



Содержание

2 Количество организаций, которые фактически попросту недоплачивают рабочим, достигло 60 процентов. Рабочих не хватает, но как можно повысить престижность физического труда в эпоху технологической революции при таком подходе? Добавлю, что в половине этих организаций зарплата рабочих ниже средней по предприятию.

6 О профсоюзной организации работники судят не только по лидеру, но по всему его окружению, слаженности и результативности его действий: насколько они соответствуют ожиданиям членов профсоюза, всех работников. Поэтому для председателя первички, цехового комитета так важно умение подобрать себе команду единомышленников, организовать их...

18 Деятельность председателя цехового комитета профсоюза — одна из самых нелегких. Предцехкома приходится сталкиваться с проблемами людей непосредственно на рабочих местах, именно к ним работники идут со своими вопросами и, к сожалению, редко с предложениями. От умения выслушать, найти грамотное решение зависит очень многое.

1 В Подмосковье состоялся XII пленум ЦК профсоюза

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 Авиапроизводители размышляли об отрасли
6 Есть ли жизнь в ЦК? Есть!
7 С боевым настроением — на конкурс
- АНАЛИТИКА** 9 Профсоюзный лидер — каким он должен быть сегодня?
- НАША ПРЕССА** 15 По страницам многотиражных газет

18 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 18 Грамотный профлидер — крепкая профорганизация
21 За правовым щитом
- ПЕРВИЧКА** 22 Спецценка как тема оперативки
24 СОУТ: как это делается
25 Когда предприятие реорганизуется...
- ПРОФМАСТЕРСТВО** 26 Мастерство начинается с цеха
27 ...А за победу — надбавка
29 Дополнительные баллы — членам профсоюза
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 30 В «Иркуте» определили лучших
32 Учиться, некогда отдыхать!

34 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 34 Мы память бережно храним
35 О чем напоминает земля
- В СОЮЗЕ С ПРОФСОЮЗОМ** 38 Жилье как образ жизни
40 «Зорька» — на взлете
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 42 Кинематограф сквозь иркутскую призму
44 Космос глазами детей
- НА СПОРТПЛОЩАДКЕ** 45 Наши тамбовчане — в числе лидеров
46 Переходящий Кубок Профавиа по волейболу вернулся в Киров
- 48 - 3 стр. обл. Морской воздух, сюрпризы и ракетка



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.
Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редактор: И.Н. Киселев

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: ЗАО «Группа Море».

Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2110. Зак № 738.

+16

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 зарегистрирован Роскомнадзором 07.03.2013 г. Свидетельство: серия ПИ, № ФС 77-53127.



22

СОУТ, заменившая прежнюю аттестацию рабочих мест, прошла в цехах цветного литья, чугунолитейном, гальванотермическом и рабочих точках отдела технического контроля. В итоге на многих рабочих местах изменились подклассы условий труда: снижена степень вредности.

42

Что самое сложное в подготовке к смотру? Конечно же, это выбор представления. Что показать, чем удивить, как в полной мере раскрыть талант и избежать ошибок – вот самый ответственный шаг для артистов. На мой взгляд, большинство конкурсантов второго дня справились с этой задачей.

48

Конечно, настольный теннис – индивидуальный вид спорта. Однако представляется необходимым для того, чтобы популяризировать настольный теннис среди членов профсоюза предприятий авиационной промышленности, увеличивать число играющих. Причем, не спортсменов, а обычных игроков в пинг-понг.

В Подмоскowie состоялся XII пленум ЦК профсоюза

В середине апреля состоялись XII пленум Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и связанные с ним мероприятия. Пленум проходил в поселке Дубровском в Учебном центре Московского областного объединения организаций профсоюзов под руководством председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьева.

В преддверии пленума прошли заседания постоянных комиссий ЦК профсоюза, Молодежного совета Профавиа, учеба выбранного и приглашенного профактива, совещание с председателями территориальных организаций профсоюза и первичек «прямого подчинения».

Состоялось заседание президиума ЦК Профавиа. В числе рассмотренных вопросов – о материалах, вносимых на обсуждение XII пленума Центрального комитета, об участии профсоюза в первомайской акции в текущем году, об итогах статистической отчетности за минувший год, о деятельности организаций профсоюза по социальной поддержке и защите прав работников предприятий авиационной промышленности и ряд других.

Президиум утвердил итоги конкурсов: на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа» и «Лучший технический инспектор труда Профавиа» в 2015 году, на лучший сайт Профавиа по итогам 2015 г., IV открытого республиканского фестиваля авторской песни памяти А.И. Мельникова, на разработку эмблемы фестиваля художественного самодеятельного творчества «Чаепитие в Вятке».

14 апреля состоялся пленум Центрального комитета профсоюза. В числе основных вопросов, рассмотренных его участниками, были «О ходе отчетно-выборной кампании в организациях профсоюза и подготовке XVII съезда профсоюза», «Об участии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в работе по реорганизации профсоюзов оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов Российской Федерации».

После длительной дискуссии по второму вопросу пленум подавляющим большинством голосов принял решение выйти из процесса реорганизации названных профсоюзов по причинам, изложенным в соответствующем постановлении.

Пленум обсудил также итоги ревизии деятельности ЦК профсоюза за минувший год, присуждение премий профсоюза и имени А.Ф. Бреусова за 2015 год, ход выполнения предложений и критических замечаний, высказанных участниками пленумов ЦК профсоюза за период с 2011 по 2015 годы.

В завершение работы пленума председатель профессионального союза Н.К. Соловьев вручил награды победителям конкурсов. □



Отдел информационной работы ЦК Профавиа

Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>
ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>
Авиошка Профавиа

Авиапроизводители размышляли об отрасли

В подмосковном Жуковском в период с 14 по 15 апреля прошел **III Съезд авиапроизводителей России**. В нем приняли участие более 600 представителей отрасли.

Пленарное заседание третьего съезда открыли члены организационного комитета Герой Социалистического Труда академик РАН Е.А. Федосов, заместитель министра авиационной промышленности СССР, президент АССАД В.М. Чуйко, генеральный директор ОАО «Авиапром» В.Д. Кузнецов, директор департамента авиационной промышленности Минпромторга России С.В. Емельянов.

С.В. Емельянов зачитал приветствие участникам съезда председателя правительства Российской Федерации Д. А. Медведева. С приветствиями к собравшимся обратились заместитель министра обороны Российской Федерации Ю.И. Борисов, первый заместитель министра инвестиций и инноваций Московской области В.В. Хромов, глава городского округа Жуковский А.П. Войтюк.

Выступивший на съезде заместитель министра обороны Ю.И. Борисов отметил, что на сегодняшний день российский авиапром смог достичь высоких результатов, как в производственной сфере, так и в научной составляющей.

Коснувшись планов закупки самолетов военно-транспортной авиации, заместитель главы военного ведомства, сообщил, что в следующем году ожидается «подъем на крыло» легкого военно-транспортного самолета Ил-112. Также Министерство обороны планирует получить новые са-

молеты-заправщики на базе Ил-76МД-90А.

Продолжая тему развития тяжелой военно-транспортной авиации, Ю.И. Борисов отметил, что «в ближайшее время нам с вами придется серьезно поработать над перспективным авиационным комплексом, я имею в виду сверхтяжелый транспортный самолет. Нам придется думать с вами, как создать в интересах, прежде всего, Минобороны, да и гражданского рынка востребованный самолет», — сказал он и выразил уверенность, что «авиастроители способны это сделать». Завершая выступление, он подчеркнул, что «будущее у авиапрома есть, и будущее хорошее и уверенное».

От Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности с докладом выступил председатель профессионального союза Н.К. Соловьев (доклад публикуется ниже).

С докладами выступили также директор департамента авиационной промышленности Минпромторга России С.В. Емельянов, президент ПАО «ОАК» Ю.Б. Слюсарь, начальник управления летной годности воздушных судов Росавиации В.В. Кудинов, руководители интегрированных структур, предприятий и организаций авиационной промышленности.

По результатам работы съезда принята резолюция, проект которой размещен на сайте Союза авиапроизводителей для широкого обсуждения. □



Доклад Н.К. Соловьева на третьем Съезде авиапроизводителей России

15 апреля 2016 года

«Решение задач в сфере оплаты и охраны труда, обеспечения занятости и социальных гарантий работников как основные мотивационные составляющие эффективного производительного труда и социальной стабильности»

Уважаемые участники съезда!

Разрешите от имени Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности приветствовать вас на Съезде авиапроизводителей России, пожелать принятия значимых и ответственных решений.

Считаю необходимым отметить, что социальное партнерство в авиационной промышленности налажено и развивается на федеральном, корпоративном и локальном уровнях, за что спасибо А.И. Богинскому, руководителям всех интегрированных структур и предприятий.

На предыдущих съездах профсоюз высказывался по ряду направлений, которые регулируются через взаимодействие работодателей и представителей работников. Но ситуация такова, что они остаются в поле зрения профсоюза и требуют дальнейших действий по их решению.

Выступая на XV съезде «Единой России» в феврале этого года, Д.А. Медведев сказал: «...экономить на людях и развитии страны мы не будем». В кризисных условиях такие духоподъемные слова воспринимаются работниками весьма положительно.

Однако при этом необходимо ответить на вопрос — что такое «хорошо» и что такое «плохо» для авиационной промышленности в социально-трудовых отношениях. Сосредоточиться не на обсуждении кризиса и его причин, а на возможностях развития, что и в каких направлениях надо сделать непременно, от чего воздержаться. Остановлюсь коротко лишь на социальных аспектах.

Итоги работы отрасли показали, что не снижается финансирование, идет импортозамещение, растут объемы производства и производительность труда, средняя номинальная начисленная заработная плата и даже численность. Это, безусловно, хорошо.

В то же время проблемы, например, контрактации, дорогих кредитов, как негативные явления, общеизвестны и весомы. Но тезис о развитии человеческого капитала как основного фактора экономического роста по-прежнему актуален. Движение в этом направлении есть, но какое-то очень медленное. И это уже плохо. Собственники, заботясь о прибыли, несколько перегибают, на наш взгляд, с материальной мотивацией труда. Да, отрасль становится конкурентной по качеству, объемам — и это хорошо. Но только не по цене труда, что, конечно, плохо.

Средняя отраслевая зарплата в 2015 году фактически не возросла, а снизилась по покупательной способности с 4,4 до 4-х прожиточных минимумов. При этом 67 процентов организаций не дотягивают до этого уровня, а 28 процентов из них не достигли и 3-х прожиточных минимумов, что конкурентным никак не назовешь.



Девять процентов организаций допускали, а 756 работников получали при полностью отработанном времени заработную плату ниже прожиточного минимума. И эта ситуация с годами не меняется, а спокойно дрейфует вниз по течению.

Не буду опускаться до использования эмоционально окрашенных оценочных суждений, касаясь ситуации с оплатой труда основных производственных рабочих, минимальный уровень которой научно обоснован и закреплён в Отраслевом соглашении.

Количество организаций, которые фактически попросту недоплачивают рабочим, достигло 60 процентов. Рабочих не хватает, но как можно повысить престижность физического труда в эпоху технологической революции при таком подходе? Добавлю, что в половине этих организаций зарплата рабочих ниже средней по предприятию. Насколько оправдан такой крен в сторону управленческого персонала? Если кто-то еще считает, что самым главным в производстве является менеджмент, то он просто ошибается.

Предлагаю отразить в резолюции съезда необходимость ввести в организациях практику расчета медианной заработной платы, т.е. такой, при которой одна половина работающих получает зарплату ниже ее действительно средней величины, а другая — выше. Это более точно отразит благосостояние среднестатистического работника в добавление к используемому ее среднему значению, а мониторинг корре-

кции средней и медианы позволит устранять негативный крен в сторону определенной категории персонала.

Известно, что работодатели, руководители интегрированных структур ищут новые формы стимулирования повышения ответственности работников за результаты производства. А как иногда это выглядит на деле? Внедряемые на некоторых предприятиях системы стимулирования труда предусматривают перекладывание ответственности за происходящее на производстве с тех, кто принимает решения, кто владеет итоговыми процессами, определяет экономическую политику, на тех, кто только что и может, так это — честно работать. Например, при такой системе коллектив полностью лишается премии, если уровень прибыли составил менее 95 процентов от запланированного.

И такой факт имел место. Продукция на склад поступила, но не была отгружена по причине несвоевременной оплаты заказчиками. В чем вина рабочих, которыми премия обнулили — неясно. Фактически перекладывается ответственность за финансовые и производственные результаты на весь персонал. Такая недалёкая политика коллективной материальной ответственности, основанная лишь на экономических показателях и математических формулах, негативно воспринимается в коллективах. Прежде чем внедрять новую систему, разработчик должен доказать, что она нужна и послужит

во благо общему делу. При этом следует учитывать и мнение профсоюза.

На практике в отрасли имеются случаи резервирования рабочей силы — сохранение излишка работников относительно количества, необходимого для обеспечения текущего объема производства, даже в условиях сокращения спроса на продукцию. И наверное это хорошо.

Но при этом мы понимаем, что в определенной перспективе, находясь в кризисном положении, будет возможным вынужденное сокращение. Однако полагаем, что нерасчетливое сокращение численности может привести не к росту производительности труда, а скорее к дальнейшему снижению выработки, поскольку связано с растратой кадрового потенциала, обладающего навыками и знаниями, обученного для решения специфических задач. Да и массовое применение сокращенного рабочего времени без оплаты не удержит хороших специалистов. В этом плане нужны встречи с трудовыми коллективами, разъяснения. Мода на плановые сокращения численности должна пройти. Оптимизация персонала — это исключительно производная от реализации конкретных программ повышения эффективности производства, т.е. только под конкретные изменения производства и управления.

Предлагаю в резолюцию съезда включить нашу позицию о том, что задача повышения производительности труда должна решаться при максимальном сохранении занятости на основе разработки на всех уровнях — отраслевом, корпоративном, локальном — единой комплексной программы, согласно которой директорам следует проводить техническое перевооружение, интегрированным структурам и менеджменту — эффективнее управлять производством, а акционерам — поменьше «откусывать от корпоративного пирога».

В кадровой политике есть и правовая сторона. Имели место случаи, когда работники получали письменные уведомления о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата до издания приказа об изменении штатного расписания, что не порождает правовых последствий для исчисления двухмесяч-



ного срока предупреждения об увольнении по указанному основанию. При этом одновременно осуществлялся прием на работу по аналогичным должностям и профессиям, увеличивалось количество сверхурочных работ, что вызывало социальное напряжение в трудовых коллективах. Это отмечалось в Башкортостане, Тульской области и других регионах.

Достаточно часто поднимается вопрос о работающих пенсионерах. Время идет, а негативная практика остается. Отмечаются грубые нарушения трудового законодательства, которые выражаются в дискриминации лиц, достигших пенсионного возраста, их первоочередном увольнении по сокращению штата, принуждению к перезаключению трудовых договоров на срочные через увольнение по собственному желанию, что было в Московской, Кировской, Тамбовской областях.

В настоящее время фактически складываются объективные причины для выделения в трудовых отношениях категории «работники старших возрастных групп», в том числе для наставничества, передачи опыта, что могло бы стать предметом обсуждения при заключении коллективных договоров.

И еще о важном вопросе в деятельности как предприятий, так и отрасли в целом, который касается охраны труда.

За последнее время значительно увеличено финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда. Сегодня затраты по охране труда в расчете на одного работника в среднем по отрасли составили 18642 рубля, это на 6842 рубля или в полтора раза больше, чем в 2014 году.

На протяжении ряда лет сохраняется устойчивая тенденция снижения травматизма. Так, в 2015 году общий уровень производственного травматизма снизился на 9%; количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями — на 40%.

На 36% снижено количество погибших на производстве работников. Значительно, на 78% снижен групповой травматизм — с 9 н/с до 2-х в 2015 году.

Однако существует ряд проблем, о которых не могу не сказать.

Изношенность основных производственных фондов достигла критических показателей и продолжает оставаться основной причиной вредных условий труда. Ежегодно растет количество занятых во вредных условиях труда. Сегодня 30% работников отрасли, а это более 123 тысяч человек, работают в таких условиях.

В 2014—2015 годах произошло множество глобальных изменений в трудовом законодательстве, которые обязаны соблюдать все без исключения организации. И 2016 год — год продолжения всех реформ.

Принятый закон о специальной оценке условий труда не позволяет необоснованно лишать работников гарантий и компенсаций. Однако много случаев, когда оборудование, материалы и технологические процессы не менялись, соответственно условия труда не изменялись и не улучшились, а класс условий труда снижен. По этой причине многие работники лишены доплат, лишены защиты временем — дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, несмотря на то, что в силу статьи 15 Федерального закона № 421 работодатель обязан сохранить работнику все гарантии и компенсации, которые предоставлялись работнику до принятия Федерального закона о спецоценке, если условия труда не изменились.

Доводы и объяснения со стороны руководителей предприятий и профсоюзных работников об изменении законодательства в области охраны труда не всегда являются достаточно убедительными.

Работники не понимают, почему они, выполняя трудовую функцию на протяжении ряда лет, имели право на доплату, дополнительный отпуск, сокращенные рабочий день, а в настоящее время этих льгот и компенсаций их лишают. При этом наличие вредных факторов непосредственно на их рабочих местах остается прежним. Фактически обстоятельства, связанные с реформированием трудового законодательства, не содействуют резкому и значительному повышению производительности труда и выполнению стратегических задач, поставленных перед нами.

Представляется, что в целях устранения социальной напряжен-

ности работодателям и профсоюзным организациям необходимо совместно решать вопросы сохранения льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Большое количество жалоб и обращений по вопросам спецоценки говорит о низком качестве проведения специальной оценки условий труда и требует, прежде всего, сильных профсоюзов, сильных служб охраны труда. Однако в целом по отрасли не хватает 250 таких специалистов, что составляет четверть от нормативного. Неукомплектованность служб охраны труда не позволяет глубоко отрабатывать документацию, не допускать нарушений порядка и процедуры проведения спецоценки, ошибок и необоснованного снижения гарантий и компенсаций работникам.

Один пример последствий некомпетентности службы охраны труда. По результатам спецоценки летчикам-испытателям был установлен второй допустимый класс условий труда. Офисные работники и летчики-испытатели, оказывается, трудятся в одинаковых условиях. При таком положении дел мы будем завалены жалобами работников. И здесь хочу напомнить затертую, но очень правильную фразу «Кадры решают все».

