



В их числе – об участии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в акции профсоюзов 7 октября 2008 года, в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», о поддержке Общероссийской акции протеста в связи с ростом цен на топливо, проводимой Ассоциацией профсоюзов транспорта и связи РФ 10 сентября 2008 года, о проведении конкурса на лучшее информационное обеспечение работы молодежных советов (комиссий) организаций профсоюза в 2008–2009 годах, о проведении отраслевого конкурса «Профсоюзный лидер-2009» и другие.

По рассмотренным вопросам принято постановление.

В Самаре прошел также семинар-совещание председателей территориальных организаций профсоюза.

Его участники обсудили вопросы деятельности территориальных организаций по реализации молодежной политики профсоюза, формирования системы дополнительной социальной защиты профсоюзных работников, предварительные итоги выполнения плана «Наш выбор – профсоюз!» в первом полугодии 2008 года, выполнение плана по реализации предложений и критических замечаний участников семинара-совещания председателей территориальных организаций профсоюза, проходившего 13–17 августа 2007 года в г. Уфе. ■

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



Содержание

2 Официальной строкой

- | | | |
|------------------------|---|--|
| СОБЫТИЕ | 2 | В. В. Путин на «Авиастаре» |
| | 4 | Багаж знаний пополнен |
| | 6 | Охрана труда: не юбилейные проблемы |
| АНАЛИТИКА | 7 | Почему молодежь не вступает в профсоюз? |
| РЕШЕНИЕ ПРИНЯТО | 9 | Перечень законов, постановлений правительства РФ и Указов президента РФ, принятых во II квартале 2008 года |

10 В профсоюзном поле

- | | | |
|----------------------------|----|--|
| ТЕРРИТОРИЯ | 10 | Наш правовой щит |
| | 12 | Когда разорвана преемственность |
| ПЕРВИЧКА | 14 | Непростые выражи авиапрома |
| | 22 | Как «построить» Первомай |
| | 23 | Информация — ключ к эффективности работы |
| | 26 | К питанию — как к творчеству |
| | 28 | Главное на уникальном предприятии — безопасность людей |
| ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ | 30 | Спрашивайте — отвечаем |

32 За проходной

- | | | |
|--|--------|--|
| ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА | 32 | «Озон» продолжает лечить |
| | 36 | По следам «Зеленой пятки» |
| НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ | 38 | Авиация в портретах |
| | 40 | Профсоюзной библиотеке быть всегда! |
| УВЛЕЧЕНИЯ | 41 | Влюбленные в небо |
| | 42 | «Авиастар» на туристической тропе |
| ПОКОЛЕНИЕ NEXT | 44 | В туризме проигравших нет! |
| | 45 | Из хроники Самарского молодежного профактива |
| К 75-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА. ГРАНИ ИСТОРИИ | 47 | Лидер по призванию |
| ШЕФСКАЯ ПОМОЩЬ | 48 | Самолетам стратегической авиации присвоены имена «Самара» и «Николай Кузнецов» |
| СПОРТПЛОЩАДКА | 3 обл. | Спорт и труд рядом идут |



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42. Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27. Факс (495) 938-81-07. E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

Допечатная подготовка: ООО «Море». При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения авторов публикуемых материалов может не совпадать с позицией редакции. Авторы несут ответственность за точность приведенных фактов, а также за использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа. Журнал отпечатан в ООО «РПФ НИК». Тираж 999 экз. Зак № 337.

В. В. Путин на «Авиастаре»

Во вторник, 9 сентября, ульяновское ЗАО «Авиастар-СП» встречало премьер-министра РФ Владимира Владимировича Путина. К приезду высокого гостя тщательно готовился весь Ульяновск, но глава правительства основное время посвятил посещению авиационного завода — центральной темой визита являлось дальнейшее развитие отечественного авиапрома.

Завод встретил главу правительства гулом работающих станков, постоянным «круговоротом» деталей, узлов и агрегатов. Чистота вокруг была идеальная — и ее навели не к приезду высокого гостя, это повседневное требование технологии изготовления авиатехники. В цехах — красочные стенды, отражающие производственную и профсоюзную жизнь многотысячного коллектива (тоже, кстати, не показушные — за отсутствие наглядной агитации руководство подразделений несет ответственность).

Визит В.В. Путина освещало около ста журналистов федеральных и ульяновских средств массовой информации. Жители Ульяновска и всей России имели возможность увидеть почти все моменты визита. На всех телеэкранах страны была показана миловидная женщина в белом халате, довольно смело разговаривающая с главой правительства. Это была председатель профкома «Авиастара» Н.М. Ерахтина.

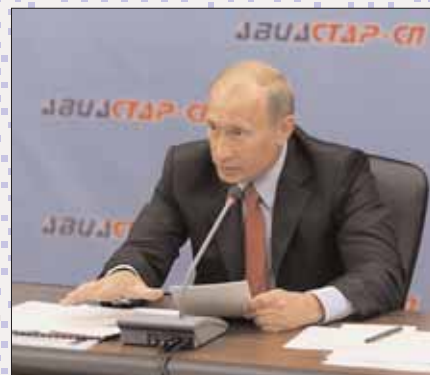
Наш разговор с Ниной Михайловной мы начали именно с этого момента. Мой вопрос о том, действительно ли она довольно категорично в какой-то момент поправила Владимира Владимировича, вызвал у моей собеседницы смех:

— Странно, но мне очень многие именно так и говорили, хотя разговор шел в ином ключе.

— В каком? Насколько вы были готовы к этой встрече?

— Конечно, мы надеялись, что появится возможность погово-

рить с Владимиром Владимировичем. На нескольких заседаниях профкома разыгрывали свой «сценарий» этого разговора. И когда профсоюзные активисты собрались на зеркале производства окончательной сборки, каждый был готов к «бою». Остановились мы у стендов, на которых была размещена информация об истории предприятия, его продукции и профсоюзной жизни. Здесь постарались наши молодые активисты — на стенде были размещены красочные фотографии



о мероприятиях, которые прошли по линии профкома в нынешнем году: спортивные турниры, конкурс «Мисс «Авиастар-2008», «А, ну-ка, парни!», участие в первомайской демонстрации (вместе с авиастроителями под знаменем Профавиа стоял и губернатор нашей области С.И.Морозов), туристический слет, празднование Дня Воздушного Флота (к нам прилетали эскадрильи «Стрижей» и «Витязей»), День первокурсника (трогательные снимки 130 первоклашек в самом большом актовом зале завода, на которых сверху летят сотни разноцветных воздушных шаров)...

Естественно, я держала В.В. Путина в поле зрения, мысленно проговаривая свои вопросы. Видела, как он подошел к первому стенду. И вдруг, просто через мгновение, он уже передо мной. В этот момент я абсолютно успокоилась. Стала благодарить Владимира Владимировича

от имени заводчан за визит к нам.

— И здесь вы сказали фразу, которая облетела потом все СМИ?

— Это о том, что авиастроительная отрасль высоко поднимает голову? А далее я сказала, что, несмотря на это, у нас много проблем, основная из которых — закрепление персонала на производстве, поэтому нужна государственная поддержка строительства жилья для авиастроителей. Генеральный директор «Авиастара» Виктор Васильевич Михайлов решил внести ясность в вопрос и представил меня премьер-министру: «Это председатель нашего профсоюзного комитета». На что Владимир Владимирович ответил: «Я понял все по интонации голоса». Вот тогда-то я несколько испугалась — неужели повысила голос? А Владимир Владимирович продолжал: «Так вот, Нина Михайловна, хотелось бы верить, что отрасль поднимает голову, но это не так. Авиапромом не выполнен государственный заказ».

— Разговор сразу перешел к зарплате?

— Владимир Владимирович сказал: «У вас сегодня зарплата в среднем 11 тысяч рублей?» «Нет, — ответила я, — на 1 августа она составила 12334 рубля».

— На что Владимир Владимирович отреагировал: «Подкована!».

Окружающие его руководители заулыбались.

— В общем, вы сказали все, что готовил профсоюзный актив?

— Учитывая формат встречи, считаю, что да. Рядом со мной были заместители председателя профкома Валентина Грушина и Андрей Лемешкин, председатель комитета по работе с молодежью Юлия Ефимова, председатель Совета молодых рабочих Александр Папров, сборщик-клепальщик Андрей Дронов, контролер Тамара Козлова и другие члены профкома. Эти люди — моя поддержка в постоянной работе, и в момент встречи с главой правительства их одобрение я хорошо чувствовала.

— Нина Михайловна, как известно, после посещения производства Владимир Владимирович провел совещание в закрытом режиме. Имеются ли уже какие-то итоги визита?

— По словам генерального директора ЗАО «Авиастар-СП» Виктора Васильевича Михайло-



ва, по всем затрагиваемым вопросам завод нашел поддержку премьера. Владимир Владимирович выразил огромную благодарность коллективу «Авиастара» за сохранение завода и сказал, что это единственный завод, на который делается ставка по строительству гражданских и транспортных самолетов. «Авиастар» с помощью Российской Федерации должен подняться. На совещании был рассмотрен ряд вопросов и даны поручения по завершению программы технического перевооружения завода, комплектованию кадрами и другие. Говоря о перспективах, Владимир Владимирович сказал, что никогда правительство России не будет летать на зарубежных самолетах и что силы российского авиапрома нужно сосредоточить на производстве перспективных моделей самолетов, которые могли бы конкурировать с зарубежными воздушными судами: «Ту-204», «МС-21» и «Суперджет».

— Нина Михайловна, судя по реакции на происходящее руко-

водителя ОАК Алексея Федорова, он был доволен ходом визита?

— Алексей Иннокентьевич на совещании с премьером пообещал, что «Авиастар-СП» в ближайшее время станет одним из самых загруженных авиационных заводов России. Практически — центром по производству тяжелых и средних транспортных самолетов.

— На «Авиастаре» во всех структурных подразделениях постоянно проводятся профсоюзные собрания. Повестка дня очередных понятна...

— Конечно, мы будем говорить о визите В.В. Путина, о том, как будет участвовать профсоюзный актив в реализации принятых документов. Понимаете, разговаривая с Владимиром Владимировичем, я чувствовала огромную заинтересованность этого человека в том, чтобы на нашем предприятии и во всей отрасли действительно был подъем. И вот эту доверительную атмосферу мы постараемся донести до всех работников завода, чтобы везде, на каждом профсоюзном собрании разговор шел не только о проблемах, но в первую очередь о путях их решения. Чтобы каждый мог высказать свое видение решения проблемы. Всем же понятно, что, какие бы хорошие не принимались документы — практическая реализация их будет не в последнюю очередь зависеть от человека, конкретного исполнителя. ■

*Любовь Грузинцева,
начальник отдела СМИ и
связей с общественностью
ЗАО «Авиастар-СП»*



Багаж знаний пополнен

Семинар для председателей первичных профсоюзных организаций профсоюзов авиационной и машиностроительной промышленности состоялся 22-23 июля на базе отдыха «Орбита». Его организатором выступила Ассоциация организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности Республики Башкортостан.

Изначально семинар был назван «семинаром повышения квалификации председателей ППО» и в дальнейшем полностью оправдал свое название. Сколько бы ни знали наши председатели, сколько бы ни обучались на подобных семинарах, все равно каждый раз узнаешь что-то новое или вспоминаешь забытое старое.

За два дня работы в тяжелых погодных условиях, при жаре в 35 градусов, участникам семинара предстояло прослушать четыре лекции по серьезнейшим вопросам, таким, как «Роль социального аудита в оптимизации социального партнерства», «Методика количественной и качественной оценки состояния коллективно-договорных отношений предприятия», «Методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в РБ», «Роль профсоюзов как социального института в современном обществе», «Основные вопросы законодательства о труде», «Правовая основа социального партнерства», а также принять



участие в тестировании по теме «Правозащитная деятельность профсоюзов».

Двух часов, отведенных на лекцию по социальному аудиту, которую прочитал ректор Института повышения квалификации профсоюзных кадров, профес-

сор Г.Т. Галиев, явно не хватило. Слушателей очень заинтересовала методика оценки социальной деятельности предприятий и организаций различных форм собственности. Гали Талхиевич очень подробно, на примере социального аудита, проводимого на ФГУП «Молния», рассказал, что же такое социальный аудит и в чем его суть.

В первую очередь, социальный аудит дает возможность оценить деятельность предприятия в области человеческих ресурсов, экологии, охраны труда и сопоставить систему ценностей на предприятии. Данные, полученные в ходе оценки, позволяют выработать рекомендации, способствующие внутреннему развитию организации, повышению качества работы и, прежде всего, совершенствованию отдельных направлений социальной деятельности предприятия. «Мы хотим создать нормальные условия и возможности для вашей работы, поэтому мы сумеем вместе отработать действия, которые необходимы конкретно для вас, были бы заказы,



были бы просьбы, и было бы приглашение от предприятий провести социальный аудит. «Исправьте условия жизни людей, и люди станут лучше, чтобы быть достойными этих условий» — такой цитатой американского социолога закончил свою лекцию Гали Талхевич.

Итог подвел председатель РОБ «Роспрофавиа» Александр Иванович Мельников, который сказал, что хотя методика оценки социальной деятельности предприятий еще полностью не отработана, на ФГУП «Молния» она показала свою эффективность, где на основании данных, полученных в ходе социального аудита, уже составлен план социального развития предприятия. И поэтому есть предложение ко всем председателям «первичек» внимательнее отнестись именно к практической точке зрения реализации идеи социального аудита.

О юридической ответственности работодателя за нарушения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, о самозащите прав работников предприятий, о деятельности комиссий по трудовым спорам, как всегда, грамотно и подробно рассказала доцент Башкирского Государственного университета Э.А. Кагирова.

Известно, что коллективный договор — это средство правового регулирования трудовых отношений на предприятии, в организации, и что грамотно заключенный коллективный договор и постоянный контроль выполнения коллективного договора становится нормой, и здесь правильная позиция профсоюзов может оказать большую



помощь работникам предприятий. Конечно же, здесь не мог не прозвучать вопрос о том, как относиться к статье 42 и 43 ТК РФ, где говорится о том, что действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия, а не только на членов профсоюза. Четкого ответа на этот спорный вопрос не смогла дать даже такой дока в правовых вопросах, как кандидат юридических наук Э.А. Кагирова.

Итогом первого дня учебы было тестирование по теме «Правозащитная деятельность профсоюзов». Роза Ханифовна Старцева, начальник учебно-методического отдела ИПК, обработав ответы, данные участниками семинара, сделала следующий вывод: «Проанализировано было 30 тестов. В среднем правильных ответов было дано 85%, и это с учетом того, что некоторые вопросы — спорные и могут трактоваться по-разному».

Правильно высказался по этому поводу председатель профсоюза машиностроителей Н.М. Лифанов: «Успокаиваться не будем. Результат такой, какой есть, а он, к сожалению, не стопроцентный. Надо лучше знать законодательство и учиться, учиться и учиться».

Второй день семинара завершило заседание за «круглым столом», где все собравшиеся смогли поделиться своим опытом работы, рассказать о проблемах, которые возникают в процессе деятельности, послушать, как работают другие председатели профкомов. Озвучен очень важный на сегодняшний день вопрос о том, что делать, когда руководство интегрированных структур начинало обсуждать проблему — «признавать наше Федеральное отраслевое соглашение или нет». И есть ли смысл нам создавать советы председателей профсоюзных организаций, которые входят в эти интегрированные структуры? Вопрос стоит таким образом: или оставить все как есть, или создать дополнительные общественные объединения, которые соответствовали бы этой хозяйственной структуре.

Семинар закончился. Каждый участник, несомненно, получил определенный багаж знаний, который не оседет в первичных профсоюзных организациях мертвым грузом, а станет реальной помощью профсоюзным комитетам в их нелегкой работе по защите прав трудового человека. ■

О. Дронова,
специалист аппарата
Рескома «Роспрофавиа»



Охрана труда: не юбилейные проблемы



В начале августа в течение двух дней в Москве проходило совместное совещание технической инспекции труда Профавиа, работников служб охраны труда и профсоюзного актива по охране труда предприятий авиационной промышленности г. Москвы и Московской области. Совещание организовано ЦК профсоюза в честь 90-летия учреждения Инспекции труда. Участие в совещании приняли руководители служб охраны труда, председатели комиссий охраны труда профсоюзных комитетов, техническая инспекция труда Профавиа. Были приглашены ветераны технической инспекции.

В программе совещания было предусмотрено обсуждение на заседании «круглого стола» проблем безопасности и здоровья работников предприятий авиационной промышленности. Часть времени была отведена лекционной программе. Проведено торжественное заседание, посвященное 90-летию учреждения Инспекции труда.

На совещание были приглашены председатель Московской городской организации профсоюза С.Н. Чугунков, председатель Московской областной организации профсоюза В.А. Персиков, заведующие отделами охраны труда Московской Федерации профсоюзов и Московского областного объединения организаций профсоюзов А.Н. Захаренков и Ю.А. Шапкин.

Вел совещание заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Ю.М. Дмитриев. Он обратился к участникам совещания с приветственным словом и выступил с докладом о состоянии охраны труда в отрасли. В докладе основное внимание было уделено результатам контрольно-профилактической работы по снижению травматизма и профессиональных заболеваний.

В частности, он отметил, что при небольшом снижении общего травматизма вырос травматизм со смертельным исходом. Основной причиной нестабильности показателей продолжает оставаться неудовлетворительное состояние и изношенность основных производственных мощностей. Большое

значение имеет и недостаточное, ведущееся по остаточному принципу финансирование мероприятий по охране труда. Кроме этого, профсоюзный актив недостаточно уделял внимания контролю этих проблем.

Ю. М. Дмитриев подробнее остановился на проблемах недофинансирования вопросов охраны труда и связанных с этим трудностях в обеспечении спецодеждой. Особенно сложное положение по финансированию этих мероприятий сложилось на большинстве московских предприятий.

Основные вопросы, поднятые в докладе, стали предметом обсуждения на заседании «круглого стола». Своим опытом и проблемами поделились в выступлениях 14 участников, в том числе С.Н. Чугунков, Ю.А. Шапкин, начальники служб и отделов охраны труда Т.Н. Куклева (ОАО «Утес», г. Ульяновск), В.Г. Козуб (ОАО «ММП им. И. Румянцева», г. Москва), технические инспекторы труда В.Г. Неситайлов (г. Ростов), К.Г. Сингатуллин (г. Казань), В.М. Власов (г. Воронеж), С.А. Шарова (г. Саратов) и другие.

Особый интерес вызвало выступление А.Н. Захаренкова, который рассказал об опыте работы профсоюзного актива по охране труда в Московской Федерации профсоюзов в решении проблем обеспечения спецодеждой, обследований и приемки детских оздоровительных лагерей, аттестации рабочих мест.

По общему мнению, основным недостатком в организации охраны труда на предприятиях является недостаточное внимание работодателей к этим вопросам из-за отсутствия внятной государственной политики. В первую очередь это относится к отсутствию функций по управлению охраной труда в отраслевых федеральных органах государственного управления. Другой стороной этого вопроса названо отсутствие экономической заинтересованности работодателей во вложении денег в охрану труда. С большим интересом участники совещания выслушали В.Г. Нечитайлова, который рассказал об отношении к вопросам охраны труда американских работодателей на металлургическом предприятии ОАО «Алкоа-Рус» в г. Белой Калитве.

Участники совещания внимательно и с большим интересом выслушали доклады заместителя начальника отдела политики охраны труда Министерства здравоохранения и социального развития РФ, доцента Т.Д. Лозовской и заместителя начальника Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде МЗСР РФ А.И. Лебедева.

С особой теплотой и радушием отнеслись собравшиеся к чествованию ветеранов профсоюза — бывших технических инспекторов труда. В их адрес было высказано много теплых слов и пожеланий. В ответном слове В.Я. Дьяченко, ветеран профсоюза, заведующий отделом охраны труда ЦК профсоюза с 1975 г. по 1987 г., от имени ветеранов поблагодарил за высокую оценку их труда и выразил надежду на дальнейшее сотрудничество. ■

Отдел охраны труда ЦК профсоюза

Почему молодежь не вступает в профсоюз?

И как с этим «бороться»?

(адресуется молодым профсоюзным активистам)

Молодежная политика сегодня является одним из приоритетных направлений деятельности и государства, и бизнеса, и общественных организаций. Все сегодня «борются» за умы молодежи.

Федерация независимых профсоюзов России (включая все ее членские организации), будучи самой массовой общественной организацией, еще в 2002 году, приняв Концепцию молодежной политики, провозгласила: «Молодежь — будущее профсоюзов!».

Но если на уровне государства и бизнеса молодежная политика, может быть, и не в полной мере, но все же реализуется, то в профсоюзном движении, кажется, молодежь еще очень долго будет «будущим» и не скоро станет «настоящим».

А жаль, так как в сложившейся на сегодня в стране ситуации, при отсутствии четко сформулированной национальной идеи, у профсоюзов есть все шансы и возможности стать не только самой массовой общественной, но и самой массовой молодежной организацией. Политические партии и их молодежные «крылья», различные молодежные «течения по интересам» могут появляться, исчезать, становиться модными или нет, а трудиться человек будет всегда, не смотря ни на что. Поэтому профсоюзы могут обрести реальную силу, оперевшись на молодое поколение, привлекая молодежь в свои ряды, используя при этом самый нейтральный в мире повод — защиту социально-трудовых и экономических прав и интересов человека труда.

Так почему же молодежь не вступает в профсоюз? И как с этим «бороться»?

Если взглянуть на статистические данные, работающая молодежь среди членов профсоюза составляет примерно одну четвертую часть. В целом можно сказать, что показатель не плохой. Но это только на первый взгляд. Если проанализировать

статистику по предприятиям, то можно увидеть, что на многих из них процент профсоюзного членства среди работающей молодежи очень низок и не дотягивает даже до половины от списочной численности молодежи, работающей на предприятии.

Почему молодежь не вступает в профсоюз? Ответ до банальности прост. Молодые люди либо просто не знают, что такое профсоюз, либо имеют о нем весьма искаженную информацию, считая, что профсоюз занимается материальной помощью, путевками, в лучшем случае организацией культурно-массовых и спортивных мероприятий. Этакий «собес» с культурно-спортивным уклоном.

Почему сложилась такая ситуация? Ответ опять же прост. Прежде всего, причина в пассивности молодых людей, которые считаются профсоюзными активистами, и многих руководителей организаций профсоюза в отношении активизации работы молодежи.

На большинстве предприятий, заводов созданы молодежные советы (комиссии) при первичных профсоюзных организациях. Часть из них — «для галочки», часть занимается только «культмассом», и лишь единицы действительно участвуют в процессе заключения коллективного договора, ведут работу по защите социально-трудовых прав и интересов работающей молодежи.

А ведь молодежные советы могли бы стать авангардом организаций профсоюза в работе по вовлечению в профсоюз своих сверстников.

Молодежь более мобильна, креативна, владеет современными технологиями.

