря на то, что для пошива хлопчатобумажных костюмов закупались качественные ткани, костюмы через 8-10 месяцев носки и после нескольких стирок теряли внешний вид, приходили в негодность.

И поэтому в 2007 году предприятием были пошиты новые образцы костюмов из смешанных тканей. После согласования замены хлопчатобумажного костюма на костюм из смешанной ткани с государственной инспекцией труда Смоленской области и профкомом предприятия эти костюмы шились серийно и выдавались работникам. В то время годовой выпуск костюмов составил свыше 600 штук, халатов – свыше 800 штук, что полностью обеспечивало потребности предприятия.

Такое решение позволило предприятию обеспечить своих работников гарантированно качественной специальной одеждой и без определенных проблем подбирать спецодежду по размеру и росту. Для работников с нестандартными размерами проводится индивидуальный пошив. Кроме того, смешанные ткани при схожих гигиенических характеристиках с хлопчатобумажными тканями имеют ряд

преимуществ: хорошо отстирываются от загрязнений, более прочные и не теряют внешний вид на протяжении всего срока носки.

В планах предприятия на 2010 год планируется переход на корпоративный стиль одежды с нанесением логотипа предприятия, что должно позволить повысить культуру использования специальной одежды работниками предприятия.

К этому пришли мы не в одночасье. Предшествовала этому долгая, кропотливая работа, так как оптимальный подбор конкретного наименования СИЗ – это длительный процесс, который требует испытаний на данном рабочем месте нескольких видов с последующим выбором из них средств, обеспечивающих наилучшую защиту и удобство применения работниками. Причем процесс этот очень часто необходимо проводить по каждому конкретному месту отдельно.

После посещения выставки в Москве «Безопасность и охрана труда» в составе Смоленской делегации, по приглашению Ассоциации «СИЗ», в 2006 году на предприятие были привезены очищающие пасты и защитные кремы для защиты рук от загрязнений и воздействия химических веществ нескольких фирм-производителей. Они были переданы в подразделения на испытания. От применения очищающих паст мы отказались практически сразу, решив, что лучше предотвратить загрязнение, чем искать способ его смывать.

По результатам испытаний для применения в гальваническом участке из шести видов кремов был выбран защитный крем «Штокодерм» фирмы Degussa. В это же время опилковики фасонных отливок с участка художественного литья не смогли отобрать подходящий крем из представленных образцов. После тщательного изучения рынка специалистами отдела охра-

ПЕРВИЧКА

ны труда в городе Смоленске у фирмы ЗАО «ТД Тракт» был взят на испытания крем «Sansibon» фирмы Physiaderm. Он и оказался защитным кремом, обеспечивающим наилучшую защиту от загрязнений во время работы с металлом. После этого такой крем стали использовать в своей работе слесари механосборочных работ, слесари-ремонтники и работники других профессий.

Аппаратчики очистных сооружений, которые контактируют с различными загрязнениями, после испытаний нескольких видов кремов, как гидрофобного и гидрофильного действия, так и двойного действия, выбрали защитный крем «Ризадерм» от фирмы Skincare.

только сокращение потерь рабочего времени, но, по их словам, обеспечило лучший уход за кожей рук.

К сожалению, внедрить применение защитных кремов на всех рабочих местах мы не можем из-за того, что иногда они оставляют на поверхности деталей невидимые жирные следы, которые влияют в дальнейшем на качество деталей.

Опыт использования защитных кремов на предприятии показывает, что нет полностью универсальных защитных кремов. Для каждого рабочего места, для каждого вида загрязнений необходимо подбирать тот вид крема, который, с одной стороны, легко наносится, легко впитывается и легко смывается,

затемняющимся светофильтром и автономным блоком подачи и очистки воздуха фирмы ЗМ. Применение такого щитка позволяет сварщику видеть инструменты и место работы через прозрачный фильтр, контролировать подготовительные операции и подносить электрод точно к месту сварочного шва. Щиток надежно защищает органы зрения от воздействия электрической дуги. Казалось бы, что может быть лучше? Однако два сварщика отказались в нем работать, так как опасались за свое зрение. Данная маска была передана на участок, на котором производилась сварка крупногабаритных деталей, и при этом не всегда обеспечивалось полное удаление сварочных аэрозолей с места работы. Применение в комплекте со щитком автономного блока подачи и очистки воздуха позволило электросварщику дышать очищенным от сварочных аэрозолей воздухом. Электросварщик стал применять в своей работе при сварке деталей небольших размеров обычный щиток сварщика, при сварке крупногабаритных деталей и изделий — щиток «Speedglas». Постепенно, по мере привыкания к работе в сварочном щитке «Speedglas», электросварщик все чаще его использовал. И, наконец, полностью перешел на его использование. Более того, он стал объяснять преимущество использования сварочного щитка «Speedglas» своим коллегам. В настоящее время администрация решает вопрос приобретения еще нескольких таких щитков.