Такое «качество» проведения спецоценки для работодателя в силу ст. 5.27 Кодекса об административных нарушениях обернется большими экономическими потерями в виде штрафных санкций за нарушение законодательства и оплату проведения внеплановой спецоценки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Напомню, что успех преобразований определяется включенностью наемных работников в производственный процесс, заинтересованностью в повышении эффективности труда и участием в принятии управленческих решений. Это ясно всем. Не ясно только, почему это далеко не всегда претворяется в жизнь. Только при условии эффективного социального диалога управленческих структур, работодателей и профсоюза будет реализована политика, обеспечивающая устойчивый экономический рост и социальную справедливость. □



Есть ли жизнь в ЦК?

ЕСТЬ!

В конце мая – начале июня в аппарате Центрального комитета профсоюза прошли стажировку вновь избранные председатели ряда первичных профсоюзных организаций – А.А. Борисов (ФГУП «ОНПП «Технология», г. Обнинск), Г.В. Кудрявцев (ЦАГИ, г. Жуковский), Ю.С. Молчанова (ОАО «Авиадвигатель», г. Пермь), М.А. Царев (ПАО «Техприбор», г. Санкт-Петербург), В.Н. Чухванцев (АО «Климов», г. Санкт-Петербург).

Три дня непрерывной учебы позволили новым профсоюзным лидерам ознакомиться со всеми направлениями профсоюзной деятельности, структурой профессионального союза, с работой отделов ЦК, опытом и наработками лучших профсоюзных организаций, получить полезные советы и рекомендации. По итогам стажировки

они встретились с председателем Профавиа Н.К. Соловьевым, поделились своими мнениями и мыслями о том, как видят развитие своих организаций, что нужно делать, прежде всего, в решении проблемы повышения профчленства. □



С боевым настроением – НА КОНКУРС

В Кирове на базе АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» с 18 по 19 мая прошел отраслевой конкурс профессионального мастерства в трех номинациях: токарь и фрезеровщик на универсальном оборудовании, слесарь механосборочных работ. Организаторы мероприятия – Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, Минпромторг России и ОООР «Союз машиностроителей России».

Участие в соревновании приняли 39 рабочих, представляющих 17 предприятий авиационной промышленности России. Своих участников в Киров направили ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», АО «Вертолеты России», АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», АО «Объединенная двигателестроительная корпорация», АО «Технодинамика», АО «Концерн «Радиоэлектронные технологии». В программе конкурса – теоретические вопросы и практические задания.

Открывая конкурс, председатель регионального отделения Союза машиностроителей России, генеральный директор АО «ЛЕПСЕ», председатель организационного комитета Г.А. Мамаев отметил, что «вопрос подготовки высококвалифицированных специалистов актуален во все времена. На нашем заводе всегда ответственно относились к проведению конкурсов профессионального мастерства, понимая их важность в формировании кадрового потенциала. Мы серьезно готовились к вашему приезду на «ЛЕПСЕ». Здесь созданы все условия, чтобы конкурс прошел в честной конкурентной борьбе. Но самое главное в подобных встречах – обмен опытом, возможность познакомиться. Желаю всем плодотворной работы и поздравляю с

этим праздником общения и труда!».

Специалисты службы главного технолога подготовили пакет заданий для конкурса. Участников ждали нелегкие испытания. Теоретическая часть включала 15 вопросов, на которые нужно ответить за 30 минут. В рамках практического задания всем выдавался

дневная работа – это лучшая подготовка.

Константин Фомин, АО «Уфимское приборостроительное производственное объединение»:

– Я первый раз участвую в конкурсе профессионального мастерства, поэтому, конечно, волнуюсь. Но вообще все очень нравится, хочется попробовать свои силы.



чертеж, по которому надо изготовить деталь в соответствии с заданными размерами и допустимыми отклонениями. Для каждой специальности подготовлена своя деталь. А сложность заключалась в высоких требованиях к исполнению задания, соответствующего 5–6 разряду квалификации.

Хотя все участники профессионального соревнования были предельно напряжены и сосредоточены, некоторые из них поделились первыми впечатлениями о предприятии, конкурсном задании и настроении.

Алексей Чижов, АО «Корпорация тактическое ракетное вооружение», г. Королев, Московская область:

– Мы приехали за победой. Поэтому и настроение у нас боевое. Специально к конкурсу я не готовился, потому что моя еже-

Дмитрий Гаранин, АО «ЛЕПСЕ», г. Киров:

– К конкурсу я готовился активно, читал учебники, вспоминал. Считаю, опыт работы мне поможет на конкурсе. С 2001 года я работал на «ЛЕПСЕ» фрезеровщиком, а с 2004 – слесарем механосборочных работ. Настроение перед конкурсом рабочее, даже праздничное!

19 мая была проведена встреча участников конкурса с представителями конкурсной комиссии, на которой состоялся обмен опытом работы. Обсуждались основные трудности, с которыми столкнулись участники при выполнении практического задания и ответах на теоретические вопросы. Некоторые не ожидали таких сложных заданий. Говорили, что на предприятиях еще не полностью сформирована система





обучения рабочих, в том числе в сфере экономических знаний, требует дальнейшего совершенствования система оплаты и стимулирования труда.

Не всегда рабочие обеспечены современным контрольно-мерительным инструментом, что могло бы повысить качество и производительность труда.

На торжественном подведении итогов заместитель директора департамента авиационной промышленности Минпромторга России А.И. Ляшенко сказал, что от конкурса к конкурсу растет мастерство участников, представляющих различные предприятия, интегрированные структуры — большой спектр авиационной промышленности. Многие годы сохраняется мирное время, в чем немалая заслуга рабочих и специалистов, от которых требуются огромные знания и опыт.

Председатель Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев отметил, что участие в конкурсе — это уже победа каждого, представляющего многотысячный коллектив. Возможности посоревноваться еще будут, это необходимо. От рабочих зависит завтрашний день отрасли.

Участники торжественного мероприятия отмечали, что отрасль выполнит ту миссию, которая возложена на авиационную промышленность президентом России В.В. Путиным в части увеличения объемов производства, связанным с этим спросом на высококвалифицированных рабочих и специалистов. Приобретенный опыт и знания позволят достичь более высоких профессиональных результатов.

Победителями и призерами конкурса стали:

среди токарей:

Чернядьев Александр Владимирович (АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» г. Киров) — победитель конкурса;

Хрипунов Сергей Михайлович (Филиал ПАО «Компания «Сухой» — «Новосибирский авиационный завод имени В.П. Чкалова») — 2 место;

Муртазин Рустам Фаргатович (АО «Кумертауское авиационное производственное предприятие») — 3 место;

среди фрезеровщиков:

Лазарев Михаил Владимирович (АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» г. Киров) — победитель конкурса;

Новожилов Борис Владимирович (АО «МПО имени И.Румянцева» г. Москва) — 2 место;

Кулешов Евгений Сергеевич (АО «НПЦ газотурбостроения «Салют» г. Москва) — 3 место;

среди слесарей механосборочных работ:

Стибнев Кирилл Алексеевич (АО «Кумертауское авиационное производственное предприятие») — победитель конкурса;

Матюхов Игорь Анатольевич (АО «Государственный Рязанский приборный завод») — 2 место;

Гаранин Дмитрий Александрович (АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» г. Киров) — 3 место.

Победителям конкурса и призерам в торжественной обстановке были вручены дипломы и денежные премии, всем участникам — свидетельства и памятные подарки. □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа



ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР – каким он должен быть сегодня?

(часть вторая)

«Свита делает короля»

О профсоюзной организации работники судят не только по лидеру, но по всему его окружению, слаженности и результативности его действий: насколько они соответствуют ожиданиям членов профсоюза, всех работников. Поэтому для председателя первички, цехового комитета так важно умение подобрать себе команду единомышленников, организовать их, суметь «заставить» работать вместе с ним. Насколько удачно он это сделает, настолько успешно пойдет работа в целом и настолько позитивным будет ваш имидж. Не случайно говорят: «Свита делает короля».

Конечно, тут возникает вопрос. Ведь главная «свита» — это члены профкома. Но не всегда их «подбирает» только руководитель. Их избирает коллектив. И среди членов профкома могут оказаться люди, с которыми у руководителя ППО контакт «не клеится». Нет психологической совместимости. Могут оказаться люди, не желающие выполнять общественную нагрузку или слишком занятые и на работе, и дома.

Во-первых, просто необходимо наладить хорошие рабочие отношения со всеми членами профкома, найти подход к каждому из них. При этом ни криком, ни руганью тут делу не поможешь. Только душевные беседы, уважительное отношение к проблемам этих людей помогут навести мосты.

Во-вторых, заинтересовать профком перспективами, «грандиозностью планов» совместной работы на благо коллектива, своей организации. Задача лидера — заряжать свой актив энергией, увлекать поставленными целями, совместно вырабатывать стратегию и тактику своих действий, вызывать готовность членов команды к активной работе для до-

стижения общих целей. Тогда профком превратится в команду единомышленников, с которой можно добиваться эффективности в работе.

В-третьих, задача лидера еще и в том, чтобы помочь членам рабочей команды не только понимать общие задачи, но и поддерживать друг друга, повышать уровень взаимного сотрудничества, добиться совместимости работников, как между собой, так и с организацией в целом. Иногда бывает так, что в случае какой-то неудачи сразу начинаются поиски виноватых. Избегайте делать это. Ищите не виноватого, а анализируйте причины неудачи, обсуждайте проблему с точки зрения того, как поправить положение и что сделать, чтобы впредь не было таких проколов. Такой подход к неудачам будет команду не разобщать взаимными упреками, а сплачивать поисками путей решения вопросов. Результат будет намного выше.

В-четвертых, нужно подобрать каждому члену профкома такую часть общей работы, которая была бы ему по плечу и не в тягость, одновременно открывая новые перспективы для личностного роста. Каждый делает немного, но с охотой и хорошо. Если сложить все дела вместе, оказывается, что все вместе принесли много пользы.

Сегодня в некоторых организациях существует практика, когда члены профкома являются одновременно председателями комиссий профкома. Это возможно, но ведь комиссий может понадобиться больше, чем членов профкома. Думается, что задача профкома состоит в том, чтобы определять общие направления в работе, выработывать планы действий и руководить всеми структурами первичной профсоюзной организации, в которую входят комиссии, цеховые комитеты,

профгруппы и уполномоченные лица. А еще в его функции входит контроль за их деятельностью, оказание помощи и т.д.

Но даже и в том случае, когда члены профкома являются председателями комиссий, создается достаточно большой круг актива — в каждую комиссию избираются ее члены. При них могут создаваться и подкомиссии со своими председателями. И вот тут у председателя первичной организации гораздо больше возможностей по подбору актива, в деле формирования комиссий и подкомиссий, комитетов профкома. Тут уж его влияние на определение состава таких комиссий может быть решающим. При этом нужно постараться создать как можно больше комиссий, даже если это небольшое предприятие или организация. Пусть каждая из них решает не очень много и не очень крупные проблемы. Зато в целом вы сможете успешнее решать множество разных вопросов. Каждый вносит небольшую лепту в решение общих проблем. Пусть эта лепта будет ему не в тягость. Зато в целом из малых дел сложится много удач и достижений. Это будет зачтено в плюс вашей профсоюзной организации и привлечет в нее новых членов.

При подборе кандидатур в профсоюзный актив обратите внимание не просто на добросовестных работников, а на творческих. Эти люди притягивают к себе окружающих и обладают мощным влиянием на них, вызывают уважение и симпатию. Они настроены мыслить нестандартно и потому способны вносить более существенный вклад в решение сложных задач, с которыми сталкиваются профсоюзный комитет и профсоюзная организация в целом.

Творческие люди отличаются трудолюбием, упорством, страстным интересом к делу, развитым





воображением. Жизнь для них — это процесс практической реализации своих возможностей. Они любопытны и любознательны. С ними интересно общаться, их уважают. Чем больше подобных людей привлекается к профсоюзной работе, тем большего успеха можно добиться в решении всех вопросов.

Еще для общественной работы хорошо подходят люди-трудоголики. Их не так много в любом коллективе. Считается, что они составляют где-то процентов 10 от общего количества. Но на них, как правило, все и держится, любая работа. Таким членам профсоюза лучше всего поручать самые ответственные, сложные участки, требующие постоянного внимания, работы кропотливой, вдумчивой. Ищите таких людей, они просто необходимы.

Для работы в профсоюзе нужны также натуры оптимистичные. В нашем деле, когда постоянно приходится сталкиваться с негативными явлениями, оптимизм просто необходим, иначе ничего не добьешься. Могут просто опускаться руки, одолевает депрессия. Тогда, действительно, невозможно будет добиваться положительных результатов. О какой численности профсоюзного членства можно будет тогда говорить?

Однако, как и в любом деле, в рядах нашего актива необходим и пессимист, критически настроенный человек. Своими замечаниями он позволит правильнее

оценивать события, людей, принимаемые решения. Такой здоровый критический взгляд на вещи уберет в ряде случаев от неправильных действий. К таким людям тоже стоит прислушиваться, хотя и их точка зрения не обязательно всегда может быть правильной.

Кроме того, важно, чтобы в рядах профсоюзного актива были люди разного возраста. Это полезно для того, и чтобы лучше учитывать интересы работников разных возрастных групп, и чтобы опыт сочетался с молодым задором.

Но некоторых персон записывать в актив не стоит.

В наших коллективах есть люди, обладающие подавляющей эмоциональной энергией. Они становятся причиной снижения психической активности не только у себя, но и у окружающих. Это, конечно, люди очень пессимистически настроенные. Они сами много не сделают и отобьют охоту и у других работать на общественных началах, делать что-либо для других.

Однако совсем не обязательно, что это персоны скучные и нудные. Подавляющее действие может оказывать с виду человек с огромным положительным зарядом. Очень шумный, говорливый и неугомонный, стремящийся постоянно быть в центре внимания, он всех учит, шутит, перебивает собеседников. В результате — давит всех своей энергией до невыносимости и может сорвать дело-

вое совещание, не дав другим высказать свои, возможно более ценные соображения. По неосторожности и по очень большому желанию самих носителей такой энергии их могут вовлечь в профсоюзный актив. Но стоит ли?

Умение побуждать активистов к действиям

Бесспорно, заставить сегодня людей на общественных началах заниматься чем-либо очень не просто. Многие вообще стали приверженцами идеи: за всякую работу надо платить. Но ведь общественная работа деньгами не оплачивается. Вот и приходится подчас председателю первички выполнять всю работу самому. На таком большом и важном поприще уж точно один в поле не воин. И как тут выйти из положения?

Не унывайте. Пути решения этой проблемы есть. В жизни все, как в детском стишке про зайчика: «За уши зайца несут к барабану. Заяц ворчит: «Барабанить не стану: нет вдохновенья, нет подготовки, нет обстановки — не вижу морковки».

Вывод простой: нужно просто найти ту «морковку», за которой человек будет тянуться и везти тот «воз», в который он впрягется.

Первый путь — это все же поиск возможностей материального поощрения профсоюзных активистов. Однако из профсоюзных взносов такое материальное

поощрение может быть мизерным, мало кому интересным. Поэтому нужно попробовать через коллективный договор предусмотреть такое поощрение из средств предприятия. Конечно, работодатель будет возражать. Нужно искать веские аргументы.

Например, можно в качестве убеждения говорить, что любое поощрение создает в коллективе здоровый морально-психологический климат, что оно будет способствовать более успешной работе всего коллектива, а главное, что, выполняя общественную работу, профсоюзные активисты помогают всему предприятию и т. п.

Второй путь — не материальный. Известно, что у каждого работника помимо заботы о заработной плате есть немало других задач, которые ему необходимо решать по жизни. Например, молодые думают о дальнейшем профессиональном росте, о своей карьере, а людей пожилых заботит другое — как бы их не сократили. Одному необходим более гибкий график работы, другому — снижение нагрузки, третий наоборот готов взять на себя дополнительную работу, чтобы

больше заработать или выдвинуться для дальнейшего продвижения по службе.

Вот на таких личных проблемах и можно «играть» при вовлечении членов профсоюза в активную работу. Председатель должен им оказывать помощь в решении подобных вопросов и воплощать на практике обещанное. Тогда и они не смогут отказать ему в просьбе выполнить ту или иную работу на общественных началах.

При этом в коллективе вырастет уважение к своему лидеру не только в их собственных глазах, но и в глазах окружающих. Ведь очень важно, чтобы руководителю верили, верили в его возможности, способность помогать людям.

Кроме того, не стоит сбрасывать со счетов значимость моральных стимулов. Чествование хороших работников и активистов всегда полезно. При этом было бы хорошо, если бы в таком чествовании принимал участие и руководитель предприятия, организации, чтобы на почетных грамотах и дипломах была не только подпись председателя первичной организации, но и автограф директора, начальника.

Конечно, среди сослуживцев могут оказаться такие, которые постараются использовать лидера в своих личных целях. Пыл таких персон необходимо остудить, найдя убедительные слова. Конечно, если их резко дернуть, они могут обвинить лидера в зазнайстве и оказаться в лагере «врага». А это зачем? Чтобы не доводить до конфликта, нужно постараться и их использовать, поручать им задания тоже, по принципу «Ты — мне, я — тебе».

Профсоюзных дел много, так пусть такие члены профсоюза тоже поработают для общего блага. Навстречу им нужно идти только тогда, когда и они озаботятся какими-нибудь профсоюзными проблемами. Стоит пообещать подумать, как им помочь, но при этом подобрать задание и только после его выполнения удовлетворять их просьбу. В результате отношения с ним не испорчены, и дело сделано, и круг активистов расширился. Кроме того, для такого просителя будет хороший урок, в другой раз он подумает, стоит ли сваливать на плечи лидера свои проблемы.

Вообще, избранному лидеру необходимо менять свое общение с людьми. Ведь ему теперь



приходится очень много говорить с разными людьми и выслушивать то, что ему говорят. И тут главное — быть внимательным и терпеливым. Тот, кто проработал в профсоюзе не один год, хорошо это понимает.

Гласность в работе — плюс престижу организации

Одно из самых «узких» мест профсоюзной работы — неумение ее показать. На целом ряде предприятий, тем более в небольших организациях, зачастую нигде нельзя увидеть никакой информации о профсоюзной организации и тем более о ее деятельности или эта информация очень ограничена. Хотя есть, что показать, о чем рассказать: и коллективный договор заключается с работодателем, и интересы работников удается в ряде случаев отстаивать и т.д.