На предприятии есть информационные стенды — сделайте их привлекательными. Членам молодежного совета под силу разместить на стендах выдержки из коллективного договора, информацию о том, что такое профсоюз, чем он занимается,



Т. А. Власенко, заведующая организационным отделом ЦК Профавиа

каковы конкретные результаты работы профкома и т.д. Но не в скучной черно-белой форме, а ярко, неожиданно, чтобы бросилось в глаза, чтобы у работников и администрации предприятия возникло желание подойти к стенду. Руководители организаций профсоюза могут на это возразить, что не хватает финансов, чтобы делать красивые стенды. Но если хорошо посчитать, то красивый яркий стенд — дело не затратное: немного цветной бумаги, ножницы, клей, компьютер, который сегодня есть дома практически у каждого молодого человека, и ... самое главное — информация для размещения, желание работать и фантазия.

Без культурно-массовых и спортивных мероприятий не обойтись — максимально используйте их в качестве пропагандистско-агитационных. И тут молодежь может в полной мере проявить свою фантазию, умение предлагать необычные и непривычные решения: от написания «профсоюзных» объявлений о проведении мероприятия до проведения различных профсоюзных конкурсов и викторин (например, в антракте концерта заводской художественной самодеятельности).

Можно предложить еще много вариантов доведения информации до работников предприятия, но все-таки есть один, который можно поставить на первое место — это личное общение с людьми, вовлечение с помощью собственного примера.

Именно поэтому необходимо привлекать молодежные советы не только к организации культурно-массовых мероприятий, но и к участию в реализации серьезных профсоюзных задач: коллективным переговорам, решению вопросов оплаты и охраны труда, предоставления социальных льгот, формированию жилищной политики предприятия и т.п. Представители профсоюзных молодежных советов должны быть интегрированы в качестве полноправных представителей во все существующие в организации профсоюза комиссии.

Только почувствовав, что такое настоящая профсоюзная работа, молодой человек может прийти в свой цех или отдел и доказать работникам, особенно своим сверстникам, которые не являются членами профсоюза, что они не правы, не вступая в профессиональный союз. Только увидев конкретные результаты деятельности профсоюзной организации по защите прав и интересов трудящихся, он сможет аргументировано разъяснить, что такое

профсоюз, каковы его основные задачи, какие преимущества имеет член профсоюза. Работникам необходимо также объяснить, что профсоюз — это не профком, не председатель первичной профсоюзной организации, не председатель профсоюза. Профсоюз — это мы, все члены этой организации. Чем больше работников состоит в профсоюзе, тем он сильнее. А с сильной организацией работодателю не справиться.

После вышесказанного хочется обратиться, прежде всего, к молодым профсоюзным активистам, членам молодежных советов организаций профсоюза всех уровней: не ждите, что за вас кто-то что-то сделает — начните работать! Инициатива не наказуема! Но только в том случае, если вы реализуете ее собственными силами. Повышать уровень профсоюзного членства среди молодежи, вовлекать ее в профсоюз, проводить разъяснительные беседы с молодыми рабочими и специалистами — ваша первоочередная задача. Молодежный совет профсоюзной организации — прежде всего, представитель интересов молодежи предприятия перед работодателем.

К сожалению, сегодня можно привести много примеров, когда профсоюзная молодежь жалуется, что у них много идей, а проф-

союзный комитет не хочет их воплощать в жизнь. На самом деле молодежь приходит в профком с идеей, председатель профсоюзной организации говорит: «Пожалуйста, делайте! Мы вам поможем». И у молодежи тут же возникает... масса «уважительных» причин, по которым они не могут воплотить свою идею. А в реальности молодые люди просто не хотят делать сами, не хотят работать.

Есть ситуации, когда профсоюзный комитет, председатель профсоюзной организации действительно не желает по каким-то причинам соглашаться с идеей молодежи. В этом случае молодежный совет должен доказать свою правоту, показать с помощью конкретных расчетов, примеров, иллюстраций реальную выгоду от проведения того или иного мероприятия. Нужно уметь аргументировано преподнести свою идею.

Но для того, чтобы все у вас получилось, вы должны чувствовать поддержку всей молодежи предприятия, а для этого вы сами для себя должны уяснить, что профсоюз — это сила, а сила профсоюза — в его членах. Вы должны поставить перед собой цель, чтобы через какое-то время КАЖДЫЙ молодой работник вашего предприятия сказал: «МОЙ ВЫБОР — ПРОФСОЮЗ!».



**Перечень
законов, постановлений правительства РФ и
Указов президента РФ, принятых во
II квартале 2008 года**

| Наименование | Когда и где опубликован |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 24.06.2008 N 91-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА»</p> <p>С 1 января 2009 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4 330 рублей в месяц В настоящее время МРОТ составляет 2 300 руб. Увеличение МРОТ на 88 процентов направлено на доведение его до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.</p> | <p style="text-align: right;">«Российская газета», № 138, 28.06.2008</p> |
| <p style="text-align: center;">ПРИКАЗ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ ОТ 15.05.2008 N 230н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕГЛАМЕНТА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ ПО СОДЕЙСТВИЮ В УРЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ПОВОДУ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ, ЗАКЛЮЧАЕМЫХ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА, А ТАКЖЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СЛУЧАЯХ, КОГДА В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЦЕЛЯХ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА ЗАБАСТОВКА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ПРОВЕДЕНА»</p> <p style="text-align: right;"><i>Зарегистрировано в Минюсте РФ 10.06.2008 N 11831.</i></p> <p>Определена последовательность административных процедур по предоставлению Рострудом государственной услуги по содействию в урегулировании отдельных коллективных трудовых споров</p> | <p style="text-align: right;">Документ опубликован не был</p> |
| <p style="text-align: center;">ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 19.05.2008 N 373 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК, ИЗГОТОВЛЕНИЯ БЛАНКОВ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ»</p> <p>Внесены изменения в Правила ведения трудовых книжек Установлено, что в трудовую книжку помимо записей о времени военной службы, о времени службы в органах внутренних дел, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах должна вноситься запись о времени службы, в том числе в Государственной противопожарной службе МЧС РФ и учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.</p> | <p style="text-align: right;">«Российская газета», № 111, 24.05.2008, «Собрание законодательства РФ», 26.05.2008, № 21, ст. 2456</p> |
| <p style="text-align: center;">УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 30.04.2008 N 654 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПЕРЕЧЕНЬ СВЕДЕНИЙ, ОТНЕСЕННЫХ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ТАЙНЕ, УТВЕРЖДЕННЫЙ УКАЗОМ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 30 НОЯБРЯ 1995 Г. N 1203»</p> <p>Внесено уточнение в раздел «Сведения в области экономики, науки и техники» Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне В соответствии с предыдущей редакцией «Перечня» в состав указанных сведений должны включаться, в частности, сведения, раскрывающие мероприятия по использованию транспортной сети, средств транспорта в Российской Федерации в целях обеспечения безопасности государства. Внесенным изменением понятие «транспортной сети, средств транспорта» заменено понятием «объектов транспортной инфраструктуры и (или) транспортных средств».</p> | <p style="text-align: right;">«Собрание законодательства РФ», 05.05.2008, № 18, ст. 2007</p> |

Наш правовой ЩИТ

Правозащитная работа в Ростовской областной организации профсоюза строится через систему, состоящую из правозащитной комиссии обкома профсоюза и соответствующих комиссий в первичных профсоюзных организациях. Следует отметить, что с мая текущего года организует эту систему и руководит ею штатный юрист – правовой инспектор профсоюза в Ростовской области.

Комиссия обкома профсоюза по экономической и правозащитной работе была создана в мае 2006 года. В нее вошли представители всех профсоюзных организаций региона. Это грамотные, имеющие в основном высшее образование члены профсоюза. Многие из них имеют практический опыт работы по защите трудовых прав и интересов работников, владеют знаниями законодательства о труде.

Данную деятельность Ростовская областная организация осуществляет в соответствии с «Программой действия профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на период до 2011 года» и «Основными направлениями деятельности Ростовской областной организации по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся на 2006-2011 гг.», а также в соответствии с планами работы комиссии, принимаемыми на год.

За 2007 год совместно с комиссиями ППО было проведено 34 проверки соблюдения работодателями трудового законодательства. Выдано 10 представлений об устранении выявленных нарушений. Это в основном вопросы, касающиеся заключения, изменения и расторжения трудового договора. В связи с этим комиссией разработана и рекомендована профсоюзам первичек форма трудового договора, отвечающая всем требованиям измененного трудового законодательства.

Как известно, эффективность работы профсоюза в значитель-

ной степени зависит от профессионального уровня профсоюзных кадров и актива, системы и качества их подготовки. Только глубокое знание нормативных и законодательных актов, правильное их толкование и применение в повседневной работе могут дать положительный результат при отстаивании первичными профсоюзными организациями законных прав и интересов членов профсоюза. Поэтому мы считаем, что именно правовой всеобуч является одним из важнейших направлений работы комиссии по правозащитной работе.

Согласно рекомендациям ЦК Профавиа «О проведении правового всеобуча», комиссией были разработаны, подготовлены и проведены занятия по следующим темам:

1. Общая характеристика трудового законодательства;
2. Изменения и дополнения в трудовом законодательстве (ФЗ-№ 90 от 30.06.2006 г.);
3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации. За работная плата;
4. Налоги и мы;
5. Защита профсоюзом трудовых прав работников;
6. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения;
7. О применении судами РФ Трудового кодекса РФ;

В свете концепции молодежной политики Профавиа одной из важнейших задач профсоюзного движения является обучение молодежи и привлечение ее к активной работе в составе молодежных советов и на рабочих местах.

В этом деле необходим грамотный методический подход. С этой целью Ростовский областной комитет профсоюза провел обучающий семинар. Одной из его тем была «Трудовые отношения. Трудовой договор. Расторжение трудового договора (закон, практика, проблемы и пути их решения)» с проведением сюжетно-ролевой игры, а также теста, предложенного участникам.

С членами правовой комиссии обкома профсоюза были проведены семинары по изучению Федерального закона РФ от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»; постановления правительства РФ от 30.12.2006 г. № 865 «Об утверждении Положения о назначении и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей»; областного закона «О ветеранах Ростовской области» от 20.09.07 г. № 763 – ЗС.

Решением ЦК профсоюза была введена норма уведомительной регистрации в областном комитете профсоюза принимаемых на предприятиях коллективных договоров, которая позволяет отслеживать качество их подготовки, а также устранять имеющиеся противоречия по отношению к действующему законодательству.

Очевидно, что лишь достаточно полный и содержательный коллективный договор может стать надежной правовой основой для обеспечения надлежащих условий труда.

В 2007 году прошли уведомительную регистрацию коллективные договоры трех предприятий — ОАО «Роствертол», ОАО «Алкоа Металлург Рус», и ОАО «НТП Авиатест».

Членам профсоюза, обратившимся в комиссию обкома профсоюза, оказывается консультационная помощь, связанная с разъяснениями порядка применения отдельных норм права, составлением исковых заявлений в Пенсионный фонд РФ, а также и в районные управления социальной защиты г. Ростова-на-Дону.

В качестве примера можно привести исковые заявления 12 работников ОАО «ТАВИА» о взыскании недополученной пенсии, упущенной выгоды, возмещения морального вреда в связи с не перечислением работодателем страховых взносов с управления Пенсионного фонда РФ. Истцы, работники ОАО «Таганрогская авиация» г. Таганрога, обратились в суд с заявлениями о взыскании убытков, упущенной выгоды, возмещения морального вреда, указав, что ответчик — ОАО «Таганрогская авиация», с которым они состоят в трудовых правоотношениях, длительное время не производил перечислений в управление Пенсионного фонда РФ, в результате чего ими были понесены убытки в виде недополученного пенсионного обеспечения, так как перерасчет пенсии с увеличением трудового стажа не производился. Также в исковых заявлениях были заявлены требования о компенсации упущенной выгоды и возмещении морального вреда в размере 3000 рублей каждому. Решением суда г. Таганрога от 21.05.07 г. требования были удовлетворены частично: возмещение ущерба по невыплаченной пенсии, морального вреда в сумме 2000 рублей каждому и индексация невыплаченных сумм.

В целях повышения профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и в соответствии с решением V пленума ЦК профсоюза комиссией разработан график посещения предприятий, входящих в сферу деятельности Ростовской областной организации профсоюза, который был разослан для согласования в первичные профсоюзные организации и утвержден на очередном заседании президиума обкома профсоюза 20.06.2008 г.

С целью улучшения правозащитной работы непосредственно в трудовых коллективах в график включены не только проверки предприятий, но и встречи с профсоюзным активом, а также проведение выездных юридических консультаций для членов профсоюза, как по трудовому законодательству, так и по гражд-

данско-правовому (семейному, жилищному, земельному, наследственному и др.).

Совместно с первичными профсоюзными организациями комиссия разработала проект Устава Ростовской областной организации профсоюза, который был принят на XVII отчетно-выборной конференции Ростовской областной организации профсоюза 18.05.2006 г. и зарегистрирован в Главном управлении Федеральной регистрационной службы по Ростовской области 07 сентября 2007 года.

В связи с реструктуризацией ОАО «НТП Авиатест» 10 мая 2008 года на предприятии начались мероприятия по сокращению численности и штатов.

Профсоюзной организацией ОАО «НТП Авиатест», был разработан и доведен до работников предприятия информационный бюллетень «Что делать, если должность сокращают». В нем мы постарались отразить наиболее значимые моменты по защите трудовых прав работников, подлежащих увольнению по п.2 ст.81 ТК РФ, в соответствии с трудовым законодательством.

Комиссия взаимодействует с Федерацией профсоюзов Ростовской области по участию в разработке и принятии законов в Законодательном собрании Ростовской области, связанных с социально-экономическими отношениями трудящихся.

Совместно с комиссией обкома профсоюза по охране труда подготовлен проект областного закона по охране труда и передан в Федерацию профсоюзов Ростовской области для подготовки окончательного варианта проекта закона.

Также через правовой отдел Федерации профсоюзов Ростовской области комиссия внесла предложения по внесению изменений в областной закон «О ветеранах труда РО».

В настоящий момент рассматриваются замечания и предложения в проект областного закона «О квотировании мест для несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации». ■

*Н.В. Королева,
правовой инспектор труда
профсоюза по Ростовской области*



П. Г. Шанский,
главный технический
инспектор труда в г. Москве

**Разрыв
преемственности
поколений в службах
охраны труда
произошел в
промежутке
1990-2000 гг.
Для того, чтобы это
понять, немного
заглянем
в историю.**

Когда разорвана преемственность

В 80-е годы XX века предприятиям авиационной промышленности уделялось особое стратегическое внимание. Выделялись большие госзаказы, проводились научно-технические изыскания. После окончания высших учебных заведений молодые специалисты по распределению направлялись на профильные предприятия. В стране существовала идеологическая политика — догнать и перегнать Запад.

На этом фоне наличие сильных служб охраны труда, как в качественном (жесткие требования к наличию высшего образования в области безопасности жизнедеятельности (БЖД) или опыта работы в области охраны труда не менее 5 лет), так и в количественном составе, считалось нормой. Да и разрыв в уровне заработной платы между специалистами по охране труда был минимален.

В 90-е годы вместе с развалом СССР, двумя пережитыми экономическими кризисами стали происходить метаморфозы, и не в лучшую сторону:

1. ослабление государственного контроля в области охраны труда;
2. сокращение государственных заказов;
3. массовое сокращение служб охраны труда;

4. задержки заработной платы (достигали в ряде случаев 1,5 года и более);

5. уход специалистов в другие отрасли, что сказалось на работе служб охраны труда.

И как следствие — всплеск несчастных случаев, связанных с производством, как смертельных и тяжелых, так и групповых, включая увеличение скрытого травматизма.

Данная ситуация продолжалась примерно до 2001 года.

Когда же в стране начала стабилизироваться экономическая ситуация, был принят Трудовой кодекс Российской Федерации (с последующими изменениями), который четко определил необходимость наличия служб охраны труда на предприятиях. В этот период на предприятиях начинается восстановление служб охраны труда и поиски специалистов, но время было упущено.

Высококласные специалисты в области охраны труда остались на немногих предприятиях. Кроме того, в стране произошло значительное сокращение численности специалистов по специальности БЖД, которых выпустили высшие учебные заведения. И как следствие — отсутствие притока молодых специалистов в службы охраны труда предприятий.

За последние два года, вследствие изменений, произошедших в Трудовом кодексе, постепенного усиления административной ответственности (вплоть до отстранения от должности), увеличения возможностей государственных и общественных органов, все возрастающих требований к культуре производства и увеличения государственных заказов, работодатели начинают задумываться, как привлечь молодых специалистов на предприятия, и в частности, в службу охраны труда. А для этого пытаются использовать основные факторы, влияющие на привлечение молодежи:

1. конкурентную заработную плату;
2. социальные блага (защищенность);
3. обучение, в том числе наличие на предприятии института наставничества;
4. рычаги удерживания обученных и аттестованных специалистов на предприятии.

Зарплата.

Зарплата молодых специалистов на предприятиях авиационной промышленности колеблется от 8 тысяч рублей до 12-15 тысяч рублей, с постепенным ростом заработной платы до 20-35 тысяч рублей (у начальника службы охраны труда). При постоянном обучении через 1-3 года у молодого специалиста зарплата составляет уже 15-20 тысяч рублей, а должности начальников служб охраны труда заняты. При этом в Интернете существует масса вакансий специалистов по охране труда с опытом работы 1-3 года с заработной платой от 25 тыс. рублей до 50 тыс. рублей. При наличии у специалиста дополнительного образования в области охраны окружающей природной среды и промышленной безопасности вознаграждение за труд превышает 50 тысяч рублей. Поэтому у молодых специалистов наметилась тенденция: 1-3 года поработать на предприятиях по специальности в области охраны труда, приобрести опыт и уйти в коммерческие структуры с достойной заработной платой. Вследствие этого службы охраны труда несут колоссальные потери молодых специалистов, а остающиеся работники постепенно стареют.

Ряд работодателей идет на повышение заработной платы моло-

дым специалистам, но это связано с риском возникновения перекоса, когда у молодых и не совсем опытных специалистов заработная плата становится равной или зачастую больше, чем у более опытных коллег. Это приводит еще и к нездоровому психологическому климату в коллективе.

Социальные блага на предприятиях авиационной промышленности, такие как выслуга лет, предоставление путевок, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, соблюдение трудового законодательства, в том числе предоставление полного отпуска и другие, не привлекают молодых специалистов.

Обучение специалистов и институт наставничества.

В настоящее время специалистов в области охраны труда осталось мало, да и делиться своими знаниями они не спешат, особенно зная, что со временем молодые специалисты займут их место.

Между тем Запад диктует новые требования к производству, в частности:

1. усиление культуры производства — четкое соблюдение технических регламентов, производственных инструкций и инструкций по охране труда;

2. переориентация законодательства на усиление требований законопослушности работодателя и уменьшение контролирующих функций у государства при одновременном повышении ответственности за нарушения;

3. заинтересованность работодателя в безопасности производства, качестве выпускаемой продукции и снижении травматизма.

Возникает вопрос: как воспитать, обучить, а главное, удержать молодых специалистов на предприятии?

Основной ответ — это большое стремление работодателя к улучшению качества работы, культуры производства, сокращению затрат, как денежных, так и рабочего времени, на обучение молодого специалиста. При наличии такого стремления, проведя анализ финансовых затрат на подготовку специалиста с дельтой от снижения дней нетрудоспособности по травматизму, при наличии сильной службы охраны труда, работодатели приходят к выводу, что лучше предупредить неприятности, чем бороться с их

последствиями. А увидев такую разницу, можно обеспечить специалистам:

1. достойную индексруемую заработную плату с постепенным ее увеличением в зависимости от стажа и выслуги лет;

2. социальную базу, в которую входят выслуга лет, льготы при питании, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, путевки на отдых, медицинское обслуживание, четкое соблюдение трудового законодательства;

3. заинтересованность молодых специалистов новыми технологиями, современной производственной базой;

4. активное взаимодействие с вузами, которые занимаются подготовкой кадров по данному

направлению, чтобы восполнять оперативно пробелы. Вплоть до воспитания специалистов с начала их обучения в вузе на основе соответствующих контрактов;

5. преемственность династий работников.

При выполнении работодателем данных пунктов молодые специалисты будут желать обучаться и продвигаться по карьерной лестнице на предприятии и во благо предприятия. Не заинтересованные работодатели постепенно потеряют специалистов и наберут новичков или серых личностей, ранее не работавших в области охраны труда, с зарплатой в 2-3 раза больше, чем были у настоящих профессионалов, но зато умеющих покладисто кивать головой. ■



Этой командировки в Саратов могло и не быть. Просто по той причине, что могло не существовать двух предприятий – ОАО «Саратовское электроагрегатное производственное объединение» и ЗАО «Саратовский авиационный завод». Они, что называется, «упали» в лихие 90-е годы, как многие другие сотни российских предприятий, и вполне имели шансы вообще прекратить существование.

Тем не менее, оба предприятия выжили и сегодня находятся в стадии развития, хотя и на разных уровнях. Немаловажную роль в этом сыграли и продолжают играть первичные профсоюзные организации.



И. Н. Киселев, заведующий отделом информационной работы ЦК Профавиа

Непростые виражи авиапрома

СЭПО: на подъеме

Саратов придавила жара. После московских дождей знойное марево, повисшее над городом, утомляет с первых же минут: слишком велик контраст. С любопытством гляжу на саратовцев: все загорелые, иные дочерна, словно только что вернулись с южных курортов. Собственно, здесь тоже юг России, во всяком случае, по отношению к Москве. Не Сочи, но все же...

— Мы на курорте и живем, — смеется встречающий меня Виктор Васильевич Быстров. — Разве не чувствуете?

— Да, — с кряхтением отвечаю, стараясь попасть куда-нибудь в тень. — Очень чувствую. Повезло вам, однако...

Впрочем, к жаре быстро приориавливаешься, если смиряешься перед неизбежным. Особенно, когда посмотришь на В. В. Быстрова — председателя Саратовской региональной организации Профавиа: молодежав, энергичен, и тридцать с лишним градусов в тени ему вроде бы нипочем. Невольно подтягиваешься и топашь к намеченной цели — в профком ОАО «СЭПО».

Там нас радушно встречают председатель первичной профорганизации ОАО «СЭПО» Олег Васильевич Кальнобрицкий и редактор многотиражной газеты Владимир Николаевич Быков. Начинается деловой разговор по существу.

Собственно, информационным поводом для визита на СЭПО был

тот факт, что предприятие в очередной раз стало призером в областном конкурсе (уже пятом) «Коллективный договор — основа защиты социально-трудовых прав граждан» в номинации «Лучший коллективный договор в сфере материального производства», завоевав третье место и вновь став одним из лучших в рейтинге добровольной корпоративной социальной ответственности среди промышленных предприятий области.