В 2007 году ЗАО «Восток-Сервис-Тверь» организовала и провела презентацию средств индивидуальной защиты рук фирмы Ansell на одном из предприятий г. Смоленска. На презентации представитель фирмы показал различные образцы перчаток и рукавиц и подробно рассказал приглашенным специалистам по охране труда города об их применении и отметил их преимущества. После этого на нашем предприятии стали постепенно внедряться современные виды перчаток и рукавиц с подбором к каждому рабочему месту. В настоящее время на предприятии используются: перчатки Неотоп, Бай-колор, Эконохендс от фир-



Процесс подбора защитных кремов не закончен, он продолжается и в настоящее время. Так, например, на участке приготовления клеев центральной заводской лаборатории заняты три работника. В своей работе для защиты рук ранее они использовали биологические перчатки, которые необходимо было наносить за полчаса до начала работы. Возникали трудности с их использованием так же и во время обеденного перерыва. В 2009 году после испытаний изготовители клеев стали использовать крем «Sansibon», полностью отказавшись от биологических перчаток. Применение крема принесло работникам не

а с другой стороны, полностью защищает кожу рук от загрязнений, свойственных этому рабочему месту, на протяжении всего периода работы. Причем каждый крем, имея различный состав и свойства по отношению к аналогу, может на одном рабочем месте обеспечить полную защиту рук и быть лучшим по отношению к нему, а на другом рабочем месте, наоборот, аналог может быть лучшим.

Очень часто новинки средств индивидуальной защиты постоянно воспринимаются работниками. Например, в 2006 году предприятием был приобретен сварочный щиток «Speedglas» с автоматически

мы Ansell при выполнении работ с химическими веществами, перчатки Хайфлекс и Хайлайт при механических работах. В то же время слесари-сантехники после проведенных испытаний предпочли работать в перчатках Мультикрон и Мультифлекс, поставленных по заказу ЗАО «ТД Тракт». На предприятии используются перчатки и других видов.

Аналогичный подход к подбору средств индивидуальной защиты администрация предприятия применяет при выборе и других видов специальной одежды (таких как костюм для сварщика, костюм для плавильщика), специальной обуви, респираторов и других СИЗ.

В настоящее время Министерство здравоохранения и социальной защиты Российской Федерации пересматривает типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Пересмотрены нормы выдачи для работников сквозных профессий, для работников в строительстве, на транспорте. С предоставлением права работодателю выдавать костюмы (халаты) из смешанных тканей вместо хлопчатобумажных, выдавать перчатки с полимерным покрытием вместо рукавиц комбинированных появилась возможность широкого выбора СИЗ с учетом конкретных условий труда. Положительным моментом можно считать введение в типовые нормы сигнальной одежды, уточнение по некоторым профессиям применения специальной обуви с жестким подноском. Вместе с тем новые нормы не устранили главный недостаток — отсутствие норм на многие профессии. Для нашего предприятия отсутствуют нормы выдачи для изготовителя трафаретов, шкал и плат, обработчика изделий из пластмасс и др.

Утвержденные приказом Минздравсоцразвития России № 290н от 1 июня 2009 г. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты упростили для предприятий процедуру согласования замены одного вида СИЗ другим. Однако при этом они не позволяют работодателю приоб-

ретенать средства индивидуальной защиты, которые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда не применяются на данном рабочем месте.

Конечно, в работе по обеспечению работников СИЗ у нас еще много недостатков и трудностей. К сожалению, некоторые виды даже современных СИЗ не обеспечивают полную защиту работников, имеются замечания к их защитным свойствам, удобству их применения. Например, мы не можем подобрать специальную одежду для плавильщиков металлов, которые получают расплавы алюминиевых сплавов. Используемые костюмы суконные или костюмы хлопчатобумажные с огнезащитной пропиткой, продавае-

В процессе подбора средств индивидуальной защиты активно участвуют руководители подразделений, производственные мастера, профсоюзный актив, которые организуют проведение испытаний, а также анализируют и систематизируют все замечания и предложения работников. Неоднократно предприятие приглашало представителей фирм-поставщиков СИЗ, которые проводили презентации, давали практические советы по применению средств индивидуальной защиты на конкретных рабочих местах.

Для закупки средств индивидуальной защиты предприятие использует часть страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчаст-



мые в г. Смоленске, вызывают многочисленные нарекания со стороны рабочих. К сожалению, современные костюмы из огнезащитной ткани, такие как 3111-Proban или Flameshield производства компании Carrington, на рынке Смоленска еще не появились.

Но самой большой проблемой для индивидуального подхода в выборе средств индивидуальной защиты является возрастающая номенклатура СИЗ и, как следствие, уменьшение потребности в конкретных наименованиях СИЗ. Годовая потребность СИЗ по отдельным видам работ может составлять несколько штук в год.

ных случаев и профессиональных заболеваний, выделяемых Фондом социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Направление средств на приобретение СИЗ (в размере 300 тысяч рублей) сегодня, в период финансово-экономического кризиса, является хорошим подспорьем в обеспечении работников предприятия сертифицированными средствами индивидуальной защиты. ■