Но кто об этом знает, кроме непосредственных участников этих событий?

Да, мало кто. И в такой ситуации уважение работников к профсоюзной организации высоко не поднимается и членство не растет. Получается профсоюзная организация-невидимка. Кто

председатель, кто является членом профкома, чем они все занимаются — неизвестно. Просто после отчетно-выборного профсоюзного собрания люди постепенно забывают, за кого они голосовали, а некоторые и вообще на собрании не присутствовали. Главное, работники — члены профсоюза подчас не знают, к кому обратиться за помощью. Им неизвестно, чем профком занимается. Думают, что, наверное, там потихоньку решают свои личные дела или дела друг друга — эдакий междусобойчик...

Примерно так рассуждают рядовые работники и члены профсоюза в тех организациях, где председатель вместе с профкомом не придают значения гласности своей работы.

Но там, где она более-менее имеется, она часто не отвечает на многие вопросы. Содержание ее очень скудно.

Какие требования предъявляет сегодня к ней жизнь?

По-видимому, каждому работнику очень важно знать ответы примерно на такие вопросы:

Кто является председателем первичной профсоюзной организации?

Кто избран в состав профкома? Какие действуют комиссии при

профкоме, кто их возглавляет?

Какими средствами располагает первичная профсоюзная организация?

На какие цели расходуются эти средства?

Кому и какую конкретно помощь оказал профсоюз?

В каких случаях именно вмешательство профсоюза помешало администрации провести решения, которые имели бы негативные последствия для работников?

Чем может помочь профсоюз работнику, если ему грозит увольнение по сокращению штатов, или если ему не выплачивают заработную плату?

Чем занимаются вышестоящие организации? Кто их возглавляет?

Вопросов может быть много, и в зависимости от того, какой ответ получает на него работник, складывается представление о первичной профсоюзной организации. Очевидно, что в том, что работники не имеют подобной информации, они винят председателя, профком, профсоюз в целом. Вот вам и престиж, и имидж — визуальный, вербальный и прочий! Не видна работа, значит, ее нет — вправе думать каждый. И тут или председатель плохой, или профсоюз в целом никудышный.



Отсюда вывод: для повышения значимости профсоюзной организации ее вожаки обязаны заботиться о гласности в своей работе. Она должна быть открытой, а финансовая деятельность ее — достаточно прозрачной.

Осуществить это вполне можно. Хороший эффект, как правило, дает использование стенной и многотиражной печати, досок объявлений, выпуски листовок и плакатов. Теперь для этого необязательно обращаться к художникам. Вполне достаточно воспользоваться возможностями компьютеров и множительной техники. Даже если этих средств нет в профкоме, они есть в подавляющем большинстве предприятий и организаций, и администрация обязана предоставлять их профкому, согласно законодательству.

Зато информация о конкретных делах профкома, факты его эффективных действий по защите интересов работников способны убедить людей в полезности организации, вовлечь в ряды членов профсоюзов тех, кто сомневался, не верил в их возможности.

Кроме того, есть члены профсоюза, а также и другие работники, которые частенько теперь высказывают сомнения о необходимости вышестоящих профсоюзных органов, считая, что все вопросы решаются только в первичной профсоюзной организации. Они не видят очевидной пользы от деятельности других профсоюзных структур и высказываются даже против отчислений средств из профсоюзных взносов на содержание аппаратов этих органов.

Их сомнения понятны. Многим людям приходится учить людей каждую копейку своего дохода. Поэтому очень важно, чтобы рядовые члены профсоюзов, все трудящиеся также регулярно получали информацию о работе региональных отраслевых и межсоюзных профсоюзных органов и центральных комитетов и советов. Это обуславливает необходимость потока информации сверху вниз.

В ряде случаев у работников потеряно понимание значения профсоюзного движения в целом. Особенно это характерно для молодых работников. И узнать об интересующих любого человека вопросах весьма сложно. На многих предприятиях собрания теперь организуются не-

регулярно, профсоюзные собрания — тоже зачастую тоже редкость. Личные беседы профсоюзных активистов с рядовыми членами профсоюза и теми, кто ими не является, не проводятся.

Между тем, именно достоверная и полная информация о деятельности профсоюзов в целом, о работе первичной профсоюзной организации, делает ее популярной, заметной, привлекает новых членов. Практика показывает, если члены профсоюза осведомлены о том, что делает профсоюз, они начинают его активно поддерживать.

Однако сегодня во многих коллективах нет даже самой элементарной доски, уголка или стенда профкома. А если и есть, то и тогда его оформление малосодержательно, материалы в нем обновляются редко. Не имея достоверной и постоянной информации о деятельности профсоюза, работники сомневаются, стоит ли быть членом профсоюза, платить взносы, которые неизвестно на что тратятся.

Между тем, и профсоюз в целом, и территориальные организации профсоюза, и территориальные объединения организаций профсоюзов, и уж тем более первичная профсоюзная организация во главе с председателем и профсоюзным комитетом делают немало для коллектива и для отдельных работников, представляя и отстаивая их интересы в спорах с работодателем. Но эта кропотливая повседневная работа мало заметна.

Чтобы такой ситуации не создавалось, важно наладить полную и достоверную информацию и наглядную агитацию, которая снижала бы не только все вопросы о том, кто избран в профсоюзный актив, чем он занимается, но освещала и многие другие вопросы профсоюзного движения в регионе, стране, мире.

Как и какими силами осуществлять эту работу?

В связи с большой ее значимостью и немалым объемом, думается, будет правильным, если поручить ее выполнению отдельному человеку — ответственному за информационную работу и создать специальную комиссию, которую этот ответственный может возглавить и нести ответственность за деятельность комиссии. Но внутри члены комиссии должны распределить работу

между собой, и каждый будет выполнять только небольшую ее часть, а результат получится значительный.

Нужно стараться, чтобы профсоюзные материалы оказывались на самых видных местах. При этом, плакаты, лозунги, девизы, объявления полезно размещать вообще не в одном месте. Очень хорошо активно использовать многотиражную печать, местное радио.

Самое главное — содержание. Оно должно отвечать на самые разные вопросы и раскрывать содержание работы профкома, его комиссий, а также вышестоящих профсоюзных органов. Очевидно, что часть информационных материалов должна носить постоянный (долгосрочный) характер, а часть — раскрывать сущность повседневной работы.

Воспитанность — непременное условие положительного имиджа лидера

Вообще профсоюзному лидеру важно продемонстрировать лучшие человеческие качества. Далеко не последнее место в создании своего положительного имиджа занимает воспитанность. Это качество весьма сложно развить в себе, приобрести в серьезном возрасте. Оно закладывается с детства. Тем более что само понятие воспитанности включает в себя множество различных тонкостей и правил поведения, которые невозможно выучить в одночасье, тем более научиться их выполнять. Но — надо!

Известный английский писатель, дипломат, государственный деятель Лорд Честерфилд в своих «Письмах к сыну, которые содержат обширный свод наставлений и рекомендаций по правилам хорошего тона» дал основные характеристики воспитанности и их воздействие на человека. Позволим себе привести здесь некоторые из его наблюдений:

«...Только будучи человеком честным и благородным в самом строгом смысле слова, ты сможешь снискать уважение и признание окружающих тебя людей; только будучи человеком даровитым и ученым, ты сможешь вызвать в них восхищение и преклонение. Но для того, чтобы заставить их полюбить себя,



находить удовольствие в твоём обществе и искать сближения с тобой, в жизни совершенно необходимо обладать некими особыми второстепенными качествами. Из этих второстепенных качеств главное и самое необходимое — это хорошее воспитание...».

«...Выдающиеся достоинства, такие, как честь, благородство, образованность и таланты, возвышают человека над большинством; люди, не обладающие этими достоинствами, не могут правильно оценить их в других. Но зато все люди ценят достоинства второстепенные, как-то: учтивость, приветливость, обязательность, деликатное обхождение и умение себя вести, потому что они ощущают их благотворное действие...».

«Воспитанность — это единственное, что может расположить к тебе людей с первого взгляда, ибо для того, чтобы распознать в тебе большие способности, нужно больше времени. Хорошее воспитание заключается не в низких поклонах и соблюдении всех правил вежливости, но в непринужденном, учтивом и уважительном поведении».

Основной характеристикой любой личности является психо-

логическая притягательность. Существуют противоположные точки зрения на то, можно ли научиться обаянию или это врожденное качество, однако все сходится во мнении, что обаяние — важная и нужная черта личности, значительно облегчающая путь к успеху. Самопрезентация личной информации всегда имеет точную цель — вызвать к себе доверие и позитивное отношение.

Профсоюзный лидер должен производить впечатление не только сильного и уверенного в себе человека, который будет способен сохранять присутствие духа в чрезвычайной ситуации, но и человека воспитанного, неспособного вести себя отрицательно.

Психологи считают даже, что в общении с такими лидерами люди испытывают не только комфорт, но и получают дополнительный творческий импульс, желание сделать больше хорошего.

Однако, создавая впечатление «хорошего человека», профсоюзному лидеру необходимо уметь устанавливать границы профессионального общения, не быть вовлеченным в личные взаимоотношения с теми, с кем работаешь, не придерживаться точки зрения одной из сторон (групп)

— работать в интересах всех, не переходить на панибратство, сохранять дистанцию.

Вместе с тем, профсоюзный лидер не может быть человеком, «застегнутым на все пуговицы», постоянно подчеркивать свою воспитанность. Смешной вопрос, анекдот, удачное сравнение, меткое словцо, при общении создают благожелательную обстановку, позволяют легче перейти к решению трудных вопросов. Мы любим тех, кто шутит, использует неожиданные сравнения, острые словечки, каламбурчики, проявляет артистические способности.

В следующем номере «Вестника Профавиа» разговор о том, каким должен быть профсоюзный лидер, продолжится. Речь пойдет о риторике, ораторских навыках, умении вести беседу и слушать собеседника. □

Материал подготовлен отделом организационной работы ЦК Профавиа на основе книги В.Н. Исаевой «Престиж профсоюзного лидера — авторитет первичной профсоюзной организации» (М.: Научный центр профсоюзов, 2011, — 88 с.)



По страницам многотиражных газет

МАРТ

АПРЕЛЬ

МАЙ



**«Старт», № 15 (477),
22 апреля 2016 г.**
(газета АО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск)

Введено в эксплуатацию уникальное оборудование Оно предназначено для обработки крупногабаритных деталей.

21 апреля на предприятии состоялась торжественная церемония запуска в эксплуатацию новейшего фрезерного обрабатывающего центра чешской фирмы «TRIMILL». Станки приобретены для изготовления силовых крупногабаритных деталей из алюминия и стали для всей линейки производимых на предприятии самолетов, в том числе для глубоко модернизированного транспортно-го Ил-76МД-90А. Уникальность нового оборудования состоит в том, что оно позволит существенно снизить трудоемкость изготовления самолетных деталей и в несколько раз повысить производительность их обработки.

<...> В рамках мероприятия управляющий директор АО «Авиастар-СП» Андрей Капустин заявил о намерении активно продолжать модернизацию производства Ульяновского авиапредприятия. «Сегодня мы находимся на начальной стадии реализации масштабной программы технического перевооружения, хотя уже пройден достаточно большой этап. Продукция компании «TRIMILL», в том числе и новый обрабатывающий центр, помогут нам в части повышения производительности труда и эффективности производства. В целом, программа перевооружения завода предусматривает приобретение нового современного оборудования по всем технологи-

ческим переделам, и это рассчитано на несколько лет вперед», — отметил Андрей Анатольевич.

Генеральный директор компании «TRIMILL» Милан Юлина в свою очередь выразил слова благодарности за тесное сотрудничество и заверил руководство и коллектив авиационного предприятия в надежности, эффективности и качестве запущенных в производство станков.

В АО «Авиастар-СП» оборудование фирмы «TRIMILL» эксплуатируется с 2009 года. За прошедший период фрезерные обрабатывающие центры этой компании уже зарекомендовали себя как надежные высокопроизводительные станки, способные работать в три смены. Поэтому было принято решение о продолжении сотрудничества с «TRIMILL». Три совершенно новых высокоскоростных станка внедрены в механо-каркасном производстве, а четвертый — в производстве технологической оснастки. <...>

Айнур КАЗЫМОВА

**«Старт», № 17 (479),
13 мая 2016 г.**

На «Авиастаре» отреставрирован Як-18Т Переданный в дар городу самолет стал украшением района авиастроителей.

В производственных цехах Ульяновского самолетостроительного предприятия АО «Авиастар-СП» отреставрирован и передан в дар городу Ульяновску выработавший свой летный ресурс самолет Як-18Т, ставший украшением района авиастроителей. Установка такого самолета-памятника будет способствовать патриотическому воспитанию молодежи, ее профессиональной ориентации, приобщению подрастающего поколения к авиастроению.

Як-18Т — учебно-тренировочный и пассажирский четырехместный самолет с багажником.

Он был создан на базе Як-18 — первого российского учебного самолета с убираемым шасси, на котором учился летать Юрий Гагарин. Для установки монумента был использован самолет, который ранее летал в составе Ульяновского института гражданской авиации и использовался для обучения молодых пилотов.

Все реставрационные работы по комплексному восстановлению самолета осуществляли специалисты «Авиастара». За короткий срок был выполнен большой комплекс мероприятий по ремонту крыла, фюзеляжа, хвостового оперения. Тканевая обшивка крыла заменена на алюминиевую. Также была проведена внутренняя консервация всех деталей и узлов агрегата, выполнена внешняя двухслойная окраска самолета, герметизация швов. В работе по восстановлению Як-18Т были задействованы агрегатно-сборочное, механо-каркасное, заготовительно-штамповочное производственное технологической оснастки АО «Авиастар-СП», а также управления главного конструктора и главного технолога. Окраска самолета также велась на «Авиастаре» при участии специалистов АО «Спектр-Авиа». На самолет нанесены символы: государственный флаг Российской Федерации, герб Ульяновской области, а также символика предприятия и учебного заведения, рядом с которым он установлен, — это ульяновский лицей № 90.

— Кроме того, завод обеспечил изготовление для будущего памятника постаментов, высота которого составила 6 метров. Здесь были использованы сверхпрочные материалы, которые обеспечивают необходимый ресурс для долгосрочной и безопасной эксплуатации объекта, — отметил руководитель проекта по созданию линии поточной сборки Ил-76МД-90А Александр Данилин.

<...>

Айнур КАЗЫМОВА



**«Вперед», № 4 (5946),
17 марта 2016 г.
(учредитель газеты —
ПАО «Туполев», г. Казань)**

Визит по вопросу возрождения легенды

10 марта президент Объединенной авиастроительной корпорации Юрий Слюсарь и президент Республики Татарстан Рустам Минниханов подписали соглашение о сотрудничестве ПАО «ОАК» и Республики Татарстан и объявили о модернизации Казанского авиационного завода им. С.П. Горбунова.

Соглашение было подписано в Кабинете министров Республики Татарстан, после чего Юрий Слюсарь посетил КАЗ им. С.П. Горбунова — филиал ПАО «Туполев». Во время обхода производственных цехов его сопровождали советник президента РТ по авиакомплексу Равиль Зарипов, заместитель министра промышленности и торговли РТ Ильдар Мингалеев и директор Казанского авиационного завода Николай Савицких.

«Восстановление Ту-160 — большой, амбициозный, капиталоемкий проект, который требует задействования всей кооперации, всех предприятий ОАК и других структур, — рассказал глава ОАК в своем интервью журналистам. — Это касается и двигателей, приборостроительных и агрегаторских предприятий. Центр проекта по техническому перевооружению и модернизации — это, конечно, Казань. Здесь самолеты будут собираться, испытываться и сдаваться заказчику. Поэтому основной объем работ по модернизации приходится на Казанский авиационный завод».

По словам Юрия Слюсаря, реконструкция позволит оснастить завод современным оборудованием и технологиями по программе возобновления производства стратегического ракетносца Ту-160М2. В ходе технического перевооружения Казанского авиационного завода предстоит обновить порядка 40% обо-

рудования цехов основных производств: агрегатно-сборочного, заготовительно-штамповочного и др.

Директор КАЗ им. С.П. Горбунова Николай Савицких отметил, что важная роль в данном проекте уделяется кооперации с предприятиями республики, Казанским авиационным институтом, другими вузами и научными организациями. Также сегодня налаживается работа по производственной кооперации, в которой задействован ряд предприятий ОАК, компаний «Сухой», «Иркут», МиГ, ТАНТК им. Бериева.

**«Вперед», № 6 (5948),
14 апреля 2016 г.**

Работы по воспроизводству Ту-160 выполняются в срок

6 апреля 2016 года на КАЗ им. С.П. Горбунова — филиале ПАО «Туполев» прошло традиционное ежемесячное совещание межведомственной комиссии, которая рассматривает ход выполнения воспроизводства самолета Ту-160. С этой целью на завод прибыли заместитель министра обороны РФ Юрий Борисов и заместитель министра промышленности и торговли РФ Андрей Богинский. Во время обхода по производственным цехам их сопровождал директор КАЗ им. С.П. Горбунова — филиала ПАО «Туполев» Николай Савицких.

По словам заместителя министра обороны, развернуты все работы как со стороны Министерства промышленности и торговли РФ, где ведутся работы по освоению всех необходимых технологий и подготовке производства, так и со стороны Министерства обороны РФ, которое уже заключило контракт на возобновление производства самолета Ту-160 нового облика. На совещании обсудили вопросы, касающиеся хода выполнения работ, подготовки производства на головной площадке, организации работ по кооперации и заключения контрактов.

«Опасений никаких нет, работа идет в соответствии с графиками, по ряду направлений даже с опережением. Самолет будет поднят на крыло в срок», — сказал Юрий Борисов. <...>



**«Иркутский авиастроитель»,
№ 12 (5999), 14 апреля 2016 г.
(газета ПАО «Научно-производственная корпорация
«Иркут», г. Иркутск)**

Сильное звено

Год назад Военно-воздушные силы Республики Беларусь получили первое звено Як-130. Принятие на вооружение 116-й штурмовой авиационной базы четырех наших яков стало настоящим праздником! Як-130 настолько пришлись ко двору Белорусской армии, что сотрудничество продолжается.

В нынешнем году армия Белоруссии получит на вооружение четверку учебно-боевых самолетов Як-130 и дивизион зенитной ракетной системы С-300. Об этом сообщает ТАСС.