Выглядит такое достижение внушительно, и вот мы вначале в профкоме, а затем на встрече с генеральным директором ОАО «СЭПО», директором ООО «СЭПО — ЗЭМ» Е. П. Резником выясняем, каким образом удалось не только сохранить коллектив и производство, но и начать возрождать социальную сферу, пусть и не в таких масштабах, как было раньше.

Опора честного бизнеса

Может ли частное предприятие быть честным по отношению к работникам? Наверное, может... Во всяком случае, Фонд президентских программ «Кремль» присвоил ОАО «СЭПО» звание «Опора честного бизнеса» с вручением главной награды — «Державная», а гендиректор Е. П. Резник удостоен ордена Чести.

Звучит все это, может быть, пафосно, но смотря с чем сравнивать.

— Девять лет назад вообще стоял вопрос — быть СЭПО или не



Краткая справка о СЭПО сегодняшнем:

Численность персонала — более семи тысяч человек (в советские времена — более 18 тысяч, в самые критические «провальные» 90-е годы — до трех тысяч работников). Объединение производит продукцию, в том числе военнотехнического и двойного назначения, насчитывающую около 350 наименований, будучи в числе крупнейших поставщиков более чем для шестидесяти авиакосмических предприятий. Активно развивается сотрудничество с отечественными предприятиями, выпускающими автомобильную и сельскохозяйственную технику, производятся компоненты и системы управления бензиновыми двигателями (инжекторы), поставляются комплекты управления электрооборудованием транспортных средств.

Разумеется, самый известный из товаров народного потребления бренд — у холодильников и морозильников «Саратов». Но помимо этого предприятие производит глубинные насосы «Малыш», электросоковыжималки, электрошашлычницы, универсальные спасательные средства «Мачете», сварочные аппараты и многое другое.

быть, — рассказывает Е. П. Резник. — Объединение распалось на 27 предприятий. Задолженность по зарплате по отдельным категориям работающих достигала года. Вот в этот период, в конце 90-х, я и стал гендиректором, до этого был директором СЭПО-ЗЭМ — одного из дочерних предприятий. Впрочем, и сейчас им являюсь.

Евгений Петрович определяет тот период как подвешенное, хатическое состояние.

— Только в 2001 году стали осознавать, кто мы и что мы, — говорит он. — Начали как-то планировать свою работу, появились бюджетные планы развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности. Помогало то, что определенная номенклатура изделий была сделана еще в советские времена и в постсоветский период, находилась на складе, т.е. у нас был опережающий задел. Это позволяло оперативно реагировать на заявки, которые нам присылали предприятия — потребители нашей продукции. Естественно, спасал экспорт: цены там все-таки выше, чем на внутреннем рынке.

Проблему выплаты зарплаты решали совместно с профсоюзом.

Вот тут, как мне кажется, и проявилась зрелость, с одной стороны, профсоюзной организации, с другой — администрации. Ведь был выбор: организовывать протестные акции, пойти на конфронтацию с администрацией, местной властью или пытаться поднять предприятие общими усилиями. В СЭПО удалось пойти по второму пути: за весь критический для предприятия период фактически не было ни одного забастовочного дня, случая перекрытия автомагистралей, голодовок. В скобках замечу, что и сам гендиректор, и другие руководители предприятия — члены профсоюза.

Может быть, здесь имело значение то, что СЭПО — акционерное общество со 100-процентным частным капиталом. То есть, в свое

венников предприятия, сыграло свою роль в том, что работники правильно поняли позицию профсоюзной организации, администрации и выстояли, сохранили и технологии, и производственные мощности. Но для этого нужны были грамотные и ответственные действия профактива и руководителей.

Живой пример: как совместно «пробивали» выплату зарплаты через суд. Побегав по областным налоговым, правительственным и прочим инстанциям, для которых налоги были на первом месте, а зарплата — на последнем, гендиректор понял, что чиновники его даже не хотят слушать, и вместе с профсоюзом решил организовать обращения работников в суд с тем, чтобы добиться выплаты заработной платы. Однако



время, при акционировании, все работники предприятия получили акции — правда, еще по социалистическим критериям: в зависимости от стажа работы, участия в общественной жизни и т.д. Потом, конечно, часть акций разошлась по разным рукам и юридическим лицам, но и по сей день контрольный пакет акций не ушел на сторону, а находится у самого СЭПО, точнее, у одного из его дочерних предприятий. Кстати, количество «дочек» удалось сократить до четырех путем присоединения остальных с выплатой их долгов, штрафов и пени, и это существенно уменьшило риск рейдерского захвата одного из крупнейших промышленных предприятий Саратовской области. А такие попытки были...

Другими словами, осознание того, что ты — акционер, следовательно, находишься в числе собст-

нагрузка на одного районного судью по нормативам — 15 дел в день, а тут — три тысячи человек! Пришлось ставить в кабинет судьи компьютеры, сажать за них своих операторов, которые набирали тексты документов, судья пачками эти документы подписывал... За месяц справились.

С 2001 года в СЭПО регулярно выплачивают заработную плату и аванс. Но то голодное время здесь помнят.

— В период задолженности по зарплате мы четко обозначали сроки ее выплаты и то, сколько будет выплачено, — рассказывает Е. П. Резник. — Поэтому люди с пониманием относились к трудностям. В свое время бытовало высказывание: на заводе, мол, остались лишь те, кому идти некуда. Я наоборот говорил тогда и сейчас говорю: на заводе остались те, кому не безразлична



судьба предприятия, которое они своими руками построили. Ушли те, кто испугался трудностей. Людей надо благодарить за то, что они, не получая зарплату за свой труд, все равно приходили на работу, поддерживали, сохраняли производство, собственность акционерного общества. И профсоюз здесь особенно помог. Ведь у нас есть династии, а когда муж с женой оба не получают зарплату... Глаза взрослого понять можно, а глаза ребенка? Он ведь не понимает, что творят взрослые дяди и тети. Поэтому приходилось и говорить, и убеждать, и помогать.

Члены профсоюзного актива, включая цеховой, ходили по квартирам, изучали, кто, как живет, кому нужна помощь в первую очередь. Ведь на предприятии работают и матери-одиночки, и разведенные женщины с детьми, у кого-то по трое, пятеро детей... Представители профкома, цехкомов составляли соответствующие списки, а затем вместе с директором решали, кому нужно прежде всего помочь — как деньгами, так, было дело, и вещами, которые меняли в Китае по бартеру. Если на предприятии работали и муж, и жена, то кому-то одному платили зарплату, чтобы семья могла жить. Так пережили это время.

Борьба за выживание предприятия велась по всем фронтам, как в экономической, так и в социальной сфере. Любопытно, что в известной мере помог дефолт 1998 года. Дело тут в том, что практически вся продукция СЭПО — ЗЭМ (где фактически

сосредоточено основное производство, дающее прибыль) ориентирована на экспорт. Соответственно продукцию тогда отгрузили потребителям при курсе 6 рублей за доллар, а платежи, благодаря дефолту, получили из расчета уже 24 рубля. По решению правительства Российской Федерации эта внереализационная прибыль не облагалась налогом, и все полученные денежные средства остались в ведении предприятия. Таким образом, за счет этой курсовой разницы предприятие сумело погасить долги по всем бюджетным и внебюджетным фондам, улучшить положение дел с выдачей зарплат.

С «социалкой» дела обстояли куда хуже. Известно, что ее оставляют в наши времена «за бортом» прежде всего. А на балансе СЭПО числились две школы, 12 детских дошкольных учреждений, профтехучилище №49, детский оздоровительный лагерь «Сосенки», Дворец культуры «Россия», стадион, пансионат «Сокол» на Волге, профилакторий, медсанчасть, достаточно мощное жилищно-коммунальное управление... А потом, в 1996 году, вышел в свет Указ президента РФ о передаче непрофильных активов муниципальных учреждений... Собственно, здесь все понятно: увязшее в долгах предприятие в постсоветском «диком» рынке просто не в состоянии было нести такую социальную нагрузку.

За долги энергетикам был продан профилакторий, за долги Саратовскому «Экономбанку» — пансионат и стадион. Удалось от-

стоять детский оздоровительный лагерь и ДК «Россия». Впоследствии пансионат был выкуплен у «Экономбанка» в рассрочку.

Вот тут и размышляй: честен ли тот бизнес, который совместно с профсоюзной организацией и коллективом в целом борется за выживание предприятия, пусть отчасти ценою потерь в социальной сфере? Наверное, да.

Приходилось ведь раньше, к сожалению, видеть и другое — огромные, безлюдные и пустые помещения, бывшие когда-то производственными цехами, где все оборудование давно вывезено и сдано в металлолом, а собственники благополучно проживают в Лондоне или Барселоне. Честен ли такой «бизнес»? Очевидно, нет.

СЭПО избежало этой участи. И за девять лет практически встало на ноги.

Проблемы роста

Строить мирную жизнь после войны — тоже не просто. Конечно, СЭПО никто не бомбил и не обстреливал. Но последствия того, что пронеслось над Россией в 90-х, иначе как послевоенной разрухой не назовешь.

Из приведенной выше справки, очень кратко характеризующей нынешний производственный потенциал объединения, видно, что предприятие сегодня занимает стойкие позиции в военно-промышленном комплексе. Можно добавить, что СЭПО — в строю лучших предприятий авиационной промышленности страны, специализирующееся на выпуске систем электронного регулирования авиадвигателей для современных самолетов и вертолетов, в том числе АН-124 «Руслан», АН-225 «Мрия», ИЛ-86, ИЛ-96-300, ТУ-204, ЯК-42, СУ-27, МИГ-29, МИГ-31, ТУ-22, ТУ-160, МИ-24, МИ-28, КА-50, КА-52 и других.

Завод продолжает поддерживать знаменитую марку холодильников и морозильников «Саратов», ряд моделей которых удостоен медалей и дипломов на различных выставках-конкурсах. Эти изделия уверенно занимают свою нишу на внутреннем рынке, особенно с учетом того, что не каждый россиянин в состоянии купить импортный холодильник. Тем более что качество саратовской марки подтверждено соот-

ветствующими международными сертификатами. Благодаря этим двум параметрам — качеству и доступной цене — саратовская «холодильная» продукция перешла из разряда «догрузочной» (т.е. когда ее догружали на свободные места, имеющиеся при транспортировке, чтобы заполнить объем вагона или фуры) в разряд «основной».

Впрочем, перечислять достижения ОАО «СЭПО» можно еще долго. Ими по праву гордятся в объединении. Но это не значит, что все отныне здесь идет гладко, без сучка и задоринки.

Предприятия коснулись те же беды, что и других: износ основных фондов, кадровый голод. Причем, оба эти понятия оказались взаимосвязаны. Сегодня износ оборудования приближается к общеотраслевому показателю в машиностроении — к 80 процентам. Это при парке оборудования, насчитывающем почти три тысячи единиц. Но, по словам гендиректора, практически эти три тысячи находятся в консервации и не участвуют в производстве, следовательно, фондоотдача с них не берется, таким образом, этот показатель, ставший основным на предприятии, составляет 100 процентов. Суть, собственно, здесь не в хитростях финансовой отчетности, а в том, что с 2003 года в рамках принятого плана технического перевооружения основную ставку на СЭПО сегодня делают на внедрение высокопрецизионного оборудования с программным управлением, базирующегося на принципах безлюдных технологий.

Делается это в том числе для того, чтобы ликвидировать дефицит высококвалифицированных кадров токарей, фрезеровщиков, шлифовщиков, расточников и других, переложив их обязаннос-

ти на высокотехнологичное оборудование. Однако оказалось, что и это не спасает от проблемы: ведь такое оборудование тоже должно обслуживать высококвалифицированные специалисты, хотя и другого профиля — операторы-наладчики, программисты, электронщики. К тому же, в отечестве нашем станкостроительные заводы в упадке, приходится закупать оборудование из-за рубежа, что еще больше усложняет вопрос.

Таким образом, от проблемы кадров уйти не удастся никак, а ее решение автоматически тянет за собой такие направления, как заработная плата, привлекательность рабочих мест, социальный пакет и многое другое.

Средняя заработная плата в СЭПО на конец прошлого года составляла 10300 рублей, в конце текущего года ее намечено повысить до 12100 рублей. Много это или мало для Саратовской области — региона дотационного, не самого богатого в России? Лично я думаю, посмотрев на цены в саратовских магазинах, что мало. Конечно, прожить на эти деньги как-то можно, но вот накопить на квартиру — вряд ли.

С другой стороны, можно понять позицию гендиректора: нельзя бесконечно повышать фонд оплаты труда, потому что когда ФОТ начинает превышать 30% от себестоимости продукции, экономика становится, по словам Е. П. Резника, «отрицательной». А если проще — нельзя работать себе в убыток, без обновления основных фондов, проедавая собственное будущее.

Такую позицию вполне понимают и профком предприятия, и обком региональной организации профсоюза. Не берусь ее опровергать, для этого нужен куда более детальный анализ деятель-

ности предприятия, в том числе того, из чего и как здесь складывается себестоимость, но в легкой беседе все выглядит логично. Правда, Евгений Петрович откровенно признался: ежегодное увеличение заработной платы на 10-20% не позволяет достичь поставленной губернатором планки по средней зарплате: 19500 — 20500 рублей на конец 2010 года, хотя к этому предприятие стремится. Для этого надо ежегодно увеличивать фонд оплаты труда не на 20, а на 26 процентов, соответственно необходимо обеспечить прирост объемов производства. Без последнего фактора не выжить: в 2007 году ФОТ составлял 26,2% от себестоимости — не критический порог, но все же...

Правда, гендиректор надеется на обещания областного правительства уменьшить единый социальный налог, тогда ФОТ можно будет безболезненно увеличить на 9,2 — 9,3%. Хотя, как мне кажется, строить экономическую политику на обещаниях чиновников — дело рискованное. Впрочем, саратовцам, конечно же, виднее.

Кстати, с 2001 г. в СЭПО начали выплачивать премию по выслуге лет. Ежегодно она растет.

Зарплата — основной фактор привлечения молодых специалистов. Второй по значимости — жилье. Его сегодня СЭПО не строит и не имеет, поскольку весь жилой фонд передало городу. Это достаточно серьезная проблема для предприятия. Частично оно решает ее, выдавая ссуды для приобретения жилья сроком от года до 10 лет под «божеские» проценты — в переводе на банковские около 7%. Выдает не всем, в основном молодым специалистам, а также тем, у кого редкие специальности. Таким образом, привлекают и иногород-



Директор заводского музея
Борис Алексеевич Маркин





Председатель цехкома цеха плстмасс и резиновых изделий Татьяна Михайловна Юрченко

них специалистов. Готово взять ссуду куда большее число работников, но подход здесь дифференцированный. Это тоже понятно: финансовые ресурсы предприятия не безграничны...

Немаловажный ресурс психологического характера — привлекательность характера работы. На предприятии созданы автоматизированные рабочие места конструкторов, технологов, что оставляет немало простора для творческой мысли — и это представляет интерес для молодежи. Ведь работать напильником она сегодня не очень стремится.

— Молодежь сегодня достаточно агрессивная, у нее серьезные требования, — сетует Е. П. Резник. — Приходят, требуют оклад не ниже 35 тысяч... Говоришь ему: тебя еще учить надо. Пробуешь в деле — человек не проходит аттестацию. Диплом имеет, а в голове ничего нет пока. Хорошо, если из 10 трое остаются. Это для нас нормально.

Не очень охотно он признает и другую проблему, когда технология вроде бы не потеряна, а работать уже некому — ушел мастер своего дела и опыт унес с собой... Общая беда для промышленности и науки.

Проблема номер один сегодня, считает генеральный, в закреплении молодежи на производстве. Приходит молодой человек, наберется опыта года за три, а затем уходит готовым специалистом в различные фирмы, хотя за его подготовку платило предприятие. И в законодательстве принципов закрепления молодых специалистов за производством нет. Вот раньше было — три года обя-

зательной отработки на предприятии после вуза...

Что ж, те времена ушли. Рынок труда — это тоже конкуренция, и у нее свои правила. Как бы там ни было, средний возраст работающих в СЭПО — 44 года, а многим раньше составлял 48 лет. Это очень неплохое движение вперед при текучести кадров, составляющей в среднем 10%, несмотря на ворчание по этому поводу гендиректора и председателя профорганизации. Значит, предприятие привлекательно для молодых, о чем я им и говорю.

— Ну, — смягчаются они, — молодежь начинает понимать, что ларьки и прочее — это все временное, надо идти туда, где есть какой-то фундамент. Стараемся аттестацию среди молодых рабочих проводить, разряды повышать, посылаем учиться...

Правда, на предложение В. В. Быстрова ввести в СЭПО, согласно Федеральному отраслевому соглашению, ставку освобожденного организатора, отвечающего за работу с молодежью, Евгений Петрович уклончиво говорит: «Не готов ответить»... Хотя, к примеру, организатор спортивно-массовой работы на предприятии есть, и во многом благодаря ему спортивная жизнь здесь бьет ключом.

О социальной сфере уже говорилось: предприятие сумело, так или иначе, сохранить детский оздоровительный лагерь, пансионат и ДК «Россия». Последний — на балансе СЭПО, штаты — в областном министерстве культуры. Эксплуатируют Дворец культуры совместно предприятие и областное правительство, пользу-

ются им как заводчане, так и жители Ленинского района Саратова. Только кружков детского творчества сегодня в ДК — около 50, в них занимаются около 3,5 тысячи детей. Детский оздоровительный лагерь ежегодно принимает до полутора тысяч детей, а пансионат «Сокол» — 600 — 700 человек, в основном — работников предприятия.

Есть в СЭПО очень активный Совет ветеранов, представляющий почти 3,5 тысячи ветеранов — бывших работников объединения. К ветеранам здесь относятся бережно. Регулярно чествуют их, они бесплатно отдыхают в пансионате «Сокол». Совет ветеранов постоянно оказывает внимание и материальную помощь больным, одиноким пенсионерам, посещает их на дому. Только в прошлом году сумма материальной помощи составила более 1 млн. 200 тыс. рублей.

Хранят на предприятии и память, свою историю. У заводского музея непростая судьба: вначале он располагался во Дворце культуры, но в 90-х годах оказался никому не нужным, экспонаты начали разворовывать. В 1999 году Б. А. Маркину, главному художнику СЭПО, автору памятника погибшим в Великой Отечественной войне заводчанам, предложили поработать над восстановлением музея — но уже на территории предприятия. Борис Алексеевич вспоминает, как вдвоем с помощницей под дождем они сумели вывезти из ДК все, что сохранилось, в том числе и написанные им картины. Потом в музее случился пожар, вновь пришлось его восстанавливать.

Но сегодня это подлинный музей, и главное в нем — память о людях, создававших предприятие, делавших историю и оставшихся в ней. Мне кажется, это правильный подход: помнить в первую очередь не о созданных когда-то технологиях, оборудовании, изделиях, а о тех, кто их создавал. Такая память — самая драгоценная.

После разговора с гендиректором — традиционный «поход» по цехам. Конечно, все обойти невозможно, но мы побывали в цехе пластмасс и резиновых изделий. Председателем цехкома здесь Татьяна Михайловна Юрченко, и ей есть, что показать. Из 151 работника (а точнее, работ-

ниц, коллектив здесь женский) 90 процентов — члены профсоюза, созданы и работают пять профгрупп, результаты их деятельности оперативно отражаются на стендах.

— А почему коллектив женский? — спрашиваю Татьяну Михайловну.

— Вредность здесь, — вздыхает она. — Мужчины на такую работу не идут.

Проблем у председателя цехкома хватает: по словам начальника цеха Владимира Николаевича Жаркова, около половины работников — матери-одиночки или «разведенки». Представляю, сколько чужих судеб приходится приходиться налаживать председателю цехкома... Но тут ничего не поделаешь, таково наше время.

Что ж, за СЭПО сегодня беспокоиться приходится. Объединение, его первичная профсоюзная организация идут на подъем. А проблемы... Они будут всегда — важно, чтобы им находилось решение.

САЗ: выход из штопора

Честно говоря, в ЗАО «Саратовский авиационный завод» мы с В. В. Быстровым направлялись со смутными чувствами. Виктора Васильевича с этим предприятием связывают долгие годы работы, в том числе в качестве начальника цеха, знает он его досконально — может быть, поэтому ему особенно больно, что САЗ сегодня далек от своей поры расцвета. Признаюсь, не слишком лестное мнение о том состоянии, в котором находится завод, было и у меня.

Поэтому первым приятным моментом было то, что на предприятии существует крепкая первичная профсоюзная организация. Ее председатель Татьяна Семеновна Борисова подтверждает: первичка действует, работает — быть может, еще и потому, что в ней остались самые закаленные и надежные. По данным на 1 января текущего года, профорганизация насчитывала 1539 членов профсоюза, процент профчленства — 85,4. Численность коллектива за полгода существенно возросла — до 2200 работников, при этом уровень профчленства не снижается.

Впрочем, впечатляет и позиция нового топ-менеджмента, пришедшего на предприятие в марте прошлого года: прочное взаимодействие с профорганизацией. Новый директор О. В. Фомин сам вступил в профсоюз и настоятельно рекомендовал поступить так же прочим руководителям. Это лишнее свидетельство авторитета первички.

Стереотипы, предубеждения ломаются с трудом, особенно, когда узнаешь, что потерял завод в социальной сфере за 15 лет фактического простоя: 4 школы, 25 детских, подсобное и охотничье хозяйство, Дворец культуры, стадион, базу отдыха, детский оздоровительный лагерь, фабрику-кухню с диетическим залом на 150 мест, музей, многотиражную газету «Авиастроитель», выходящую два раза в неделю. Да и численность коллектива в лучшие времена доходил до 18 тысяч работающих.

Поэтому не удивляешься, когда слышишь о дырявых крышах в

цехах, разорванных батареях отопления, проржавевшем оборудовании, о том, что люди зимой вынуждены были соорудить вокруг своих рабочих мест шалаши из полиэтиленовой пленки, чтобы иметь возможность работать в холодных цехах.

Впрочем, об этом откровенно говорили на встрече с нами первый заместитель директора завода Юрий Андреевич Онюшкин и заместитель директора по экономике и финансам Николай Михайлович Грамматик (сам О. В. Фомин был в это время в очередной командировке). И эта откровенность была вторым шагом — после факта существования прочной первички — к слому стереотипов.

— Нас сильно разочаровало состояние завода, мы не ожидали, что он в таком состоянии, — говорит Ю. А. Онюшкин. — Хотя чего было ожидать после 15 лет простоя, из которых 5 лет содержание зданий — их обогрев, ремонт — вообще не осуществлялось. Последний новый самолет построили в 1993 году, работники остались в основном пенсионного возраста, молодые специалисты ушли. Сейчас средний возраст работающих — 58 лет, а это накладывает свои ограничения и на производственную деятельность...