*Ю. Е. Плехтенцов,
технический инспектор труда
(г. Смоленск)*

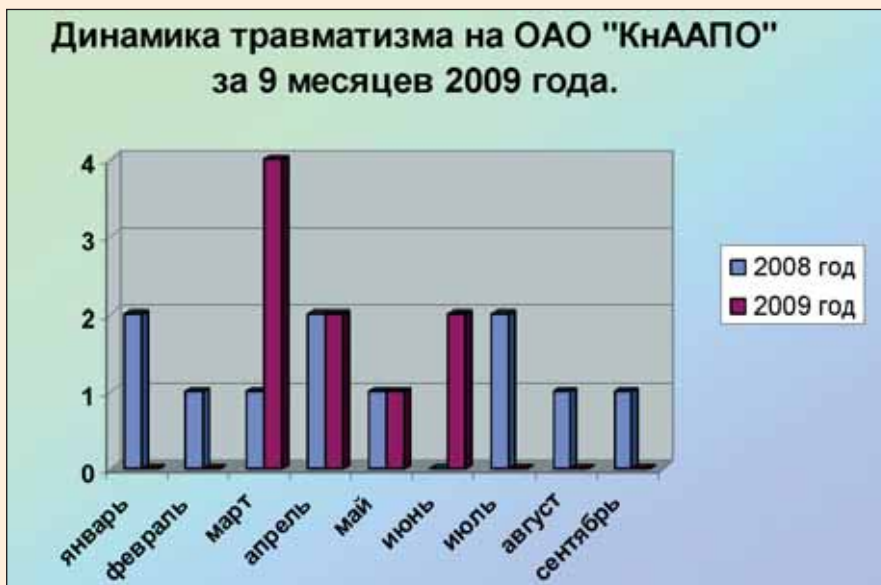
Профсоюз – на страже здоровья

Традиционно на совместных совещаниях администрации и профсоюзного актива ОАО «КнААПО» рассматриваются вопросы состояния условий и охраны труда, производственного травматизма, промышленной и пожарной безопасности, экологии и медицинского обеспечения работников.

В начале октября были подведены итоги работы предприятия за III квартал и 9 месяцев 2009 года. Отмечена положительная динамика травматизма, одного из основных показателей эффективности административно-профсоюзного контроля. В III квартале 2009 года в объединении не зарегистрировано ни одного несчастного случая на производстве (за аналогичный период 2008 года их было 4).

За 9 месяцев 2009 года зарегистрировано **9 несчастных случаев на производстве**, один из которых тяжелый (за аналогичный период 2008 года их было **11**).

Проведенный сравнительный



анализ производственного травматизма показал, что количество пострадавших сократилось на 18,2%.

По итогам проверок в соответствии с Положением о постоянном контроле за безопасным выполнением технологических опе-

раций и соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда составлены справки о нарушениях правил и инструкций по охране труда.

Проведен анализ выявленных нарушений требований охраны



труда. Большую долю из общего количества нарушений составляют неприменение СИЗ (35%), некачественное проведение 1-й ступени трехступенчатого метода контроля и инструктажей (29%).

За допущенные нарушения виновные лица депремированы. Сумма удержания за июль и август составила 31730 рублей. Принято решение заслушивать на заседании совместной комиссии по охране труда нарушителей требований техники безопасности.

В III квартале 2009 г. на заседании совместной комиссии по охране труда были рассмотрены вопросы:

1. Состояние кабинетов профилактики виброзаболеваний.
2. Итоги исполнения раздела 3 «Охрана труда и социальное страхование» Коллективного договора.
3. Состояние производственного травматизма за I полугодие 2009 года.
4. Подготовка подразделений объединения к работе в зимних условиях.
5. Состояние условий и охраны труда на раскройном участке цеха № 60.

Все решения, принятые совместной комиссией, выполнялись в установленные сроки.

Для улучшения условий и охраны труда работников, снижения производственного травматизма, профзаболеваемости и оценки работы коллективов по вопросам охраны труда в IV квартале 2009 года в объединении объявлен смотр-конкурс по охране труда. Целью конкурса является активизация контроля со стороны руководителей подразделений и профсоюзного актива. Это позволит не допускать случаев травматизма работающих.

На совещании отмечалось, что закончен периодический медосмотр работающих во вредных условиях труда. Охват медосмотра составил 91%. По рекомендациям врачей был составлен график лечения работников. Для удобства работников организована работа кабинетов профилактики профзаболеваний в выходные дни. Процент посещения кабинетов профилактики профзаболеваний составил 95%.

В соответствии с планом оздоровления направлен на лечение в ЦМТ «Кедр» 241 человек. За 9 ме-

сяцев 2009 года прошли профилактическое лечение в ЦМТ «Кедр» за счет средств объединения 12 человек. Запланировано лечение еще 7 работников в IV квартале. Оздоровление проводится и за счет Фонда социального страхования. За счет средств Фонда прошли профилактическое лечение в санатории «Строитель» 13 человек, в ЦМТ «Кедр» — 16 человек.

В плане реализации национального проекта «Здоровье» были осмотрены все руководители подразделений. В октябре проведен дополнительный медосмотр всех женщин врачом-гинекологом.

На совещании в обязательном порядке проводится мониторинг проведения аттестации рабочих мест.

Было отмечено, что за 9 месяцев 2009 г. проведена аттестация на 1357 рабочих местах. Из них аттестовано по классам опасности:

- 1 и 2 — 41% рабочих мест;
- 3.1 — 33% рабочих мест;
- 3.2 — 16% рабочих мест;
- 3.3 — 9% рабочих мест;
- 3.4 — 1% рабочих мест.

В результате реализации мероприятий по улучшению условий труда затраты на льготы и компенсации за работу на рабочих местах с вредными условиями труда снизились на 1543027 рублей.

Не оставлен без должного внимания и вопрос обеспечения работников молоком. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 45н в объединении проводится работа по пересмотру Перечня профессий и должностей работников КнААПО, которым установлена бесплатная выдача молока, кисломолочных продуктов и фруктовых соков. Данный приказ устанавливает также порядок осуществления компенсационной выплаты, эквивалентной стоимости молока. В объединении проводится предварительный опрос работников, получающих в настоящий момент молоко, с целью выяснить желающих получить денежную компенсацию.

Размер компенсационной выплаты будет определен совместным решением администрации и профкома.