«В настоящее время завершается поставка из Российской Федерации четырех зенитных ракетных дивизионов С-300, они войдут в состав межрегиональной системы ПВО. Три дивизиона уже на территории республики Беларусь, четвертый уже в пути», — приводит информационное агентство слова командующего ВВС и войсками ПВО вооруженных сил Белоруссии генерал-майора Олега Двигалева.

Кроме того, успешно реализуется контракт на закупку учебно-боевых самолетов Як-130. Первая четверка (звено) уже введена в боевой состав и освоена белорусскими летчиками. До конца года в состав ВВС Белоруссии войдет еще одно звено этих самолетов.

Необходимо отметить, что в прошлом году американские специалисты на страницах издания The National Interest назвали учебно-боевой многоцелевой истребитель Як-130 «маленьким ужасом, которого стоит бояться НАТО». Дело в том, что самолет ОКБ имени Яковлева может нести на себе около трех тонн современного оружия. Это могут быть ракеты класса «воздух-воздух», «воздух-поверхность», высокоточные управляемые авиабомбы, бомбы свободного падения, неуправляемые ракеты.

Кроме того, на Як-130 предусмотрена возможность закрепления под фюзеляжем 23-миллиметровой пушки, а на концах крыльев могут крепиться ракеты класса «воздух-воздух». При этом полностью вооруженный и заправленный российский истребитель весит 10300 килограммов, что вполтину меньше взлетной массы американского истребителя F-16.

Сочетание зенитно-ракетных комплексов С-300 и новейших российских учебно-боевых самолетов позволит создать современную систему противовоздушной обороны. «У нас активно развивается сотрудничество в области оперативной подготовки, мы также совместно с Россией продолжаем совершенствовать единую региональную систему ПВО», — резюмировал Олег Двигалев.



**«Воронежские крылья»,
№ 4 (8441), 29 апреля 2016 г.
(газета ПАО «Воронежское
акционерное самолетостроительное общество», г. Воронеж)**

Все сделаем как надо

В апреле заказчику отправлен второй комплект агрегатов для самолета МС-21. Одновременно в цехе № 95 продолжается работа по третьему и четвертому комплекту. Сегодня она уже идет, можно сказать, своим чередом. Группа специалистов и рабочих, занимающихся МС-21, освоилась с новой бесчертежной технологией и успешно решает задачи, связанные с необходимостью внесения изменений в изделия.

Без права на ошибку

Мастер цеха № 95 Светлана Романова из той самой команды, что начинала и продолжает историю создания агрегатов МС-21 на ВАСО.

— Трудно было начинать все с нуля, когда никто ничего толком не знал, когда самим приходилось додумывать, как лучше сделать детали, — рассказывает Светлана Викторовна. — Постоянно приходилось беспокоить по разным вопросам нашего технолога Марину Дунаеву: она посмотрит у себя —

идет к нам, опять вопрос — снова к ней, а она — к нам. Изначально же все было в электронном виде, а компьютеры у нас пока не везде. Но ничего — технологи помогали, делали схемы, эскизы, и мы справились. Сложности были связаны с изменениями в процессе подготовки изделий. То геометрия детали меняется, то документация. Сначала приходили одни документы, следом разработчик изменял ревизию — приходили новые документы, и мы старались быстро все доделывать в соответствии с ними. К тому же изначально было непонятно, как все это будет выглядеть при сборке: панели нужно было делать все без припусков, встык, чтобы сразу ставились на самолет. Чуть ошиблись бы — и брак, работа насмарку.

Сам процесс производства поначалу давался непросто. Вроде, по технологии все делаем, по лазеру выкладываем, а панель из автоклава выходит винтом. Искали новые решения, меняли слои, материалы, но своего добились. В том числе потому, что рабочие у нас в группе очень профессиональные, имеют большой опыт работы на «Суперджете» и Ан-148. Наши руководители и коллеги из филиала «Иркутск» — все помогали и участвовали в налаживании работы. Когда первую деталь выкладывали под лазером, они были рядом с нами, и на автоклавном участке, и на участке мехобработки. Но когда ее сделали, настроение сразу у всех изменилось, и все пошло, в конце концов, как надо. Помню, заказчики, когда принимали первые детали, больше спрашивали уже не об их качестве, а о документации. А ее, кстати, по МС-21 очень много, и для каждого потребителя своя, со своими сертификатами...

Главная цель — серийное производство

Сборщик изделий из стеклопластика Юрий Ракитин вспоминает, как долго в цехе ждали, пока поступит специальный инструмент для установки втулок на панели обтекателя крыло-фюзеляж. Но как ждали? Понимая, что панели на первую машину нужно сделать быстрее, в ОГТ придумали, как без автоматического инструмента, используя изготовленный по специальному проекту инструмент, устанавливать втулки. Каждая, между прочим, стоимостью 2500 рублей, и в брак

их пустить никак нельзя. И ведь сделали!

— Если говорить о бесчертежной технологии, то мне она не показалась сложной, — отмечает Юрий. — У нас были эскизы, уточнить что-то у мастера или технолога — не проблема, и с компьютером я работать умею. Да и детали делаются все по лазеру — не ошибешься. В принципе, ничего сложного, нужны только голова и руки. Наоборот, когда процесс полностью освоил, интересно даже стало что-то самому додумывать и делать. Технологи же сразу все не просчитает, а ты подходишь, смотришь модель, соображаешь, как ее лучше сделать. Мы вместе с инженерами все изучали, думали, принимали решения. Не все сразу получалось, конечно, а ответственность огромная, спрос большой, поэтому старались и стараемся все сделать правильно и не ударить в грязь лицом. Все вместе в итоге находим лучшие решения и со своими задачами справляемся.

Юрий Ракитин, к слову, учился на автослесаря, но четыре года назад пришел в ВАСО, и с тех пор другой работы для себя не мыслит:

— У нас же и дело очень перспективное, и коллектив, и мастера, и начальники отличные. Группа МС-21 вообще универсальная — все можем делать. Опыт есть, и руку набиваешь на разных деталях лучше. Главное для нас — чтобы объемы были, а мы, будьте уверены, все сделаем как надо.

— В Иркутске идет сборка первой машины, и это, естественно, ставит новые задачи, — обращает внимание Светлана Романова. — Нам звонят, задают новые вопросы, например, по несовпадению сборочных отверстий и так далее. Но это нормальный процесс на этапе подготовки первых четырех машин. Комплекты экспериментальные, и на отладку нужно время, путем проб и ошибок вместе с разработчиком доводим все до ума. Ребята и девчата у нас все профессионалы, и все молодцы — трудятся не просто так, чтобы «от и до» часы отработать, а с пониманием, ответственностью, интересом и... с душой. Очень хотим довести все до серии, чтобы она пошла. Все понимаем, что это и объемы работы, и зарплата, а благодаря МС-21 на сегодня наша группа загружена полностью. □



Грамотный профлидер – КРЕПКАЯ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ

Не за горами окончание отчетно-выборной кампании в профсоюзе. Самое время задуматься над тем, каким образом будет строиться работа в профорганах различных уровней, особенно в тех, где сменились лидеры.

Вновь избранный профактив нуждается в особом к нему внимании, и здесь на первый план выходит процесс профсоюзного обучения. Подкованный знаниями лидер, умеющий грамотно вести диалог не только с представителями работодателей, но и со своими коллегами, умеющий правильно вести мотивационную линию – все это является залогом того, что в профсоюз будут вступать осознанно и с пониманием.

Обучение вновь избранных председателей цеховых комитетов в Пермской территориальной

организации проводится ежегодно по окончании отчетно-выборной кампании в цехах. Это не отдельный разовый семинар, где председателей нагружают сразу множеством тем, касающихся самых различных направлений деятельности профсоюзов – такой подход более оправдан в дальнейшей работе, для закрепления и обновления знаний. В Региональном учебном центре профсоюзов г. Перми вновь избранный профактив обучение проходит по 40-часовой программе, в течение трех месяцев, с отрывом от основного места работы.

В 2016 году за партами встретились 29 человек. Каждая тематика занимала не менее четырех учебных часов. Для проведения занятий приглашаются как профессиональные психологи, педа-





гоги, так и специалисты по различным направлениям профсоюзной деятельности — по оргработе, трудовому законодательству, информационной деятельности и другим.

Завершающий этап обучения практически совпал с датой проведения отчетно-выборной конференции Пермского Совета Роспрофавиа, что стало хорошим поводом пригласить для участия в семинаре представителей вышестоящих профорганов. В частности, 19 мая, изучая основы инфор-

мационной деятельности профсоюза, вновь избранные профлидеры пообщались с представителем Центрального комитета профсоюза И.Н. Киселевым — заведующим отделом информационной работы ЦК Профавиа.

Беседа получилась познавательной и полезной для обеих сторон: обучающиеся услышали, чем занимается Центральный комитет, какие информационные каналы на сегодняшний день являются наиболее востребованными и действенными, узнали взгляд ЦК

на деятельность Пермской территориальной организации в рамках профсоюза. Игорь Николаевич услышал, что волнует профлидеров в первую очередь при их общении непосредственно с работниками своего цеха, какие проблемы стоят на первом месте — вопросы представителю Центрального комитета, конечно, были «кусачие» и касались наиболее острых моментов.

По окончании обучения все слушатели получили сертификаты учебного центра о повышении



квалификации по программе «Основы профсоюзной деятельности». Вручить документ и настроить вновь избранный профактив на дальнейшую деятельность пришел А.А. Зимин — заместитель председателя Пермского крайсовпрофа.

Деятельность председателя цехового комитета профсоюза — одна из самых нелегких. Предцех-

кома приходится сталкиваться с проблемами людей непосредственно на рабочих местах, именно к ним работники идут со своими вопросами и, к сожалению, редко с предложениями. От умения выслушать, найти грамотное решение зависит очень многое. В том числе и то, с какими результатами по окончании отчетного периода председатель выйдет к людям, как

оценят его работу и деятельность цеховой профсоюзной организации. Программное обучение вновь избранного состава лидеров профсоюзных органов — первый шаг к положительному результату их деятельности. □

*У.В. Крапивина,
ведуший специалист Пермского
Совета Роспрофавиа,
г. Пермь*



Комментарий:

Пермская территориальная организация профсоюза сегодня, что называется, на слуху. И это понятно: в ней есть весь спектр тех проблем, с которыми сталкивается профессиональный союз — от непонимания и противодействия администрации того или иного предприятия до «отделенческих», «раскольнических» настроений в некоторых профсоюзных звеньях. К чести пермяков следует сказать, что они держат удар, работают упорно, грамотно и потому пользуются заслуженным авторитетом в профсоюзе.

А с независимым уральским характером пришлось еще раз познакомиться на семинаре с вновь избранными председателями цеховых комитетов. Только первые 15 минут нашего общения касались проблем информационной деятельности, затем разговор плавно перешел на разные острые темы, вплоть до роли профсоюза в целом и профсоюзных организаций в частности в надвигающейся выборной кампании в органы власти.

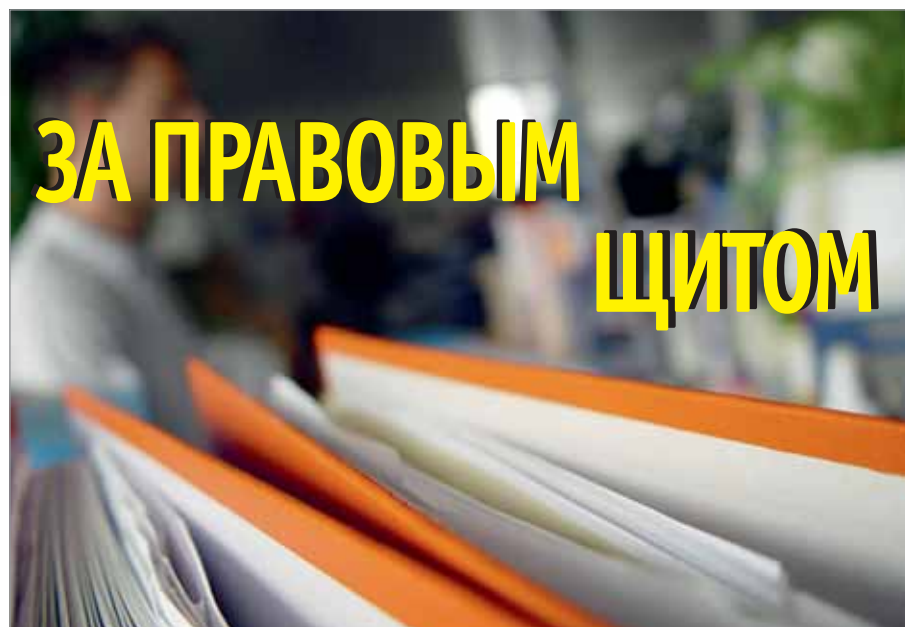
Связано это было все с тем же наболевшим вопросом: почему коллективный договор в соответствии с законодательством распространяется на весь коллектив, хотя всю работу по его заключению ведет профсоюзная организация (наряду с администрацией, конечно). Народ на семинаре собрался серьезный, и потому без обиняков пришлось рассказать о своей точке зрения на общество, в котором мы живем, о причинах, по которым это законодательство сохраняется.

Много было вопросов. И о роли профсоюзной структуры в целом и ЦК, и о мотивации профчленства, и о заработной плате и многом другом. Не на все вопросы удалось ответить — хотя бы просто потому, что они были настолько объемными, что для каждого потребовался бы не один час разговора. Но интерес председателей цехкомов был понятен: не каждый день общаешься с представителем ЦК, почему бы с вдумчивостью, присущей уральцам, и не «пощипать» его — в фигуральном смысле, конечно.

Честно говоря, я был рад такому острому разговору. Он доказывал, что на семинаре собрались неравнодушные люди, думающие о судьбе профсоюзной организации, понимающие важность и значимость дела, которое им доверили люди. Гораздо хуже, когда видишь отстраненные, равнодушные глаза людей, готовых со всем соглашаться — лишь бы жилось спокойнее. Здесь таких глаз не было.

Понятно, что в работе семинара участвовал «новорожденный» профсоюзный актив, которому еще многое предстоит узнать и многому научиться. Думаю, с учетом той отлаженной годами системы обучения, которая сложилась в Пермском территориальном Совете профсоюза, этот процесс будет эффективным. Но хотелось бы большего: чтобы эти знания затем были внедрены непосредственно в трудовые коллективы, дошли до рядовых членов профсоюза, потому что, как показал тот же разговор, они не слишком осведомлены даже о простых принципах профсоюзной жизни. Эта задача — как раз для вновь избранных предцехкома, с их свежим взглядом и не угасшим энтузиазмом.

Игорь Киселев



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

На современном этапе развития общества в РФ правозащитная деятельность является одним из ключевых направлений работы профсоюзов, которое особо нуждается в осмыслении важности и объемности этой работы рядовыми членами профсоюза.

Сегодня от работника, не являющегося членом профсоюза, мы слышим традиционное: «Что мне дает ваш профсоюз? Я и так все имею!». При этом люди часто не задумываются над тем, кем и какая работа была проделана, чтобы социальные гарантии появились в Трудовом кодексе РФ и что могло бы произойти в развитии трудовых отношений работодателя и наемного работника в 2002 году, если бы не проявили активных действий профсоюзы страны против правительства страны против правильного варианта Трудового кодекса. Сегодня это как бы подзабылось, но мы должны всегда помнить, что ультралиберальные силы тему реформирования Трудового кодекса в части его либерализации с повестки дня не сняли и до сих пор вынашивают планы реализации своих идей.

В отчетном периоде мы продолжили развивать систему оказания правовой помощи членам профсоюза, которая включает в себя:

- проведение проверок соблюдения трудового законодательства на предприятиях отрасли;
- проведение юридических консультаций для членов профсоюза с выездом на предприятия;

- подготовку и оформление документов для обращения членов профсоюза в суд и прокуратуру;

- проведение экспертиз коллективных договоров;

- проведение еженедельной «Горячей линии»;

- проведение обучения профсоюзного актива;

- представление интересов членов профсоюза в судах.

Всего в 2011–2015 гг. ответственными по правозащитной работе ППО и правовым инспектором в Нижегородской областной организации профсоюза проведено 322 проверки соблюдения работодателями трудового законодательства. Выдано 79 представлений об устранении нарушений трудового законодательства. Зарегистрировано нарушение права первичной профсоюзной организации в ОАО АОКБ «Импульс» по перечислению членских профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации, но на сегодняшний день решение об обращении в арбитражный суд с иском о взыскании суммы задолженности профсоюзной организации не принято (ведутся переговоры с работодателем).

Членам профсоюза обеспечена бесплатная юридическая помощь: всего принято на личном приеме 1854 человека.

В отчетном периоде было организовано проведение правового всеобуча профсоюзного актива во всех первичных организациях. Учебой охвачено 1700 человек, что было отмечено благодарностью ЦК.

Областная организация профсоюза оказывала бесплатную юридическую помощь путем представительства правового инспектора профсоюза интересов членов профессионального союза в судах. Всего по разной тематике подготовлены документы 130 членам профсоюза в суды, прокуратуру и иные органы. 40 исков рассмотрено с участием правового инспектора, все иски удовлетворены. Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы составила 35,4 млн. рублей.

За вклад в укрепление профсоюза и защиту прав его членов в 2012 г. году правовому инспектору Мельниковой Г.Ф. присвоено звание лауреата премии Профавиа, а по итогам 2014–2015 гг. Нижегородская областная организация профсоюза награждена дипломом I степени ЦК профсоюза как победитель смотра-конкурса «На лучшую правозащитную работу в Профавиа».

Учитывая важность этого направления в работе профсоюзной организации и ее мотивационной составляющей, мы не можем останавливаться на достигнутом. Сформированной комиссии обкома профсоюза по правозащитной работе на ближайшем своем заседании предстоит наметить пути дальнейшего совершенствования системы правовой помощи членам профсоюза на основе изучения опыта работы организаций Профавиа. □

*Нижегородский
областной комитет Профавиа*



СПЕЦОЦЕНКА КАК ТЕМА ОПЕРАТИВКИ

Острые насущные вопросы стали темой расширенной профсоюзной оперативки на Каменск-Уральском литейном заводе. Они появились после оглашения результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) на вредном производстве.

Для предметного разговора с представителями служб охраны труда и экономической собрались председатели профгрупп, цеховые уполномоченные по охране труда и другие профсоюзные активисты.