Начинать новой команде пришлось с самого элементарного: приведения в порядок территории, цехов, ремонта крыш, подачи отопления в помещения. Только в прошлом году вложили в это 150 млн. рублей — капля в море, но температура в действующих цехах зимой уже была плюс 15 градусов.



О том, насколько трудно идет восстановление, говорит пример: за год дважды закупают спецодежду — а потом вместе с профкомом заставляли работников ее носить, потому что они уже отвыкли...

Людей понять можно: предыдущая команда управленцев увлеклась прожектерством вроде строительства «летающей тарелки» и придания заводскому аэродрому статуса международного. Да и финансовая политика носила, по выражению собеседников, «искаженный характер». В итоге в марте прошлого года Арбитражным судом Саратовской области на заводе было введено внешнее управление и назначен новый директор, а против бывшего директора возбуждено уголовное дело по обвинению в растрате имущества в особо крупных размерах.

Естественно, что и к новой команде пока присматриваются. Но перемены к лучшему уже есть, и они начинаются именно с ремонта крыш, с первой столовой, возобновившей свою работу, с начавшего действовать здравпункта, с возрождения сауны, с восстановления в цехах душевых, санузлов...

— Вы думаете, сауна на заводе — излишество? — спросил меня чуть позже В. В. Быстров. — Для этого надо знать специфику Саратова: у нас здесь подолгу в домах не бывает горячей воды, а в иных ее и вовсе нет, бань — раз, два и обчелся. Поэтому сауна на производстве — не роскошь, а первейшая необходимость. И то, что на заводе решили начать вос-

становление с создания необходимых условий для людей, нас, профработников, только радует.

Второе направление — модернизация и замена оборудования, которое было произведено еще в 1937-1947 годах. В это вложено уже до 120 млн. рублей, и финансирование будет продолжено. В целом инвестиции на оснащение и модернизацию производства в 2008-2009 годах планируются в объеме 700 млн. рублей.

И третье — конечно же, кадры. Уже сегодня на заводе не хватает до 600 специалистов для выполнения имеющегося объема заказов. На предприятии создано специальное подразделение по управлению персоналом, которое возглавил молодой специалист. Начиная с текущего года, Саратовский авиационный колледж (структурное подразделение Саратовского государственного технического университета) начал прием студентов на самолетостроительное отделение. С каждым поступающим на работу молодым специалистом заключается индивидуальный контракт, в котором определяется зарплата. Ввели и такое новшество: если работник приводит на производство специалиста, ему выплачиваются три тысячи рублей, а если специалист за полгода хорошо себя зарекомендовал, работник получает еще такую же сумму.

Впервые за 15 лет завод, первичная профсоюзная организация совместно с администрацией Заводского района Саратова решили провести широкую рекламную акцию — празднование Дня Воздушного флота России в при-

легающем к заводу сквере. Когда я приехал, к событию еще готовились, но позже мы получили снимки этого праздника, и, судя по всему, он удался.

Наконец, заработная плата. Если еще в прошлом году она составляла в среднем 3600 рублей и были задержки с ее выплатой по 5-6 месяцев, то сегодня она составляет 10500 рублей и выплачивается своевременно.

Оживая, завод наращивает объемы производства товарной продукции. В 2006 году ее произведено на 288 млн. рублей, в 2007 — на 355 млн., в текущем планируется достичь цифры 460 млн. рублей. Темпы роста хорошие. И это при том, что оборонный заказ, занимавший ранее в общем объеме заказов до 10 процентов, сейчас сократился примерно в 20 раз, а если его не будет в будущем году, это производство будет потеряно.

— Как обстоят дела с портфелем заказов? — спрашиваю. — И в целом, каким вам видится будущее завода?

Если говорить о новых самолетах Як-42Д, то реальный покупатель пока один, самолет находится в дострое. Возможно, в текущем году будут еще два таких заказа. Завод продолжает сопровождение технического обслуживания и ремонт Як-42, и в этом году ремонт становится прибыльным. Причем, в немалой мере за счет сокращения сроков работ. Если раньше самолет делали 9-12 месяцев, то сейчас поставлена задача уложиться в 150 дней.

Совершенствуются и формы обслуживания. Предприятие скупает у небольших авиакомпаний



ний брошенные самолеты, доводит их «до ума» и продает.

Продолжая такое направление деятельности, как производство отдельных агрегатов к новой авиационной технике, завод вступил в кооперацию с Воронежским и Ульяновским авиационными заводами, поступили заказы с Казанского вертолетного завода, ряда других предприятий. Завод стали воспринимать в авиационном мире как равноправного партнера, способного производить качественную продукцию.

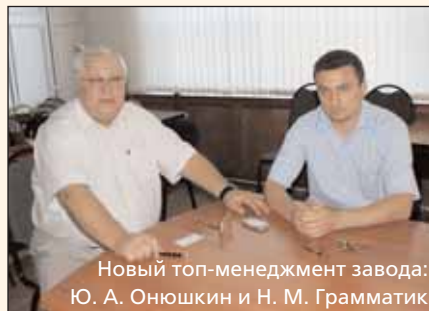
В САЗ создан коммерческий отдел по непрофильным заказам. Результаты его работы уже есть: к примеру, Ржевский крановый завод отдал позиции по башенным кранам.

В целом же сегодня ставится задача создать компактный завод при одновременном наращивании объемов производства. Ведь с одной стороны, большая площадь завода (87 гектаров плюс 255 гектаров — аэродром), является серьезной налоговой нагрузкой при том, что льготного налогообложения у предприятия нет. С другой стороны, продажа части территории даст средства для закупки нового оборудования.

Завершив беседу с новыми руководителями завода, отправляемся в путешествие по предприятию. Да, народа в цехах немного. Но невооруженным глазом видно, что предприятие на глазах оживает. Ухоженная территория, обновленная Доска почета, отремонтированные и ремонтирующиеся дороги, теплотрассы... Наконец, в сборочном цехе нам с гордостью показывают строящийся ЯК-42Д и настойчиво убеждают, что лучшего самолета для России нет на маршрутах средней дальности. Вот если бы еще двигатели свои, российские ставили, а не украинские — эти партнеры нередко подводят по срокам, да и недешевая их продукция...

Цех не пустует: в нем есть и другие крылатые машины — на ремонте, восстановлении. С гордостью нам показывают почти отремонтированную крышу: к осени ремонт будет закончен. Можно понять людей, которые за 15 лет разрухи почти уже разуверились, что завод будет существовать. Теперь эта вера вновь появилась.

Потом мы снова беседуем в профкоме с Татьяной Семеновной Борисовой. Признаюсь ей,



Новый топ-менеджмент завода:
Ю. А. Онюшкин и Н. М. Грамматик

что мое мнение о предприятии коренным образом изменилось: завод, если сравнивать его с живым организмом, задышал, стал наливать силой — и уж во всяком случае, вышел из состояния, когда нуждался в срочной реанимации.

В данном случае не так важно, в чьей собственности находится завод (сейчас им владеет одна из дочерних компаний «Газпрома»). Кстати, руководители предприятия на мой вопрос, насколько реальна возможность выкупа государством контрольного пакета акций, такую возможность не исключили, как и возможность мирового соглашения — но подчеркнули, что завод сначала надо привести в порядок, чтобы то же государство заинтересовалось им. И это хорошая позиция.

Саратовский авиационный завод провожал нас красочным плакатом, приглашающим на работу. И это было очень символично. Похоже, что САЗ действительно выходит из штопора.

В заключение — мнение министра

На мои вопросы, касающиеся судьбы ЗАО «САЗ», ответил министр промышленности и энергетики Саратовской области Александр Владимирович Никонов:

— Как правительство Саратовской области участвует в решении проблемы Саратовского авиационного завода?

— Правительство области участвует в переговорах с федеральными структурами, крупнейшими российскими авиастроительными предприятиями по вопросам загрузки Саратовского авиационного завода производством агрегатов, узлов и комплектующих для самолетов, в том числе по проектам ОАК.

Сейчас предприятие находится в процедуре конкурсного производства, которая предполагает реализацию имущества для погашения долгов перед кредитором.

ми. Вместе с тем, команда топ-менеджеров предприятия основную ставку делает на сохранение специализации предприятия.

— Как вы оцениваете нынешнее состояние экономики предприятия?

— Сегодня предприятие находится в сложном экономическом положении. Основная проблема — это сильный износ основных фондов даже по сравнению с другими авиационными предприятиями России. Однако здесь сохранилась культура производства, кадры, уникальная атмосфера, которая надет надежду на то, что предприятие будет жить.

С начала 2008 года задолженность по заработной плате на заводе отсутствует.

— В какой степени решены проблемы источников инвестиций?

— Казанский авиазавод уже выразил готовность отдать САЗу производство таких агрегатов и узлов самолета ТУ-214, как пилон, двери, люки. По самолету ТУ-334 предприятие готово передать САЗу производство отсека фюзеляжа, кили, стабилизатора, дверей и люков в случае, если решение по выпуску этого самолета будет принято на федеральном уровне.

— Коллектив завода по сравнению с советскими временами уменьшился почти в десять раз. Каковы ваши прогнозы в отношении будущего этого предприятия?

— Сегодня, несмотря на то, что авиационная промышленность возрождается, такого количества авиационных заводов уже не будет, не будет и такой численности. Задача той команды, которая сегодня занимается загрузкой САЗа — остаться в рынке производства крупных узлов и агрегатов самолетов.

В целом у топ-менеджмента Саратовского авиационного завода есть не более двух лет, чтобы обозначиться на рынке. Рынок производства продукции для авиации жесткий. Ситуацию в отрасли контролирует Объединенная авиастроительная корпорация (ОАК), поэтому заводу необходимо входить в кооперацию с предприятиями, входящими в ОАК. По моему мнению, достижение экономической устойчивости возможно в течение 5 лет, при отсутствии крупных инвестиционных проектов.

Как «построить» Первомай

(о практике работы ППО «Пермские моторы» по организации массовых первомайских мероприятий)

Проведение первомайских мероприятий всегда становится своеобразным смотром для профсоюзной организации, цеха, отдела или предприятия в целом.

Именно 1 Мая каждый житель города может убедиться, что профессиональные союзы существуют, объединяют большое количество людей и представляют интересы человека труда. Отсюда и справедливое желание достойно выглядеть и не уронить присущий профсоюзу авторитет и значимость.

По сравнению с месяцами предшествующей подготовки, сама первомайская демонстрация — лишь короткий миг, в котором воплощается все: праздничное шествие, стремление быть замеченными и услышанными при помощи лозунгов и плакатов, пристальное внимание окружающих, активность и единство самих участников.

Процесс подготовки начинается, когда «весной еще не пахнет». Сначала президиум ЦК профсоюза и президиум Пермского краевого совета профсоюзов принимают соответствующие решения, затем идет их обсуждение в территориальных отраслевых и первичных организациях, формирование планов и смет.

Направляются письма губернатору, мэру с предложением о совместном проведении праздничных мероприятий. Совместные обращения глав соответствующих образований и профсоюзных лидеров ко всем органам власти, главам администраций, руководителям организаций и учреждений, к общественным организациям, движениям, политическим партиям также выполняют большую организаторскую роль.

1 Мая — это еще и демонстрация конкурентоспособности предприятия, единства коллективных целей простых работников и руководства, способ взаимодействия с властью, и профсоюзный комитет находит стабильную поддержку у руководства при подготовке праздника.

Второй год перед началом первомайского шествия у нас в Свердловском районе города Перми по инициативе первичной профорганизации «Пермские моторы», при поддержке профорганизаций предприятий авиационной отрасли проводится праздничный концерт профессиональных и народных коллек-

тивов на площади муниципального ДК им. А.Г. Солдатова.

С приветственными словами выступают представители законодательной и исполнительной власти, руководители предприятий, профсоюзные лидеры. В этом году демонстрантов приветствовали председатели первичных профсоюзных организаций «Пермских моторов» С.М. Тулупов и ОАО «Инкар» Б.Д. Красноперов, управляющий директор ОАО «ПМЗ» М.Д. Дическул, депутат Пермской городской Думы Д.В. Ушаков.

В 2008 году впервые за последние годы демонстрацию возглавили представители исполнительной власти города под руководством главы Пермской администрации А.Б. Каца. На трибуне демонстрантов приветствовали губернатор Пермского края О.А. Чиркунов, председатель правительства края В.А. Сухих, председатель краевого Совета профсоюзов В.И. Ефремов. Коллективы администраций всех районов города приняли участие в демонстрации. Колонну трудовых коллективов Свердловского района возглавлял Пермский моторостроительный комплекс. По различным оценкам, моторостроителей было около 2000 чел. Более чем два квартала заняла на построении колонна с шарами и флажками с символикой «Пермских моторов».

Такая массовость дается нелегко. Убедить работника в необходимости участия в массовых шествиях не всегда просто. Основная работа ложится на председателей цеховых комитетов, которые используют весь арсенал агитационных средств и методов: собрания, личные беседы, плакаты, листовки. В агитационной работе участвуют и стар, и млад. Молодежь размещает приглашения на демонстрацию в инфопортале предприятия, а ве-

тераны расклеивают плакаты-приглашения.

Первомайское шествие всегда было праздником, и профком старается поддержать и развить позитивный настрой: 1200 шаров и 1000 флажков с корпоративной первомайской символикой, цветы, транспаранты, духовой оркестр, ансамбль барабанщиц создают праздничное настроение у участников и зрителей. Каждый цех, отдел, предприятие, привносят что-то свое в оформление праздничного шествия. Шарфы, платки, огромные цветы, растяжки и плакаты, нагрудные эмблемы выделяют отдельные коллективы из общей колонны. Председатели цеховых комитетов и профактив не жалеют для этого сил и средств, за это им огромная благодарность.

Кульминационный момент шествия — это прохождение по Октябрьской площади города. Каждому приятно услышать добрые слова в адрес своей профсоюзной организации и предприятия, на котором трудиться. Нам довелось идти параллельно с колонной «Лукойла». Может быть, одеты они были более стильно, в фирменную униформу, но вот количество... Здесь нам равных нет!

Ощутимую финансовую и организационную поддержку в первомайских мероприятиях оказала управляющая компания «Пермский моторостроительный комплекс», менеджеры которой приняли участие в шествии. Организовать шествие профсоюзному комитету помогли Совет ветеранов, Совет молодежи и Совет физкультур.

Кроме удовлетворения от того, что праздник удался, появились новые идеи, как сделать 1 Мая еще более ярким, массовым, убеждающим в наших силах и возможностях. ■

С.В. Камаева,

ведущий специалист профсоюзного комитета ППО «Пермские моторы»

Информация – ключ к эффективности работы

Первичная профсоюзная организация АО «Верхнесалдинское металлургическое производственное объединение» входит в состав Свердловской областной организации профсоюза.

По состоянию на 1 января 2008 года численность работающих на предприятии составляет 15 838 человек, из них членов профсоюза – 15 134 человек (95,55%). По сравнению с 2006 годом рост уровня профсоюзного членства среди работающих составил 0,52%. В структуре первичной профсоюзной организации 53 цеховые организации (из общего количества председателей цеховых организаций – 6 освобожденные) и 547 профгрупп.

Информационная работа – одна из ключевых в организационной деятельности профсоюза. С одной стороны – это способ осведомления членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации, ее выборных руководящих органов. С другой стороны, способ осведомления профсоюзных органов о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав. Информационная работа также обеспечивает взаимосвязь профсоюзных органов между собой и является важнейшим средством повышения эффективности профсоюзной работы.

Именно поэтому в профсоюзной организации АО ВСМПО работа по информационному обеспечению постоянно совершенствуется. Систему, формы и методы информационной работы определяет соответствующий раздел перспективного комплексного плана работы профкома, который ежегодно разрабатывает оргмассовая комиссия профкома. План предусматривает широкое использование местной, многотиражной печати, радио и телевидения, созданного сайта, систематическое информирование членов профсоюзов через профсоюзные собрания и рабочие собрания о работе профсоюзной организации, через прием членов профсоюза по личным вопросам, размещение информации на стендах в цехах объедине-



Т. М. Ковязина, председатель комиссии профкома АО ВСМПО по информационному обеспечению

ния, профгруппах, использование внутрикорпоративной компьютерной сети. Таким образом, мы используем и старые, проверенные формы, и новые технологии в организации доведения профсоюзной информации до всех членов профсоюза. В начале 2008 года, следуя Концепции информационной деятельности ЦК профсоюза отрасли, профсоюзный комитет объединения создал комиссию по информационному обеспечению.

Какие же конкретные формы и методы информационной работы применяются в профсоюзной организации ВСМПО?

О деятельности профсоюза всегда можно узнать из информации, размещенной на стационарных стендах, которые оформлены во всех цехах и профгруппах объединения. Для улучшения эстетического оформления цехов администрация ВСМПО приняла решение по изготовлению единого образца информационного стенда, которое реализовано на практике. Оргмассовой комиссией профкома были разработаны рекомендации по заполнению цеховых информационных стендов. Председатели профкомов цехов назначают ответственных за оперативное размещение информации на стендах, что постоянно контролируется профкомом.

Информационные стенды согласно разработанным рекомендациям должны содержать следующую информацию:

- отображать специализацию цеха (плавильный, кузнечно-прессовый и т.д.),
- цеховую Доску Почета,

- технико-экономические показатели работы: – план, показатели,

- профсоюзную информацию: состав профсоюзного комитета, план работы профкома цеха и отчет о выполнении, постановления профкома цеха, постановления первичной профсоюзной организации, состав комиссии профкома цеха и план работы каждой комиссии, коллективный договор, текущую информацию;

- молодежную информацию: состав актива, планы работ цеховой и заводской организации и отчет о выполнении, текущую информацию.

Кроме того, рекомендации содержат требования и к оформлению профсоюзных уголков в профгруппах.

В профсоюзном комитете объединения оборудованы стенды по направлениям работы: организационно-массовой, социально-экономической, по охране труда, по оздоровлению трудящихся и членов их семей, по пенсионным вопросам, по работе Совета ветеранов. Оборудован также презентационный стенд «Первичная профсоюзная организация АО ВСМПО».

Каждый вторник с председателями цеховых профсоюзных организаций проводятся оперативные совещания, в которых участвуют молодежная организация завода, представители физкультурно-спортивного клуба «Старт», Центра культуры и творчества ВСМПО, специалисты объединения и многие другие. На совещаниях анализируются итоги проделанной работы по всем направлениям, доводятся до сведения председателей профкомов цехов постановления профкома и вышестоящих профорганов, приказы по предприятию, оказывается помощь во взаимоотношениях с руководством цеха на принципах социального партнерства. Кроме того, заслушиваются представители работодателя по вопросам травматизма, охраны труда, заболеваемости, заработной платы и др. Затем эта важная информация через председателей профкомов цехов доводится до сведения каждого члена коллектива. Если информация объемная или предполагает действия, которые должны быть выполнены в короткий срок, то она подготавливается в печатном виде и раздается председателям профкомов.

Вся информация также помещается на сайт профкома.

По результатам проведённого опроса на предприятии более половины членов профсоюза отметили одним из основных источников получения информации непосредственное общение с профсоюзными лидерами и профсоюзные собрания. Эта форма информационной работы, с одной стороны, создает возможность обратной связи с членами профсоюза, повышает их активность, а с другой — повышает ответственность профсоюзных лидеров. Профсоюзные собрания в цехах проводятся с определенной регулярностью, в т.ч. собрания с еди-

ника. Этот день был утвержден в 2004 году для стимулирования и поднятия авторитета профсоюзного работника объединения и проводится во второй вторник октября. Оргмассовой комиссией разрабатываются показатели смотра-конкурса и соответствующие баллы. Перед Днем профсоюзного работника подводятся итоги смотров-конкурсов и на торжественном мероприятии проводится награждение победителей. Одним из показателей, дающим профсоюзным организациям цехов до 10 баллов в конкурсе, является информационная работа в цехе, а именно проведение профсоюзных и рабочих собраний в цехе,

дении такого смотра-конкурса. Кроме того, проходят смотр-конкурсы в профсоюзных организациях цехов; так, в 2007 году состоялся смотр-конкурс стенных газет в цехе № 8, по итогам которого профгруппы награждены почетными грамотами профкома и ценными подарками. В 2008 году проведен смотр-конкурс на лучшую профсоюзную ученическую группу в лице им. А. Евстигнеева. Победители в количестве 30 учащихся поощрены профсоюзным комитетом объединения поездкой на базу отдыха «Леневка».

Одним из «китов», на которых стоит информационная политика, является оперативность информации. У нас существует совместный проект с многотиражной заводской газетой «Новатор», телевидением и радиовещанием ВСМПО. В газете открыта специальная рубрика «Профсоюзная жизнь», где отражаются решения профкома, раскрываются позиция профсоюзной организации на предприятии. Тираж газеты, а это около 8 тысяч экземпляров, обеспечивает доступ к информации практически всем работникам нашего объединения. При этом используется метод централизованной доставки издания на производственные участки, что позволяет рабочим быть в курсе дел на предприятии и в профкоме. В редакцию газеты и на телевидение регулярно направляются график проведения заседаний профкома и вопросы, вносимые в повестку дня. Представители редакции газеты и телевидения приходят на каждое заседание профкома, затем освещают рассмотренные вопросы. Газетные публикации о защитной функции профсоюза по росту заработной платы, созданию благоприятных санитарных и бытовых условий в цехах предприятия, социальных гарантиях для трудящихся, организации культурного досуга и спортивных мероприятий выходят еженедельно. Ещё одна возможность оперативного информирования — заводское радиовещание. Трансляция радиопередач осуществляется 2 раза в неделю — во вторник и пятницу, что вполне обеспечивает требуемую оперативность. Отношения профсоюза с корпоративным телевидением также строятся на взаимодействии — ежемесячно в своих передачах телевидение



ной повесткой дня, а также традиционные собрания по коллективному договору.

Кроме того, проводятся рабочие собрания, на которых обсуждают и решают все вопросы производства и общественной жизни коллектива. В большинстве цехов рабочие собрания проходят с периодичностью 1 раз в месяц и затрагивают все стороны жизни коллектива: вопросы и распоряжения по цеху, по объединению; проблемы охраны труда и техники безопасности; качества; вопросы, связанные с технологическими процессами; анализ работы цеха, участков, службы и т.д.; планы на будущий месяц; заработная плата; дисциплина; улучшение условий труда; соблюдение условий коллективного договора и ТК РФ. Каждый цех избрал свою форму проведения рабочего собрания — в сменах, бригадах, на участках, на стыках смен, в отделах.

Наша профсоюзная организация ежегодно проводит смотр-конкурс на лучшую цеховую профсоюзную организацию в честь Дня профсоюзного работ-

ника профсоюзной информации, и прежде всего — регулярность заполнения информационных стендов, выпуск цеховых стенгазет. В каждом цехе определены ответственные за проведение информационной работы. Кроме того, освобожденным председателям профсоюзных комитетов цехов при подведении итогов работы за месяц на балансовой комиссии увеличивается премия за оперативную заполняемость информационных стендов в цехах. Проводимые смотр-конкурсы позволяют определить место профсоюзной организации цеха среди других, выявлять объективные причины имеющегося отставания в том или ином направлении.