Большое внимание в объединении уделяется обучению уполномо-

ченных. С 19 по 21 октября на базе учебно-производственного комбината Комсомольского-на-Амуре авиационного производственного объединения имени Ю.А. Гагарина прошло обучение уполномоченных по охране труда и профактива подразделений предприятия.

Программа обучения предусматривала рассмотрение следующих вопросов:

- Основы охраны труда;
- Организация управления охраной труда на предприятии;
- Обеспечение требований охраны труда на предприятии.

Основной акцент делался на приобретение необходимых теоретических знаний и практических навыков работы уполномоченных по охране труда.

В рамках обучения использована новая форма — тренинг по теме «Средства индивидуальной защиты». Тренинг проводил технический эксперт компании «ЗМ-Россия» Р.Ю. Нижельский.

Разработаны методические рекомендации по осуществлению общественного контроля для уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций подразделений объединения. К учебе приурочен тематический выпуск информационного вестника «МОЙ ПРОФСОЮЗНИК». Обучение следующей группы состоится в ноябре 2009 года.

Администрацией и первичной профсоюзной организацией решается поставленная на 2009 г. задача в области охраны труда. Продолжается эффективная работа по предупреждению травматизма за счет улучшения профилактических мероприятий, строгого соблюдения требований охраны труда организации и производства работ и повышения ответственности каждого работника и руководителя за состоянием охраны труда на каждом конкретном участке производства.

В 2009 году объединение добилось хороших показателей, в дальнейших планах — продолжать работать в направлении снижения травматизма и улучшения условий и охраны труда работников. ■

*П.Б. Арсланов,
технический
инспектор труда
(г. Комсомольск-на-Амуре)*

Лучшая проверка – делом

Свою работу молодежный совет Свердловской областной организации профсоюза ведет с февраля 2007 г., объединяя в своем составе молодежных лидеров ОАО «Корпорация ВСМПО – Ависма», ОАО «Машиностроительный завод имени Калинина», ОАО «Каменск Уральский литейный завод», ОАО Научно-производственное предприятие «Старт», ОАО «Уральский приборостроительный завод» и Верхнесалдинского государственного казенного завода химических емкостей. Возглавляет и координирует работу совета председатель, который является членом президиума областного комитета профсоюза, а также заместителем председателя областного комитета по молодежной политике.

Молодежный совет существует чуть более двух лет, но за это время он организовал и провел целый ряд мероприятий для работающей молодежи отрасли.

Первым таким мероприятием был семинар-тренинг на тему «Молодежное движение на со-

временном промышленном предприятии – необходимое условие успешной реализации кадровой политики». Проходил он на базе отдыха «Салют» 21 – 22 июля 2007 г. Открывали семинар председатель областного комитета профсоюза О.Б. Терентьев, генеральный директор ОАО «УПЗ» В.У. Годлевский, а как председатель молодежного совета областной организации профсоюза, и председатель молодежной организации ОАО «УПЗ» О.С. Корелин.

Участники семинара делились на группы и подгруппы, тематика занятий которых была очень актуальной: выявление личностных и коллективных интересов молодежи; выявление целей и задач, которые должны решать молодежные организации на предприятии и способы их реализации; мотивация молодежи, проблема кадровой политики и её решение; мотивация на вступление и активное участие в профсоюзной деятельности.

Февраль 2008 года был ознаменован приуроченным к праздни-

ванию Дня защитника Отечества турниром по боулингу среди команд предприятий ОАО «УПЗ», ОАО «МЗиК», ОАО НПП «Старт», ОАО «КУЛЗ», ФКП «ВГКЗХЕ» и ОАО «ВСМПО – Ависма». Команда, состоявшая из 6 человек (3 мужчины, 3 девушки), по условиям участия должна была иметь название, девиз, свою символику и группу поддержки. Ответственной за организацию турнира была моло-



дежная организация ОАО «МЗиК».

В сентябре 2008 года на территории Свердловской области проводился приуроченный ко Дню туриста туристический слет для работающей молодежи Профавиа. В слете приняли участие по 6 человек от ОАО «ВСМПО – Ависма», ОАО «УПЗ», ОАО



для «От сердца к сердцу» для детей из детских домов и нуждающихся в помощи. Предприятия, находящиеся на территории города Екатеринбурга (ОАО

НПП «Старт», ОАО «УПЗ», ОАО «МЗиК») для передачи собранных детских вещей, игрушек, книжек выбрали детский дом-интернат для умственно отсталых детей. Для других нуждающихся в поддержке людей вещи были переданы в отдел социальной защиты населения. Другие три предприятия (ОАО «ВСМПО-Ависма», ФКП «ВГКЗХЕ», расположенные в го-

НПП «Старт» и ОАО «МЗиК». На долю участников выпали непростые испытания по ориентированию на местности с выполнением полученных заданий, соревнований по разжиганию костра, установке палатки, скалолазанию, стрельбе из лука и пневматической винтовки, немалый интерес участников вызвал веревочный курс.

23 октября 2007 года молодежный совет провел акцию милосер-



ПОКОЛЕНИЕ NEXT

роде Верхняя Салда, и ОАО «КУЛЗ», находящееся в городе Каменск-Уральский) проводили акцию для детских домов своих городов. Молодежной делегации от предприятий ОАО НПП «Старт», ОАО «УПЗ» и ОАО «МЗиК» при передаче вещей дому-интернату посчастливилось побывать на празднике осени, участниками которого были воспитанники и воспитатели дома. После праздника всем ребятам были розданы конфеты, которые мы приобрели им в подарок, а когда лопнул наш главный сюрприз — огромный шар, висевший под потолком, из которого вылетело множество маленьких воздушных шариков, зал просто взорвался единым порывом восторга детей, кинувшихся их собирать.