СОУТ, заменившая прежнюю аттестацию рабочих мест, прошла в цехах цветного литья, чугунолитейном, гальванотермическом и рабочих точках отдела технического контроля. В итоге на многих рабочих местах изменились подклассы условий труда: снижена степень вредности. Это привело к потере ряда существенных льгот, например, дополнительного отпуска, сокращенной рабочей недели, что, разумеется, вызвало недовольство рабочих и мастеров. Делегированные на профоперативку озвучили настроения в коллективе и задали вопросы приглашенным для беседы руководителям соответствующих направлений.

— Причина сложившейся ситуации — в изменении подходов к оценке условий труда, закрепленных новым федеральным законом. Изменилась методика проведения замеров факторов рабочего места, установление фиксируемых параметров этих факторов, — объяснил заместитель технического директора завода по охране труда Сергей Мосунов.

— Значит, эту проблему надо решать профсоюзам на самом высоком уровне: требовать изменения законодательства, — прозвучало предложение из зала.

— На самом деле ЦК профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Федерация неза-

висимых профсоюзов этой проблемой озаботились давно — еще на стадии обсуждения законопроекта «О спецоценке условий труда», — пояснила председатель профкома КУЛЗа Александра Виноградова. — Наши профсоюзные лидеры изначально критиковали законопроект, вносили поправки, предложения, но не были услышаны.

— Хотим мы этого или нет, но сегодня все происходит в соответствии с законом. Если сменился подкласс вредности (например, с 3.2 до 3.1), то отменяется льгота. У кого не произошло изменений в классификации, остается по-прежнему, а установление льгот осуществляется соглас-





но Трудовому кодексу Российской Федерации, — уточнил начальник экономического отдела Александр Меркурьев.

На некоторых рабочих точках, где, как говорят, «ушла вредность» по микроклимату и освещенности, произошли реальные изменения условий труда. Например, в цехах цветного литья и гальванотермическом в 2014–2015 гг. старые окна заменили на пластиковые, за счет чего стало заметно светлее и теплее. В чугунолитейном оконные проемы дополнительно «зашили» поликарбонатом, в нескольких подразделениях утеплили въездные ворота и поставили новые. Прошлым летом в обоих литейных цехах постелили новую кровлю и реконструировали светоаэрационные фонари. На формовочном участ-

ке цеха цветного литья установили инфракрасные обогреватели. В обоих литейных цехах обновилось оборудование. Запущены в работу два экологически безопасных смесеприготовительных комплекса, в отделении порошковой металлургии полностью модернизирован шихтовый участок, где сейчас работает новейший герметичный комплекс. В этом же подразделении появился автоматизированный гидропресс (планируется установка еще двух), оснащена электроникой сталеплавильная печь, что минимизирует участие человека в процессе изготовления продукции. На плавильных участках литейных цехов заменены кабины машинистов мостовых кранов, где установлены кондиционеры с фильтрами подачи воздуха. Дея-

тельность по улучшению условий труда продолжается.

Сейчас заводской отдел кадров информирует работников об изменении класса вредности, вручая уведомления. Соглашаться с новыми обстоятельствами или менять работу, каждый решает сам.

— Заявлений об увольнениях из-за результатов спецоценки у нас нет, — заявил руководитель кадровой службы КУЛЗа Вячеслав Кузнецов.

Уже сегодня на заводе началась подготовка к следующему этапу спецоценки в механических цехах, модельном и теплоэнергетическом. □

*Юнона Каталевская,
пресс-служба КУЛЗа,
г. Каменск-Уральский*





СОУТ: КАК ЭТО ДЕЛАЕТСЯ

На машиностроительном заводе имени М.И. Калинина завершается первый этап проведения специальной оценки условий труда (СОУТ). До конца мая обследовано 13 подразделений ПАО «МЗиК», что составляет около 1,5 тысячи рабочих мест. Исследования и измерения вредных и опасных факторов проводят независимые специализированные организации совместно с представителями администрации и профсоюза. Федеральный закон предписывает каждому работнику в обязательном порядке познакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий его труда.

Еще в феврале на многих производственных площадках завода появились представители аттестующей организации с приборами, измеряющими уровень шума, вибрации, освещения и других факторов. Заводчане активно интересовались итогами замеров. Исследования проводились на рабочих местах в условиях действующего производства в ходе выполнения работником своих трудовых обязанностей. При этом учитывались технологические процессы, используемое производственное оборудование, материалы, сырье, являющиеся источниками вредных и опасных факторов. Именно эти сведения лягут в основу определения класса условий труда — оптимальных, допустимых, вредных или опасных.

В чем же отличие специальной оценки труда от старой системы аттестации рабочих мест и почему сегодня предприятию необходимо проводить эту работу? Эти вопросы мы адресовали заместителю главного инженера по охране труда, промбезопасности, ГО и ЧС В.Ю. Белоусову.

— 1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда», в соответствии с которым СОУТ при-

шла на смену ранее действовавшей аттестации рабочих мест по условиям труда, — ответил Владимир Юрьевич. — К тому же в 2016 году истекает срок действия проведенной аттестации рабочих мест на нашем предприятии. Данный закон приняли, чтобы стимулировать переход к рыночному механизму защиты здоровья работников на основе оценки реальных профессиональных рисков. Новое законодательство мотивирует работодателей вкладывать средства в модернизацию производства, в безопасность рабочих мест. Этим они сохраняют здоровье работников и при этом меньше тратят на возмещение ущерба от профзаболеваний и несчастных случаев. Чем больше денег работодатель направляет на мероприятия по охране труда, тем меньше для него тариф страховых взносов в Пенсионный фонд.

Кроме того, существует еще одно важное основание для проведения специальной оценки на заводе. Начиная с 2006 года, на предприятии реализуется программа технического перевооружения, во многих цехах установлено новое оборудование, смонтированы новые системы вентиляции и очистки воздуха. У некоторых категорий работников условия труда улучшены. Поэтому необходимо произвести идентификацию вредных факторов с учетом произошедших изменений. Всего на мероприятия по охране труда в 2015 году было направлено 83341,57 тысяч рублей.

Завод заключил договор с двумя аттестующими организациями на проведение специальной оценки условий труда. Это Испытательный центр ФГУП ПО «Октябрь» и ООО «Центр охраны труда и промышленной экологии». Эксперты этих фирм — аттестованные специалисты, каждый из которых имеет свой номер в реестре Минт-

руда. Законом предусмотрена личная ответственность за результаты этой деятельности. «Аттестатники» в ходе исследования расписывают 8-часовой рабочий день поминутно: с каким инструментом человек работал, сколько времени это занимает, какими вредными факторами это сопровождается. Затем приезжают специалисты по замерам, отбирают пробы, производят их анализ на соответствие гигиеническим нормам. Заносят информацию в протокол, карты СОУТ, и передают на утверждение и подписание заводской комиссии по СОУТ.

Но прежде, чем аттестующие организации приступили к работе, большую подготовку провели специалисты санитарно-промышленной лаборатории и цехов ПАО «МЗиК». На их плечи легла основная нагрузка по составлению перечня рабочих мест и сведений о вредных факторах. За короткое время был дан подробный анализ фактического состояния закрепления персонала на рабочих местах, соответствия общероссийскому классификатору профессий. Проведена очень кропотливая и ответственная работа, которая продолжится и в ходе второго этапа СОУТ.

— Хотелось бы отметить профессиональную работу всего коллектива санитарно-промышленной лаборатории во главе с его руководителем Ириной Георгиевной Бабиной, — подчеркнул В.Ю. Белоусов. — Специалисты лаборатории очень многое сделали, чтобы процесс спецоценки вошел в нормальное деловое русло и прошел с максимальной эффективностью. Иначе и нельзя, ведь во многом от нас сейчас зависит, насколько точно будут оформлены документы, которые лягут в основу будущего механизма компенсаций за вредные условия труда. Предполагается, что в конце мая будет выпу-

щен приказ об окончании первого этапа СОУТ и об изменениях в Приложении 11 к коллективному договору, содержащее список профессий, которым установлены льготная пенсия, дополнительный отпуск, доплата за вредные условия труда. Законодательство изменилось, мы обязаны его выполнять.

Финальные отчеты о проведении специальной оценки условий труда будут направлены в Министерство труда и соцзащиты РФ.

Законодательством определено непосредственное участие представителей первичной организации профсоюза на всех этапах специальной оценки условий труда. Профсоюзная организация может реализовать свои права непосредственно через представительство в комиссии по спецоценке, в которую в ПАО «МЗиК» входит председатель первички М.С. Никитина.

— В настоящее время процесс специальной оценки условий труда на заводе ведется с соблюдением требований федерального закона, — резюмировала Марина Сергеевна. — Организации, проводящие СОУТ, предоставляют обоснования результатов спецоценки, а также при необходимости дают работникам разъяснения по вопросам проведения СОУТ на их рабочих местах. Напомним, что уполномоченные по охране труда в цехах могут проверять качество проведения инструментальных замеров факторов производственной среды. Сегодня речь идет не просто о замене постсоветской системы аттестации рабочих мест, а о масштабной реформе устаревшего компенсационного института охраны труда. И профсоюз в этом вопросе остается на принципиальной позиции по отстаиванию интересов заводчан. Работа должна строиться с высокой паритетной долей ответственности за достоверность и объективность информации. □

*М.А. Чапина,
член комиссии профкома
по информационной работе,
машиностроительный завод
им. М.И. Калинина,
г. Екатеринбург*

Когда предприятие РЕОРГАНИЗУЕТСЯ...

В октябре 2012 года ОАО «УК «ОДК», единственным акционером на тот момент, было принято решение о передаче полномочий единоличного исполнительного органа АО «НПП «Мотор» — АО «УМПО» с заключением договора о передаче полномочий единоличного органа и передачей дополнительных функций (юридическое сопровождение, бухгалтерский учет и отчетность, финансовое обеспечение, материально-техническое снабжение и т.д.). Для этого были произведены изменения в действующей организационной структуре управления АО «НПП «Мотор» в целях снижения затрат за счет уменьшения общего количества сотрудников.

Также в рамках оптимизации прямых и накладных расходов и устранения дублирующих функций административно-управленческих подразделений АО «НПП «Мотор» и соответствующих подразделений ПАО «УМПО» среди прочих подлежащих упразднению подразделений была упразднена и столовая «ИНПИТ».

По мере проведения вышеуказанных мероприятий возникли трудности с обеспечением бесплатной выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или других равноценных пищевых продуктов — так как организация этих работ была возложена на столовую «ИНПИТ».

Для решения сложившейся ситуации первичная профсоюзная организация предложила применить норму закона, допускающую замену по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в эквивалентном размере молока или других пищевых продуктов, тем более что коллективным договором данная норма на предприятии предусмотрена. Все работники, получающие молоко или другие равноценные пищевые продукты, написали заявления и спустя три месяца стали получать компенсационные выплаты.



В.А. Варламов,
председатель ППО АО «НПП
«Мотор», г. Уфа

Но первичная профсоюзная организация продолжила работу по поиску оптимальных путей решения о выдаче молока. Спустя некоторое время такое было найдено, и обеспечение молоком возобновили, но уже через соответствующую службу ПАО «УМПО». В настоящее время проблем и перебоев с обеспечением молоком на предприятии нет.

Реорганизация на предприятии повлекла за собой проблемы с обеспечением работников специальными одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Несвоевременное и нестабильное приобретение специальной одежды и других СИЗ привело к нарушению сроков обеспечения средствами индивидуальной защиты до полугода, что совершенно недопустимо при работе в цехах, на механическом оборудовании, при работе с вредными веществами.

На заседании профсоюзного комитета не раз обсуждался вопрос обеспечения спецодеждой, а также рассматривались жалобы работников. В ходе переговоров с управляющей кампанией нам удалось найти решение вопроса — теперь обеспечение специальной одеждой ПАО «УМПО» производится в соответствии с утвержденными графиками без перебоев и требуемого качества. □



МАСТЕРСТВО

начинается с цеха

Предваряя основной, общезаводской этап ежегодного конкурса профессионального мастерства по основным заводским профессиям, в цехах Сарапульского электрогенераторного завода в начале апреля прошел первый, цеховой этап конкурса. В нем приняли участие лучшие токари, фрезеровщики, обмотчики элементов электрических машин и аппаратов, монтажники радиоэлектронной аппаратуры и приборов, слесари-сборщики и наладчики станков и манипуляторов с программным управлением.

В цехе №5 прошли конкурсные состязания по профессии «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов», в котором принял участие 21 человек. По словам цехового руководства, это достаточно большое количество участников по сравнению с предыдущими годами. Если раньше предложение поучаствовать в конкурсе поступало монтажникам от администрации цеха и руководителей цеховых участков, то в этом году, наоборот, никого уговаривать не пришлось — заявки на участие монтажники несли сами, наперебой. Это говорит о том, что вырос престиж данного конкурса и в целом заводских профессий. Особенно активной оказалась молодежь. Молодые монтажники легко и непринужденно взялись за состязание с более старшим и опытным поколением рабочих данной профессии. И выступили, между прочим, ничуть не хуже!

Как обычно, монтажники выполняли теоретическую и прак-

тическую часть конкурсного задания. Сложность и отличие в этом году цехового этапа конкурса профмастерства среди монтажников радиоэлектронной аппаратуры и приборов были в том, что конкурсная комиссия более тщательно отнеслась к проверке выполнения задания. Например, при проверке практического задания — пайки — конкурсантам задавались дополнительные вопросы по выполненной конкурсной работе. Шести участникам при этом даже была снижена оценка.

Тем не менее, с заданием все монтажники справились хорошо и отлично. Ну, а цех, как это принято, поощрил призеров подарками, а всех участников — денежными призами.

Первый, цеховой этап конкурса профмастерства по сути является подготовкой к основному, общезаводскому этапу конкурса. Он прошел на заводе по всем вышеназванным профессиям.





Своими впечатлениями делится председатель цеховой профсоюзной организации Н.А. Шичаева:

«Цеховой конкурс прошел на самом высоком уровне. Вся цеховая комиссия участвовала в подготовительной работе: участок, где проходил конкурс, был украшен воздушными шарами, были приобретены поощрительные призы, организовано чаепи-

тие по окончании мероприятия. Конкурс еще раз подтвердил, что у нас в цехе сплоченный коллектив: везде висели плакаты со словами поддержки, мы подбадривали участников между этапами конкурса. Приятно, когда молодые работники соревнуются на равных с более опытными рабочими. Так, победитель в нынешнем конкурсе Е.Б.

Владыкин работает на заводе с 2013 года. А это значит, что опыт, переданный ему наставниками в свое время, дал очень хорошие плоды.

В дальнейшем мне бы хотелось, чтобы у нас проходили не только заводские, но и соревнования более масштабного уровня. Я уверена, организуем все на высшем уровне!».

...А за победу – надбавка

Двадцать второго апреля в Сарапуле состоялся 14-й конкурс профессионального мастерства по основным рабочим профессиям электрогенераторного завода. Вернее, его второй и заключительный – общезаводской этап. Традиционно активное участие в организации конкурса приняли предцехкома.

Торжественное открытие конкурса прошло на производственной площадке в цехе 19, где в 7-45 утра собрались все его участники, чтобы услышать приветствия, напутствия и добрые пожелания руководителей производства, председателей конкурсных комиссий, организаторов конкурса. Прежде чем участники разошлись по разным конкурсным площадкам, директор производства Сергей Николаевич Кононин объявил приятную новость – новшество конкурса профмастерства 2016 года: в этом году впервые в истории конкурса сведения о присвоении первых классных мест и званий будут внесены в трудовые книжки работников.

На соревнованиях по профессии «Обмотчик элементов электрических машин и аппаратов» вышли семь работниц цеха №14. Некоторые из них уже

имеют опыт участия в конкурсе. Опыт работы по данной профессии у всех разный, — от 30-летнего стажа работы до стажа в 2,5 года. Но, невзирая на это,

все обмотчики были уверены в себе, в своем профессионализме и в своей победе. А победа, как известно, достается не всем, а самым грамотным,



ловким, умелым, успешным и везучим.

На соревнование по профессии «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов» вышли 12 работников сборочного цеха № 5. Участники – в основном молодежь. Стаж работы по данной профессии был 11 лет максимальный, 1 год 18 дней – минимальный. Большая работа была проведена по подготовке монтажников к участию в конкурсе. Как отметил председатель конкурсной комиссии по данной профессии, начальник бюро технологического отдела Валерий Павлович Стамиков, на организационно-подготовительной стадии конкурса много работают с участниками технологи цеха, поэтому и уровень теоретических и практических знаний монтажников с каждым годом растет.

Кстати, в этот день у одной из участниц – Екатерины Шамшуриной был двойной праздник: 22 апреля она встретила день рождения. Конечно же, во время церемонии награждения победителей и призеров это событие было отмечено, и именинница получила отдельный букет цветов.

Среди монтажников оказался и самый молодой участник конкурса. Это Дарья Вячеславовна Глу-

хова. Она не первый раз участвует в конкурсе, и нынче ей совсем немного не хватило до 3-го места.

Подробно анализируя конкурс станочников-токарей и фрезеровщиков, председатель конкурсной комиссии по данным профессиям, заместитель главного технолога предприятия Владимир Владимирович Пятунин сообщил, что соревнования станочников прошли традиционно. Конечно, были и «шероховатости», но это конкурс, и члены комиссии понимают то волнение, которое испытывают все без исключения конкурсанты. Он отметил еще одну особенность конкурса станочников: лидеры предыдущих (прошлогодних, позапрошлогодних) конкурсов на этот раз попали в призеры, но не стали победителями. «Это значит, что не надо после предыдущих побед расслабляться, а каждый раз готовиться к конкурсу с максимальной выкладкой сил, с уверенностью в победе. Готовьтесь и в следующем году покажите, на что вы способны!» – с такими подбадривающими словами обратился к станочникам председатель комиссии.

В сборочном цехе № 24 конкурс профмастерства проводился среди рабочих двух профессий: об-

мотчик элементов электрических машин и слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов. В этом цехе конкурс профессионального мастерства традиционно проводится в один этап. Это объясняется тем, что специфика операций по данным профессиям отличается от операций, выполняемых обмотчиками и слесарями-сборщиками в других сборочных цехах завода.

Также проведен конкурс по профессии «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением». Победителям присвоено звание «Наладчик 2 класса».