В четвертом квартале 2007 года у нас был впервые проведен смотр-конкурс по информационному обеспечению деятельности цеховых профсоюзных организаций, в котором приняли участие все цеха объединения. При подведении итогов в феврале 2008 года на заседании профкома было принято решение о ежегодном прове-

освещает проводимые профсоюзом мероприятия.

У профкома АО ВСМПО имеется собственная библиотека, фонд которой состоит из 200 тысяч книг различной тематики (самый большой фонд в районе). Читальный зал выписывает более 170 наименований газет и журналов, в т. ч. профсоюзные. Библиотека профкома насчитывает около 12000 пользователей, книговыдача — 245 тысяч книг в год.

В 2003 году был создан интернет-зал с набором информационных услуг. Им пользуются не только работники объединения, но и студенты, учащиеся политехнического университета, колледжа, профессионального лицея, старшеклассники и даже командированные на завод специалисты из других городов.

Интернет для грамотного специалиста — важный инструмент поиска нужной информации: юридической, по технике безопасности и охране труда, экономических и методических профсоюзных материалов, новостей о различных компаниях. Поэтому мы считаем, что начинать надо свой рабочий день с посещения профсоюзных сайтов. Это должно стать правилом для всех комиссий по информационной работе. В течение последних лет мы ежедневно активно работаем с сайтами ФНПР, Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Федерации профсоюзов Свердловской области и других профсоюзных организаций.

С 2006 года работает официальный сайт нашего профсоюза по адресу — <http://profkom.vsmpro.ru>. Цель сайта — предоставить информацию для работников объединения, членов профсоюза о профсоюзной, производственной, спортивной и культурной жизни объединения и города.

На главной странице — визитная карточка профсоюза, краткая историческая справка, действующая структура. Разделы — официальные документы, в помощь профактиву — методические документы, образцы документов, профсоюзная библиотечка. На сайте размещаются результаты постоянно проводимых смотров-конкурсов профсоюзных организаций. В разделе новости размещаются краткие оперативные информационные сообщения обо всех проводимых мероприятиях

профсоюза, библиотеки профкома, спортклуба, газетные публикации об объединении. Сообщения о прошедших заседаниях профкома подкрепляются помещенными на сайт официальными документами — принятыми постановлениями. Любой посетитель может легко переклеститься на страницу новостей российских профсоюзов. Отдельно выделен коллективный договор. В справочном разделе даны ссылки на другие профсоюзные сайты, сайты государственных органов, юридической помощи и многие другие. Раздел постоянно пополняется новыми ссылками.

Есть на сайте и группа интерактивных разделов — опросы и фо-



рум. Проведено уже несколько опросов трудящихся по темам: «Как вы относитесь к профсоюзу?», «Что побуждает вас быть членом профсоюза?», «Нужен ли вам коллективный договор?», по итогам которых сделаны соответствующие выводы. Форум задуман для обмена мнениями на различные темы — о проблемах, имеющихся на предприятии, в профсоюзе, в целом в обществе, о конфликтных ситуациях.

К праздникам открывается специальный раздел — для методической помощи председателям профкомов цехов, где размещаются такие материалы, как поздравления и пожелания, сценарии проведения праздника и многое другое.

В оформлении сайта использована официальная символика Профавиа и соответствующая цветовая гамма. Сейчас мы начали реконструкцию сайта, чтобы добавить разделы для фотогалереи и видеоматериалов. В планах — открытие на сайте интерактивного раздела — «Юридическая помощь членам профсоюза» (через НГОУ «Профсоюзный центр

обучения», г. Екатеринбург). Техническое обеспечение сайта осуществляется по договору вычислительный цех предприятия.

В настоящее время профком ОАО ВСМПО имеет 12 компьютеров, факс, теле-видео-фотоаппаратуру, оргтехнику, электронную почту, доступ в интернет. Компьютеры объединены в сеть посредством сети на предприятии. 5 компьютеров находятся непосредственно в цехах у освобожденных председателей профкомов, где также есть доступ к заводской сети и интернету. Один из председателей профкома цеха поддерживает информационный обмен с членами профсоюза цеха

через электронную почту, что позволяет обеспечивать практически мгновенный обмен информацией и быструю обратную связь. Конечно, этому способствует наличие компьютеров у большинства работников цеха. Мы планируем по мере наращивания компьютерного парка в цехах объединения внедрять эту метод в других цехах.

Вся описанная выше система организационного и информационного обеспечения деятельности профсоюзной организации — результат многолетней работы по ее совершенствованию. Конечно, информационно-методическая работа — одно из самых затратных направлений деятельности профсоюза, но это жизненно важные затраты. Если информация не будет доходить до людей — вся наша практическая, повседневная работа бесполезна. Вывод один: надо не только уметь защищать права работников, но и сделать так, чтобы об этом знали люди, видели вклад профсоюза. Тогда его ряды будут только пополняться. ■

К питанию – как к творчеству

*«Сознание плодотворности своего труда
есть одно из самых лучших удовольствий...»*

Люк Вовенард



**Ю.М. Шалков, председатель
первичной профсоюзной организации ОАО ГМЗ «Агат»**

ОАО ГМЗ «Агат» основан в 1968 году как филиал московского завода «Знамя революции» с основной специализацией – производство и ремонт топливо-регулирующей аппаратуры для авиационных двигателей самолетов военной и гражданской авиации.

После акционирования в 1994 году и реструктуризации экономического и технического потенциала предприятия производственные мощности были нацелены на наиболее конкурентоспособное направление. Продукция ОАО ГМЗ «Агат» успешно эксплуатируется не только в нашей стране, но и за рубежом.

Сегодня на заводе трудится около 2000 человек в три смены. На предприятии есть все условия, чтобы труженикам работалось спокойно и с уверенностью в завтрашнем дне. Большое внимание на заводе уделяется социальной сфере. К услугам работников завода столовая, база отдыха, оздоровительный центр, программа «Жилье для молодежи», филиал Рыбинской Государственной авиационной технологической академии, который готовит для завода специалистов со средним и высшим образованием, для детей заводчан работают два детских

сада. Успешно развивается сеть магазинов на заводе и в городе.

Одним из основных критериев программы «Здоровье» является организация полноценного и полезного питания работников предприятия. Главное направление в работе столовой – как можно лучше обслуживать тружеников ОАО ГМЗ «Агат» в полном ассортименте и с лучшим качеством. Это стремление отражено в коллективном договоре.

В 2003 году при финансовой поддержке завода была проведе-

на реконструкция столовой и открыт зал на 420 посадочных мест.

Сегодня в столовой проводится немало торжественных мероприятий (свадьбы, банкеты, корпоративные вечера для работников завода и жителей города). Пищеблок укомплектован технологическим оборудованием, есть необходимые цеха и подсобные помещения. Контроль за питанием осуществляют санэпидемстанция, комиссия по контролю качества и своевременности питания, созданная из рабочих и организованная профсоюзным комитетом. На заседаниях профсоюзного комитета тема питания поднимается постоянно. Забота при этом одна – улучшить обслуживание трудящихся и не останавливаться на достигнутом. Работники здравпункта осуществляют отбор суточных проб и ведение бракеражного журнала. Строго соблюдаются сроки реализации продуктов. Заключены прямые договора поставки с молокозаводом, сельскохозяйственными предприятиями. Продукция закупается по заявкам и доставляется на специально оборудованной машине. Количество обслуживаемых рабочих в сутки составляет около 1000 человек. Питание организовано в 3 смены. Ежедневно коллектив столовой кормит работников вкусной и здоровой пищей. Сохранены



комплексные обеды с дотацией предприятия 10 рублей для основных и вспомогательных рабочих. При составлении меню учитываются профессии работников, тяжесть их труда, вредные факторы производства. В столовой разработан совершенно новый ассортимент блюд, введены диетические блюда, постные блюда, сложные блюда свойственные ресторанам и кафе. Вся продукция столовой всегда востребована работниками завода и членами их семей.

Заведует столовой молодой энергичный руководитель – Татьяна Александровна Кардаильская. Вокруг себя она сплотила замечательный коллектив, девизом которого являются слова французского писателя Люка Вовернарда, приведенные в начале статьи. Именно с этим ощущением ежедневно приходит на работу коллектив столовой ОАО ГМЗ «Агат». В самые трудные минуты рядом с заведующей столовой опытные специалисты – заведующая производством М.Ю. Вавилова и бухгалтер Н.В. Володина. Ответственно относятся к своему делу повара Л.Л. Кузнецова, Е.В. Бардина, О.Ю. Денисова, Л.В. Оленичева, рабочие пищеблока В.Я. Завиялова, Л.В. Жукова, А.С. Ветеркова. Наравне с опытными поварами трудятся молодые специалисты И.Н. Цыбанов, И.В. Рубцова, О.А. Дударь. Средний возраст работников столовой 39 лет. Фонд зарплаты столовой



формируется из процента товарооборота.

Помимо организации здорового питания работников предприятия, коллектив столовой принимает активное участие в проведении ярмарок, обслуживании спортивных мероприятий, а также районных и городских мероприятий

«Масленица», День Победы, День города и других, участвует в выездных конкурсах, которые организует администрация района и области. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди поваров с целью повышения квалификации и усовершенствования выпускаемых блюд. ■





В.Л. Шевелев, заместитель председателя МОО Профавиа

Открытое акционерное общество «Научно-производственное предприятие «Звезда» осуществляет свою деятельность с октября 1952 года. Основные производственные задачи предприятия – это обеспечение жизнедеятельности человека в космическом пространстве и сохранение жизни летчиков в экстремальных условиях.

Главное на уникальном предприятии – безопасность людей

Созданы и применяются уникальные системы жизнеобеспечения и аварийного спасения пилотов летательных аппаратов, разработки аварийно-спасательных систем для гражданской авиации, а также передовые разработки в области медицинской техники, направленные на реабилитацию человека после перенесенных травм и лечения расстройств движения, вызванных детским церебральным параличом, травмой головного мозга, инсультом. Качество, уникальность и надежность созданных систем признаны ведущими мировыми производителями.

В структуру предприятия входят производственные участки и подразделения различных направлений: холодная механическая обработка, переработка неметаллических материалов, нанесение металлопокрытий, сборочные работы, электромонтажные, электро-и газосварочные работы, швейное производство, погружно-разгрузочные работы и размещение грузов, конструкторские отделы, лаборатории и стенды испытаний разрабатываемых образцов, выпускаемой продукции. Численность работников предприятия составляет около 1700 человек.

Руководство отделом охраны труда и окружающей среды осуществляет начальник отдела Татьяна Викторовна Микитенко (на снимке), служба охраны труда по структурной схеме предприятия подчиняется главному инженеру ОАО «НПП Звезда».

Специфика предприятия отражается и на серьезном отношении

работников к охране труда на предприятии. Кропотливая и ответственная работа по повышению безопасности производства в 2007 году отмечена Дипломом конкурса на лучшую организацию работ по охране труда среди организаций Московской области.

Хорошие результаты работы по охране труда достигнуты в пер-





вую очередь благодаря проведенной в 2004 — 2005 гг. аттестации рабочих мест по условиям труда со 100% охватом. Аттестовано 978 рабочих мест, из них условно аттестовано 78, не аттестованных рабочих мест нет. На условно аттестованных местах для восстановления нормальных условий труда разработаны мероприятия со сроками исполнения.

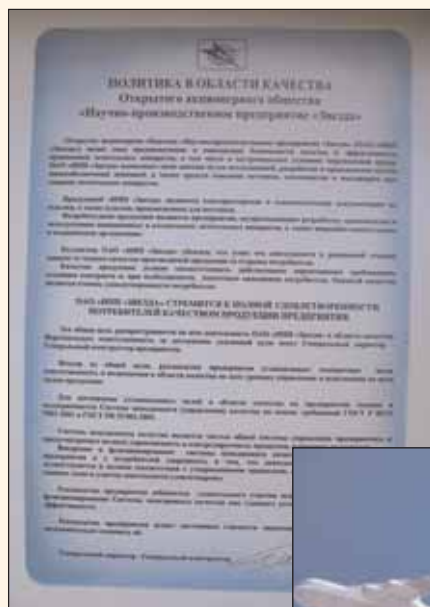
Результаты аттестации позволили определить соответствующие меры по наиболее важным направлениям. Улучшены и по графику проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры работников предприятия, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. На предприятии функционирует медсанчасть, где проводятся регламентные работы по допуску к профессиям, выявляется динамика общих заболеваний.

Обеспечивается непрерывный многоуровневый характер организации обучения и инструктажа работников по безопасности труда.

Политика в области качества, принятая на предприятии, охватывает все стороны деятельности трудового коллектива и особенно в области охраны труда. С 2002 года на предприятии внедрена программа производственного контроля соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-профилактических мероприятий, согласованная с Роспотребнадзором. Разработан стандарт предприятия СП 1.1.1058-01.

Несмотря на то, что, как и на большинстве предприятий, финансовые возможности для раз-

вития производства отнюдь не избыточны, активная позиция профсоюзного комитета позволяет значительную их часть направлять на обеспечение безопасных



условий труда работников. В частности, в течение последнего года значительно улучшилась ситуация с обеспечением работников спецодеждой.

Внедряется новая система обеспечения работников спецодеждой и средствами защиты. С 2007 года заключен договор аренды спецодежды с фирмой «Рентекс» — он определяет виды услуг по обслужива-

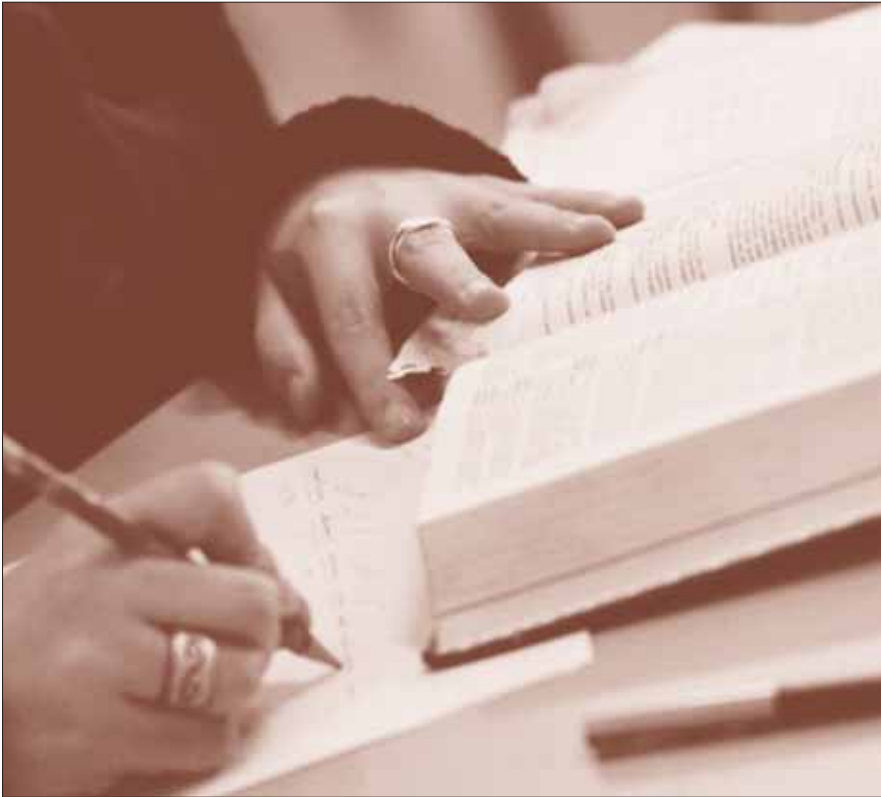
нию СИЗ, включающие мелкий ремонт, стирку, обеспыливание, химчистку и прочие. Это позволило повысить культуру производства и дисциплину применения СИЗ.

В сентябре 2007 года по инициативе председателя комиссии по охране труда профкома В.Д. Сафонова была проведена проверка условий труда в цехе №6, которая отметила значительные недостатки в состоянии участков и помещений цеха. Итогом проверки стало включение соответствующих мероприятий в текущие планы работы предприятия. Около 70% из них решено к настоящему времени.

Во многом благодаря повышенному вниманию профсоюзного комитета, уполномоченных по охране труда, а их на предприятии 28, к обеспечению достойных условий труда, в 2007 году произведен капитальный ремонт 42% санитарно-бытовых помещений.

Конечно, не все проблемы в области охраны труда сняты с повестки дня, жизнь ставит новые задачи, но сложившаяся практика взаимодействия профсоюзного комитета и руководства предприятия, отлаженная работа службы охраны труда вселяет уверенность в то, что условия труда на предприятии будут соответствовать уровню безопасности, который обеспечивают изделия ОАО НПП «Звезда» для работников неба и космоса. ■





Спрашивайте – отвечаем

? Обязан ли работодатель при увольнении по сокращению численности или штата трудоустроить работника?

К числу обязательных требований, предъявляемых к работодателю при увольнении работника по сокращению штата, относится трудоустройство работника. Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ работнику, подлежащему увольнению по сокращению штата, должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если в этот период у работодателя нет вакантной

должности, но имеется временно свободная должность в связи, например, с уходом женщины в отпуск по уходу за ребенком, то эту должность следует предложить увольняемому работнику. В случае его согласия с ним заключается срочный трудовой договор на период отсутствия женщины в связи с ее отпуском по уходу за ребенком.

Не могут быть предложены увольняемому работнику вакантные должности, на которые приглашен другой работник на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями (при наличии соответствующего документа).

Судебная практика исходит из того, что под другой работой, которую следует предлагать работнику, понимается предоставление работнику вакантной должности (работы), как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Важно не только предложить другую работу и указать размер заработной платы (ст.129, 135 ТК РФ), но и объяснять суть трудовых обязанностей работника. Работник должен понимать, справится ли он с предлагаемой работой. С таким предложением работодатель обязан обращаться к работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, о предстоящем увольнении, появляются новые вакансии. Несоблюдение этого правила, как показывает судебная практика, свидетельствует о том, что работодатель ненадлежащим образом выполняет возложенную на него обязанность по трудоустройству увольняемого работника.

Работодатель может предложить выполнение работы временно отсутствующего работника в связи с длительной болезнью, пребыванием в командировке и т.д.

Работодатель нарушит правила трудоустройства увольняемых работников, предусмотренные ст. 180 ТК РФ, если:

- не предложит имеющуюся работу или вакантную должность;
- предложит только некоторые работы или вакантные должности из нескольких имеющихся, которые соответствуют квалификации работника;
- предложит только нижеоплачиваемую работу или нижестоящую должность при имеющейся вышеоплачиваемой работе или вышеоплачиваемой должности, соответствующей квалификации работника;
- предложит только некоторые работы или вакантные должности из нескольких имеющихся нижеоплачиваемых или нижестоящих.

Вместе с тем, работник не вправе требовать от работодателя вакантной должности либо работы, выполнение которой требует переобучения работника с получением им другой профессии или специальности (если это не предусмотрено коллективным договором).

Согласие на перевод работник должен дать письменно. Форма отказа работника от предложенной работы законом не установлена.

? Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, трудовой договор которых расторгается по сокращению штата?

Статья 178 ТК РФ обязывает работодателя выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего заработка, сохранить за ним заработок за второй месяц трудоустройства и по решению службы занятости сохранить за ним заработок за третий месяц трудоустройства населения при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Отдельным категориям работников законодательством установлены более длительные сроки сохранения среднего месячного заработка при увольнении по этим основаниям. По решению органа службы занятости до 6 месяцев увеличивается период трудоустройства, за который может быть сохранена средняя заработная плата с учетом месячного вы-

ходного пособия, работникам районов Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, уволенным в связи с сокращением штата. Эта выплата производится, если работник в месячный срок после увольнения обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

Если выходное пособие выплачивается во всех случаях увольнения работников в связи с сокращением штата, то заработная плата сохраняется только за теми, кто нуждается в трудоустройстве. Так, заработная плата не сохраняется за совместителями, поскольку они имеют работу по основному месту деятельности и не подлежат регистрации как безработные.

Ряд гарантий и компенсаций для лиц, увольняемых по сокращению штата, предусмотрен в иных федеральных законах, например в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно ст. 13 этого Закона гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением штата в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашения-

ми), гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими у данного работодателя.

Гарантией соблюдения работодателем обязанности перед работниками, увольняемыми по сокращению штата, является предоставленное профсоюзам право на информацию о проводимом у работодателя сокращении штата. Согласно ст. 82 ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за 3 месяца до начала проведения этих мероприятий. ■

Юридический отдел ЦК профсоюза

Дополнительный отпуск – не роскошь

В процессе правозащитной практики возникают ситуации, когда работники при выполнении своей трудовой функции фактически вынуждены работать во вредных условиях труда, но формально их профессии или должности не предусмотрены Списками, дающими право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. В соответствии с законодательством работодателю следует незамедлительно устранять вредные факторы или предоставлять работникам соответствующие компенсации. Однако это далеко не всегда происходит на практике и приводит к несоблюдению одного из общепризнанных принципов «обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности

и охраны труда» (в нарушение ст.37 Конституции РФ, ст.ст. 2, 22, 56, 220 ТК РФ). Практика решения подобных проблем имеется на отдельных предприятиях отрасли. Например, профсоюзному комитету ОАО «Гидроавтоматика» г. Самара (председатель ППО Ермохин А.Н.) удалось договориться с работодателем о предоставлении наладчикам и операторам агрегатных станков и токарных автоматов, фактически работающим во вредных условиях труда, дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных действующим законодательством, и закреплении указанных отпусков в коллективном договоре.

Профсоюзная организация ФГУП «Центральное КБ автоматики» г.Омск (председатель ППО Суставова Л.Р.) добилась закрепле-

ния в коллективном договоре права на дополнительный отпуск работников, профессии и должности которых не предусмотрены «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», но работающих фактически в цехах и подразделениях с вредными условиями труда.

Такие председатели профсоюзных организаций как Суставова Л.Р., Ермохин А.Н. и многие другие не кричат о своих успехах в работе, а скромно защищают интересы трудящихся, считая что так должно быть в каждой организации в соответствии с Уставом профсоюза и действующим законодательством. ■

Юридический отдел ЦК профсоюза

Е. А. Шуляренко,
заведующая отделом социальных гарантий ЦК Профавиа

«Озон» продолжает лечить

Недавно я посетила санаторий-профилакторий «Озон» в г. Сарепуле Удмуртской республики. И честно говоря, порадовалась тому, что, несмотря на сложности, работа профилактория не останавливается.

Немного об истории создания санаториев-профилакториев.

Еще на заре рождения промышленности, когда человек стал применять механизмы для улучшения качества труда, появилась необходимость оздоровления и лечения людей, занятых на производстве.