12 апреля 2008 года в помещении столовой ОАО НПП «Старт» на основании положения «О смотре-конкурсе агитбригад» Федерации профсоюзов Свердловской области был проведен отраслевой конкурс молодежных агитбригад. В нем приняли участие молодежные агитбригады предприятий ОАО «КУЛЗ», ОАО НПП «Старт», ОАО «МЗиК». Победитель отраслевого конкурса агитбригада ОАО «КУЛЗ» была отправлена для участия в областном конкурсе, организованном Федерацией профсоюзов Свердловской области, который проходил в ДК «Железнодорожник» 25 апреля, и заняла почетное II место.



С декабря 2007 г. проводится ставшее уже традиционным мероприятием зимнее спортивное многоборье. Среди команд-участников проводились состязания по водному поло, путешествию ориентированию, комическому футболу, состязания в легкоатлетической эстафете, веселые старты с перетягиванием каната.

Основная цель мероприятия — пропаганда здорового образа жизни среди молодежи, однако нельзя забывать и об актуальных

проблемах, поэтому в рамках мероприятия для участников многоборья организовывались встречи с руководством предприятия «ВСМПО-Ависма», с председателями цеховых комитетов, где молодежь могла задать интересующие ее вопросы. Были показаны производственные цеха, социальные объекты, принадлежащие корпорации — все это позволило расширить кругозор молодежи.

Самым значимым и ответственным





ным мероприятием стала помощь в организации слета председателей молодежных организаций профсоюза с темой «Будущее Профавиа глазами молодежи», прошедшего 17-19 марта 2009 года. Слет открыл М.Н. Щербаков, заместитель председателя профсоюза. Перед собравшимися с докладом о сегодняшнем дне профсоюза и задачах на предстоящий период выступил Н.К. Соловьев, председатель Профавиа. Молодых активистов профсоюза при-

ветствовали А.М. Киселев, заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области, О.Б. Терентьев, председатель Свердловской областной организации профсоюза, А.М. Слязин, председатель молодежного совета Федерации профсоюзов Свердловской области, Т.А. Власенко, председатель молодежного совета ЦК Профавиа. Молодые профлидеры посетили ОАО «НПП «Старт» и ОАО «Уральский приборостроительный завод», где оз-

накопились с производственной деятельностью предприятий и работой первичных профсоюзных организаций. Также для участников слета была организована обзорная экскурсия по городу с заездом на границу Европы и Азии. По результатам слета был разработан план работы молодежи профсоюза. Нам было очень приятно принять на Уральской земле представителей почти всех предприятий нашей отрасли, и мы надеемся, что участникам слета у нас понравилось.

Молодежный совет активно участвует в мероприятиях, проводимых Федерацией профсоюзов Свердловской области, присутствует на заседаниях ее молодежного совета, контактирует с молодежной палатой г. Екатеринбурга, департаментом по делам молодежи Свердловской области, депутатами городской Думы.

На заседании молодежного совета, прошедшем в конце октября текущего года, было решено включить в план мероприятий на 2010 г. пункт: «Организация и проведение круглых столов с участием молодежи и представителей администрации предприятий». Это позволит обсудить проблемы и задать вопросы, возникающие у молодежи, руководителям. ■

*А.М. Кузьмин,
председатель молодежного
совета Свердловской
областной организации
Профавиа*



60

лет – играючи

*Яркое, солнечное утро.
У нового дома на улице Маломосковская,
стараясь заглушить пение гармошки, играла балалайка,
а толпа нарядно одетых заводчан
то и дело пускалась в пляс — произошло торжественное
открытие Дома культуры.
(из заводской газеты, 1949 год)*



О.С. Дроздова,
заведующая ДК
«Машиностроитель»,
Заслуженный работник
культуры Республики
Татарстан

Дом культуры «Машиностроитель» ОАО «Казанский вертолетный завод» — долгожданное детище, строительство которого было актуальной, насущной проблемой. Активисты минувших лет, не жалея свои выходные дни, выходили на субботники и воскресники, принимая участие в строительстве, лишь бы поскорее переступить порог здания, где можно было бы проводить свой досуг.

Дом культуры был не только местом подведения итогов соцсоревнования и проведения праздников — его открытие было началом творческой деятельности народного театра. Появлялись дра-

матические кружки, формировался актерский состав из рядов творческой молодежи завода.

Можно с уверенностью сказать, что Дом культуры с 60-летней историей так или иначе связан с судьбой каждого заводчанина. Деятельность Дома культуры соответствует не только творческим планам завода — кроме концертных выступлений в его стенах ведется большая учебно-воспитательная работа. В коллективах художественной самодеятельности занимаются более 150 человек. Это живой, увлекательный процесс, который подразумевает разные виды творческой деятельности, и в нем найдутся занятия по интересам, как для мальчиков, так и для девочек, и даже их родителей.

Дружно уживаются вместе такие коллективы, как народный хор ветеранов «Калинка», театральная студия «Радуга-дуга», а образцово-





На протяжении десятков лет Дом культуры «Машиностроитель» распахивает свои двери для всех желающих. Много лет сюда приходят дети и взрослые, чтобы получить заряд бодрости, хорошего настроения, заняться любимым делом, отдохнуть от учебы и работы.

Каждое новое поколение приносит что-то свое: настроение, мировоззрение, талант. С каждым годом мы стараемся совершенствовать формы работы, шагать в ногу со временем.