На церемонии награждения победители и призеры были награждены дипломами и денежными премиями, а остальные участники конкурса – ценными подарками. Также комиссия общезаводского этапа конкурса профмастерства приняла решение установить надбавку в размере 10% от тарифной ставки присвоенного разряда сроком на 12 месяцев за профессиональное мастерство ряду участников конкурса. □

*В.В. Чухланцева,
корреспондент газеты
«Наша жизнь»,
г. Саранга*



Дополнительные баллы – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

В ПАО «НПО «Сатурн» в середине апреля проходил конкурс профессионального мастерства по профессии «Оператор/наладчик токарных/фрезерных станков с программным управлением». В этом году конкурс был посвящен 100-летию предприятия.

Поскольку на «Сатурне» конкурсы по рабочим профессиям проводятся ежегодно вот уже на протяжении семи лет, в том числе по методике WorldSkills с 2015 года, ведущие цеха предприятия заранее начали подготовку к финальным соревнованиям. В коллективах были проведены цеховые конкурсы, которые выявили сильнейших. Надо сказать, что год от года стремление попасть на заводской конкурс, а, следовательно, и конкуренция возрастают. Как говорят сами участники, выступление в таком формате – это возможность приобрести дополнительные знания, оценить и сравнить с товарищами свою квалификацию, проявить весь комплекс личных навыков и качеств в экстремальной обстановке. Немаловажным для молодых специалистов является и материальная составляющая. Кроме весьма внушительных подарков за призовые места, победители получают на целый год ежемесячную прибавку к заработной плате: за первое место – 3000 руб., за второе – 2000 руб., за третье – 1000 руб.

Для предприятия проведение конкурса – это возможность поднять престиж рабочих профессий, выявить лучших специалистов, повысить профессиональную подготовку рабочих. Поэтому в экспертную комиссию и в оргкомитет конкурса традиционно входят управляющий директор, директор по персоналу, директор предприятия, входящих в объединение, главные специалисты.

Выступившие на открытии конкурса директор по персоналу Д.В. Барвинок, заместитель главного инженера по охране труда и промышленной безопасности Н.А. Зобов, начальник учебного центра С.И. Жукова, заместитель председателя первичной профсоюзной организации А.И. Евстифеев поздравили участников с выходом в финальную часть соревнования и

пожелали честной, бескомпромиссной борьбы.

После жеребьевки, которая разбила 16 конкурсантов на четыре подгруппы, первая пятерка получила команду: «Приступить к работе!». Конечно, квалификация и опыт работы у ребят разный: кто-то имеет пока третий разряд, а кто-то – шестой, кто-то прибыл на конкурс в первый раз, а кто-то выступал уже на региональных и корпоративных чемпионатах. Например, Александр Большаков из корпуса № 57 и Александр Соловьев из цеха №767 на чемпионате ОДК в 2015 году заняли первые места. В ноябре 2015 года они были направлены на национальный чемпионат высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkills Hi-Tech (г. Екатеринбург), где А. Большаков занял третье место в компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», выступая в составе сборной команды государственной корпорации «Ростех». Однако, судя по выверенным профессиональным движениям их соперников еще при выполнении подготовительных операций, шансы на победу были у всех.

За звание «Лучший рабочий ПАО «НПО «Сатурн» по профессии «Оператор /наладчик станков с программным управлением» боролись все 16 заявленных конкурсантов. В номинации «Молодой профессионал» по профессии «Оператор /наладчик станков с программным управлением» предстояло выявить четверых лучших в возрасте до 28 лет для участия в корпоративном чемпионате ОДК, который пройдет на базе нашего предприятия в июле 2016 года.

В этот раз вместе с мужчинами боролась за победу Наталья Лопатюк, оператор станков с ПУ из корпуса № 29. Надежда приехала в Рыбинск из Луганска в октябре 2014 года. Устроившись на предприятие, прошла переподготовку в учебном центре и получила профессию «наладчик станков с программным управлением». Девушка быстро освоилась в дружном коллективе и сейчас с успехом обслуживает группу токарных станков. В этом году она стала победителем цехового конкурса, и ей доверили защищать честь одного из основ-

ных корпусов предприятия на заводском конкурсе.

«Что вы ожидаете от конкурса?», – спрашивал я перед началом соревнований. Абсолютное большинство ответов было: «Хочу проверить свои силы», «Хочу повысить свою квалификацию, так как сложные задания, которые придется выполнить, показывают уровень сегодняшней металлообработки и технологической дисциплины». Зная о работе по программе импортозамещения, освоения новых изделий, молодые рабочие «Сатурна», видя перспективу развития предприятия, стремятся своевременно овладеть новыми знаниями и получить навыки, которые обеспечат устойчивое развитие производства на ближайшую перспективу.

На выполнение задания каждой группе отводилось 3,5 часа. За это время конкурсант должен был изучить чертеж, разработать технологию, подобрать инструмент, написать и ввести программу на пульте оператора, изготовить деталь и убрать свое рабочее место. Последовательность обработки, режимы резания участник выбирает самостоятельно. При выполнении норматива по времени и изготовления детали точно по чертежу, соблюдения правил техники безопасности можно было получить максимальную оценку 100 баллов.

Два дня шла напряженная работа. Отлично подготовленное оборудование, продуманная организация соревнований, высококвалифицированные специалисты – наставники и контролеры позволили ребятам полностью сосредоточиться на выполнении заданий. К сожалению, не всем удалось получить годную деталь. Но конкурс на то и конкурс! Победители получили из рук директора по персоналу Д.В. Барвинка дипломы и ценные подарки. Желая дальнейших успехов в работе всем участникам, Дмитрий Валерьевич сказал, что на следующий год дополнительные баллы получают те, кто состоит в профсоюзе и активно работает в профсоюзной организации. □

*А.С. Калинин,
профорганизатор
по информационной работе ППО
ОАО «НПО «Сатурн»,
г. Рыбинск*



В «ИРКУТЕ» ОПРЕДЕЛИЛИ ЛУЧШИХ

Ежегодный сезон проведения конкурсов профессионального мастерства на Иркутском авиационном заводе завершен. Уже по сложившейся традиции, наряду с заводскими подразделениями участие в подготовке и проведении конкурсов принимали заводская профсоюзная организация и Совет молодежи ИАЗ.

Первыми конкурсы профессионального мастерства в середине марта провели в механосборочном производстве (МСП) среди инженеров-технологов. За звание «Лучший специалист» среди инженеров-технологов боролись 33 молодых специалиста, проработавших на заводе не более пяти лет из девяти подразделений МСП. Им предстояло на компьютерном тестировании ответить на вопросы теоретической части, а затем в практической части выполнить два задания и ответить на вопросы конкурсной комиссии.

В первом задании инженеры-технологи должны были разработать карту технологического процесса на определенную деталь. Во втором задании конкурсантам было предложено два варианта: подобрать универсальный мерительный инструмент для измерения диаметра отверстия/габаритного размера с допуском по ОСТ или обмерить деталь и выявить брак.

Также в механосборочном производстве в этом году состоялись еще 2 конкурса профессионального мастерства. Кроме традиционного конкурса «Мастер – золотые руки» среди основных специальностей – токарей, слесарей, фрезеровщиков и операторов высокопроизводительного оборудования – прошел конкурс среди производственных мастеров.

В агрегатно-сборочном производстве проведен конкурс среди

сборщиков-клепальщиков и слесарей-сборщиков летательных аппаратов. За звание «Мастер – золотые руки» боролись 39 молодых рабочих, соревнующихся в двух группах: со стажем работы до трех лет и свыше трех лет. Конкурс проходил в два этапа: практическая и теоретическая часть.

Кроме того прошли конкурсы профмастерства среди слесарей-монтажников, монтажников электрооборудования летательных аппаратов, водителей цеха технологических перевозок и других профессий. Состоялись конкурсы среди инженерно-технических работников на звание «Лучший инженер-технолог – разработчик управляющих программ станков с ЧПУ», «Лучший специалист подготовки производства», «Лучший инженер-конструктор».

Победители и участники конкурсов отмечены дипломами и





ценными призами. Участие в конкурсах дает возможность молодым рабочим и специалистам проверить свои навыки и знания, заявить о своих возможностях и мастерстве, что очень важно на начальном эта-

пе производственной деятельности.

Традиционно в конкурсах принимали участие учащиеся Иркутского техникума авиастроения и материалообработки, проходящие практику в цехах завода. □

*А. Якимов,
заместитель председателя первичной профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут»,
г. Иркутск*

Фото М. Киселевой



УЧИТЬСЯ, НЕКОГДА ОТДЫХАТЬ!

Именно под таким девизом прошел выездной семинар для молодых профактивистов первичных профорганизаций Пермского Совета Роспрофавиа. На территории детского оздоровительного лагеря «Заря» в поселке Гамово Пермского края собралось более 40 членов профсоюза предприятий АО «ОДК-Пермские моторы», АО «Металлист-ПМ», АО «Авиадвигатель», АО «Инструментальный завод-ПМ», АО «ОДК-Стар».

Это мероприятие в очередной раз проводилось силами Совета молодежи ППО «Пермские моторы» и, как всегда, прошло на высоком уровне, что подтвердили отзывы участников семинара.

Перед началом все ребята были поделены на три равные группы и активно приступили к процессу обучения.

Первая команда отправилась на командообразование, которое проводили члены Совета молодежи «Пермских моторов» Павел Пилипенко и Виталий Новиков. Группа серьезно подошла к прохождению испытаний, и ледяной ветер в совокупности с ярким солнцем не стали ей помехой.

А в это время другая команда тренировала свои навыки в публичном выступлении. Тренинг начался с нескольких упражнений и диагностики. Модератор, председатель комиссии по работе с молодежью Пермской территориальной организации Профавиа Стелла Эмир-Вели помогла ребятам выявить их проблемы в процессе выступления, отметила, на что нужно обратить внимание, какие навыки необходимо развивать, как работать со своим взгля-

дом, куда деть руки и как отучиться нервно переступать с ноги на ногу.

Участники третьей группы в это время разбирались в основах мотивации профсоюзного членства, структуре профсоюза, причем не только на уровне первички, но и на уровне ЦК Профавиа и ФНПР. Ребята внимательно слушали лекцию о том, зачем нужен профсоюз, что он может дать каждому работнику.

В процессе занятий выяснилось, что все участники знают, что такое коллективный договор, но до его прочтения дело дошло только у одного человека из трех групп. По словам ведущей этого тренинга Светланы Владимировны Камаевой, заместителя председателя первичной профсоюзной организации «Пермские мо-



торы», ребята успешно справились с заданием — замотивировать своих коллег по команде на вступление в профсоюз. Мы надеемся, что этот опыт ребята будут успешно использовать в дальнейшем при общении с коллегами на рабочих местах.

Обучение шло динамично, команды каждые полтора часа менялись друг с другом на этапах семинара.

По завершении трех полуторачасовых занятий ребят ждал... Нет, не отдых, как вы могли подумать! Их ждал один очень интересный тренинг — упражнение Джефферсона. Суть его заключается в том, что ведущий задает вопросы, и каждый участник, определившись со своим внутренним убеждением, встает под один из трех плакатов — «Да», «Нет», «Не знаю».

Вопросы организаторы подготовили совершенно разнонаправленные, были и простые утверждения типа «Я считаю, что служба в армии закаляет характер», и достаточно провокационные, вроде «Я смогу изменить

любимому человеку». Каждый участник, после того как вставал под определенным плакатом, мог высказаться, почему он думает именно так. В процессе этого упражнения ребятам не запрещалось менять мнение, и, выслушав различные обоснования выбора от других участников, ребята могли поменять свое местоположение и перейти к другому ответу.

После ужина, используя подвижные игры, мы помогли ребятам лучше запомнить друг друга, а также провели игру «Имя, сестра!». Здесь ребятам нужно было угадать имя того человека, который появится перед ним в данную секунду, и кто быстрее называет имя, тот побеждает. Кажется, давно никто так не смеялся, как во время этой игры.

Даже вечером, после напряженного во всех смыслах дня, не было ни минуты покоя. Ребятам было выдано домашнее задание — в своих командах участникам необходимо было подготовить выступление агитбригады. Утром после зарядки и бодрящего

танца от организаторов на всеобщий суд были представлены три совершенно разных варианта агитации в профсоюз, чему мы как организаторы были очень рады.

По окончании семинара мы получили отзыв от каждого участника. Такая обратная связь помогает совершенствоваться в своем деле, стремиться к лучшему, чтобы в следующий раз новым участникам семинара было еще интереснее. Приятно, что отзывы участников были только положительные.

Мы надеемся, что все навыки и знания, которые ребята получили на протяжении всего семинара, обязательно будут использоваться и применяться во благо профсоюза и для личного роста самих участников. □

*Оксана Потягайло,
председатель Совета молодежи
ППО «Пермские моторы»,
г. Пермь*

*Фото Елены Сибгатуллиной
(члена Совета молодежи ППО
«Пермские моторы»)*



МЫ ПАМЯТЬ БЕРЕЖНО ХРАНИМ

Профсоюзный комитет цеха № 1 первичной профсоюзной организации ВСМПО ежегодно поздравляет ветеранов Великой Отечественной войны — бывших работников с великим праздником — Днем Победы. Не стал исключением и этот год. Очень жаль, что ветеранов с каждым годом остается все меньше и меньше. Поэтому мы хотим, чтобы наши работники знали, помнили, относились с большим уважением, вниманием, заботой к тем, кто выжил, хранили тепло о тех, кто остался на полях сражений.

Накануне праздника цеховый профсоюзный комитет выпустил стенгазету о бывшем работнике нашего цеха, ветеране Великой Отечественной войны Софии Ардальоновне Канючковой, которой в июне исполнится 95 лет.

София Ардальоновна родилась в 1921 году в деревне Андрюшино Вологодской области в большой семье, где было 10 детей, четверо из них умерли во младенчестве. Нелегкая доля выпала ей в жизни, недетские заботы. С 9 лет она работала в колхозе, затем на лесозаготовках, четыре зимы и четыре весны ходила на сплав леса по реке Кубина.

23 июня 1942 года она была призвана районным военкоматом в Красную Армию вслед за четырьмя своими братьями, двое из которых не вернулись домой, погибли на фронтах Великой Отечественной войны. Первые три месяца обучалась на шофера в городе Кадникове Вологодской области. После окончания учебы была отправлена под Воронеж, в авиационную часть, где числилась стрелком.

Из воспоминаний Софии Ардальоновны: «Стояла на посту, охраняла свою часть. Пробежала немецкая овчарка, и я пульнула в воздух из автомата. Ко мне сразу прибежали разводящие и начальник караула, меня оставили на посту, а сами пошли искать немца. Утром я увидела немца и его собаку, которые были уже мерт-

вы. После этого мне присвоили звание ефрейтора».

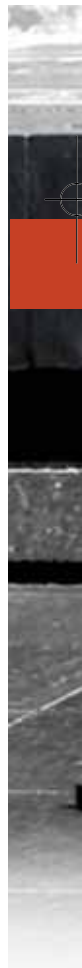
В этом звании она руководила группой солдат, в составе которой находились 12 молоденьких девчонок. «Все мы сдружились и были как сестры, только помогая друг другу, мы смогли прожить в эти страшные годы», — вспоминает она. А потом до конца войны была связисткой. Удивительно, но Софья Ардальоновна до сих пор помнит все города, которые ей пришлось пройти со своей частью: Воронеж, Полтава, Чернигов, города Белоруссии, Кенигсберг, Дублин, Берлин.

И вот победный 1945 год — демобилизация. Родина отметила героизм женщины-солдата медалью «За победу над Германией в ВОВ 1941—1945 гг.», позднее юбилейными медалями и знаком «Фронтовик 1941—1945 гг.».

Нелегко было возвращаться к мирной жизни. С.А. Канючкова работала дояркой в колхозе, травильщицей и упаковщицей на заводе № 95 ВСМОЗ (ныне — алюминиевый комплекс — цех № 1). Постепенно жизнь вошла в свое русло, появились семья, дети, интересная работа, которой было отдано более 35 лет. Софья Ардальоновна уже давно на пенсии, мирный труд ее отмечен медалью «Ветеран труда». И хотя награды ее скромные, но она очень бережно относится к ним, дорожит ими, ведь в них ее жизнь, судьба, тревоги и радости.

Корпорация ВСМПО-АВИС-МА помнит и чтит всех участников Великой Отечественной войны, о чем свидетельствует книга «Мы в битвах решаем судьбу поколений», выпущенная в 2000 году, где страница 266 посвящена Канючковой Софии Ардальоновне. Мы благодарны ей за мирное небо над головой, за счастливые лица вокруг, за то, что вместе с другими она завоевала дорогую Победу! □

*Ю.О. Янина,
профсоюзный комитет цеха № 1,
ППО ВСМПО, г. Верхняя Салда*





О ЧЕМ НАПОМИНАЕТ ЗЕМЛЯ

Уже минул 71 год со Дня Победы в Великой Отечественной войне, а земля продолжает хранить напоминания о тех тяжелых сражениях и огромных людских потерях, которые пришлось вынести нашему народу. У подножия высот, на переправах, в своих окопах, заграждавших путь к родным городам и

селам, так и остались лежать тысячи бойцов. Их звания и фамилии, по большей части, остаются неизвестными, а могилы считаются братскими. Вернуть имена павшим героям призваны сегодняшние отряды поисковиков.

Третий год Энгельсский поисковый отряд «Память» ведет

свою кропотливую работу. Его основоположником стал директор школы поселка Пробуждение Дмитрий Петрович Барановский, приехавший в 2014 году в Саратовскую область из Великого Новгорода. Там, в небольшом городке Сальцы, он был участником такого же отряда,





который и сейчас продолжает действовать.

Энгельский отряд сплотил многих местных добровольцев. Не остался в стороне и Валерий Дмитриевич Гудыма, член Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, сотрудник ООО ЭПО «Сигнал». Долгие годы он жил на Украине и там принимал участие в поисковых операциях. Переехав в Энгельс, он не оставил своего увлечения, тем более, что и родные также занимаются поиском павших бойцов и во всем его поддерживают.