Первое учреждение санаторного типа, которое называлось «заведением для выздоравливающих», было основано во Франции в 1640 году. Во второй половине XIX века так называемые «убежища для отдыха», предназначенные в основном для больных туберкулезом, появились в Германии и Англии. В России первое учреждение санаторного типа, где гигиенидиетический метод лечения сочетался с питьем кумыса и максимальным пребыванием на открытом воздухе, было организовано в 1885 г. в окрестностях Самары Н.В. Постниковым. До 1917 года в России было открыто 60 санаториев на 3000 коек.

Санатории-профилактории как новая форма лечебно-профилактического учреждения были организованы по предложению первого наркома здравоохранения Н. А. Семашко вскоре после Октябрьской революции. Первый

профилакторий был открыт в нашей стране в 1921 году, в Замоскворецком районе города Москвы. В Ленинграде профилактории открывались при туберкулезных диспансерах.

В дальнейшем эта форма работы претерпела изменения, и санатории-профилактории стали организовываться при промышленных предприятиях. Особенность и преимущество санаториев-профилакториев в том, что они, как правило, расположены недалеко от промышленных предприятий, поэтому проведение лечебного и оздоровительного обслуживания рабочих и служащих производится без отрыва от их трудовой деятельности.

В 90-х годах XX века развитию санаторно-курортного дела в России уделялось весьма скромное внимание, что привело к ухудшению состояния лечебной базы оздоровительных учреждений.

Реформирование российской экономики, включающее изменение налогового, земельного, имущественного законодательства, переход здравниц на рыночные механизмы функционирования, изменение организационно-правовых форм собственности санаторно-курортных организаций, отказ



от общегосударственной системы распределения санаторно-оздоровительных услуг, прежде всего через систему государственного социального страхования, и другие факторы кардинальным образом изменили всю систему функционирования санаторно-курортного комплекса России.

Очевидно, что качество предоставляемого санаторно-курортного лечения не может не зависеть от лечебной базы этих организаций.

По данным Счетной палаты РФ в настоящее время с прогрессирующей динамикой идет износ объектов недвижимости санаторно-курортных учреждений, отдельные корпуса санаториев давно превысили нормативный износ и относятся к разряду ветхих, часть их находится в аварийном состоянии и требует срочной реконструкции. Износ объектов недвижимости, относящихся к фонду подведомственных федеральным органам исполнительной власти санаторно-курортных учреждений, оценивается как 70-90%. В ряде санаториев подходит к концу нормативный срок эксплуатации медицинского оборудования, что также сказывается на качестве и доступности санаторно-курортной помощи.

Не является исключением и материально-техническая база санатория-профилактория «Озон». Закрытый для использования по прямому назначению, законсервированный на 2004-2005 годы (приказ №419 от 12.08.2004 г. по заводу) санаторий-профилакторий, тем не менее, был сохранен и является базой для начавшейся реконструкции, дооснащения и переоснащения медицинского оборудования и номерного фонда.

Санаторий-профилакторий «Озон» на 100 мест был открыт в 1976 г. и имел двойное подчинение: по медицинской части – Министерству социального страхования Удмуртской республики, по линии которого получал финансирование по 4 статьям; в то же время материальная часть – содержание зданий, приобретение и обслуживание оборудования – обеспечивалась Сарапульским электрогенераторным заводом. После возобновления работы учреждения-филиала ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» санатория-профилактория «Озон» в 2006 году завод полностью принял на себя финансирование своего подразделения, определил штатное расписание, несколько отличающееся от нормативов, предписанных Министерством социального обеспечения РФ, а профсоюзный комитет оказывал возможную помощь в организации работ.

Номерной фонд санатория-профилактория «Озон» составляют блоки из



двух двухместных комнат. В 2007 г., после стабилизации экономической ситуации на головном предприятии, начата серьезная реконструкция с применением современных экологически чистых материалов, улучшилась комфортабельность проживания, восстановлена система коммуникаций трети жилых комнат. На 2008 год планом технического и социального развития предприятия выделяется значительная сумма на продолжение начатых работ.

В 2008-2009 гг. будет проведена реконструкция пищеблока с серьезным ремонтом обеденного зала, который имеет 100 посадочных мест. В 2007 г. началась замена устаревшего технологического оборудования цехов пищеблока. Складские помещения рассчитаны на хранение 2-х недельного запаса продуктов.

Медицинский блок помещений включает в себя:

- отделение водолечения с душами, ваннами (ручные, ножные, джакузи, подводный душ-массаж), гидросауны. В 2007 г. оборудование водолечебницы полностью обновлено;
- физиотерапевтическое отделение оснащено аппаратами электролечения, магнитотерапии, лазеротерапии, вакуумными массажерами, теплотечения (озокерит, парафин), свето- и цветотерапии (биопрон). В 2007-2008 гг. заменены физически и морально устаревшие аппараты, приобретены аппараты нового поколения;
- отделение грязелечения на 6 кушеток. Используется привозная лечебная грязь местного курорта района поселка Кизнер;
- ингаляторий на 8 мест, в котором применяются лекарственные смеси, масляные композиции. В 2008 г. приобретено 4 новых аппарата;
- отделение ЛФК, 2 зала – для общих занятий и 1 тренажерный. Планируется дополнить залы оборудованием;

- 2 массажных кабинета для традиционного ручного массажа, с массажной кроватью «Нуга бэст» (2007 г.);
- фитобар с аппаратом для кислородотерапии «Тонус»;
- процедурный кабинет для выполнения медицинских назначений;
- стоматологический кабинет укомплектован штатным стоматологом. Оборудование закуплено в 2006 г.

Стоимость путевки в санаторий-профилакторий «Озон» на 2008 год определена в сумме 16 000 рублей на 21 день проживания и лечения. Советом директоров ОАО «СЭГЗ» принято решение удешевить рабочим предприятия пребывание в санатории предприятия на 90%, члены профсоюза получают дополнительную компенсацию. Несмотря на это, наполняемость заездов до середины 2007 года была неполной. В настоящее время заявки на путевки в санаторий полностью распределены до конца года. В течение года организуется 10 заездов, из них в летнее время – 2 заезда по программе «Мать и дитя».

Оздоровление и лечение в санатории-профилактории могут осуществляться без отрыва от производственной деятельности, а также во время отпуска. Это учреждение обеспечивает комплекс лечебно-оздоровительных мероприятий, включая рациональное и диетическое питание, работает в контакте с учреждениями здравоохранения.

В санаторий-профилакторий направляются лица, нуждающиеся по состоянию здоровья в санаторном и физиотерапевтическом лечении. Отбор их проводят врачи медпункта, являющегося структурным подразделением «Озона», и местной поликлиники, с участием врача санатория-профилактория. Лечащие врачи руководствуются перечнем показаний и противопоказаний, представленных в рекомендациях по организации отбора. При

этом учитываются рост заболеваемости по отдельным нозологическим формам, сезонность некоторых заболеваний, а также необходимость проведения отдельным больным противорецидивного курса лечения. В санаторий-профилакторий не принимаются лица в период их временной нетрудоспособности, нуждающиеся в стационарном лечении и специальном уходе.

Заведующая здравпунктом, направляя работников в санаторий-профилакторий, обеспечивает проведение необходимых обследований, организует консультации специалистов, заполняет санаторно-курортную карту и дает рекомендации по лечению с учетом результатов ранее проведенного амбулаторного или стационарного лечения, специфики производства, наличия профессиональных вредностей и характера труда пациента.

По окончании срока лечения лечащий врач санатория-профилактория, заполняет выписной эпикриз, который передается в медпункт (местную поликлинику), где подшивается в медицинскую карту амбулаторного больного. Лечащий врач лечебно-профилактического учреждения использует информацию, поступившую из санатория-профилактория, для дальнейшей лечебно-профилактической работы с пациентом.

Помещения, материально-техническое оснащение санатория-профилактория обеспечиваются предприятием в соответствии с типовым табелем, но с учетом специфики производства, уровня и структуры заболеваемости соответствующих контингентов.

Требует особого внимания вопрос обеспеченности учреждений квалифицированными кадрами, в том числе их профессиональной подготовки и переподготовки.

По данным государственной статистики среднесписочная численность персонала во всех типах оздоровительных учреждений сократилась, при этом особенно существенно произошло сокращение медицинских работников, занятых в санаторно-курортных учреждениях.

Все сотрудники своевременно проходят обучение за счет средств предприятия, имеют сертификаты специалистов по занимаемой должности.

Укомплектование кадрами сдерживается общей нехваткой специалистов в городе Саранске (укомплектованность составляет 75%), в том числе из-за дефицита жилья в городе и оттока части специалистов в участковую службу после введения существенных государственных надбавок.

Несмотря на более высокую заработную плату медицинских работни-

ков санатория-профилактория «Озон» за счет ежемесячных премиальных выплат, то есть материальную заинтересованность, привлечь квалифицированные кадры и укомплектоваться на 100% (особенно в отношении врачебного персонала) не позволяет нерешенный законодательный вопрос о «медицинском стаже» для медицинских работников ведомственных предприятий.

Таким образом:

1. По штатным нормативам санаториев-профилакториев на санаторий с мощностью 100 человек, числом заездов 10 в год, наличием детских заездов, наличием функционирующего бальнеологического отделения, отделением грязелечения на 6 коек численность выделенных ставок меньше нормативных.

2. Предыдущий пункт подтверждается высокой среднегодовой нагрузкой на средний медицинский персонал по отпущенным процедурам в 2007 г. (в среднем в 1,5-2 раза).

3. Дальнейшее развитие материальной базы может не иметь ожидаемого результата без введения дополнительных должностей врача-рефлексотерапевта, врача восстановительной терапии, медицинских сестер для работы на приобретаемом физиотерапевтическом и другом оборудовании.

На предприятии до 1 января 2008 г. заведующей здравпунктом ежеквартально проводился анализ заболеваемости, по результатам составлялся план мероприятий по снижению уровня заболеваемости. С 2008 г. анализ заболеваемости проводиться не будет из-за отсутствия шифра на больничных листах, который не указывается согласно приказу МЗ РФ № 514.

Анализ заболеваемости по ОАО «СЭГЗ» за 2007 г. показал, что по сравнению с 2006 г. заболеваемость выросла на 797 случаев. 1 место занимают болезни органов дыхания, 2 – болезни костно-мышечной системы, 3 место занимают болезни системы кровообращения, 4 – травмы, 5 – органов пищеварения. Общее количество дней нетрудоспособности за 2007 г. составило 36016 дней по 3785 случаям заболеваний. При этом число работающих на предприятии увеличилось на 450 чел.

Производственная деятельность оказывает многофакторное воздействие на организм человека. Факторы трудовой среды вызывают функциональные изменения, способствующие развитию утомления и переутомления. Неблагоприятные условия труда, высокий производственный риск приводят к производственному травматизму и профессиональным заболеваниям.

Реабилитация лиц, имеющих профзаболевание, подвергающихся воздействию вредных факторов производственной среды – это комплекс специальных медицинских, социальных и профессиональных мероприятий, направленных на восстановление нарушенного здоровья человека и его трудоспособности. В санатории-профилактории «Озон» проводятся следующие виды реабилитации:

1. Восстановление нарушенного здоровья в виде ранних проявлений изменений в состоянии здоровья работника вследствие воздействия неблагоприятных факторов производственной среды.

2. Интенсивное восстановление здоровья с ориентацией на достижение оптимальных результатов.

3. Реабилитационные меры, осуществляемые в связи с выявленным профзаболеванием или последствиями производственной травмы.

4. Оздоровление пострадавшего работника и предупреждение прогрессирования заболевания.

Большое значение в профилактории уделяется организации лечебного питания. Среди многочисленных природных факторов внешней среды, оказывающих постоянное воздействие на организм человека, питание – единственный из них, который в организме превращается во внутренний фактор – энергию физиологических функций и структуру тела. Фактически, питание, его энергетическая ценность, количественный и качественный состав определяют структурную и физиологическую основу функционирования организма.

В XX веке увеличение темпа жизни и изменение режима питания породили серьезную проблему всего человечества, которую ученые назвали болезнями цивилизации.

В питании появилось много рафинированных, консервированных и искусственных продуктов, имеющих упрощенные способы сохранения и перемещения, но обедненных незаменимыми веществами, что привело к развитию дефицита многих витаминов и микроэлементов, к нарушению кишечной микрофлоры, аллергии организма. Этому явлению способствовало и частое и неумеренное применение синтетических антибиотиков и других препаратов, созданных на основе искусственного сырья (продуктов переработки нефти и каменных смол).

В такой ситуации в XXI веке значительную роль в сохранении здоровья имеют продукты функционального питания (обогащенные незаменимыми микроэлементами) и натуральные биологически активные добавки к пище.

Сниженный уровень энергозатрат, нарушение структуры питания, а также непосредственно связанный с обоими названными факторами недостаток нутриентов (питательных веществ), помимо роста так называемых «болезней цивилизации» (атеросклероз, сахарный диабет, остеопороз и некоторые другие) приводят к снижению адаптивных возможностей организма, проявляющихся в повышении неспецифической заболеваемости, снижению неспецифической устойчивости к факторам внешней среды, инфекционным и другим заболеваниям. Таким образом, в рамках «Концепции оптимального питания» существует двухступенчатый подход к вопросам питания – стандартный и функциональный этапы.

Одним из важнейших этапов профилактических, лечебных, оздоровительных программ является использование методов и средств лечебного питания, не только способствующих значительному (до 40%) повышению эффективности проводимой терапии, но и обеспечивающих самостоятельный корригирующий эффект при различных состояниях.

Необходимость использования соответствующих методов и средств функционального питания, в том числе, в лечебном процессе, регламентирована рядом нормативных документов (приказ МЗ РФ №330 от 05.08.2003г. «О мерах по совершенствованию лечебного питания в лечебно-профилактических учреждениях Российской Федерации; ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 12.03.99 и т.д.).

Организация диетического питания в лечебно-профилактическом учреждении является неотъемлемой частью лечебного процесса и входит в число основных оздоровительных мероприятий (приказ МЗ РФ №330 от 05.08.2003 «О мерах по совершенствованию лечебного питания в лечебно-профилактических учреждениях Российской Федерации»).

С целью оптимизации лечебного питания, совершенствования организации и управления его качеством в лечебно-профилактических учреждениях введена новая система диет. Ранее применявшиеся диеты номерной системы объединяются или включаются в систему стандартных диет, которые назначаются при различных заболеваниях, степени тяжести болезни или осложнений со стороны различных органов и систем (таб. 1, приложение №4, инструкция по организации лечебного питания в лечебно-профилактических учреждениях, приказ МЗ РФ №330 от 05.08.2003г.).



Разработка, утверждение и внедрение в практику лечебно-профилактических учреждений методик оздоровительного питания, обладающих подтвержденной безопасностью и эффективностью для различных групп населения, формируются центрами оздоровительного питания в соответствующих федеральных округах (протокол заседания Правительственной комиссии по охране здоровья граждан от 18.09.2003).

1. Стандартный этап.

Включает в себя формирование сбалансированного рационального питания. Данный этап подразумевает обеспечение организма адекватным количеством энергии, а также питательных веществ в требуемом соотношении. Кроме этого учитываются необходимые ограничительные меры в рационе, в соответствии с видами нарушения здоровья.

В основе лежит адаптация химического состава, энергетической ценности диеты, технологии приготовления диетических блюд и режима питания к нарушенным болезнью ферментным системам и регулирующим факторам с учетом клинко-патогенетических особенностей болезни и стадии заболевания.

2. Функциональный этап.

Включает в себя формирование программ питания, призванных комплексно и направленно воздействовать на основные механизмы нарушения здоровья. Применяется как основной оздоровительный компонент. Предусматривает использование биологически активных добавок, продуктов специализированного питания. Функциональный этап питания, введенный в методики оздоровительного питания, определяет направленное влияние на течение и исход различных заболеваний.

Функциональные продукты питания – это продукты, предназначенные для систематического применения в составе обычных пищевых рационов всеми группами населения, сохраняющие и улучшающие здоровье, снижающие риск развития, связанных с питанием алиментарных заболеваний, за счет наличия в их составе физиологически функциональных ингредиентов, способных оказывать благоприятные эффекты на одну или несколько физиологических функций и метаболических реакций организма человека. К функциональным ингредиентам относятся физиологически активные, безопасные, имеющие точные физико-химические характеристики ингредиенты пищи, для которых выявлены и научно обоснованы свойства, полезные для сохранения и улучшения здоровья, и нормы ежедневного потребления в составе пищевых продуктов.

Подводя итоги, хочется отметить, что основой современной цивилизации является здоровый и духовно развитый человек. Социально-экономические и политические преобразования, утверждение гуманистических ценностей и идеалов, создание развитой экономики и устойчивой демократической системы не имеют смысла, если они не направлены на создание всех условий для полноценной жизни людей.

Основной целью своей деятельности коллектив филиала ОАО «СЭГЗ» санаторий-профилакторий «Озон» считает обеспечение условий для удовлетворения потребностей людей в оказании им качественной медицинской помощи, сохранение и обновление материально-технологической базы и кадрового потенциала своего учреждения. Пожелаем же коллективу санатория-профилактория «Озон» творческих успехов, а работникам ОАО «СЭГЗ» крепкого здоровья! ■



Е. В. Гиро, ведущий специалист отдела информационной работы ЦК Профавиа

Лето — любимая пора ребятнишек, когда можно закинуть в угол сумку со школьными учебниками, и головная боль для родителей, озабоченных тем, чтобы ребенок не просто болтался по двору, а смог отдохнуть с пользой. Как проводят время в ДОЛ «Салют», принадлежащий ЦАГИ, мы и решили выяснить.

Оздоровительный комплекс расположен в посёлке Володарского Ленинского района Московской области, на территории природно-исторического заповедника Казанского лесопарка, недалеко от реки Пахра, в очень живописном месте.

Сразу за проходной мы увидели двух улыбчивых девчушек с желтыми повязками на плече. На наш вопрос, что означают эти повязки, девочки гордо ответили: «Мы — дежурные!». И тут же убежали: дежурные — народ занятый.

Возле столовой собралась толпа ребятнишек — проходила ставшая привычной церемония награждения за участие в конкурсах, многочисленных играх и спортивных соревнованиях. Недовольных не было — хотя бы одну награду здесь получил каждый. Нам стало интересно, во что же играют здесь дети. Две подружки, Аня и Влада, поведали нам, что одна из любимых здесь игр — «Зеленая пятка». И так как мы понятия не имели о такой игре, объяснили правила: один из старших — вожатый или кто-то из персонала, мажет себе пятку зеленкой. А ребята должны определить, кто именно. Кажется, просто? Как бы не так! Ведь можно пятку закрыть

По следам «Зеленой пятки»

сандалиями, надеть носок, просто не признаваться. Вот тут играющие используют свою фантазию вовсю — кто-то пытается выведать секрет, наблюдая за «подозреваемым», кто-то даже подкупает печеньем или конфетами возможного обладателя Зеленой пятки — все средства идут в ход.

Девочки показали нам медали, полученные за победы в разных соревнованиях, и рассказали, что ребята настолько активно участвуют, что медали с первыми местами закончились, и победителей награждают медалью со вторым или третьим местом, но никто не в обиде — все достижения оглашаются, а результаты вывешиваются в столовой.

Пока мы разговаривали, заиграла музыка, подобранная из разных мультфильмов — у столовой разместился ди-джей, возле него крутились ребятнишки. Те, что помладше, сразу стали пританцовывать, а старшие степенно ожидали дискотеку, которая проводилась каждый вечер и являлась одним из популярнейших развлечений. В качестве награды можно было заработать лишние 15 минут и потанцевать чуть дольше: младшие отряды уходили с дискотеки на час раньше.

До обеда было еще достаточно времени, и все были чем-то заняты: только закончилось награжде-

ние отличившихся медалями и грамотами, как вожатые затеяли игру в «Планеты» — у пробежавших мимо мальчишек мы спросили, что это такое. Оказалось, что нужно собирать картонные звездочки с названиями планет, а их прикрепляют вожатым — и приходится постараться, чтобы догнать их, поймать и получить звездочку. Шумная ватага понеслась дальше, а мы решили зайти внутрь кирпичного двухэтажного коттеджа и посмотреть, как живут дети.

Комнаты небольшие, но уютные — больше было бы, наверное, и ни к чему — все равно большую часть времени ребята проводят на воздухе и в кружках. Стены увешаны картинками, есть даже целые коллекции, которые обычно выставляют в День семьи — как и везде, это почти праздничный день, дети показывают навестившим их родителям, чему они научились на занятиях в кружках, которых здесь много. Каждый может найти себе дело по вкусу. Самый многочисленный кружок — танцевальный, кто-то ходит на уроки игры на гитаре, есть и вокальный ансамбль. В конце заезда устраивается прощальный вечер, на котором выступают дети. А если кому-то не по душе художественная деятельность, то он может пойти в спортивную секцию — ребята иг-



рают в футбол, пионербол, теннис, устраиваются турниры по шашкам и шахматам. Есть и тренажерный зал, но, к сожалению, эти тренажеры не приспособлены для детей, а в самом зале стоит страшная жара — батареи отопления почему-то оказались горячими.

Проходя мимо изолятора, мы заглянули и туда. В одной палате сидела грустная девочка и рисовала: при ежедневной проверке температуры у нее она оказалась чуть-чуть повышена. Конечно, кому понравится сидеть одному, когда твои друзья резвятся на воздухе, но, как правило, надолго в изоляторе никто не остается.

Мы посетили «Салют» за три дня до конца заезда, многие дети не хотели уезжать, некоторые оставались на следующую смену. Но кое-кто, успев подружиться почти со всеми, не унывал — ведь можно встретиться с друзьями и дома, в Жуковском.

Наше внимание привлек небольшой кусочек серого деревянного забора. Директор ДОЛ Вячеслав Константинович Алаторцев объяснил нам, что это единственное, что осталось нетронутым после открытия лагеря в 1954 году, все остальное уже неоднократно обновлялось и ремонтировалось.

Незаметно подошло время обеда — в столовой мы остановились, рассматривая стенгазеты, выполненные разными отрядами: яркие, пестрые надписи привлекали внимание — здесь были анекдоты, стихи, рисунки, вырезки из газет, аппликации, впечатления ребят об отдыхе.

Меню было тщательно подобрано, сами дети оставались довольны и голодным никто не уходил. По столовой сновали молодые, веселые повара, которые частенько оказывались вовлеченными в какую-нибудь игру, они перешучивались с ребятами, и то тут, то там раздавалось хихиканье.

Директор лагеря посетовал на то, что культура питания исчезает: дети едят чипсы и пьют колу, дома им редко готовят первое. В лагере за этим следят и просят родителей не привозить продуктов, содержащих красители и ароматизаторы.

После обеда настает нелюбимое многими время — послеобеденный отдых, но что поделаешь — такой порядок. Дети разошлись по комнатам, а мы продолжили беседу с директором лагеря. Выяснилось, что коттеджи закупаются только летом, и есть идея использовать их круглый год — но клиентуры пока нет, и сейчас над этим ведется работа.