Юбилей дома культуры «Машиностроитель» — это целеустремленность и организаторские способности коллектива, это светящиеся глаза ребят, это внимание к ветеранам... А в целом — значительная дата в культурной

му народному хореографическому коллективу «Ритмы детства» исполнилось 35 лет. Для заводчан, жителей микрорайона и города силами работников Дома культуры «Машиностроитель» проводится около 200 мероприятий в год. Зрелищно и увлекательно проходят праздники, тематические вечера и вечера отдыха. Для ветеранов традиционными стали встречи и концерты. Благодаря активности и профессионализму работников Дома культуры прослеживается определенный рост в организации посещаемости мероприятий, повышения их качества, значения в развитии культурной жизни населения. Как и в день открытия 60 лет назад, Дом культуры актуален как никогда, привлекая юных воспитанников к творчеству, открывая дверь в мир позитивного мышления, отличного от негативного влияния улицы, воспитывая умение



видеть прекрасное в простых окружающих нас вещах.

жизни рабочих завода и их семей. ■



Комиссия, создающая тепло



В.И. Иванова,
председатель культурно-массовой комиссии профкома ОАО «СЭГЗ»

В профсоюзном комитете Сарapulьского электрогенераторного завода после перестроечного затишья в 2002 году вновь была создана культурно-массовая комиссия. Основной целью ее деятельности является организация культурного отдыха работников завода, развитие художественной самодеятельности на предприятии, раскрытие новых талантов и дарований, объединение работников разных поколений.

При подготовке любого мероприятия комиссия опирается на помощь профсоюзных активистов в подразделениях — на председателей и культмассовиков в цеховых комитетах профсоюза. За эти годы культурно-массовые мероприятия прочно вошли в жизнь заводчан. Растет число участников конкурсов, выставок, фестивалей. Заводчане чувствуют, что они — коллектив, который может не только трудиться, но и увлеченно отдыхать, радуя себя и других своими талантами.

Основные массовые, зрелищные мероприятия проводятся в Доме культуры «Заря». Руководители вокальных коллективов, хореографы, профессиональные ведущие помогают развиваться за-

водским талантам, воспитывают эстетический вкус, обучают сценической культуре, повышают художественный уровень исполнения.

Один из таких ярких примеров только в 2009 году — проведенный в июне в рамках Года молодежи и празднования 75-летия Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности очередной, ставший уже традиционным VI фестиваль художественной самодеятельности работников ОАО «СЭГЗ».

Гимном фестиваля стала авторская песня «Песня о заводе», написанная Иваном Спирыковым председателем профсоюзного комитета цеха 01 и работницей этого же цеха Людмилой Смолиной и исполненная на первом фестивале. Конкурсная программа включала выступления участников по 4-м номинациям: вокальный жанр (солисты и ансамбли), художественное слово (стихи, монологи и авторские произведения), хореография (классический, эстрадный, бальный, народный танец), оригинальный жанр (театр, куплеты). Это было настоящее шоу, в

котором участвовали 22 подразделения завода, а это более двухсот участников. Длилось оно два дня и было ярким, зрелищным, при полном аншлаге. Лучшие номера фестиваля, по мнению жюри и зрителей, как правило, исполняются на гала-концерте в День завода.

В июле нынешнего года была проведена конкурсная выставка изделий декоративно-прикладного искусства работников ОАО «СЭГЗ». В ней приняли участие как отдельные работники, так и целые подразделения завода. Участники представили просто неповторимые работы, в каждой из которых, будь то шитье, вязанье, картины, изделия из теста, глины, дерева, бисера, видны не только мастерство и фантазия умельцев, но и частичка их души, любви и вдохновения. По итогам выставки выбраны лучшие работы, которые были заявлены на участие во Всероссийской отраслевой выставке изделий декоративно-прикладного искусства в г. Москве в рамках празднования 75-летия Профавиа.

Кроме того, вышивки и рисунки с тематикой «По реке плывет





завод» отобраны на городскую выставку «Добрый след в сердце», посвященную 55-летию Дома культуры «Заря». Выставка имела передвижной характер, и с работами заводчан познакомились работники учреждений культуры и образования г. Саранула.

В сентябре проведен конкурс «Дары осени». Зал, где располагалась выставка, напоминал настоящую сказку. Здесь были представлены не только разнообразные цветы, овощи, ягоды, но и созданные из них творческие композиции, красочные панно, сказочные картины. Заслуживают внимание настоящей пень из

Лукоморья с котом ученым на цепи, русская изба и щедрый стол, лесная поляна с гномиками из патиссонов, и тыквенная ваза с цветами из лука, моркови, свеклы и картофеля. Фантазии заводчан поистине нет предела.

В декабре, в преддверии Нового года, состоится конкурс «Заводчанка». В нынешний Год молодежи заявки на участие в нем подали 16 заводчанок из 12 подразделений завода (возраст ограничен до 32 лет). Конкурс определит не только самую обаятельную и привлекательную заводчанку, но и назовет «Мисс Грацию», «Мисс Шарм», «Мисс Оба-

яние», «Мисс Эрудицию», «Мисс Элегантность» и т.д.

В 2008 году в подобном конкурсе принимали участие заводчанки старшего поколения, и он прошел просто на «Ура!».