В годы войны Саратов считался прифронтовым городом. Наиболее кровопролитные бои за всю историю Великой Отечественной шли совсем недалеко — в Сталинграде. Земля нынешней Волгоградской области до сих пор хранит в себе много тайн. Здесь не первый год и ведут раскопки активисты «Памяти». В этом им помогает местный отряд «Красноармеец». Среди поисковиков не только взрослые, активное участие в работе принимают ученики двух школ — поселка Пробуждение и села Зеленый Дол Энгельсского района во главе со своими директорами. В апреле этого года поисковики работали на территории Городищенского района близ хутора Кузьмичи, где в 1942–1943 годах воевали бойцы 41-й гвардейской парашютной бригады. Лагерь расположили за пять километров от хутора. Здесь проходит незримая граница между жизнью и смертью — чуть дальше находится заминированное поле, ход туда строго запрещен.

Обустроив быт в лагере (а это палаточный городок, склад продуктовых запасов и полевая кухня), рабочая группа принялась за дело. Ежедневно, перед началом раскопок, командир отряда проводит инструктаж со всеми 27 участниками, ведь здесь до сих пор находят нераззорвавшиеся боевые снаряды.

Неделя поисков дала свои результаты — подняли останки 16 бойцов, павших при защите Сталинграда. К сожалению, капсул с именами и другими данными при них не обнаружили. Среди погибших был лейтенант, которого распознали по шевронам, и танкист, подорванный снарядом. Сделать такое предположение позволило расположение тела —

взрывом голову танкиста оторвало, а под скелетом были обнаружены осколки снаряда. Вместе с телами поисковики подняли из земли боевые снаряды, оружие, каски, компас. Нашли и личные вещи солдат — обувь, фляжку, противогазы, мундштук, ложку и даже домино.

Через неделю часть группы вынуждена была вернуться к своим привычным делам. Оставшиеся поисковики продолжили работу и обнаружили блиндаж. В нем нашли капитана с медальоном на шее. Его прочли сразу, он очень хорошо сохранился. Благодаря этим данным уже нашли и родственников. Нашли и письмо капитана к жене, которое он так и не успел отправить. На бумаге остались такие строки: «...в случае смерти передать жене...». В сапоге этого капитана нашли еще один медальон и 6 именных капсул, которые солдаты снимали с себя и отдавали на сохранение командиру. Сейчас эти материалы отправлены на экспертизу в криминалистическую лабораторию Волгограда, где попробуют прочитать данные бойцов, а также узнать место их призыва. Возможно, в ближайшее время еще несколько семей узнают о своих героях, поиском родственников также занимаются активисты отряда.

По окончании экспедиции Валерий Дмитриевич Гудыма получил Почетную грамоту от председателя Совета командиров ВРПОО «Наследие» Дениса Сергеевича Соловьева за активное участие в поисковой экспедиции и за личный вклад в дело увековечивания памяти воинов, погибших при защите Сталинграда. Благодарственным письмом от «Наследия» наградили Игоря Николаевича Богданова — начальника цеха № 27, где работает В.Д. Гудыма, за помощь, оказанную в работе поискового отряда. Также изготовлена памятная табличка, и уже в следующую экспедицию, которая состоится в июне этого года, она будет установлена на месте раскопок.

Хочется выразить огромную благодарность людям, которые, как и герои нашего сегодняшнего рассказа, делают такое большое благодарное дело. □

*Ю. Цыплакова,
заместитель председателя ППО
ЭПО «Сигнал»,
г. Саратов*



ЖИЛЬЕ КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ

Что такое дом? Строение, помещение, жилплощадь? Дом – это место, куда всегда хочется возвращаться, где горит семейный очаг, где смеются дети. Но есть такие дома, где все жители – одна большая семья. Среди них – семейное общежитие «Дом молодежи» АО «Авиастар-СП».



А.В. Слепов, управляющий общежитием «Дом молодежи» АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск

18 декабря 2009 года в городе Ульяновске состоялось открытие заводского семейного общежития с красивым названием «Дом молодежи», построенного самолетостроительным предприятием ЗАО «Авиастар-СП» для молодых специалистов. Это, безусловно, знаменательное событие. 50 молодых специалистов получили ключи и заселились в прекрасное здание, в новые квартиры. Михаил Шушпанов (генеральный директор ЗАО «Авиастар-СП» в 2009 – 2010 гг.), обращаясь с приветственным словом к новоселам, рассказал, что администрация предприятия старалась построить для своих молодых работников максимально комфортное, уютное и современное жилье.

«Дом молодежи» представляет собой два жилых блока одного здания, вмещающих в себя 121 отдельную, комфортную, с современным ремонтом квартиру. Санузел в каждой квартире полностью оборудован.

Блок «А» – шестиэтажное, современное общежитие квартир-

ного типа с одно – и двухкомнатными квартирами. В нем два лифта, просторные холлы.

Блок «Б» – четырехэтажное, современное общежитие с квартирами студийного типа. Здание оборудовано системой оповещения о пожаре.

Мнения жителей «Дома молодежи»:

«Общежитие очень удобно расположено территориально в самом центре Нового города. От дома до завода 10 минут ходьбы. Вокруг развитая инфраструктура. Рядом расположены два детских сада, три школы, вещевые и продовольственные рынки, магазины. Три поликлиники, две взрослые и детская. Два спортивных корта. Кинозал «Космос»».

«Да у нас и у самих на территории прекрасная детская площадка. Совместно с жителями мы установили спортивный городок. Турники и брусья. Я в шутку сказал, что подписание новых договоров будет производиться только после сдачи подтягивания».

Вручая первые ключи, пусть и от служебного жилья, завод сделал огромный, очень сложный шаг в реализации жилищной программы.

Цель создания такого проекта:

- закрепление молодых рабочих на предприятии. Уволился с завода – освободи квартиру;

- социально-экономическая поддержка молодых специалистов. Это очень важный момент. В Ульяновске стоимость найма однокомнатной квартиры составляет в среднем 10 000 рублей плюс оплата коммунальных услуг по приборам учета. В нашем общежитии стоимость за проживание в однокомнатной квартире с учетом коммунальных платежей не превышает 6 000 рублей.

Все мы понимаем, что это время людям достаточно для того

чтобы встать на ноги, выбрать и приобрести уже собственное жилье. А «Авиастар» и в этом случае оказывает материальную поддержку в виде первоначального взноса на приобретение квартиры в новостройке в размере до 175 000 рублей, одновременно выступая гарантом перед банком-кредитором, что работник завода – заемщик будет обеспечен работой на заводе в течение 10 лет.

При заключении договора найма жилого помещения мы предоставляем гражданам законное право на оформление временной регистрации по месту пребывания, а это особенно важно для людей, которые прибыли на завод из других государств. Сегодня у нас живут семьи из Украины, Киргизии, Казахстана и Узбекистана.

Для того чтобы стать обладателем ключей от квартиры в обще-





житии «Дом молодежи», мы совместно с жилищной комиссией, председателем которой является директор по персоналу В.Е. Овейчук, определили необходимые, как мне кажется, и очень простые условия:

- кандидат должен являться работником АО «Авиастар-СП» не менее двух лет;
- возраст кандидата не должен превышать 35 лет;
- отсутствие у кандидата нарушений трудовой дисциплины;

■ отсутствие у кандидата собственного жилья в г. Ульяновске;

Мы с большим удовольствием вручаем ключи семьям, в которых и муж и жена являются работниками предприятия.

Хочется поделиться опытом и рассказать о наших буднях.

В 2009 – 2010 годах, после заселения 80 квартир, у нас остался не «оприходованный» чердак, так называемый технический этаж. Много было разных предложений по его эксплуатации. Кто-то предлагал сделать читальный зал, кто-то – спортивный, шахматный клуб и многое другое. Но мы больше всего хотели оборудовать этаж под квартиры. Долго вели переговоры со службой главного инженера и в 2011 году провели реконструкцию шестого этажа, получили



дополнительно 17 прекрасных квартир. Уже летом 2011 года мы были рады приветствовать новоселов на шестом этаже. Но и на этом не остановились.

Как уже говорилось, здание общежития имеет два жилых блока. И уже в 2013 году руководство завода, после долгих наших убеждений о необходимости предоставления временного жилья сотрудникам предприятия, изыскало финансирование, и мы совместно со строительной организацией СМУ «Авиастар» приступили к проведению внутреннего отделочного ремонта 24-х квартир студийного типа.

Сегодня у нас проживают 360 человек, в том числе 118 детей в возрасте до 14 лет. Для удобства молодых мамочек на первом этаже здания мы оборудовали: летом — колясочную, а зимой — лыжную и саночную. Три технических помещения на первом этаже определили под хранение велосипедов, саней, колясок и т.д.

Три года подряд (2012, 2013, 2014) общежитие «Дом молодежи» занимало призовые места в городских конкурсах в области ЖКХ, в номинациях «Лучший двор» и «Лучший подъезд» Заволжского района г. Ульяновска.

Жители могут спокойно оставлять личные вещи в технических помещениях и не переживать за их сохранность. Мы одними из первых в г. Ульяновске установили камеры видеонаблюдения. В общежитии работает круглосуточная вахта. Швейцары очень отзывчивые, всегда помогут, подскажут. Приглядят за малышами, пока родители припаркуют автомобиль на стоянку. Кстати, на уличной территории совершенно бесплатно могут разместиться 52 автомобиля. В вечернее время с 20.00 до 4.00 въездные ворота закрываются, и вход на территорию — только через пешеходную калитку. Влажная уборка мест общего пользования производится ежедневно, включая выходные и праздничные дни. Вывоз ТБО — ежедневно.

Наша основная задача — создать для людей более комфортные условия для проживания. Людям приятно, приходя домой, видеть море цветов на клумбах, на территории чистоту и порядок, детишек, катающихся на качелях, показать жителям и гостям нашего дома, как можно жить, как при минимальных затратах

содержать многоквартирный жилой дом в чистоте и порядке. Ведь далеко не все управляющие компании могут с гордостью рассказывать о своих достижениях.

Все зависит от человека. Все, кто у нас проживают, гордятся своим жильем. Хоть это и временное жилье, но многие люди, кто уже переехал в собственные квартиры, а их 320 человек (104 семьи), до сих пор приходят к нам в гости, на все праздники и говорят много теплых слов о своей жизни в общежитии.

Каждый год, благодаря тесному сотрудничеству с профсоюзным комитетом нашего предприятия, руководителем которого является В.Д. Грушина, мы устраиваем для наших жителей феерическое новогоднее представление. Проводим турниры по настольному теннису (на первом и третьем этажах установлены теннисные столы) и обязательно провожаем самых маленьких в школу.

Для того чтобы добиться таких успехов в нашей деятельности, приходится очень много работать. Проводим беседы с молодежью, приглашаем молодых работников на заседания жилищной комиссии, работаем с начальниками цехов и производства. Стараемся найти индивидуальный подход к каждому жителю общежития. В целях безопасности тесно сотрудничаем с правоохранительными органами города.

Конечно, и у нас не обошлось без неприятных моментов. Были и неплательщики. Один работник после увольнения с предприятия отказался освобождать квартиру и требовал оформления ее в собственность. Но благодаря приобретенному опыту, совместным действиям с жилищной комиссией, грамотными юристами правового отдела, профкомом все поданные нами иски в суд были удовлетворены, задолженности взысканы, а неплательщик выселен.

В завершение хочется сказать опять о приятном. За неполные семь лет работы общежития у нас родились 62 малыша. Шесть семей родили по второму ребеночку, а в семье монтажника технического оборудования 718 цеха Ильаса Шарафутдинова и машиниста крана 163 цеха Айгуль Шарафутдиновой родилась двойня. Жизнь в «Доме молодежи» продолжается! □



ЗАО «Санаторий «Зорька», учредителем которого является ПАО «Роствертол», известен как круглогодичная здравница на берегу Черного моря, специализирующаяся на лечении заболеваний органов дыхания, системы кровообращения, нервной системы, опорно-двигательного аппарата (за исключением ДЦП). Сюда каждый год приезжают лечиться, отдыхать и восстанавливать силы граждане со всех регионов страны (взрослые, взрослые с детьми, студенты).

С большим удовольствием в санаторий приезжают отдыхать из г. Ростова-на-Дону со-

«ЗОРЬКА» – НА ВЗЛЕТЕ



трудники ПАО «Роствертол», а также их дети, работники ОАО «НТП «Авиатест» и другие. В настоящее время на летний оздоровительный сезон 2016 года к нам приезжают сотрудники с детьми авиационных компаний и вертолетостроительных заводов России, таких как ОАО «МВЗ им. М.А. Миля» (г. Москва), ПАО ААК «ПРОГРЕСС» (г. Арсеньев Приморского края), АО «КумАПП» (г. Кумертау Республики Башкортостан).

На протяжении многих лет доброй традицией стали дружеские взаимоотношения ЗАО «Санаторий «Зорька» с Центральным комитетом Российского

профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Мало кто знает, но именно сейчас санаторий «Зорька» успешно развивается для того, чтобы в ближайшем будущем стать профильным санаторием для всей авиационной промышленности России.

Уже проведено выездное заседание президиума Центрального комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности на базе санатория в 2015 году с повесткой дня «О работе профсоюзных организаций по оздоровлению работников предприятий авиационной промышленности и членов их семей».

В мае 2016 года в «Зорьке» состоялся XVI турнир по настольному теннису среди предприятий авиационной промышленности, посвященный памяти М.В. Нагибина.

Санаторий «Зорька» и в дальнейшем планирует проводить многочисленные проекты и различные мероприятия по санаторно-курортному оздоровлению для работников предприятий авиационной промышленности, а также их детей. □

*Г.Э. Стариков,
генеральный директор
ЗАО «Санаторий «Зорька»,
Туапсинский район,
Краснодарский край*



КИНЕМАТОГРАФ

СКВОЗЬ ИРКУТСКУЮ ПРИЗМУ

В течение трех мартовских дней на Иркутском авиационном заводе проходил смотр-конкурс художественной самодеятельности «Сибирские крылья», в организации которого традиционно участвует профком предприятия. Темой смотра стал мировой кинематограф. Участникам это очень понравилось. А как еще объяснить, что на конкурс было представлено 93 номера, зал ДК на отборочных турах и гала-концерте был переполнен? Новые песни и танцы, юные голоса и свежие идеи увидели на смотре наши корреспонденты и делятся ощущениями с вами.



1 -Я СЕРИЯ

Удивили, впечатлили и тронули до глубины души. Уверена, с такими мыслями о многогранности таланта иркутских авиастроителей вернулся с первого дня смотра-конкурса не один зритель.

Смотр символично открыла песня «Заводская проходная» из к/ф «Весна на Заречной улице» в исполнении вокальной группы из цеха 204. Очень талантливо этот коллектив представил и все остальные свои номера. Александр Багаев с целой группой поддержки исполнил патриотическую песню «Россия». Неоднократный победитель «Сибирских крыльев» порадовал и душевным соло — спел на бурятском языке «Вспоминая Родину». А вот те, кто уже знал, на какие чудеса с пудовыми гириями способен Павел Рубекин, не ожидали увидеть его в образе пирата, да еще и с напарником-коллегой Виктором Уховым. В какие-то моменты было сложно поверить, что снаряды, которыми они с такой легкостью жонглировали, весят по 16 кг. Как и поверить в то, что уже в другом, на этот раз танцевальном номере, пират Ухов перевоплотился в командира батальона зенитчиц из военного фильма «А зори здесь тихие». Ну а когда на сцену вышла вся творческая бригада 204-го, развернулось масштабное действие из киноленты «Иван Васильевич меняет профессию»: «Разговор со счастьем» у вокального ансамбля получился

по-настоящему царским и очень веселым.

Самая многочисленная группа заводских талантов из цеха 215 «штурмовала» сцену песнями, танцами и чтением стихов монологов. В этом жанре философствовал и смешил зрителей неизменный чтец Вадим Чернов, а позже вместе с коллегами по цеху был замечен и в более подвижных номерах — зажигательном твисте и танце «Баня», отмеченных зрителями громкими аплодисментами. И, конечно, отдельных похвал заслуживают певцы 215-го: Ирина Маслакова, Ольга Побережная, Андрей Рубцов, Лавр Кутузов, Александр Попов и Павел Бутусин. Они перенесли зрителя на сцену любимых фильмов «Мимино», «Белое солнце пустыни», «Не может быть!» и другие.

Цех 207 благодаря своим творческим способностям тоже напомнил о шедеврах не только российского, но и зарубежного кинематографа. Игорь Корнилов сыграл на баяне мелодию из фильма «Цыган», Михаил Захаров на электрогитаре — «Love thing». Светлана Горбановская с песней «Спасибо, жизнь» перенесла нас в «Карнавальную ночь», а Наталья Непомнящая с испанской песней «Camidio Dolog» аж в Аргентину — на родину душещипательного сериала «Дикий ангел». Побывали зрители и на загадочном Востоке с мастером беллиданса Татьяной Абрамовой, а также на далекой планете Пандора с танцевальной группой цеха, исполнившей необычный и масштабно-синий танец по мотивам фильма «Аватар».

Суперталантливый коллектив УГК первый день смотра оттан-

цевал хоровод, «Барыню» и стильный танец девушки Джеймса Бонда. Закрыли конструкторы танцпол грандиозным танцем «Кинопанорама». Кинематографическое попурри — это просто бомба для зрителей!

Еще три коллектива представляли в этот день по одному конкурсному номеру, но зато каких! Сергей Сенько (243), исполнив песни «Музыкант» и «В самое сердце», действительно покорила всех и сильным голосом, и манерой исполнения. Ольга Ларина (251) все так же хороша и грациозна в восточных танцах. А танцевальный коллектив, представляющий цех 217, профессионально отплясал черлидинг и поставил зажигательную запяточку в смотре-конкурсе.

Ирина Пахалуева



2 -Я СЕРИЯ

Что самое сложное в подготовке к смотру? Конечно же, это выбор представления. Что показать, чем удивить, как в полной мере раскрыть талант и избежать ошибок — вот самый ответственный шаг для артистов. На мой взгляд, большинство конкурсантов второго дня справились с этой задачей.

Открывал концерт хор УГК, подав зрителям два совершенно разных по вкусу и остроте блюда. Солянку из попсовых хитов 80-х и 90-х годов — на первое, а на десерт — патриотического настроения песню «Небо славян» из к/ф «Брестская крепость».