Мест много — детей, родители которых работают на предприятии, обеспечивают путевками полностью, многие ребята ездят на две-три смены, чего, по словам директора, раньше не могли себе позволить работники ЦАГИ. Путевки, оставшиеся лишними, продаются.

Также появилась идея уменьшить разрыв между возрастными границами, сейчас в лагере отдыхают дети от 7 до 15 лет, а после 12-13 лет начинаются проблемы, связанные по большей части с переходным возрастом. Подросткам, говорит Вячеслав Констан-



тинович, хорошо бы устраивать отдых в спортивных лагерях и желательно загружать их день полностью, чтобы не возникало желания втихомолку улизнуть, например, за сигаретами. Вожатым приходится иной раз нелегко, дело осложняется тем, что только четверо из них учатся в педагогических вузах, остальные (а это большая часть) — из аграрного и экономического институтов. Без знания психологии и педагогики работать тяжело, хотя детям-то это все равно, и они так и липли к вожатым, ухитрившимся заинтересовать их веселыми играми и самыми разными конкурсами на протяжении всей смены. Кстати, в лагере сохранилась старая забавная традиция, «Королевская ночь» — ночь перед самым отъездом. Самые неугомонные дожидаются, когда друзья заснут, и разрисовывают их зубной пастой.

Многих детей родители забирают, не дожидаясь конца заезда. Происходит это по разным причинам: есть и такие дети, которые предпочитают компьютерную игру любому отдыху, другие просто не могут жить по расписанию, у третьих путевка на море. И таким образом получилось, что из 320 детей, приехавших в лагерь, к концу смены осталось лишь 270.

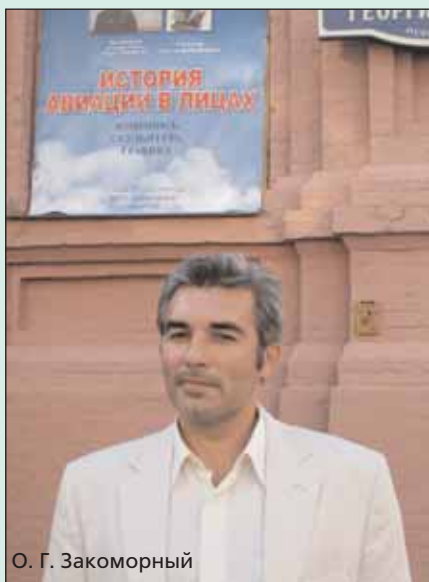
Уезжали мы, когда тихий час закончился, и дети с новыми силами принялись бегать по зеленым тенистым аллеям. Пожелаем им приятного отдыха, и пусть смена заканчивается — тем веселее будет встреча с друзьями следующим летом! ■



Авиация в портретах



М. В. Гинзбург



О. Г. Закоморный

С 10 по 14 июля в Новом манеже в Москве прошла выставка живописи «История авиации в лицах». Заслуженный художник РФ Марк Викторович Гинзбург представил 35 живописных портретов, посвященных деятелям авиации и космонавтики, а Олег Георгиевич Закоморный — 30 графических портретов и несколько скульптурных изображений.

По словам Марка Викторовича, галерея была задумана еще 40 лет назад. Но все это время работы хранились в Доме культуры в г. Жуковском.

Сам художник имеет к данной теме прямое отношение — после войны Гинзбург поступил в Московский авиационный техникум им. Годовикова на факультет аэродинамики, где познакомился с летчиками-испытателями, конструкторами, а по окончании учебы получил квалификацию «Техник-аэродинамик». Позже Марк

Викторович поступил в авиационный институт, который успешно окончил, выполнив дипломную работу по проектированию истребителя. Тогда же он начал работать на 82-м заводе в Тушино, где познакомился с легендарным летчиком-испытателем Р.И. Капрэляном. Позже Марк Викторович перешел в конструкторское бюро С.А. Лавочкина, а после смерти Семена Алексеевича — в фирму «МиГ». Одновременно с работой в ОКБ Гинзбурга приглашают преподавать на факультете дизайна в Московском государственном художественно-промышленном университете им. С.Г. Строганова, где он параллельно учился изобразительному искусству у таких педагогов, как Ф.Ф. Волошко, А.Е. Короткевич, М.А. Щербаков, и сам преподавал в спецшколе изобразительное искусство и черчение.

В один прекрасный момент Марк Викторович понял, что живопись — его призвание, уехал в Ленинград и поступил в институт им. Репина Академии художеств СССР, обучался в мастерской известного художника, профессора И.П. Веселкина. Дипломной работой Гинзбурга стала картина «Мечте навстречу» — о молодых летчиках, едущих в училище. После окончания учебы Марк Викторович решает заняться темой авиации в своем творчестве. Так появился цикл картин, объединенных темой «История развития авиации», а первой его работой в этой галерее стал портрет К.К. Коккинаки, с которым он подружился еще в «МиГ». После него художник писал М.Л. Галая, заслуженного летчика-испытателя и доктора технических наук, который предложил создать портреты не только летчиков, но и ученых, создавших науку о летных испытаниях. Половина портретов ученых была куплена Летно-исследовательским институтом и сейчас находится там, остальные же дополняют галерею.

Марку Викторовичу приходилось много бывать на аэродроме и присутствовать при испытаниях, и его всегда удивляли летчики-испытатели, для которых риск

и опасность являлись привычным делом.

Даже тем летчикам, что остались живы после войны, пришлось преодолевать трудности и в мирное время, как, например, заслуженному летчику Рафаилу Ивановичу Капрэляну. Его четыре раза представляли к званию Героя Советского Союза, но так как он был в плену, то звание не утверждали. Узнав об этой несправедливости, Гинзбург задался целью помочь заслуженному летчику. Он написал справку о героической деятельности Рафаила Ивановича, ничего не упуская и тщательно проверяя все данные, и собрал для этого документа подписи 20 Героев Советского Союза. На этот раз Президиум Верховного Совета удостоил легендарного летчика заслуженной награды.

Конечно, писать портреты таких людей не только интересно, но и очень трудно. Опасность и риск — составляющие этой профессии — накладывают отпечаток на любого из них. На всех портретах — сильные, волевые лица, каждый обладает своим неповторимым обаянием и в каждом чувствуется характер. Марк Викторович говорит, что любит слушать рассказы людей о себе во время сеансов, тогда он лучше чувствует человека, видит в нем личность, а не просто модель. Показывая по очереди картины в галерее, он одновременно умудрялся рассказывать о каждом человеке что-то интересное — и портреты, казалось, оживали на глазах.





Открывает галерею, конечно, Жуков Александр Иванович, старейший летчик-испытатель, учитель таких корифеев авиации, как Чкалов, Громов, Антипов и многих других. Анохин Сергей Николаевич — испытывал самолеты на разрушение в воздухе, при испытании самолета потерял один глаз, но продолжал работать еще 15 лет и делал это даже лучше, чем другие, не получавшие никаких травм. Русакова Нина Ивановна испытывала самолеты в режиме «слепой» посадки, единственная женщина, которой было присвоено звание «Заслуженный летчик-испытатель СССР». Арцеулов Константин Константинович, один из первых летчиков-испытателей, основоположник планеризма в СССР, также известен тем, что открыл способ выведения самолета из штопора. Прядунов Джон Иванович, участник испытаний по программе полета на Луну, его сбрасывали с высоты 14 метров при имитации грубой посадки космического аппарата, и он нашел способ сгруппироваться таким образом, чтобы остаться в живых. И еще целый ряд выдающихся людей, отдавших себя авиации, космосу.

Долгое время портреты лежали в мастерской художника. Вспомнили о них только один раз, к 100-летию Чкалова. Марк Викторович с грустью замечает, что людей не интересуют история, не увлекает авиация. Имена тех, кто принес огромную пользу стране и отдал за нее жизни, стираются из памяти. Люди смотрят остросюжетные фильмы, но не знают об истинных героях, чья жизнь увлекательнее любого фильма. Между тем, не только в военное время, но и в мирное летчики продолжают свой самоотверженный труд. Своеобразная романтика, неотделимая от этой профессии, захватывает их полностью.

В.А. Коробейников, генерал-лейтенант авиации; Марина Попович, летчик-испытатель, пилотировавшая Ан-22; Герой Советского Союза, генерал-лейтенант авиации Степан Микоян, Герои России и заслуженные летчики-испытатели СССР Пётр Казьмин и Магомед Толбоев; заслуженный испытатель космической техники Владимир Макаров, ветеран Государственного научно-исследовательского испытательного института авиационной и космической медицины Джон

Гридунов и многие другие пришли на открытие выставки.

Второй участник выставки — молодой талантливый скульптор и график, член Союза художников Олег Закоморный. Он работает по авиационной тематике всего полгода, но за это короткое время выполнил целый ряд графических портретов деятелей авиации и космонавтики. А скульптурные изображения И.В. Курчатова, М.В. Келдыша, С.П. Королева, В.И. Макарова и других выполнены с такой удивительной точностью, что по ним можно «увидеть» характер каждого. С поразительным мастерством выполнен скульптурный портрет Сергея Павловича Королева, выдающегося ученого и



крупнейшего конструктора в области ракетно-космической техники, без которого развитие космонавтики в СССР было бы немыслимым.

Мастерство не бывает случайным: Марк Викторович сам работал в конструкторском бюро, а Олег, чтобы получить возможно большее представление о данной теме, изучил множество фотоматериалов и биографий ученых, конструкторов и летчиков, а также общался с деятелями авиационной и космической отраслей.

В итоге получилась очень интересная экспозиция, охватившая, по словам посетившей выставку дочери Валерия Чкалова Валерии Валерьевны, «огромный пласт нашей истории». Данный творческий опыт стал интересен не только людям, имеющим отношение к авиации, но и всем, кому небезразлична история и культура России. ■

Елена Гиро



Г.П. Семенова,
директор библиотеки
профкома ОАО «ВСМПО»

«Величайшее сокровище — хорошая библиотека» — писал В. Белинский.

«Чтение — возвышает душу» — вторил Н. Бердяев.

«Выбирать книги для своего и чужого чтения — не только наука, но и искусство», — говорил Н. Рубакин.

И все они были правы. Если в Древнем Египте книгу называли «аптекой для души», то в 1933 году в рабочем поселке Сетунь, создав библиотеку из 1500 книг, первая ее директор Софья Ефимовна Меламуд лелеяла своих первенцев как большие драгоценности. В 1941 году, когда оборудование завода эвакуировалось на Урал, муж Софьи Ефимовны, Григорий Яковлевич Фридман, поместил «бесценный капитал жены» в последний вагон эшелона. Это был трудный путь, книги забирали почитать, вырывали листы на самокрутки, но самые ценные 5 тысяч экземпляров удалось довести. Разместить книги поначалу было негде, выделили маленькую комнату в Центральном поселке. И неутомная Софья Ефимовна обращалась к местному населению, интеллигенции завода с просьбами помочь книгами.

В 1946 году в библиотеку пришла А.Р. Крюкова, и вовремя. Поток читателей возрос в несколько раз, начальники цехов, директора начали «получать образование», в том числе А.И. Горохов, И.А. Анисимов, директор завода Процицкий. Средств на книги не жалели, фонды росли до 100-150 тыс. экземпляров. Сотрудники библиотеки хватались за голову, где размещать тома замечательных книг.

И вот в 1964 году директором библиотеки стала активная ком-

Профсоюзной библиотеке быть всегда!

Библиотеке профкома ОАО «ВСМПО» – 75 лет!

сомолка Лариса Корсак. Барак, стоявший на месте сегодняшнего Дома книги, готов был «разорваться» от обилия книг и читателей. И Лариса Ильинична пошла к директору завода Гавриилу Дмитриевичу Агаркову. Ключевым моментом в этой встрече было то, что директор завода являлся большим книголюбом. Он побывал в бараке, вызвал строителей, и... свершилось! 10 декабря 1970 года состоялась открытие Дома книги. Гостей было множество: писатели из Свердловска — В. Липатов, Э. Бадьева, О. Маркова, Я. Резник и другие, коллеги из профсоюзных библиотек и гости из ЦК.

Жизнь закипела, в библиотеку пришли прекрасные специалисты А. Крюкова, Н. Корлыханова, Р. Иванова, Н. Волкова, Л. Цвигун, А. Мусанева, А. Никулина, Т. Барсукова, З. Драгунская, В. Подсухина. За опытом в профсоюзную библиотеку ВСМПО приезжали со всего мира. Библиотека стала лучшей в ВЦСПС, а директор библиотеки Лариса Ильинична Корсак получила звание Заслуженного работника культуры. Под стать директору был и коллектив.

Таким самоотверженным хотелось и помогать. Два бухгалтера: завода — П.В. Никонов и профкома — К.Н. Семенова наперегонки перечисляли деньги на счета библиотечного коллектора и книжных магазинов. Время-то какое было: строились техникум, институт — нужны книги. У работников подрастали дети — и им требовалась литература, поэтому в цехах работало до 80 передвижек. Неустанный библиограф З.С. Драгунская выступала с книжными обзорами в комсомольских организациях, парткоме, профкоме. Готовились сотни справок для рефератов. Дом книги любили школьные чтецы, встречались в чи-

тальном зале ветераны, в библиотеку на работу приходили замечательные специалисты. Наша библиотека славилась в России...

Я не буду говорить о грустных 90-х. Скажу с гордостью о том, что учредители библиотеки профкома ОАО «ВСМПО» оставили в рядах профсоюза «свою» библиотеку, проявив мудрость и заботясь о будущем. Ведь росли дети, людям захотелось учиться, и, приезжая из Свердловска, Нижнего Тагила, читатели шли в профсоюзную библиотеку. Ее не только не закрыли, она осталась единственной в области.

Вновь к нам любят приезжать писатели Н. Коляда, О. Копорейко, журналисты из областного центра и драматург В. Сигарев. Лауреаты международных конкурсов играют для наших читателей, неутомная Н. Коломейцева, любя своих «малышей», рассказывает им про искусство, а О. Суетина знает, какие книги дать студентам, чтобы рефераты были сделаны на «пять». Самый главный центральный абонемент, во главе с В. Чистовой, поможет всем, потому что мы хотим, чтобы не было у нас слов: «Таких книг в библиотеке нет!». Умные, дерзкие молодые коллеги занимаются автоматизацией библиотечных процессов, с большим успехом работает интернет-зал для заводчан. Отдел комплектования, привозя «вкусненькое», лишь на ночь даст новую книгу директору, чтобы быстрее оформить ее на абонемент!

В библиотеке 12652 пользователей, число посещений за год — 59920 читателей, и, конечно, мы ворчим, что не хватает книг, и компьютеров, современной мебели и освещения. Но все это будет, ведь уже стало традицией: если профсоюзная — значит, лучшая, а читатель и помощники — самые замечательные.

Влюбленные в небо



Центр детского творчества «Умелец» ОАО «УМПО» ежегодно в августе проводит аналогичные соревнования, но под профсоюзной эгидой они проходили впервые.

В детстве я читала об авиамодельных страстях мальчишек: давным-давно этот вид спорта был в моде. Сегодня лишь некоторые предприятия, реже — клубы юных техников способны содержать авиамодельный кружок. Да и в народе ценятся теперь все больше картинг да боулинг — все какое-то «не наше»... Тем не менее, моя мечта увидеть соревнования летающих авиамodelей сбылась, и в это воскресенье я имела счастье познакомиться с людьми, действительно влюбленными в небо, по-своему воплотившими детские грезы о полетах в хобби, имя которому — авиамоделизм.

Интересно, что данное увлечение требует от человека не только быстроты реагирования и точности действий при запуске и управлении самолетом, но и максимума терпения: сначала надо изготовить чертежи, потом найти детали (от часовых механизмов до сложнейшей электроники — мини-компьютеров), склеить модель — и вот оно, счастье! — запустить свое детище в вольный полет! Чертежник, инженер, художник, пилот — сколько творческих профессий постигают в совершенстве влюбленные в свое дело авиамodelисты! Возрастной разбег участников — от 13 до 63 лет, но глаза и юных, и опытных

спортсменов горят одинаково задорным огоньком, когда готовятся они к запуску своих лайнеров или наблюдают за полетом моделей товарищей.

Для участия в этих соревнованиях «слетелись» спортсмены из Кумертау, Стерлитамака, Челябинска, Екатеринбурга, Самары, Уфы. Мы наблюдали за полетами планеров, радиомоторных и таймерных моделей.

Столько разных людей различных профессий, а также школьников и студентов ежегодно собирает ЦДТ «Умелец». Главный судья соревнования — и практически по всем вопросам главный — Костенко Андрей Михайлович. Его ближайший помощник и вдохновитель, а также учредитель собственного приза — мастер спорта Кох Олег Викторович. На бывшем аэродроме в День Воздушного флота России собрались люди, полностью отдавшие себя авиации — не за деньги, награды и похвалы, а просто из любви к авиамodelизму и желания сеять «разумное, доброе, вечное». Их пример настолько заразителен, что дети с удовольствием идут по стопам отцов; а клубные дети, однажды переступив порог авиамodelного кружка, почувствовав искренность руководителей и прикоснувшись к их таланту, уже навсегда приобщаются к этому прекрасному виду спорта — и ни за какие коврижки не оттащишь увлеченного изготовлением своей модели от завершения начатого дела. Мы должны быть благодарны этим

17 августа 2008 г. в День Воздушного Флота России на бывшем аэродроме «Забельский» прошли соревнования по авиамodelьному спорту на приз РОБ «Роспрофавиа».

целеустремленным людям за то, что своим видением мира они заражают сотни подростков, тем самым передавая в будущее лучшие свои качества, отвлекая ребят от «улицы».

Неподалеку от места дислокации спортсменов расположились еще одни любители «полетать» с маленькими копиями настоящих самолетов и даже вертолета. Маленькие — это по сравнению с настоящими самолетами (некоторые модели достигали примерно метра полтора в длину и столько же в размахе крыльев). При виде такого сокровища аж дух захватило. А когда они поднялись в небо... Разумеется, спортсмены выступали вне конкурса, потому что этим моделям равных не было как по виртуозности исполнения полетов, так и по стоимости, которая приближается к стоимости автомобиля. Здесь пилоты поражали мастерством управления, отправляя свои самолеты и в «мертвую» петлю, и в «штопор», и в «бочку». Очень интересно было наблюдать за их выступлениями, но постоянно билась в голове мысль: как жаль, что возможность играть в дорогие игрушки так недоступна нашим детям!

Итак, поздравляем победителей соревнований по авиамodelьному спорту комплексного первенства РОБ «Роспрофавиа» в разных классах: Кобзева С. (Екатеринбург), Мазитова Н. (Уфа), Юдина Н. (Уфа), Гайсина С. (Самара), Ахметова А. (Кумертау), Садыкова Р. (Уфа), а также призера именного Кубка Олега Викторовича Коха — мастера спорта международного класса Кобзева С.А. Высокого вам полета! ■

*Н. Гиндуллина,
специалист аппарата Рескома РОБ
«Роспрофавиа»*

«Авиастар» на туристической тропе

В окрестностях села Ясашная Ташла Теренгульского района Ульяновской области в начале июля состоялся молодежный туристический слет, проведенный ЗАО «Авиастар-СП». В нем приняли участие восемь команд, представляющие различные производства и управления завода, с общим числом участников 60 человек.



Это команды от агрегатно-сборочного производства под названием «Маячки» (капитан Дмитрий Натальин, слесарь-сборщик цеха 278), от управления главного конструктора с неизменным названием «Вжик» (капитан Дмитрий Усанов, начальник участка цеха 292), от производства окончательной сборки под названием «Корсар» (капитан Владимир Ульянов, юрист-консульт), объединенная команда управлений главного технолога и главного энергетика под названием «Элита» (капитан Вячеслав Сидоров), от механо-каркасного производства под названием «220 Вольт» (капитан Максим Черкасов, оператор станков СЧПУ цеха 250), от производства технологической оснастки под названием «Чемпионы» (капитан Андрей Пилипенко, фрезеровщик цеха 143), от металлургического производства под названием «Металлург» (капитан Наталия Колесникова, распределитель работ цеха 211), сборная команда производств предприятия под названием «Светлячки» (капитан Александр Папров, токарь цеха 246, председатель Совета молодых рабочих).

Первый день туристического слета начался с проверки участников на прочность, им предстояло ознакомиться с туристической полосой, для этого было проведено тренировочное прохождение с инструктажем.

Туристическая полоса первого класса состояла из пяти этапов: «Спуск», «Навесная переправа», «Траверса», «Параллельные перила», «Подъем». Прохождение полосы предусматривалось с командной страховкой.

Вскоре после тренировочного прохождения был объявлен конкурс «Лучший бивуак», который проходил в течение всех трех дней туристического слета. В нем оценивались оригинальность и дизайнерские способности команд в организации своего «бивуака», наличие необходимого инвентаря, способствующего комфортному проживанию команды на время туристического слета.

Вечером того же дня команды состязались в кулинарных способностях в конкурсе «Туристическая кухня». Участники оказались настоящими кулинарами.

«Чемпионы» попотчевали жюри японской кухней, «Корсар» и «Светлячки» угощали поистине вкуснейшим пловом, «Металлург» приготовил настоящий шедевр кулинарии — бутерброды в форме парусников, «220 Вольт» поразили жюри шашлыком по традиционным рецептам тюркского народа. В команде «Вжик» жюри попало в царство лесных жителей с троллями, лешим, и лесным царем, которые угостили грибным супом, шашлыком и коктейлем с названием «Аралат». «Элита» приготовила настоящую походную гречневую кашу, а «Маячки» блеснули оригинальным салатом с названием «А что ожидали?».

Завершением дня стал конкурс «Лучшая стенгазета», в ходе которого команды должны были отобразить самые яркие и запоминающиеся моменты туристического слета.



ческого слета. А затем зазвучали песни у общего костра, и участники должны были уже показывать виртуозное владение гитарой, наличие вокальных данных.

На второй день продолжалась проверка участников на прочность, но уже с учетом погодных условий. Дождь, начавшийся с вечера предыдущего дня, продолжался до приезда руководства предприятия. Для некоторых, это испытание погодой стало «боевым крещением». Но вся молодежь мужественно преодолела эти трудности, показав твердость своего характера.



В лагерь, «привезя» с собой хорошую солнечную погоду, прибыли помощник генерального директора по социальной адаптации персонала Геннадий Дорофеевич Паркин, председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «Авиастар-СП» Нина Михайловна Ерахтина, заместитель генерального директора — директор по персоналу Вадим Станиславович Шестакевич, заместитель генерального директора по ГО и ЧС Владимир Ильич Ермоленко. Они пожелали молодежи удачи в туристических состязаниях, успешно выдержать проверку своих сил в суровых природных условиях и, конечно же, упрочения духа единения и сплоченности.

А затем команды представили себя в конкурсе «Визитка», озвучив свои гимны и девизы, в кото-

рых говорилось о качествах команды, их производственной принадлежности и т.д.

После открытия туристического слета участники приступили к соревнованиям по волейболу и футболу, демонстрируя свой спортивный дух и волю к победе. Далее они соревновались уже в меткости в турнире по дартс.

Завершающим этапом соревнований этого дня стало самое главное состязание — туристическая полоса. Здесь участники демонстрировали свой опыт в спортивном туризме, и только сплоченность помогала им в прохождении полосы, т.к. команды бежали с командной страховкой.

Красочным окончанием дня стал конкурс художественной самодеятельности, а затем — снова песни у общего костра. Команды должны были показать свои творческие способности в различных жанрах. Участники ставили сценки, пели под гитару, были и комбинированные выступления с несколькими жанрами, но тема у всех была одна — спортивный туризм.

В третий и завершающий день туристического слета состоялся финал турнира по футболу. А соревнование «Веревочный курс» определило самую сплоченную команду, обладающую бесценными качествами коллективизма и взаимовыручки.

Далее, после завершения всех соревнований и конкурсов, подводились итоги молодежного туристического слета. Затем все команды выстроились на площадке для проведения торжественного закрытия туристического слета и награждения победителей.

С заключительным словом к участникам слета обратилась заместитель председателя профсоюзного комитета ЗАО «Авиастар-СП» Валентина Дмитриевна Грушина, которая на протяжении

всех этих дней делила в полной мере все трудности вместе с молодежью, всегда в трудную минуту помогала своим советом, да и просто, как опытный и жизнерадостный человек, вносила массу позитива и мотивировала всех, как добавляет настоящему лидеру!

Итак, итоги:

- 1 место — команда «Элита»;
- 2 место — команда «Вжик»;
- 3 место — команда «Корсар».

Сильнейшими на туристической полосе были «Элита».

Лучшими на футбольном и волейбольном полях была команда «Корсар».

Самыми меткими в дартс была команда «Элита».

В «веревочном курсе» самой ловкой была команда «Элита».

В конкурсе «Лучший бивуак» лучшей была команда «Вжик».

В конкурсе «Туристическая кухня» лучшими кулинарами были признаны участники команды «Вжик».

В конкурсе «Визитка» наилучшим образом себя представила команда «Элита».

В конкурсе «Лучшая стенгазета» победу одержала команда «Вжик».

«Золотым голосом» молодежного туристического слета признан Владимир Ульянов.

В конкурсе художественной самодеятельности победу одержала команда «Корсар».

В личном зачете по дартс самым метким оказался Лямин Максим Александрович, электромеханик цеха 163.

Приз за оригинальность получил участник команды «Светлячки» (Сборная).

В завершение хотелось бы поблагодарить за помощь в организации молодежного туристического слета ЗАО «Авиастар-СП» администрацию заволжского района города Ульяновска, Ульяновский патронный завод за оказанную помощь с туристическим инвентарем. ■

Благодарим комитет по делам молодежи мэрии города Ульяновска, отдел по делам молодежи администрации заволжского района города Ульяновска, Ульяновский патронный завод за оказанную помощь с туристическим инвентарем. ■

А. И. Картламаев,
председатель
туристического клуба «Луч»



В туризме проигравших нет!

Самые массовые соревнования туристов Пермского моторостроительного комплекса закончились: проведены туристические слеты ОАО «Пермские моторы» и Свердловского района г. Перми.

В середине июня этого года 16 команд предприятий, цехов и отделов моторостроительного комплекса собрались на лесной поляне в микрорайоне Архирейка. За три-четыре часа поляна превратилась в палаточный город с улицами, стадионом, импровизированной сценой. Организовать быт в полевых условиях непросто, но все команды отлично справились с организацией лагеря, создали уютные и удобные места пребывания.

Большинство команд отличались оригинальной стилизацией в оформлении: «индейцы» цеха 35, «ОГТябрята» отдела главного технолога, «пираты» цеха 13, «олимпийские боги» «Редуктора-ПМ» и «Металлиста-ПМ», «Радуга» цеха 38, «Лесная братва» заводоуправления, «Светлячки» «Энергетика-ПМ». На построении команд состоялся конкурс приветствий, где прозвучали специально подготовленные девизы, демонстрирующие сплоченность и настрой на победу. Лучшими жюри признало приветствия «Редуктора», цеха 35, цехов 13 и 51.

Сразу после торжественного открытия слета началось главное соревнование дня — преодоление туристической полосы. Подготовка к этому событию была длительной и основательной. В мае были разработаны этапы турполосы, в июне команды прошли тренировочные сборы, получили методические материалы. Результаты в турполосе очень различаются, от 28 мин. 17 сек. за 1 место («Металлист-ПМ») до 96 мин. 46 сек. Сказались и уровень подготовки, и элемент везения. Кому-то не покорилось бревно в самонаводящейся переправе, кому-то не удалось справиться с узлами и азимутом. Две команды просто не отважились выйти на турполосу, убедившись в нешуточности заданий на этапах. Даже надевание самостраховки для некоторых затруднительно, оргкомитету пришлось выделить специального консультанта по этому вопросу. Можно представить, какой азарт испытали команды, прошедшие

эти трудности! Чувство преодоления себя многого стоит. Особенно отличились туристы сборной ОГТ-цеха 66 и «Редуктора». Закончились соревнования туристов необычно поздно, после девяти часов вечера.

Одновременно с туристами соревновались спортсмены в волейбольном и футбольном турнирах, поднятии гири, стрельбе и динамометрии. 1 место в волейболе — у «Редуктора», 2 место — у «Металлиста», 3 место — у цеха 38. Самыми меткими стрелками оказались представители «Инструментального завода» — 1 место, 2 место у спортсменов цеха 33, 3 место — у цеха 51. Среди гиревиков места распределились так: 1 место — цех 35, 2 место — цех 52-ЗИС, 3 место — цех 38. Места в динамометрии определились по сумме результатов, показанных шестью членами команды. Самая сильная команда «Редуктор-ПМ» — 1 место, цех 51 — 2 место, «Инструментальный завод-ПМ» — 3 место.

Настоящим испытанием для спортсменов стал конкурс «Утренняя зарядка», который впервые был включен в общий зачет и проводился еще до открытия слета, в 8 утра. Тем не менее, все команды прибыли на зарядку вовремя, в нужном составе, справились с предложенным комплексом упражнений. 1 место у сборной ОГТ — цеха 66, 2 место — «Редуктор-ПМ», 3 место разделили «Металлист-ПМ» и «Инструментальный завод-ПМ».

Также впервые проходили соревнования по черлидингу, это выступления групп поддержки команд, новомодный вид соревнований. Впервые черлидинг показала команда «Инструментального завода-ПМ» на турслете Свердловского района год назад, завоевала первое место в этом виде. «Инструментальный завод-ПМ» сохранил лидерские позиции и в этом году, 2 место у «Металлиста-ПМ», 3 место у «Энергетика-ПМ».

Ниже своих возможностей выступили команды в творческом конкурсе. Хотя этот вид любим зрителями и собирает большое

количество болельщиков, некоторые команды избегают серьезной подготовки и надеются на экспромт. Даже работа с микрофоном требует репетиций, а вот на них-то как раз и не хватает времени. Тем не менее, засияли очередные «звездочки» самодеятельного творчества. Это великолепный мужской дуэт ОГС (3 место), выполненное на профессиональном уровне дикторское сопровождение театра-экспромта УПЗ (2 место), неожиданная трактовка известной сказки «Репка» в блестящем актерском исполнении цеха 33.

Развлекательная программа состояла из дискотеки, просмотра футбольного матча Россия — Голландия и фейерверка по поводу выигрыша национальной сборной и туристического слета.

Как в любых соревнованиях, на турслете были победители и проигравшие. Главное, что нет разочарований! Все команды, выполнившие обязательную программу, получили одну из призовых номинаций, от шуточной «Веселые сердца» до серьезной «Не числом, а умением», это команда ОГС, сумевшая провести соревнования с минимальным количеством участников. Всем без исключения достались призы: палатки, тенты, спальные мешки, то, что пригодится в турпоходе и на отдыхе.

На турслете были замечены официальные лица: председатель первичной профсоюзной организации С.М. Тулупов, начальник отдела по культуре, спорту и молодежной политике администрации Свердловского района г. Перми Л.Л. Комиссаренко, представители УК «ПМК». Специалисты Муниципального ДК им. А.Г. Солдатова выполняли обязанности членов жюри. Участников вдохновил на победу своим приветствием начальник управления по административным вопросам Н.Т. Мифтахов. В числе болельщиков команды ОГС был председатель комитета по молодежной политике администрации г. Перми Е. Хузин.

Финансовую поддержку в организации турслета оказали Управляющая компания «Пермский моторостроительный комплекс» и профсоюзный комитет.

Не распахивая рюкзаков, команда молодежного Совета сразу по завершении турслета ПМК стала готовиться к слету Свердловского района. Обычно два этих мероприятия совпадали по времени, но в этом году администрация района перенесла дату по нашей просьбе и предоставила возможность участия команде ПМК.

С одной стороны, событие радостное, но и ответственное. Программа разноплановая, туризм, спорт и творчество могли быть представлены лишь двадцатью моторостроителями в возрасте до 35 лет, так что члены команды динамично перемещались с одного вида на другой.

На открытии слета Свердловского района прошел первый

конкурс по черлидингу, в котором мы заняли 4-е место, вот где пригодился опыт «Инструментального завода» и «Металлиста». Постановщиком программы конкурса выступила член Совета молодежи Лариса Аникина. В первом виде соревнований — туристической полосе — команда под руководством Александра Комягина завоевала 1-е место. К сожалению, слабее мы были в спорте, на футбольную и волейбольную площадки вышли несколько травмированных спортсменов, один получил травму уже во второй игре.

«Звездный час» команды наступил в творческой части: 1-е место в творческом выступлении «Молодежь — юбилею города», 2-е место в конкурсе «Город Пермь, я тебе пою...». Успех принесли командный дух, настрой на победу, артистизм наших КВНщиков: Марата Хасанова, Евгения Каза-

кова, Екатерины Заколадкиной, Ларисы Аникиной, Эмир-Вели Стеллы, Александра Тюлькина, Михаила Родыгина, Александра Басалгина.

В результате команда выглядела очень достойно, завоевала ценные призы и общее 3-е место.

Огромная благодарность всем участникам сборной моторостроительного комплекса за творчество и энтузиазм при подготовке к турслету Свердловского района.

Но на этом туристический сезон не заканчивается. Впереди сплавы цехов и отделов, турслет «Авиадвигателя» и городской фестиваль туристов.

Совет молодежи желает всем туристам новых дорог, незабываемых впечатлений, отличных друзей!

*Молодежный совет
первичной профсоюзной организации
ОАО «Пермские моторы»*

»» ИЗ ХРОНИКИ САМАРСКОГО МОЛОДЕЖНОГО ПРОФАКТИВА

КВН

В конце прошлого года в ДК «Мир» состоялось состязание молодежи авиационной промышленности — «КВН-2007» в нем померились талантами и остроумием команды ОАО «Моторостроитель», ОАО «Авиаагрегат», ОАО «Самара-Металлист» и ОАО «Салют».

Все началось с торжественного приветствия жюри и команд. Каждая команда должна была представить на обозрение три выступления — «приветствие», «домашка», «музыкалка». Команда ОАО «Моторостроитель» связала все три конкурса в единый сюжет о секретной поездке Джеймса Бонда на стратегически важный объект — предприятие ОАО «Моторостроитель», где с незадачливым агентом происходят разные события.

Все команды достойно подготовили свои выступления, прозвучало много шуток, песенок, юмористических сценок, которые никого не оставили равнодушным. В зале почти не было свободных мест, что говорит о замечательной поддержке болельщиками своих творческих коллективов. Борьба была по-настоящему жесткая, и только помощь зала вну-



шила спокойствие и уверенность каждому участнику веселого состязания.

Показав все подготовленные номера, команда ОАО «Моторостроитель» в очередной раз доказала свое лидерство, заняв первое место. Второе место жюри присудила команде ОАО «Самара-Металлист», а третье — веселой и находчивой команде ОАО «Салют».

Юморина

4 апреля в ДК «Мир» состоялось ежегодное мероприятие, проводимое областным комитетом профсоюза трудящихся авиационной промышленности —

«Юморина-2008», посвященное Дню смеха и веселья. В зале царил атмосфера праздника и задора. Основной частью программы явилось представление четырех команд КВН, блеснувших искрометным

юмором – ОАО «Салют», ОАО «Металлист», ОАО «Авиаагрегат» и ОАО «Моторостроитель». В перерывах между выступлениями команд СТЭМ СГАУ «Аппендикс» показывал свои юмористические зарисовки.

По итогам голосования жюри все получили первые места. В завершение «Юморины-2008» был проведен праздничный концерт, в котором приняли участие множество юных талантов и дарований. Все присутствующие получили массу удовольствия, положительных эмоций и главное – заряд хорошего настроения. ■



Обучение

28-29 марта на базе научного центра профсоюзов «Дубки» состоялся обучающий семинар для председателей молодежных организаций Самарской областной организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. В семинаре приняли участие представители ОАО «Авиаагрегат», ОАО «Авиакор», ОАО «Гидроавтоматика», ОАО «СНТК им. Н.Д. Кузнецова», ОАО «Салют», ОАО «Металлист», ОАО «Моторостроитель», причем представители последнего выступали в роли организаторов и преподавателей семинара.

В первый день семинара были проведены обучающие тренинги, которые позволили молодым профсоюзным лидерам быстро обменяться координатами, имеющимся опытом. На семинаре выступил председатель обкома Самарской областной организации профсоюза П.Г. Ожередов.

Слет

11-13 июля на базе отдыха «Жигулевские просторы» состоялся традиционный, шестой по счету слет молодежи авиационной промышленности Самарской области. В нем приняли участие молодые работники ОАО «Гидроавтоматика», ОАО «Авиаагрегат», ОАО «Салют», ОАО «Моторостроитель», ОАО «Авиакор», ОАО «Металлист», ОАО «СНТК

С первых же минут семинара было видно, что его участники не зря выбраны на своих предприятиях председателями Советов молодежи. У каждого за спиной был опыт работы с молодежью. Молодые лидеры учились правильно и с большей отдачей использовать современные технологии для мотивации профчленства. А в завершение семинара были проанализированы наиболее характерные ошибки молодых профсоюзных активистов в их деятельности, рекомендованы пути совершенствования профсоюзной работы среди молодежи.

5-6 апреля Советом молодежи областного комитета профсоюза была также организована учеба для молодых активистов ОАО «Салют». Целью обучения было создание сплоченной команды для работы с молодежью предприятия по вовлечению в профсоюз. ■

им. Н.Д. Кузнецова». Целью слета является сохранение спортивных и культурных традиций советов молодежи предприятий отрасли.

В программе соревнований были перетягивание каната, мини-футбол, дартс, настольный теннис, юморина, конкурс туристической песни. Первое место в комплексном зачете заняла команда ОАО «Авиаагрегат», второе – ОАО «Металлист», третье – ОАО «Салют». ■



Лидер по призванию



Л. А. Нежинский и А. Н. Лаврентьева

Есть в ОАО «Саратовское электроагрегатное производственное объединение» человек, которого наверняка знают все без исключения работники предприятия, как бывшие, так и нынешние. Это Лев Алексеевич Нежинский, председатель Совета ветеранов.

Почти вся жизнь Льва Алексеевича связана с СЭПО. На предприятие он пришел в 1941 году токарем-автоматчиком, работал в цехе №1. Учился в авиационном техникуме. И как многие другие, врался на фронт.

— У меня бронь была, — рассказывает он. — Пришли в военкомат с другом, а военком нам популярно объяснил: «Ребята, для того, чтобы побеждать, нужна техника. Учитесь, работайте, делайте технику»...

Таких «визитов» было не один и не два — и настойчивость сделала свое дело: в 1944 году не по годам решительный и рассудительный парень начал войну на 3-м Украинском фронте, сначала рядовым, а затем — гвардии старшим сержантом 34-й Гвардейской дивизии в полковой разведке.

За его плечами — форсирование Днепра, бои за освобождение Румынии, Венгрии. Медаль «За отвагу» Л. А. Нежинский получил, когда участвовал во взятии «языка». Он очень скромно в оценке своего подвига: «Вот говорят — сам «языка» взял... А на самом-то деле в этом участвует

группа, вот и я участвовал», — и улыбается.

Практически в конце войны, 21 марта 1945 года под Будапештом перед атакой он получил задание уничтожить огневую точку в районе продвижения наших атакующих, чтобы открыть им путь — и уничтожил гранатами, за что был награжден орденом Славы 3-й степени. В этом бою он получил тяжелую контузию, долго лежал в госпитале и в сентябре 1945 года был демобилизован со 2-й группой инвалидности.



В 1950 году Лев Алексеевич закончил авиационный техникум и вновь пришел на свой завод, с которым отныне связана практически вся его биография. Работал мастером, старшим мастером, заместителем главного контролера, начальником сборочного цеха №22. Неугомонного, общительного руководителя заметили, и он был выдвинут на освобожденную партийную работу — заместителем секретаря парткома. Потом Л. А. Нежинский трудился

заместителем председателя Ленинского райисполкома, начальником городского управления жилищного хозяйства, а в 1972 году вновь вернулся на завод.

Однако его организаторскому дару снова не дали пропасть: десять лет, с 1976 по 1986 годы, он возглавлял заводскую профсоюзную организацию. Да и уйдя на пенсию, остался признанным лидером — на этот раз ветеранской организации СЭПО.

— Ну, регалий у меня навалом, — смеется Лев Алексеевич. — Заместитель председателя районного Совета ветеранов, член президиума городского Совета ветеранов и так далее. Одним словом, не скучаю.

Забот у заводского Совета ветеранов много: здесь и помощь администрации в проведении различных мероприятий, участие в благоустройстве жилого поселка, дворовых территорий, в создании домовых комитетов, в организации бесплатных обедов для нуждающихся в этой помощи, и многое другое. Само собой разумеется, тут и воспитание молодежи, в том числе на примере своей жизни.

Ближайшим помощником Льва Алексеевича является его заместитель Алевтина Николаевна Лаврентьева, она же — председатель профбюро Совета ветеранов. Ее жизнь тоже связана с СЭПО, а в заводском музее можно увидеть фотографии молодой и красивой правофланговой соцреволюции, которая и по сей день не мыслит себя вне заводского коллектива.

Заслуги Л. А. Нежинского перед Отечеством отмечены не только многими наградами. Решением Высшего совета Национальной Ассоциации офицеров запаса Вооруженных сил за мужество и героизм в Великой Отечественной войне он удостоен звания лауреата Форума «Общественное признание» с вручением диплома, в котором стоят подписи таких знаменитых людей, как академик Е. П. Велихов, академик Ж. И. Алферов, народный артист СССР В. С. Лановой, маршал Советского Союза Д. Т. Язов и многих других.

— Вообще я богатый, — с юмором замечает Л. А. Нежинский. — У меня есть дети, внуки, правнуки, правнучки... Чего еще надо?

Двенадцать человек в семье Нежинских. И потомкам Льва Алексеевича есть на кого равняться. ■

Игорь Киселев

Самолетам стратегической авиации присвоены имена «САМАРА» и «НИКОЛАЙ КУЗНЕЦОВ»

На военном аэродроме Энгельса 9 августа 2008 года прошла торжественная церемония присвоения почетных наименований «Николай Кузнецов» стратегическому ракетноносцу Ту-160 и «Самара» – бомбардировщику дальней авиации Ту-95МС.

В связи с приближающимся 100-летием со дня рождения выдающегося конструктора авиационных и ракетных двигателей Николая Дмитриевича Кузнецова, администрация и профсоюзный комитет при поддержке коллектива Открытого акционерного общества «Самарский научно-технический комплекс им. Н.Д. Кузнецова» обратился к Главнокомандующему Военновоздушными силами РФ с просьбой о присвоении стратегическому самолету Ту-160 имени Николая Дмитриевича Кузнецова и одному из стратегических самолетов Ту-95 – имени города Самара.

модификаций, НК-22 для самолетов Ту-22М, двигателями НК-32 оснащены самые мощные и грозные летающие машины ТУ-160.

Самолеты Ту-95 и двигатели НК-12, НК-32 выпускаются и ремонтируются на предприятиях, расположенных в городе Самаре.

Самарская делегация, присутствующая на торжествах была многочисленной, прибыли летчики-космонавты, журналисты, представители СНТК им. Кузнецова, ОАО «Туполев», ОАО «СКМБ», ОАО «Металлист-Самара», ОАО «Моторостроитель», Самарского государственного аэрокосмического университета,

Профсоюзные делегаты подавали экипажам самолетов три ноутбука, чайные сервизы, а подшефному экипажу «Самары» – мобильные телефоны. Кстати, о шефстве договорились на этой же встрече.

В приветственном выступлении заместитель председателя правительства Самарской области Иван Кузьмич Миронов напомнил, что именно в Самаре (а тогда – городе Куйбышеве) в 1950-е годы были разработаны и начали производиться двигатели для самолетов дальней авиации, которую в буквальном смысле поставили на крыло. Под руководством гене-



Это обращение поддержало правительство Самарской области и Самарская губернская Дума.

Кузнецов Н.Д. был Генеральным конструктором авиационных и ракетных двигателей, его труды были высоко оценены страной: ему дважды присваивалось звание Героя социалистического труда, был удостоен Ленинской и Государственной премий, кавалер пяти орденов Ленина, орденов Октябрьской Революции и Красного Знамени.

Под руководством Н.Д. Кузнецова помимо авиационных двигателей для гражданской авиации и ракетных двигателей разработаны и внедрены в серийное производство авиационные двигатели НК-12 для самолетов Ту-95 и его

Федерации профсоюзов Самарской области, областного комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности, мэрии Самары и областного правительства во главе с руководителем департамента по взаимодействию с органами государственной власти и МСУ в обеспечении общественной безопасности Иваном Кузьмичом Мироновым.

В составе делегации были председатель профсоюзов Самарской области Евгений Еросович Егоров, председатель Самарской областной организации Профавиа Павел Григорьевич Ожередов, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Моторостроитель» Сергей Григорьевич Рыбалко и автор.

рального конструктора Николая Дмитриевича Кузнецова было создано целое семейство двигателей НК. Страна получила прекрасный стратегический самолет, который, начиная с 1956 года, до сих пор стоит на вооружении нашей дальней авиации.

Многие авиационные комплексы носят имена заслуженных авиаторов – Василия Решетникова, Павла Тарана, Валерия Чкалова, и в этом ряду появилось имя Николая Кузнецова. Известно, что каково имя – такова и судьба.

Экипажи машины с честью пронесут эти имена над планетой, охраняя мир и покой россиян. ■

*В.И. Чернышев,
председатель профкома
ОАО «СНТК им. Н.Д. Кузнецова»*