И еще остануюсь на вечерах отдыха в профилактории «Озон», где поправляют свое здоровье наши заводчане. «Невозможно лечить тело, не лечя душу», — такого принципа придерживаются в «Озоне» и при планировании выездов отдыхающих в профилакторий организуют вечера с приглашением артистов из Домов культуры города, профессиональных ведущих и диджеев. Это создает для отдыхающих прекрасную атмосферу, делает профилакторий родным, а отдых — незабываемым. ■



Ветераны по-прежнему в строю

20 ноября текущего года исполнилось 35 лет со дня создания совета ветеранов войны и труда Верхнесалдинского металлургического производственного объединения.

Ныне в организацию ветеранов ВСМПО входят ветераны Великой Отечественной войны и работники объединения, вышедшие на пенсию по возрасту или по инвалидности, связанной с трудовым увечьем, с профессио-

нальным или общим заболеванием. Возглавляет организацию ветеранов совет, который является структурной единицей профсоюзного комитета ОАО ВСМПО.

Первоначально на предприятии работал только совет ветеранов Великой Отечественной войны.

В ноябре 1974 года профсоюзным комитетом предприятия было принято постановление о создании организации ветеранов войны и труда. Первым председателем совета ветеранов войны и труда был избран Телешов Иван Александрович, который проработал в этой должности с 1974 по 1986 годы.

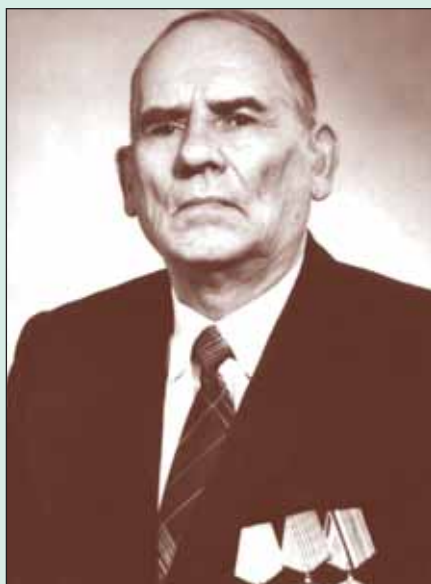
По одному году председателем совета ветеранов были Иванов Николай Иванович и Капустин Григорий Яковлевич.

В 1988 году на должность председателя совета ветеранов была избрана Алексеева Галина Матвеевна.

Росла организация ветеранов, увеличивался объем работы. В связи с этим увеличивалось и



Г.С. Балакина



Телешов Иван Александрович



Иванов Николай Иванович



1974 год. После конференции ветеранов войны и труда



Капустин Григорий Яковлевич



Алексева Галина Матвеевна

число членов совета.

В декабре 1990 года на отчетно-выборной конференции был избран новый совет. Он начал свою деятельность с того, что во Дворце культуры была проведена регистрация пенсионеров по трудовым книжкам, была составлена алфавитная картотека, заведены новые журналы учета.

Всего в то время в организации ветеранов насчитывалось около 5 тысяч человек. Основное внимание совет ветеранов уделял решению социальных проблем ветеранов объединения.

Именно по предложению совета ветеранов профком объединения включил в коллективный договор приложение о социальной защите пенсионеров. Стала предоставляться бесплатная доставка топлива ветеранам, живущим в частном секторе города, ветеранам выделялись путевки в дом отдыха и санатории, значительно расширились необходимые ритуальные услуги семьям ветеранов, была организована льготная подписка на газету «Новатор», стали выплачиваться деньги на дорогостоящие лекарства через страховую компанию.

Пенсионеры активно отозвались на такую заботу руководства объединения и приняли активное участие в озеленении территории Дворца культуры, парка им. Гагарина, проводили субботники по наведению чистоты в городе, приняли участие в подготовке территории и корпусов в пионерских лагерях.

Для того, чтобы расширить актив организации ветеранов, по

месту жительства были проведены выборы профгруппоргов.

В октябре 1994 года совету ветеранов для работы с пенсионерами был предоставлен конференц-зал Дома книги. Первое время все документы были размещены на окнах конференц-зала около сцены. Позднее совету выделили комнату.

Много работы было у активистов совета, многому пришлось и учиться. Когда в государстве возникла проблема с обеспечением населения промышленными и продуктовыми товарами, члены совета приняли самое активное участие в распределении этих товаров среди ветеранов.

В 1994 году для совета началась новая работа. Предприятие стало акционерным обществом. Пенсионерам, согласно имеющимся у них стажу работы, выдали акции. Все получили по одному ваучеру. А что с ними делать, практически никто не знал. Нужно было изучить этот вопрос самим, а затем принять участие в разъяснении сути новых экономических отношений ветеранам.

В октябре 1996 года была удовлетворена личная просьба Алексеевой Галины Матвеевны об освобождении ее от должности председателя совета ветеранов. Совет ветеранов возглавила Балакина Галина Степановна, которая работала до февраля 2006 года.

В это время организация ветеранов насчитывала около 7,5 тыс. человек. Продолжалась работа по социальной защищенности пен-

сионеров и ветеранов, в коллективный договор были включены новые пункты. Пенсионерам, живущим в частном секторе города, выделялась материальная помощь на приобретение дров, производилась оплата за газовые баллоны.

Пенсионеры-инвалиды получали пособие на детей. Детям, находящимся под опекой пенсионеров, выделялись путевки в оздоровительные лагеря, денежные средства для приобретения поздравительных открыток, дорогостоящих лекарств, на проведение праздничных «Огоньков».

С января 2000 года началась ежеквартальная выплата за стаж работы в объединении. Первые выплаты составляли всего 5 рублей за отработанный год.

В настоящее время организация ветеранов насчитывает более 8,5 тысячи человек.



Балакина Галина Степановна



2001 год. Совет ветеранов

ИСТОРИЯ

Теперь актив совета работает в среду и четверг каждой недели. Работа большая и трудоемкая: постановка на учет новых членов организации, взимание профсоюзных взносов, обмен профсоюзных билетов, подписка на газету «Новатор», оформление путевок на одно- и пятнадцатидневный отдых в «Тирус», поздравление открытками юбиляров, регистрация вновь поступивших и ушедших пенсионеров, выдача материальной помощи на топливо, на лечение и зубопротезирование, выдача ежеквартальной помощи за стаж работы.

Каждый четверг в конференц-зале Дома книги проводятся собрания пенсионеров. Повестки дня собраний самые разнообразные: беседы на медицинские темы, информация работников отделения социальной защиты города и работников управле-



2006 год. Новый совет ветеранов

ния пенсионного фонда, беседы работников профсоюзной биб-

лиотеки, выступления специалистов УЖКХ. Часто выступают перед ветеранами председатель профкома объединения Куканов Ю.Г. и заместители председателя профкома Иванов В.Н., Зайцева Н.А. Нередко беседуют с ветеранами и руководители объединения.

Зал всегда полон. Люди продолжают жить интересами родного предприятия, приходят сюда послушать новости, да и просто пообщаться.



В клубе «Надежда»



В предпраздничные дни перед ветеранами выступают коллективы художественной самодеятельности Дворца культуры им. Агаркова.

В Новый год, Международный женский день, День Победы, День пожилого человека во Дворце культуры для ветеранов проводятся вечера отдыха с танцами под духовой оркестр.

Для ветеранов организуются «Огоньки», идет работа в клубах «Соседушки», «Вдохновение», «Добрых встреч». Клубом «Надежда» уже 9 лет руководит Луцкина Надежда Григорьевна. Ее мероприятия всегда творческие и интересные.

В спорткомплексе «Чайка» и на стадионе «Старт» занимается группа «Здоровье», созданная 13 лет назад Прилуцких Ниной Николаевной. Сейчас группу «Здоровье» посещает около 150 человек.

Для ветеранов организуются экскурсии в исторические места нашей области.

Для проведения мероприятий совета ветеранов дирекция объединения, профком, под руководством которого работает совет, согласно коллективному договору, выделяют денежные средства и осуществляют идеологическое руководство. ■



Турнир по настольному теннису сменил лидера



В состязаниях приняли участие работники 16 предприятий авиационной промышленности из 11 регионов: Белой Калитвы, Воронежа, Казани, Кизляра, Перми, Ростова-на-Дону, Рыбинска, Санкт-Петербурга, Сарапула, Саратова, Таганрога, Тамбова, Уфы.

Впервые за много лет победителем турнира по 1-й группе стала команда ОАО «Климов», г. Санкт-Петербург, которая в честной борьбе выиграла переходящий Кубок М. В. Нагибина у команды ОАО «ВАСО», 8 лет являвшейся лидером соревнований.

В последней декаде ноября 2009 года в г. Ростове-на-Дону прошел турнир по настольному теннису, посвященный памяти М. В. Нагибина. Это десятые по счету подобные соревнования. В текущем году не только увеличилось количество участников, но и была расширена география предприятий, приславших своих спортсменов.



В командных зачетах по группам победителями стали:**1 группа**

1 место – г. Санкт-Петербург – ОАО «Климов»;

2 место – г. Воронеж – ОАО «ВАСО»;

3 место – г. Ростов-на-Дону – ОАО «Роствертол».

2 группа

1 место – г. Воронеж – ОАО «ВАСО»;

2 место – г. Ростов-на-Дону – ОАО «Роствертол»;

3 место – г. Таганрог – ОАО «ТАНТК им. Г. М. Бериева».

В индивидуальном зачете среди мужчин победу завоевали:**в 1 группе**

1 место – Пашин Алексей Георгиевич – ОАО «Климов», г. Санкт-Петербург;

2 место – Чернев Игорь Леонидович – ОАО «ВАСО», г. Воронеж;

3 место – Болотин Александр Сергеевич – ОАО «ВАСО», г. Воронеж.

во 2 группе

1 место – Бугаев Александр Владимирович – ОАО ТАНТК им. Г. М. Бериева, г. Таганрог;

2 место – Садин Герман Яковлевич – ОАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону;

3 место – Макаров Владимир Иванович – ОАО «ВАСО», г. Воронеж.

Среди женщин-теннисисток в личном зачете победительницами стали:**по 1 группе**

1 место – Лососовская Ольга – ОАО «Климов» г. Санкт-Петербург;

2 место – Мороз Анна Сергеевна – ОАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону;

3 место – Абакумова Ирина Александровна – ОАО «ВАСО», г. Воронеж.

по 2 группе

1 место – Транквилевская Людмила Борисовна – ОАО «ВАСО», г. Воронеж;

2 место – Лебедева Елена Александровна – ОАО «НПО «Са-турн», г. Рыбинск;

3 место – Палкина Ирина Дмитриевна – ОАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону.

Призеры соревнований получили денежные премии, ценные призы, дипломы ЦК Профавиа и цветы. Церемония награждения завершилась праздничной концертной программой самодеятельных коллективов ДК «Роствертол».

Участники турнира посетили Ростовской областной краеведческий музей и познакомились с историей и бытом Донского края. ■

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом социальных
гарантий
ЦК Профавиа*



СПОРТПЛОЩАДКА