В этот день был представлен весь калейдоскоп жанров. С вокальными номерами выступили хорошо известные постоянному зрителю артисты Наталья Белявская, Валентина Бородкина, чета Барабакиных, а также солисты и ансамбль «Велегда» цеха 206. Танцевальные номера представили конструкторы отдела 371, неутомимые монтажницы цеха 206 и финансисты из отделов 308 и 350. В музыкальном жанре выступали представители подразделений 317, 309, 311, 345, 349, 371, 217. Театральный жанр «приютил» мастеров художественного чтения из УГК, 341 и 352 отделов. Всего — 39 сценических номеров по мотивам легендарных российских и зарубежных фильмов.

Принимать участие в смотре художественной самодеятельности в последнее время приходит немало молодых исполнителей. Видно, что молодежь не просто откликается на призыв старших товарищей, а пробивается сама, с радостью используя эту площадку, чтобы показать новые идеи и направления. В разряд «такого точно еще не было» можно смело зачислить выступление работников ЦЗЛ Александры Наумовой и Владимира Колосова — битбокс на популярные песни (битбокс — искусство передачи голосом различных звуковых эффектов и звуков музыкальных инструментов). Мне была очень интересна реакция зала. Артистов одали овалциями. Знакомство заводской публики и одного из элементов хип-хопа состоялось, и кажется, они друг другу понравились.

Соответственно своему названию музыкальная группа «sMUZY»



и их оригинальные композиции «Лев сегодня спит», «Розовая пантера» и «Имперский марш» приятно освежали. Все ингредиенты этого коктейля были подобраны со вкусом: музыка, ритмы и прекрасный голос Ольги Машуковой... «Нам нравится коллективное творчество, и было большое желание совместно что-нибудь сотворить. «Розовую пантеру» выбрали, потому что она интересная, незаурядная и немного джазовая. А еще вместо саксофона у нас звучал аккордеон, и это было очень необычно. А музыкальной композицией из «Звездных войн» хотелось удивить зрителей и жюри», — говорят участники группы.

Столько лет блистает на смотре Елена Русяева! В этом году на сцену вышел ее сын Юрий, который сейчас проходит практику в цехе 242. В дуэте мама и сын превосходно исполнили живую, ро-

ковую композицию «Песок» группы Би-2. Похоже, у «Сибирских крыльев» складываются династии.

По-настоящему удивили меня в тот вечер творческие коллективы цеха 207. Один из них великолепно спел «Oh happy day» из к/ф «Действуй, сестра». Эту популярную джазовую композицию Эдвина Хоккина рекомендовано слушать, когда хочется искренней радости и умиротворения. Именно такие светлые эмоции подарила зрителям вокальная группа красоток в монашеских одеяниях. А другой коллектив показал просто невероятное шоу — сценический бой по мотивам к/ф «Гладиатор». Исполнителям главных ролей я бы дала специальный приз за актерское мастерство.

Дебютировавшая на прошлогоднем смотре танцевальная и юмористическая группа «Лицедеи» из отдела 541 в этом году усилила свой состав представителями мужского пола и порадовала публику зажигательной постановкой «Коко-Бонго» из к/ф «Маска». Они завершали своим выступлением трехчасовой концерт. Кажется, замороженные веселыми ритмами зрители расходились по домам, слегка пританцовывая. Номеров такого плана, по моему мнению, должно быть больше. Уверена, талантливые «Лицедеи» конкуренции не испугаются.

Кино получилось! □

*Марина Киселева,
профком первичной профсоюзной
организации Иркутского
авиационного завода,
г. Иркутск
Фото Михаила Запругаева*





На одном из заседаний президиум Московского областного комитета профсоюза принял решение провести среди первичных профсоюзных организаций авиационной промышленности Московской области конкурс детского рисунка, посвященный 55-летию со дня первого полета человека в космос.

Конкурс проводился с целью развития творческих способностей детей, возрождения интереса к космонавтике, привлечения внимания молодого поколения к истории, культуре и наследию России в мирном освоении космоса.

В соответствии с принятым решением на предприятиях были организованы выставки рисунков, определены победители, чьи работы направлялись в оргкомитет конкурса. В целом на рассмотрение жюри было представлено

более шестидесяти детских рисунков.

В конкурсе приняли участие дети в возрасте от 4 до 14 лет. Работы ребят оценивались по трем возрастным категориям.

Дети рисовали – взрослые подводили итоги. Это была очень сложная задача, так как каждый детский рисунок по-своему уникален и талантлив. А творчество детей – это волшебный мир, в котором нет места соревнованию. Жюри предстояло выбрать из большого количества работ те, которые полностью соответствовали заявленной теме. При этом оценивались не только сюжет, мастерство исполнения и художественная ценность рисунков, но и самостоятельность юных художников.

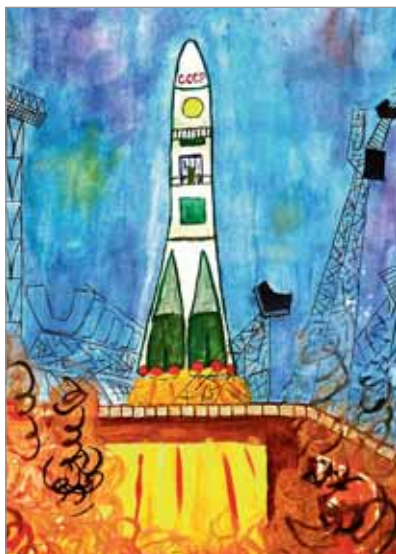
Участники проявили незаурядные творческие способности,

рисунки были выполнены в самой различной технике: красками, карандашами, фломастерами и т.д.

Таланты юных художников были по достоинству оценены жюри. Победителям были вручены дипломы и памятные подарки. Все остальные участники конкурса получили благодарственные письма и памятные сувениры.

Московский областной комитет профсоюза благодарит всех, кто принял участие в конкурсе, и надеется на то, что дети и в дальнейшем будут участвовать в таких мероприятиях. Желаем всем юным художникам творческих находок и успехов! □

*Е.В. Кеменова,
главный специалист
Мособлпрофавиа,
Московская область*



Наши тамбовчане – В ЧИСЛЕ ЛИДЕРОВ

Впервые за последние годы в Тамбове состоялась Спартакиада членских организаций Тамбовского областного объединения

видов спорта: традиционные – волейбол, настольный теннис, стрельба, шахматы и лыжные гонки – и необычные – боулинг

очков против 115 у нас. Соперники при этом взяли всего четыре призовых места, но в других видах не отодвигались дальше седьмого



организаций профсоюзов (ТОО-ОП). Она продолжалась более шести месяцев и стала одним из значимых массовых мероприятий, сплотив в своих рядах сотни членов профсоюза. Участие в ней приняли 19 команд, 16 из них представляли областные комитеты профсоюзов: образования, машиностроения, госучреждений, здравоохранения и др. Остальные три команды – первички прямого подчинения. В их числе профорганизации, входящие в Профавиа – тамбовского «Электроприбора» и мичуринского «Прогресса».

Организаторы предложили семь совершенно разноплановых

и зимняя рыбалка. В соревнованиях принимали участие спортсмены-любители. Победители и призеры в каждом виде соревнований получали кубки, медали, дипломы и денежные премии.

Команда нашей первички приняла участие во всех стартах. По количеству призовых мест мы однозначно лучшие – взяли шесть кубков из семи. Победили в настольном теннисе, стали вторыми в шахматах, боулинге, волейболе и зимней рыбалке, заняли третье место в лыжной эстафете. Но в общем зачете нам не хватило всего одного очка, чтобы забраться на первую строчку. Профсоюз работников образования набрал 116

места. На третьем месте в общем зачете – команда профсоюза работников жизнеобеспечения, набравшая 108,5 очка.

Спартакиада Тамбовского профобъединения показала, что в рядах профсоюзов много людей, ведущих активный и здоровый образ жизни. Проведение подобных соревнований оказывает положительное влияние на имидж профсоюзов, выступает хорошим мотивирующим фактором. □

*Сергей Пуговкин,
ответственный за
информационную работу
профсоюзной организации ПАО
«Электроприбор», г. Тамбов*



Переходящий КУБОК ПРОФАВИА по волейболу ВЕРНУЛСЯ В КИРОВ

В Казани на базе спорткомплекса «Олимпиец» с 19 по 20 мая прошел II отраслевой турнир по волейболу на Кубок Профавиа среди предприятий авиационной промышленности России. Соревнования в таком формате проводятся второй раз, инициатором и связующим звеном выступили Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности и Татарская республиканская организация профсоюза.

В турнире приняли участие одиннадцать мужских и две женских команды из Воронежа, Гаврилов Яма, Екатеринбурга, Жуковского, Казани, Кирова, Москвы, Перми, Сарапула, Таганрога, Тамбова. Четыре команды из Екатеринбурга, Воронежа, Таганрога и Тамбова участвовали в турнире впервые.

Спортсмены были разделены на 3 группы, игравшие по круговой системе, в финальной серии стыковых матчей встречались команды, занявшие в своих группах первые и вторые места.

Несмотря на то, что соревнования проходили среди мужчин, в команде ОАО «СЭГЗ» присутствовала представительница прекрасной половины человечества. И традиционно во второй раз перед финальными играми в товарищеском матче встретились женские команды г. Казани (сборная от предприятий авиационной промышленности) и г. Сарапула (ОАО «СЭГЗ»), показавшие высокий уровень игры.

Торжественное открытие турнира прошло по стандарту соревнований профессиональных команд со всей необходимой атрибутикой: гимнами России и Татарстана, знакомством с судьями, выступлениями артистов. На церемонии открытия с вступительной речью выступили заведующая отделом социальных гарантий ЦК профсоюза Елена Александровна Шуляренко, председатель Татарской республиканской организации профсоюза Равиль Карамович Фасхутдинов, главный судья турнира, исполнительный директор Феде-

рации волейбола республики Татарстан Мансур Закиевич Каримов. Почетными гостями турнира были председатели первичных профсоюзных организаций Ильшат Ракипович Ганиев (КАЗ им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев»), Ильдар Гарайханович Казиханов (ОАО «КВЗ») и Галина Алексеевна Куманцева (ПАО «КМПО»).

В первой группе убедительный старт взяли две команды – «Метеор» ФГУП ЦАГИ и ПАО «МЗ имени М.И.Калинина, г. Екатеринбург». Они выигрывали матч за матчем, и, наконец, настал час выяснить, кто же займет первое место в группе. Встреча лидеров закончилась со счетом 2:0 по партиям в пользу «Метеора», что обеспечило команде первое место в группе.

Во второй группе произошло все так же, как и в первой. Лидерство завоевали команды ОАО ГМЗ «АГАТ» и сборная Казани. Среди двух других команд, представляющих АО «РСК «МиГ» и ОАО «СЭГЗ», было трудно определить сильнейшего, поединки проходили с настоящим спортивным азартом, борьба велась за каждый мяч.

Третья группа была представлена тремя командами. Волейболисты ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор» и ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» вступили в борьбу с победителем I отраслевого турнира по волейболу 2014 г. – командой АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ».

Второй день соревнований стал настоящим подарком для ценителей волейбола. Волейболисты показали высокий уровень игр и проявили волю к победе. По результатам стыковых матчей в финал вышли команды ФГУП «ЦАГИ», ОАО «ГМЗ «АГАТ», АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ». Финальные игры за 1, 2, 3 место не оставили равнодушными болельщиков из других команд. Все игры состояли из трех партий и проходили с большим эмоциональным напряжением. Интрига сохранялась на

протяжении всего матча, силы соперников были равны. В итоге тройка лидеров выстроилась, как и в 2014 году:

1 место – команда АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ», г. Киров;

2 место – команда ФГУП «ЦАГИ», г. Жуковский Московской области;

3 место – команда ОАО «ГМЗ «АГАТ», г. Гаврилов Ям Ярославская область.

Переходящий Кубок Профавиа вернулся в Киров.

Запомнился матч волейболистов ПАО «МЗ имени М.И.Калинина, г. Екатеринбург» и ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор» за 4–5 место. Хорошо показали себя команды Казани, Москвы, Таганрога.

Самыми активными болельщиками турнира оказались спортсмены Воронежа и Перми. Их поддержка помогла отдельным командам решить исход игр.

Отдельно хочу поблагодарить руководителей делегаций – Бенду Елену Владимировну, Богданова Виктора Сидоровича, Иванникову Светлану Геннадьевну, Новачек Ирину Эдуардовну. Им пришлось переживать не только за свою команду, но и на протяжении всех дней соревнований решать все нужды игроков, разделять с ними радости побед. В общем, они были настоящими наставниками.





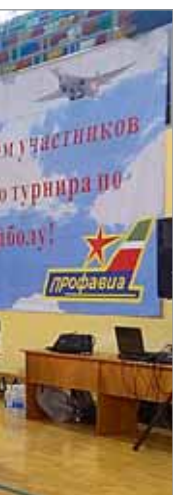
Турнир завершился торжественным вечером, организованным для участников турнира администрацией санатория-профилактория КАПО им. Горбунова. Особые слова благодарности — его директору Глебовой Асель Рустамовне, которая на протяжении всех дней соревнования обеспечивала комфортное пребывание и питание участников турнира. Награждение состоялось тут же. Командам-победительницам II отраслевого турнира по волейболу на Кубок Профавиа были вручены дипломы ЦК профсоюза, медали, вымпелы и

ценные денежные призы. Индивидуальным призом в номинации «Лучший игрок турнира» награжден Иванов Дмитрий (ПАО НПО «Сатурн»). Каждому участнику турнира от Татарской республиканской организации профсоюза был вручен подарок с чак-чаком.

Подводя итоги, можно уверенно сказать, что турнир удался. Его организация была проведена на достаточно высоком уровне. Участники познакомились со спортивными объектами г. Казани, а отдых в аквапарке прибавил всем бодрости духа и хорошего настро-

ения. Спортсмены отдохнули от рабочих будней и получили возможность неформально пообщаться с коллегами по работе, представлявшими другие предприятия авиационной промышленности. А для совершенствования организационной работы по проведению отраслевых турниров в социальной сети ВКонтакте создана группа «Волейбол авиaproма — отраслевые турниры», участниками которой могут стать волейболисты предприятий авиационной промышленности. □

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа*



МОРСКОЙ ВОЗДУХ, СЮРПРИЗЫ И РАКЕТКА

В конце мая состоялся XVI турнир по настольному теннису, посвященный памяти М.В. Нагибина, между работниками предприятий авиационной промышленности, организованный профсоюзным комитетом ОАО «Роствертол» и ЦК профсоюза. Турнир впервые проходил в санатории «Зорька» в Туапсинском районе, а не в Ростове-на-Дону, и это стало неким подарком для всех его участников. Хорошее размещение, отличное питание, приветливый персонал санатория «Зорька», морской воздух, приятные сюрпризы от организаторов турнира вызвали массу положительных эмоций.

В турнире приняли участие 15 команд предприятий авиационной промышленности из Белой

Калитвы, Воронежа, Казани, Москвы, Новосибирска, Перми, Ростова-на-Дону, Рыбинска, Саранска, Саратова, Тамбова, Таганрога, Ульяновска.

После регистрации и жеребьевки все участники построились на церемонию открытия соревнования. С приветствиями, поздравлениями и пожеланиями перед теннисистами выступили заведующая отделом социальных гарантий ЦК профсоюза Елена Александровна Шуляренко, председатель профсоюзной организации ПАО «Роствертол» Сергей Иванович Токаренко, председатель Ростовской областной организации профсоюза Виктор Васильевич Овчинников, директор ФСК «Стрела» Эдуард Шагенович Хачатурян и директор са-

натория «Зорька» Геннадий Эдуардович Стариков.

Участники турнира были разделены на подгруппы среди мужчин и женщин, в каждой из которых по мере прохождения соревнования выявлялись победители.

В развернувшихся состязаниях развернулись нешуточные страсти и азарт. Самыми жаркими традиционно получились полуфинальные и финальные партии. Зрителям пришлось достаточно долго ждать, чтобы узнать имена победивших.

Всего в соревнованиях приняли участие 48 участников.

В результате упорной борьбы места в турнирной таблице распределились следующим образом:



*Победители турнира
в командном зачете:*

1 место – ПАО «ВАСО», г. Воронеж; **2 место** – ОАО «СЭГЗ», г. Сарепул; **3 место** – ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», г. Таганрог.

*Победители турнира
в личном зачете среди мужчин:*

1 место – Подлесный Михаил Григорьевич, ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону; **2 место** – Бугаев Александр Владимирович, ПАО «ТАНТК им. Г.М.Бериева», г. Таганрог; **3 место** – Балабан Андрей Викторович, АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск.

*Победители турнира
в личном зачете среди женщин:*

1 место – Кораблина Анастасия Михайловна, ПАО «ВАСО», г. Воронеж; **2 место** – Лебедева Елена Александровна, ПАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск; **3 место** – Аверкиева Елена Валерьевна, ОАО «СЭГЗ», г. Сарепул.

Кубок «За волю к победе» председатель Ростовской областной организации профсоюза В.В. Ов-

чинников вручил Нине Владимировне Крутых, представляющей ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор» г. Тамбов.

Наградой за бескомпромиссную игру победителям турнира стали кубки, дипломы, медали, а также поощрительные призы от организационного комитета соревнований.

В чем же неповторимость настольного тенниса? Ведь, действительно, у него есть свой дух, своя неповторимая аура, весьма отличные от таких видов спорта, как мини-футбол или волейбол.

Складывается впечатление, что настольный теннис – уникальная игра, одна из самых популярных – но не в среде болельщиков, а среди игроков. Почему? Потому что многие из тех, кто находились на трибунах во время финальных игр по настольному теннису, сами активно играют в него. Конечно, настольный теннис – индивидуальный вид спорта. Однако представляется необходимым для того, чтобы популяризировать настольный теннис среди членов профсоюза предприятий авиационной

промышленности, увеличивать число играющих. Причем, не спортсменов, а обычных игроков в пинг-понг.

Участники XVI турнира не только хорошо отдохнули, но и принесли пользу своему здоровью. Каждый из игроков знает, как быстро летит время, как трудно оторваться от теннисного стола, и как томительны минуты ожидания следующей игры. Прошедшее спортивное мероприятие дало возможность не только проявить себя в борьбе за «лучшую ракетку», но и насладиться общением с коллегами в неформальной обстановке. А еще наши участники скрасили свой досуг интеллектуальной игрой «Что? Где? Когда?», победителями в которой стали команды Таганрога, Ростова-на-Дону и Рыбинска. Поучаствовать в турнире по бильярду и проявить себя удалось команде Саратова. И все вместе побывали на экскурсии по городу Туапсе. □

Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа

