

25

Непростая экономическая ситуация на предприятии, изменения в трудовом законодательстве (к сожалению, не в пользу работников) – все это сделало заключение коллективного договора в АО «У-УАЗ» непростой задачей. Но, несмотря на это, 16 февраля состоялась конференция по заключению колдоговора, который был принят сроком на один год без протокола разногласий.

47

Сибиряк – это не тот, кто не мерзнет, а тот, кто хорошо одевается. И именно поэтому, одевшись потеплее и прихватив с собой хорошее настроение, волю к победе и отличный иммунитет, авиазаводчане – члены профсоюза отправились попробовать свои силы в I Зимнем туристическом слете молодежи, который для них проводили профсоюзный комитет и Молодежное объединение «Взлет».

49

Лыжня на этот раз оказалась довольно строптивой. Спортсмены шутили, что ей под стать, скорее, коньки, чем лыжи. Однако сдаваться калининцы не привыкли, и все как один решили дать бой заледенелой трассе. Лыжников разделили на не, сколько возрастных категорий и, соответственно – забегов.



ХРОНИКА ПРОФСОЮЗА

Хорошие перспективы «Технодинамики»

21 февраля в Москве во Дворце труда профсоюзов под председательством председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомирова состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Технодинамика», на котором обсуждались итоги работы предприятий холдинга за 2016 год и задачи на предстоящий период. В работе Координационного совета принял участие генеральный директор холдинга И.Г. Насенков.

Открывая заседание, А.В. Тихомиров отметил, что профсоюз придает большое значение работе с холдингом, что особенно важно в условиях значительных преобразований в системе управления интегрированной структурой. Председатель профсоюза обратил внимание руководства на низкую покупательную способность заработной платы сотрудников на ряде предприятий, не укомплектованность служб охраны труда, на необходимость направить усилия по использованию имеющихся объектов оздоровления и отдыха в интересах всех трудовых коллективов холдинга.

В свою очередь И.Г. Насенков сообщил членам Координационного совета, что по итогам 2016 года холдинг показал рост выручки на 12%, а заработная плата сотрудников увеличилась в среднем на 32%. Он также отметил, что обеспечение экономической эффективности предприятий – основная задача управляющей компании, и несмотря на «низкий старт», у холдинга есть хорошие перспективы, в том числе по экспортному направлению. В 2017 году планируется рост объема выручки на 40%, что существенно отразится на повышении заработной платы работников.

«В предстоящий период трудовые коллективы работой будут обеспечены, кроме того, не планируется сокращение расходов на программы по обучению персонала или на социальные программы», – отметил генеральный директор «Технодинамики» И.Г. Насенков.

Руководство холдинга также сообщило, что планирует сосредоточиться на усилении направления технического перевооружения;



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа



на оптимизации численности сотрудников управляющей компании, при этом данные мероприятия будут проходить через децентрализацию функций закупочной деятельности; на организации деятельности поставок и продаж; на передаче части функций и персонала центра проектирования в организации холдинга «Технодинамика».

На заседании обсуждались и другие актуальные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, такие как подготовка и закрепление кадров на предприятиях, обеспечение жильем работников, а также участие председателей первичных профсоюзных организаций во встречах при посещении предприятий руководством холдинга. ➤

Холдинг «Вертолеты России» и Профавиа подвели итоги

2 марта в Москве состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Вертолеты России». В заседании приняли участие председатель профсоюза А.В. Тихомиров, ряд председателей первичных профсоюзных организаций, руководитель департамента перспективных технологий и разработки стратегии производ-

ства холдинга Д.В. Захаров и и.о. директора по персоналу и организационному развитию холдинга И.Е. Никонов.

Отметив положительные результаты в деятельности холдинга по итогам 2016 года, Д.В. Захаров сосредоточил внимание на проблемах, которые предстоит решать в первую очередь: обеспечение загрузки предприятий,



выполнение обязательств по выпуску товарной продукции, выручке, прибыли. Он отметил, что возникают проблемы с контрактацией, выражающиеся в изменении контрактных обязательств. Наблюдается избыточность производственных мощностей. Без существенной реструктуризации достичь необходимых показателей по производительности труда не представляется возможным. В целом причинами недостаточной производительности труда являются недозагруженность персонала и относительно высокая степень износа оборудования. Основными направлениями трансформации холдинг считает внутреннюю эффективность производства, техническое перевооружение и оптимизацию на основе развития ключевых компетенций.

И.Е. Никонов в своем выступлении изложил основные направления социальной политики холдинга. Несмотря на трудности, в прошлом году в целом по холдингу сохранялись как численность, так и средняя заработная плата. Увеличилось количество работников в возрасте до 30 лет, что связано с работой по мотивации, привлечению и обеспечению мер по социальной поддержке молодежи. В числе приоритетных в работе с персоналом остаются повышение квалификации, организация стажировок, взаимодействие с вузами, целевое обучение.

А.В. Тихомиров отметил, что получаемая от холдинга информация оказывает существенную поддержку профсоюзным организациям в работе с трудовыми коллективами, помогает разъяснять людям состояние и перспек-



Семья Профавиа пополнилась

На февральском заседании президиума Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, состоявшемся в Москве во Дворце труда профсоюзов, основным вопросом повестки дня было проведение специальной оценки условий труда на предприятиях отрасли. С учетом важности рассматриваемых проблем президиум принял, в частности, решение о публикации соответствующего информационного материала в средствах массовой информации профсоюза.

Члены президиума приняли также решения о проведении отраслевого конкурса профессионального мастерства среди инженеров-технологов на базе Казанского вертолетного завода, XVII турнира по настольному теннису, XVIII отраслевого турнира по мини-футболу на Кубок Профавиа в п. Небут Туапсинского района Краснодарского края на базе санатория «Зорька» Ростовского вертолетного завода.

Президиум ЦК профсоюза одобрил отчет об исполнении бюджета Центрального комитета Профавиа и принял решение о его внесении на рассмотрение пленума ЦК, который состоится в апреле.

Решением президиума в Регистр профсоюза внесены первичные профсоюзные организации 520 авиаремонтного завода (г. Ейск, Краснодарский край), ФГУП «Авиакомплект» (г. Москва).

Участники заседания рассмотрели другие вопросы, по каждому из которых принято соответствующее решение. Постановления президиума ЦК будут размещены на сайте Профавиа. Вел заседание президиума председатель профсоюза А.В. Тихомиров.

тивы развития производства и социальной политики. Председатель профсоюза охарактеризовал прошедший год с точки зрения проблемы обеспечения полной занятости, уровня средней заработной платы и ее покупательной способности, отметил, что особое внимание необходимо уделять вопросам охраны труда. В Российской Федерации, подчеркнул он, меняется политика в этом направлении, вступает в действие новая система регулирования производственных рисков. Обратил внимание председатель и на не укомплектованность служб охраны труда на предприятиях. Необходимо также упорядочить работу объектов социально-культурного назначения, так как, требуя от работника высокую производительность труда, надо обеспечить его возможностями для культурного развития и отдыха, чтобы он мог сосредоточиться на трудовой функции.

Представители холдинга ответили на вопросы членов Координационного совета.



Авиастроители — в числе победителей Всероссийского конкурса

В Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации состоялось награждение победителей Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по итогам 2016 года. Цель конкурса, проводимого с 2000 года — представить общественности опыт российских организаций, добивающихся высокой социальной эффективности в решении социальных задач, и содействовать развитию форм социального партнерства в организациях. Главным при этом является не столько объем ресурсов, выделяемых на различные социальные программы, сколько инициатива и творческий подход к активизации человеческого капитала.

В прошлом году для участия в федеральном этапе конкурса в Минтруд поступило 333 заявки от организаций-победителей региональных этапов конкурса из 52 субъектов Российской Федерации. Победителями и призерами стали 45 организаций из 22 регионов. Получателями Гран-при конкурса стали три организации, занявшие призовые места в двух номинациях.

В число победителей и призеров конкурса вошли и представители авиастроительной отрасли. Первое место в номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» присуждено АО «Авиастар-СП»; второе место в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» — ПАО «Роствертол»; третье место в номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» — ЗАО «Казанский ГИПРОНИИАВИАПРОМ».

В церемонии награждения принял участие председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомиров.

Эти награды — свидетельство плодотворного сотрудничества руководителей предприятий и профсоюзных организаций на благо трудовых коллективов. Поздравляем победителей! 📌



Профсоюз и ОДК обсудили основные итоги работы и приоритетные направления на предстоящий период

14 марта во Дворце труда профсоюзов под председательством А.В. Тихомирова — председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Объединенная двигателестроительная корпорация».

В заседании приняли участие заместители генерального директора АО «ОДК» В.В. Тищенко, А.В. Кудашкин, В.Ю. Антюфеев и О.А. Кирилец, а также руководители предприятий, входящих в корпорацию.

Открывая заседание, А.В. Тихомиров отметил, что в соответствии со сложившейся практикой социального партнерства данное заседание является ежегодным мероприятием, в ходе которого подводятся итоги работы корпорации, определяются приоритетные направления и ключевые вопросы взаимодействия на предстоящий период. Председатель профсоюза отметил, что на некоторых предприятиях не полностью решен вопрос индексации заработной платы и достижения ее среднего уровня, установленного Отраслевым соглашением; имеются факты, когда средняя заработная плата основных производственных рабочих значительно отстает от средней по предприятию; требует изменения структура заработной платы в части увеличения ее тарифной составляющей. Отмечено, что на многих предприятиях не укомплектованы службы охраны труда и их численность не соответствует нормативной. На отдельных предприятиях имеются проблемы с финансированием санаторно-курортного лечения.

В.В. Тищенко проинформировал, что АО «ОДК» выполнила государственный оборонный заказ, погашены «токсичные» долги, ведется работа по формированию оптимального продуктового ряда, создаются центры компетенций, развивается кооперация и послепродажное обслуживание, что позволило увеличить доходность интегрированной структуры. Корпорация сохраняет численность производственного персонала, на 2017 год планируется рост производительности труда на 16%, рост средней заработной платы на 7%. В числе приоритетных направлений деятельности АО «ОДК» — реализация ключевых продуктовых проектов, развитие сервисного обслуживания двигателей, реформирование управления НИОКР, специализация и повышение эффективности конструкторских бюро, другие направления. Также был затронут вопрос оптимизации численности управленческого персонала, обеспечение роста средней заработной платы.

Члены Координационного совета выражали озабоченность в связи с выводом на аутсорсинг некоторых подразделений предприятий, проведением неполной индексации заработной платы относительно роста потребительских цен и связанной с этим текучестью кадров.

Представители холдинга ответили на вопросы членов Координационного совета. □

Отдел информационной работы ЦК Профавиа

ВETERАНЫ ОТРАСЛИ ОБЪЕДИНИЛИСЬ

В минувшем году состоялось первое заседание Координационного совета ветеранов предприятий авиационной промышленности. С приветственным словом к членам совета обратился председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомиров. Он высказал им добрые пожелания успехов в общественной деятельности.

В работе Координационного совета принял участие советник председателя профсоюза Н.К. Соловьев. Он рассказал о задачах, стоящих перед профсоюзами, о взаимодействии профкомов предприятий с советами ветеранов.

На заседании Совета был утвержден план работы на 2017 год и проведен круглый стол по теме «Взаимодействие советов ветеранов с первичными профсоюзными организациями», на котором опытом работы обменялись представители советов ветеранов Екатеринбург, Нижнего Новго-

рода, Новосибирска, Москвы. Совет поставил перед собой много задач и установил ряд первоочередных вопросов, по которым намерен работать. Во главу ставится решение социальных задач ветеранов и пенсионеров.

Председателем Координационного совета избрана Татьяна Петровна Балдина — инженер-конструктор первой категории, председатель Совета ветеранов АО «Авиационный комплекс им. С.В. Ильюшина», г. Москва. Ее заместителем стал Лев Алексеевич Богуславский — председатель Совета ветеранов ПАО «МЗ имени М.И. Калинина», г. Екатеринбург.

При Координационном совете созданы комиссии по организационно-методической работе, по патриотическому воспитанию молодежи, по работе с ветеранскими организациями предприятий авиационной промышленности, по увековечению памяти защитников Отечества.

ЦК профсоюза организовал обучение членов Совета по основам системы обязательного медицинского страхования и интерактивное занятие по психологическим основам взаимопонимания между ветеранами и молодежью.

На сайте Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности у Координационного совета есть своя рубрика, в которую можно направлять информацию по вопросам, касающимся ветеранского движения. Надеемся, что совместная работа советов ветеранов предприятий авиационной промышленности и профсоюзных организаций позволит уделить внимание вопросам социальной поддержки и защиты интересов ветеранов, найти адресный подход и дойти до каждого нуждающегося, как в материальной, так и в моральной поддержке. □

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа*



Главное богатство завода – КАДРЫ

В последние годы происходят значительные преобразования в сфере труда. Появляются новые профессии, исчезают старые, формируются новые компетенции. В этих условиях закономерно встает вопрос о подготовке специалистов новой формации, способных быстро и адекватно войти в производственный процесс. Это тем более актуально для авиастроения, которое относится к числу интеллектуально насыщенных отраслей современной экономики, требующих высочайшей квалификации кадров.

ПАО «ВАСО», где трудится многотысячный сплоченный коллектив высококлассных рабочих и специалистов, строит кадровую политику в соответствии с отраслевыми приоритетами.

К основным направлениям отраслевой кадровой политики относятся развитие технических и инженерных компетенций сотрудников предприятий, создание привлекательных условий труда для привлечения и удержания, как молодых, так и высококвалифицированных кадров, раз-

витие системы мотивации, создание кадрового резерва, развитие социальных программ.

Кадровая политика ПАО «ВАСО» реализуется на основе программы «Персонал – главное конкурентное преимущество ВАСО», направленной на повышение лояльности персонала и производительности труда, преодоление точки безубыточности, получение чистой прибыли.

В числе основных направлений программы создание системы непрерывного обучения на производстве, создание системы карьерных лифтов, взаимодействие с вузами и средними специальными учебными заведениями. Достижению этих целей способствует цельная, логически увязанная система, созданная в последние годы и включающая управление персоналом, где созданы отделы кадрового анализа, подбора и адаптации персонала, и центр корпоративного обучения.

Какое место в этой системе занимает первичная профсоюзная организация ВАСО?

В своей деятельности профком руководствуется как федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», так и коллективным договором на 2015–2017 годы. Выступая в качестве представителя работников предприятия в решении социально-экономических вопросов, профком взаимодействует с дирекцией на принципах делового партнерства и взаимопонимания также по другим вопросам. К их числу относятся и повышение компетенции кадров. В тоже время Закон о профсоюзах дает право ППО осуществлять подготовку, переподготовку, повышать квалификацию профсоюзных кадров, вести обучение профсоюзных работников и членов профсоюза, чем профсоюз активно пользуется.

Теперь конкретнее об этих направлениях работы.

Сегодня, когда разрушена получившая распространение в советские годы и доказавшая свою эффективность система непрерывного профессионального обуче-



ния: техническое училище — техникум — вуз, каждое предприятие вынуждено само «изобретать» способ пополнения персонала. Профессионалами не рождаются — ими становятся. И задача дирекции предприятия и профкома — создать для этого все условия.

В центре внимания профсоюза не только те, кто сегодня влился в коллектив ВАСО, но и потенциальные самолетостроители. Сохранено шефство над школами, успешно реализуется программа знакомства молодежи с историей предприятия в музее боевой и трудовой славы. Такие встречи имеют патриотическое, образовательное и профориентационное значение. Инициатива и поддержание этого «проекта» целиком лежит на ППО.

Подобно тому, как в тридцатые годы XX века был актуален призыв «Молодежь — на самолеты!», сегодня менеджмент предприятия руководствуется лозунгом «Молодые — в авиастроение!».

Связи с Воронежским авиационным техникумом и Воронежским государственным техническим университетом стали более тесными и разнообразными. Сошлюсь на относительно недавний пример. ВАСО участвует в кооперации по проекту производства лайнера МС-21. На этапе освоения производства агрегатов самолета практику в «бое-

вых» условиях проходили студенты технического университета. Условия эти включали их прием на работу с предоставлением всех прав, которыми пользуются штатные работники предприятия с последующим трудоустройством.

Говорят, новое — это хорошо забытое старое. Неожиданный — только на первый взгляд — эффект дают массовые мероприятия, к числу которых следует отнести проведение дней знаний. В последние годы вручение студенческих билетов первокурсникам Воронежского авиационного техникума и ВГТУ проходит на предприятиях в цехе окончательной сборки. Будущие авиастроители, пусть ненадолго, становятся свидетелями строительства самолетов, ведь импровизированная сцена соседствует со сборочными стапелями, где не прекращается производственный процесс.

Третий год подряд в столице Черноземья проводится День Объединенной авиастроительной корпорации. В 2016 году он прошел в цехах предприятия и учебных классах ЦКО для студентов ВГТУ, Воронежского авиационного техникума и школьников — победителей творческого конкурса, посвященного авиастроению.

Весьма показательно, что в ходе круглого стола с участием руководителей ОАК, ВАСО, учеб-

ных заведений молодежь вполне профессионально интересовалась перспективами развития послепродажного обслуживания авиационной техники с позиции перспектив этого сервиса как бизнеса.

Цель подобных мероприятий — не дать угаснуть этому интересу.

О практических результатах этого направления кадровой политики свидетельствуют цифры.

С каждым годом растет число студентов Воронежского авиационного техникума, которые трудоустраиваются в ВАСО. В 2014 году их было почти в два раза больше, чем в 2013-м, и в три раза больше, чем в 2012 году. В 2015 году техникум и ВАСО подписали дорожную карту по развитию дуальной формы образования, предусматривающей значительное увеличение времени производственной практики в ВАСО. А в 2016 году средний балл поступивших в техникум достиг 4, что свидетельствует о серьезном интересе молодежи к авиастроению. В 2014–2015 годы в ВАСО было принято более ста выпускников вузов и около ста выпускников Воронежского авиационного техникума.

Другим проектом, инициированным дирекцией и поддержанным профкомом предприятия, стали конкурсы научно-технических работ молодых специалистов, которые дают возможность





проявить себя перспективным инженерам. Работа с новыми материалами, построение гипотез, поиск решений — все это очень важно для повышения квалификации, которая является стержневым фактором карьерного роста и оплаты труда в ПАО «ВАСО». Немаловажен при этом и чисто практический аспект поисков и находок молодых. К примеру, в 2016 году применение работы инженера первой категории Виктории Воротниковой по проведению физико-механических испытаний пластиков при проведении входного контроля клеевых препрегов одной из марок изделия RRJ с помощью программы Labmaster дало годовой экономический эффект в 7 млн рублей. И это только один из множества подобных примеров.

Всемерно поддерживается на предприятии и стимулируется участие молодежи на различных этапах профессионального конкурса «Инженер года» — заводском, региональном, всероссийском. На предприятии работает немало специалистов, получивших признание на уровне региона и РФ.

Отличной формой профессионализации кадров стало участие ВАСО в движении WorldSkills. Во втором чемпионате рабочих профессий ВАСО по стандартам WorldSkills в 2016 году приняли участие около ста сотрудников предприятия. Соревнования проходили в компетенциях «Токарь на станках с ЧПУ», «Фрезеровщик на станках с ЧПУ», «Токарь», «Фрезеровщик», «Сварщик», «Производственная сбор-



ка изделий авиационной техники», «Специалист САПР (CAD)», «Монтаж электрооборудования летательных аппаратов». В них участвовали помимо рабочих и специалистов ВАСО также студенты ВГТУ и ВАТ. За два года участия в движении WorldSkills воронежские самолетостроители неизменно возвращаются с чемпионатов ОАК и национального первенства победителями и призерами. В 2015 году в командном зачете сборная ВАСО заняла второе место на чемпионате ОАК, уступив лишь новосибирцам из корпорации «Сухой». Подготовка и участие в чемпионатах — отличный стимул для повышения рабочих разрядов и инженерных категорий.

Вовлечение молодежи в активную производственную деятельность является одним из важнейших факторов сохранения и развития кадрового потенциала предприятия, обеспечивает преемственность опыта и профессионального роста.

Прежде чем перейти к собственно внутрипрофсоюзной системе повышения квалификации кадров, стоит упомянуть о такой традиционной форме как работа с кадровым резервом. Частью ее в 2016 году стало обучение на базе ЦКО по программе «Школа мастеров». Курсы целевого назначения были предназначены для производственных мастеров и начальников участков с целью развития их управленческих компетенций, корпоративной культуры, освоения нормативной документации. Стоит также упомянуть, что стали регулярны-

ми встречи профактива с представителями дирекции предприятия, в ходе которых обсуждается производственная программа, выполнение которой во многом связано с успешным решением кадровых вопросов.

Принимая решение стать самолетостроителями, рабочие, инженеры, специалисты получают представление не только о будущей сфере деятельности, но и о формах общественной жизни, о формах работы профсоюзной организации. И первичка следит за судьбой принятых на завод, особенно, из числа молодежи, с самых первых их шагов, стремится, чтобы новый работник влился в ряды Профавиа, готова подать руку помощи в случае необходимости и поддержать карьерные устремления, если они связаны с профессионализацией в качестве сотрудника ВАСО.

Не оставляет без внимания первичная профсоюзная организация и молодежный совет, созданный по инициативе профкома. Совет направляет в созидательное русло активность заводской молодежи и одновременно становится кузницей будущих управленцев различных звеньев производства.

Сегодня на высоте задач, стоящих перед ПАО «ВАСО», может находиться профсоюзный лидер не просто отличающийся широким кругозором, но и обладающий багажом знаний в области действующего трудового законодательства, арсеналом средств мотивации профсоюзного членства. Этим целям служат ежегодные семинары профактива, на которые

приглашаются специалисты ПФР, областного совета профсоюзов, ученые — специалисты в области менеджмента, психологии, межличностной коммуникации.

На учете ППО ПАО «ВАСО» состоят свыше восьмидесяти процентов работников. Причем численность рядов первички стабильна. Это свидетельствует о вере заводчан в возможности профсоюза отстаивать их права, о весомости профсоюзной организации, которая оказывает влияние на многие стороны жизни предприятия, в том числе и на кадровую политику.

Перед руководством предприятия и профсоюзной организацией стоят серьезные задачи по производству современной авиационной техники, в том числе, освоению нового военно-транспортного самолета Ил-112, расширению и модернизации оборудования, внедрению передовых технологий и развитию персонала.

Грамотно выстроенная кадровая политика уже приносит свои плоды. Средний возраст работающих ныне составляет 44 года, и эта цифра имеет тенденцию к уменьшению. Около трети сотрудников ПАО «ВАСО» — это молодежь, которой комфортно работать на высокотехнологичном производстве, поддерживать имидж предприятия как одного из лидеров современного отечественного авиастроения. □

*Виктор Богданов,
председатель первичной
профсоюзной организации
ПАО «ВАСО»,
г. Воронеж*



Спецоценка

ПОД ПРИСТАЛЬНЫМ ВНИМАНИЕМ профсоюза

На совещании у заместителя председателя правительства РФ О.Ю. Голодец 3 апреля 2014 года было принято решение о проведении сторонами социального партнерства мониторинга реализации приказа Минтруда РФ № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда (далее СОУТ). Учитывая значимость этого вопроса, профсоюз ежегодно проводит мониторинг проведения СОУТ и предоставления работникам гарантий и компенсаций по ее результатам.

Мы вынуждены постоянно говорить о спецоценке, так как есть много недоработок как со стороны организаций, проводящих СОУТ, так и с нашей стороны, поэтому снова возвращаемся к этому вопросу.

Первый мониторинг, проведенный в 2015 году профсоюзами, дал свои положительные результаты. Профсоюзная сторона подготовила и направила предложения по внесению изменений в действующую методику. Нам удалось добиться внесения изменений в методику проведения СОУТ, это способствовало принятию Государственной Думой 22 апреля 2016 года ФЗ-136, который внес изменения и обязал учитывать предложения работников при

осуществлении на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов. Изменения произошли также в части применения методик исследования, уточнен порядок проведения внеплановой спецоценки и др.

Мониторинг, проведенный нами в 2016 году, показывает, что проведена спецоценка на 125390 рабочих местах, на которых работает 149976 человек.

Следует отметить, что на предприятиях Ростовской области, в АО «ЦКБА», ОАО «СЭГЗ», АО «Авиаавтоматика» имени В.В. Тарасова и на авиаремонтных предприятиях охват рабочих мест спецоценкой наиболее высокий (см. график).

Мониторинг выявил, что из охваченных спецоценкой рабочих мест на трети из них установлены вредные условия труда.

При этом каждый работник, занятый в соответствующих условиях труда, в силу положений статей 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на установление гарантий и компенсаций без какой бы то ни было дискриминации.

Отдельные показатели мониторинга показаны в таблице.

Повышен класс условий труда на 26655 рабочих местах.

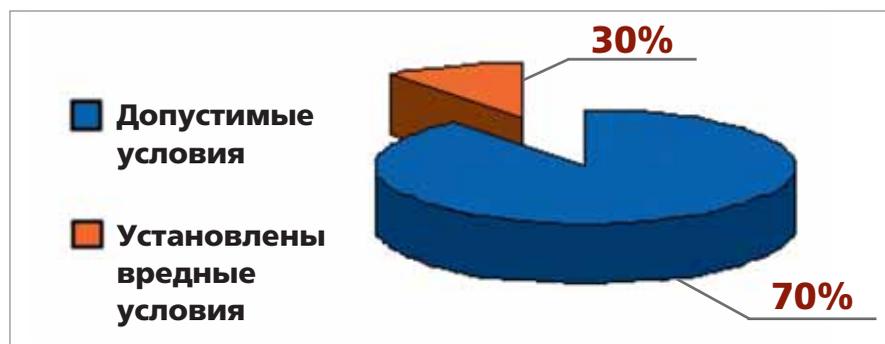


Н.Д. Горшкова,
заведующая отделом охраны труда ЦК Профавиа

По результатам СОУТ признаны допустимыми условия труда и соответственно сняты доплаты к тарифной ставке (окладу) у 5707 работников. Установлены доплаты к тарифной ставке (окладу) за работу во вредных или опасных условиях труда 6614 работникам.

Вследствие снижения класса вредности до допустимого 513 работников потеряли право на досрочную пенсию по Спискам № 1 и № 2. При этом 2582 работника сохранили это право. Все это закономерно и предсказуемо, так





как сегодня по законодательству работник имеет право на досрочную пенсию только в случае, если условия труда вредные.

Больше всего после проведения спецоценки возникли проблемы по дополнительным отпускам. Если 2221 работник, ранее не получавший дополнительного отпуска, приобрел такое право, то более чем у 7 тысяч работников были либо снижены размеры такого отпуска, либо они совсем его лишены.

Анализ результатов мониторинга позволяет нам говорить о том, какие трудности и проблемы возникают при проведении спецоценки.

Остается нерешенным вопрос качества проведения спецоценки, это зачастую является причиной обращений не только в адрес ЦК профсоюза, но даже в адрес президента Российской Федерации с жалобами на необъективность проведения СОУТ и установления гарантий и компенсаций по ее результатам.

Какие нарушения выявила практика проведения СОУТ?

В ходе изучения материалов СОУТ выявляются нарушения как со стороны работодателей, так и со стороны организаций, оказывающих услуги по проведению специальной оценки.

Со стороны оценивающих организаций это в основном нарушения методики проведения СОУТ. А если говорить конкретно, то зачастую оценивающая организация при проведении иденти-

фикации не учитывает результаты ранее проводившихся на данном рабочем месте исследований – результатов АРМ. Не всегда учтены все применяемые в производстве материалы и сырье. И, соответственно, оценивающая организация не проводит объективной и полной оценки и измерений по данным факторам. Хотя известно, что исследованиям и измерениям подлежат все вредные и опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте.

Приведу пример. Работник одного из предприятий обратился с жалобой к президенту России В.В. Путину. В своем обращении он выразил свое несогласие с результатами СОУТ, так как спецоценка, по его мнению, была проведена с нарушениями и ущемлениями его прав. Он утверждал, что при замерах работники не присутствовали и выдвигал ряд других аргументов.

Была проведена государственная экспертиза в целях оценки качества проведения СОУТ. В экспертном заключении перечислены многочисленные нарушения, выявленные в ходе изучения документации. Идентификация проведена не на всех рабочих местах. Был определен не весь перечень вредных факторов, которые подлежали исследованиям (не учтены результаты ранее проведенной АРМ). В результате не учтены имеющиеся на рабочих местах потенциально вредные производственные фак-

торы, такие как: локальная вибрация тяжесть и напряженность трудового процесса, микроклимат на рабочих местах, где имелся источник теплового излучения, не исследовался химический фактор на рабочем месте слесаря-ремонтника, который занимается травлением технологического инструмента, уровень шума исследовался в одной кабине мостового крана, а в 4 остальных шум не исследовался и другие.

В результате работник лишился права на достоверную информацию об условиях труда на его рабочем месте.

Заключение государственной экспертизы следующее: качество проведения СОУТ на рабочих местах не соответствует требованиям ФЗ-426 и приказа Минтруда № 33н. Следовательно, работодатель должен провести внеплановую и, замечу, объективную спецоценку, соответственно затратить на это дополнительные финансовые средства.

Подобные обращения в профкомы и в ЦК профсоюза не единичны. Они свидетельствуют о том, что в случае выявления нарушений представители профсоюзной организации не обращаются к работодателю и не настаивают на сохранении для работника всех гарантий и компенсаций.

Возможно, нас не воспринимают всерьез и не реагируют на наши требования от того, что наши представители не всегда обладают глубокими знаниями закона и не могут мотивированно, со знанием дела доказать, что в данном конкретном случае должны быть сохранены законные интересы работника. Как следствие, нам не всегда удается положительно решить ту или иную проблему.

Из этого следует, что нам необходимо переходить на новый формат работы и инициировать проведение государственной экспертизы, когда мы не в силах противостоять стороне работодателя. Да, придется платить за проведение государственной экспертизы

Гарантии и компенсации	Утрачены (изменение закона)	Установлены
Доплаты	5707	6614
Дополнительный отпуск	7656	2221
Досрочная пенсия	513	2582



либо действовать через государственную инспекцию. В этом случае госэкспертиза будет проведена бесплатно.

Не секрет, что все еще процветает заказная форма проведения спецоценки — необъективное проведение СОУТ, когда работодатели ставят задачу оценивающей организации сохранить гарантии и компенсации тем работникам, которые их имели ранее, либо провести СОУТ так, чтобы минимизировать виды и размеры гарантий и компенсаций. Это говорит о том, что проблема существовала при проведении АРМ, существует и сегодня.

Мониторинг также показал, что не все руководители первичных профсоюзных организаций уделяют должное внимание результатам проведения СОУТ. Не анализируют, кто из работников лишился доплат, дополнительного отпуска, а кто теперь не уйдет на пенсию по Спискам № 1 и № 2 и почему.

Мы мониторим спецоценку, анализируем ее результаты, нам делать это нужно. Но мало тех, кто хоть раз окунулся в эту проблему. В этой связи хочу обратить внимание и выделить следующие приоритеты и основные

направления в работе профактива при проведении спецоценки. Необходимо регулярно проводить обучающие семинары по СОУТ, заниматься самообразованием, изучением ФЗ-426, методики проведения СОУТ и других нормативных актов по охране труда, активно участвовать в проведении спецоценки, начиная с создания комиссии, в проведении идентификации, присутствовать при проведении замеров, внимательно проводить проверку карт СОУТ, анализировать условия труда «вредников», проводить мониторинг предоставления гарантий и компенсаций.

Предвижу вопрос: «Когда же этим заниматься, ведь кроме СОУТ необходимо решать массу других проблем?». Соглашусь с доводами, что, если возложить всю эту работу только на председателя первичной профсоюзной организации или его заместителя, то решение остальных вопросы остановится. Да, это так. Возможно, примером тому случай с работниками РПЗ.

С февраля 2016 года в АО «Раменский приборный завод» не решен вопрос по обращению в профком плавильщиков цеха № 11. Замеры были проведены в

период, когда работники не работали как плавильщики и соответственно дополнительного отпуска были лишены.

Работники неоднократно обращались в профком с просьбой провести замеры в штатном режиме работы оборудования. К сожалению, несмотря на состоявшуюся встречу и достигнутые договоренности между работниками, представителями работодателя, профкома и оценивающей организации о проведении замеров в июле 2016 года, обещания сторон, данные работникам, не были выполнены. В результате последним не зачтен в «горячий стаж» период трудовой деятельности на протяжении всего 2016 года, т.е. по сути работники потеряли год стажа работы во вредных условиях труда. И только после очередного обращения работников в адрес ЦК профсоюза вопрос был наконец-то решен положительно.

Почему так произошло? На этот вопрос должен дать ответ председатель первичной профсоюзной организации. К сожалению, это не единственный случай.

Бывают и необоснованные требования, высказываемые по результатам спецоценки. К примеру,



зачастую работники просят разобратся, почему их лишили дополнительного отпуска: «Вот Антонова, Петрова, Сидорова получают дополнительный отпуск, а с нас сняли такой отпуск после спецоценки». Но при рассмотрении вопроса оказывается, что Антонова, Петрова, Сидорова — маляры, а две обратившиеся женщины — контролеры, которые имеют рабочие места в отдельном кабинете и только эпизодически выходят в цех. При этом недовольные не хотят понимать, что условия у маляров никак нельзя сравнивать с условиями работы контролеров: дайте и нам отпуск, вот и все. Такие случаи свидетельствуют о недоработке первичных профсоюзных организаций в разъяснении спецоценки как таковой.

На качество и объективность СОУТ влияет и то, что в службах охраны труда предприятий штаты не укомплектованы. По-хорошему необходимо выделять в данных службах группу, которая непосредственно будет заниматься только спецоценкой. К сожалению, так построена работа на немногих предприятиях.

Приведу пару примеров. Например, в ВСМПО (г. Верхняя

Салда) создано самостоятельное структурное подразделение из семи человек, которые грамотно, со знанием дела проводят спецоценку. На авиастроительном заводе в Комсомольске-на-Амуре, в службе охраны труда создано бюро из четырех человек, которые непосредственно занимаются спецоценкой. Считаю, что это очень правильно, и такой положительный опыт организации работы по проведению спецоценки нужно распространять в отрасли.

Полагаю необходимым рекомендовать руководителям территориальных и первичных профсоюзных организаций во втором квартале текущего года провести анализ проведения спецоценки, сделать выводы, рассмотреть на заседаниях коллегиальных органов данный вопрос и принять необходимые решения. В ходе этой работы следует наметить ряд мероприятий, которые существенно могут повлиять на проведение спецоценки:

- провести семинары-совещания по проведению СОУТ,
- обеспечить в организациях качественное и объективное проведение СОУТ, широко привлекать к этой работе технических инспекторов труда, членов комиссий по охране труда профкомов, уполномоченных по охране труда.

Чтобы избежать социальных взрывов в коллективах, необходимо систематически разъяснять работникам на собраниях трудовых коллективов, через преддвухкома, технических инспекторов труда, уполномоченных о порядке предоставления гарантий и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда. Если мы будем работать в таком формате, это, несомненно, даст положительные результаты.

Более двух лет действует Закон «О специальной оценке условий труда», однако в силу определенных причин применение его продолжает оставаться не только для профсоюзной стороны, но и для стороны работодателей сложным и зачастую непонятным.

Представители первичных профсоюзных организаций, технические инспекторы труда, наши партнеры — специалисты по охране труда и даже эксперты организаций, проводящих спецоценку, сталкиваются с определенными проблемами при решении вопросов, связанных с при-

менением и толкованием отдельных положений Закона о спецоценке и методики ее проведения. А это значит, что закон все еще требует внесения изменений. Возможно, к этому подтолкнут мониторинг проведения СОУТ и многочисленные обращения в Минтруд РФ за разъяснениями применения отдельных норм Закона о спецоценке.

По результатам мониторинга, проведенного в октябре 2016 года, подготовлены предложения профсоюзов по внесению изменений в действующую Методику ЗЗн, которые направлены в трехстороннюю комиссию. Перечислю некоторые из них:

- вернуться к оценке температуры воздуха в холодный период года при работе на открытой территории;
- шум и вибрацию оценивать с учетом тяжести и напряженности трудового процесса и риска повреждения здоровья;
- вернуть в оценку все нормируемые показатели освещенности в независимости от размеров объекта различения;
- проводить полную оценку возможного облучения работника ионизирующим излучением;
- включить в оценку химические вещества с доказанным риском для репродуктивного здоровья человека;
- расширить оценку до 23 показателей, включающих эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность работы, режим работы и сенсорные нагрузки и применять единую методику для оценки условий труда на рабочих местах.

Считаю, что наши требования, выдвинутые законодателям, конкретны. При таком подходе однозначно последуют законодательные реакции на наши предложения изменения методики по проведению СОУТ.

Мы единственные защитники законных прав и интересов работника. В нынешних условиях необходимо усиление контроля за проведением специальной оценки условий труда, в целях недопущения необоснованного снижения гарантий и компенсаций работникам, особенно кто занят на работах во вредных или опасных условиях труда. Мы должны стать неотъемлемой частью процесса проведения СОУТ. Это одна из ключевых задач нашего профсоюза. □



Хочешь результат? ЗАДУМАЙСЯ О «СОЦИАЛКЕ»!

Решение социальных вопросов всегда было и остается одним из важнейших направлений деятельности профессионального союза. Проблемы, связанные с повышением уровня и качества жизни трудящихся, очень актуальны. Поэтому совершенствование в этом направлении системы социально-трудовых отношений, повышение качества социальных услуг дает новые перспективы для развития наших предприятий.

Эффективный труд — это труд не только высокопроизводительный, но и не наносящий ущерба физическому и психологическому здоровью работника.

Поскольку большую часть своего времени человек проводит на работе, то организация мероприятий по поддержанию и укреплению здоровья по месту их непосредственной трудовой деятельности приобретает исключительную важность.

Ни для кого не секрет, что с точки зрения экономических и финансовых показателей наши предприятия находятся в разных условиях, поэтому и уровень выполнения социальных обязательств очень различен. Возникает вопрос как же выработать сис-

темный подход по реализации данных гарантий?

И вот именно здесь просто необходимо определить четкую роль профсоюза на всех уровнях социального партнерства.

На уровне первичных профсоюзных организаций при заключении коллективного договора нужно уметь экономически доказывать необходимость реализации тех или иных социальных гарантий для работников. Рассматривать производительность труда, потери рабочего времени, оценивать психоэмоциональное состояние персонала. Анализировать показатели эффективности социальных программ, правильно и обоснованно представлять приоритеты развития коллектива. И на основе этого формировать и наполнять главу «Социальные льготы и гарантии» коллективного договора.

На уровне интегрированных структур при заключении корпоративных соглашений, необходимо выработать единый подход к развитию социальной политики предприятий корпораций. Определять роль профсоюзной организации в этой системе.

В нынешних условиях, когда у многих предприятий нашей от-

расли имеются большие объемы работы, серьезные обязательства по выполнению гособоронзаказа, и от работника требуется максимальная отдача — как никогда, становятся актуальными вопросы социальной направленности. Работа сверхурочно, работа в выходные дни, многосменные графики, отмена по результатам СО-УТ дополнительных отпусков не позволяют работнику полноценно восстанавливать свои силы. В этой ситуации контроль за состоянием здоровья персонала имеет очень важное значение.

Контролировать этот процесс позволяют ежегодные медицинские осмотры, программы диспансеризации, которые дают возможность на ранних стадиях выявлять отклонения в состоянии здоровья человека и принимать соответствующие меры. Здесь очень важны качество предоставляемых услуг, контроль за их исполнением, анализ выявленных заболеваний и разработка мероприятий по их профилактике. Вот тут-то и необходимо профсоюзному комитету совместно с медицинской службой заниматься этими проблемами, а дальше уже решать вопросы с работодателем о разработке и внед-





рении тех или иных социальных льгот для конкретных профессий или подразделений.

В связи с низким качеством медицинских услуг, огромными очередями и отсутствием грамотных специалистов в наших поликлиниках все большей популярностью пользуются программы ДМС, которые становятся весомой частью социального пакета предприятия. Данная социальная услуга очень хорошо влияет на имидж предприятия, а работнику позволяет получать медицинскую помощь высокого уровня. Поэтому считаю необходимым давать дальнейшее развитие этому направлению, а профсоюзным организациям — добиваться включения программ ДМС в коллективный договор.

Еще одним немаловажным направлением в улучшении состояния здоровья работников является санаторно-курортное лечение. Развитие дальнейшего сотрудничества с объединением «Профкурорт», заключение договоров с санаториями по предоставлению путевок на льготных условиях для членов профсоюза на уровне территорий, частичная компенсация затрат на оздоровление — все это будет востребовано в будущем. И у профсоюзных организаций здесь много работы.

Еще раз хочется обратить внимание на то, что определяющим в обеспечении высокого уровня производственного процесса на каждом рабочем месте является человек — работник предприятия, и мы просто обязаны забо-

тится о нем. Человека невозможно заставить быть здоровым, это решение он должен принять сам. Мы лишь можем создать условия, способные повысить его мотивацию к здоровому и активному образу жизни. Необходимо делать все, чтобы сотрудники с удовольствием приходили на работу, а после трудовых напряженных будней могли хорошо и с пользой отдохнуть. Поэтому совместные выезды на природу, занятия спортом и любые мероприятия, направленные на раскрытие талантов и увлечений, принесут только пользу. Ведь коллектив — это одна семья, и мы должны заботиться друг о друге. □

*О.Е. Цокурова,
председатель ППО «ЦКБА»,
г. Омск*



По страницам многотиражных газет

ЯНВАРЬ



ФЕВРАЛЬ



«Иркутский авиастроитель», № 1 (6033), 12 января 2017 г.
(газета Иркутского авиационного завода – ПАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)

Второй еще лучше первого

В цехе 207 в интенсивном режиме продолжают работы по сборке второго летного комплекта учебно-тренировочного самолета Як-152.

Напомним, первый летный комплект цех окончательной сборки передал ЛИП осенью прошлого года. А 29 сентября крылатая машина Як-152, предназначенная для первоначальной летной подготовки пилотов, впервые поднялась в небо. Летные испытания изделия продолжаются и сейчас, проводятся они совместно со специалистами ОКБ имени Яковлева. Плановая программа полетов завершится в январе, после чего первый летный экземпляр Як-152 будут готовить к отправке в Москву.

— Ко второму летному комплекту мы приступили осенью прошлого года, — рассказывает заместитель начальника цеха 207 Валерий Иванович Федоров. — Уже в декабре машина была готова к отработке под током, но поскольку изделие новое, немало вопросов приходилось решать на этапе сборки, вносить изменения, а также выполнять доработки в конструкции самолета. Так, на втором летном экземпляре полностью переделана система управления. Тросовая проводка, используемая на первом летном экземпляре, была заменена на тяги, которые по сравнению с тросами не вытягиваются, а потому руль управления теперь закреплен намного жестче.

Помимо системы управления на втором летном Як-152 будет установлен усовершенствованный двигатель. По решению главного конструктора он был доработан, и теперь самолет данного типа имеет больше возможностей для выполнения своих главных задач. Например, с новым двигателем крылатая машина сможет в полном объеме выполнять фигуры высшего пилотажа, что также является спецификой учебно-тренировочного Як-152. Доработанный двигатель немецкой фирмы RED доставили на ИАЗ в конце прошлого года, на днях в цех 207 приедут специалисты этого предприятия для установки. <...>

Ирина ПАХАЛУЕВА

«Иркутский авиастроитель», № 3 (6035), 26 января 2017 г.

В тройке лидеров

Иркутский авиазавод занял III место в ежегодном смотре-конкурсе МЧС России в номинации «Лучшая учебно-материальная база в области ГОЧС объекта экономики» среди субъектов Сибирского федерального округа.

— При подведении итогов учитывалось множество факторов, — рассказал В.Б. Хамгоков, помощник генерального директора ИАЗ по ГО и ЧС. — В первую очередь, это добротное оснащение заводского учебного класса гражданской обороны. Высокую оценку получила и реализуемая на предприятии программа обучения: руководители групп занятий по ГО и ЧС от всех подразделений ИАЗ регулярно проходят обучение, которое на базе заводского УПЦ организуют для нас специалисты курсов ГО из МКУ «Безопасный город» администрации Иркутска. Ежегодно такая подготовка организуется для 150–200 представителей цехов и отделов ИАЗ, которые затем делятся полученными

знаниями с коллективами своих подразделений.

Кроме того, в плюс заводу пошли уголки гражданской обороны, которыми обеспечены все подразделения. С их установкой, по словам Виктора Борисовича, в свое время помогла служба бережливого производства. Также конструктивно складывается сотрудничество со службой по управлению персоналом и другими подразделениями ИАЗ.

— Хочу особо отметить заинтересованное отношение к вопросу повышения защищенности предприятия и коллектива со стороны руководства ИАЗ, — подчеркнул В.Б. Хамгоков. — Генеральный директор А.А. Вепрев, председатель заводской КЧС и ПБ — технический директор завода А.В. Сергунов, заместитель технического директора по общетехническим вопросам А.А. Кошкарковский и другие руководители делают все, чтобы в случае необходимости обеспечить коллективу надежную защиту от чрезвычайной ситуации.

В 2016 году в два раза (до 10 рабочих дней) была увеличена продолжительность обучения на курсах ГО для руководителей предприятий, членов комиссии по ЧС и ПБ, командиров нештатных формирований. Дальнейшему укреплению материально-технической базы заводского ГО и ЧС также послужит закупка в этом году современных образцов СИЗ для учебного класса.

— Все мы, конечно, надеемся, что нашему коллективу никогда не придется непосредственно использовать эти средства индивидуальной защиты, — отметил В.Б. Хамгоков. — Но в сегодняшней неспокойной обстановке мы должны быть готовы ко всему. Способность в любой момент обеспечить выполнение мероприятий по защите людей — это, пожалуй, главный результат нашего труда.

Марина ЛУКИНСКАЯ



**«Новатор», № 2 (4065),
20 января 2017 г.**

*(корпоративная газета АО
«Арзамасский приборостроительный завод имени П.И.
Планина»)*

Растёт будущая смена

Студенты трёх групп приборостроительного колледжа с 9 января проходят производственную практику на АПЗ.

Прежде чем отправиться в подразделение, практиканты — всего более 70 человек — прошли вводный инструктаж по технике безопасности. Сборочные цеха №№ 37, 41, 42, 49 приняли четверокурсников направления «Радиоаппаратостроение», механические цеха №№ 50, 51, 53, 54, 56, 64, 65 — студентов третьего и четвертого курсов «Технологии машиностроения». В цехах за ребятами закрепили опытных наставников. Инженеры-технологи, инженеры-электроники, начальники бюро помогают студентам в освоении производственных процессов, подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ.

Александр ЖУЧКОВ, начальник техбюро цеха № 41:

— В нашем цехе проходят производственную практику четверо студентов 4 курса АПК по специальности «Радиоаппаратостроение». Цех для них знакомый, ребята уже у нас были и теперь готовят дипломные проекты. Мы познакомили их с полным технологическим циклом изготовления изделий — от монтажа электронных плат до регулировки готовых изделий. В ходе практики они общаются как с опытными наставниками, так и с молодыми работниками, которые тоже недавно окончили колледж. В настоящее время студенты большую часть времени работают в технологическом бюро, знакомятся с конструкторской документацией, изучают отраслевые стандарты и стандарты предприятия, помогают в оформлении технологической документации.

Екатерина ИРХИНА, студентка 3 курса АПК:

— Это первая наша практика на заводе. Нас здесь очень хорошо приняли, объяснили, как работает цех № 54. Теперь я имею большее представление о том, для чего учусь. У каждого из нас на практике задание — подобрать техпроцесс для определенной детали, у меня, например, для детали «колесо». Если что-то непонятно, спрашиваем, и нам никто не отказывает в помощи, разъясняют, подсказывают, приглашают трудиться в цех. У меня на АПЗ работает много знакомых, и я тоже хочу стать приборостроителем.

Людмила ЦИКИНА

**«Новатор», № 5 (4068),
10 февраля 2017 г.**

Лучшие инженеры страны

Трое приборостроителей стали победителями престижного Всероссийского конкурса «Инженер года—2016».

В номинации «Профессиональные инженеры России» отмечены начальник ТБ разработки управляющих программ и технологических процессов для фрезерных станков с ЧПУ службы главного технолога Андрей Кабанов и начальник техбюро цеха №54 Дмитрий Квирам, в номинации «Инженерное искусство молодых» — инженер-программист СГТ Алексей Корнилов.

Конкурс «Инженер года» проводится с 2000 года с целью формирования реестра лучших инженеров страны, популяризации их труда и пропаганды достижений, привлечения внимания к проблемам качества инженерных кадров в России. Уже не первый год среди победителей в разных номинациях приборостроители.

У начальника техбюро цеха № 54 Дмитрия Квирама, который трудится на АПЗ более 15 лет, солидный список достижений. Среди них — реализация ряда значительных для предприятия проектов по внедрению прогрессивного и специализированного оборудования, позволившего значительно сократить трудозатраты на производство и выйти на новый уровень его технологического развития. Под руководством Дмитрия Густавовича успешно разрабатывается вновь и перерабатывается технологическая до-

кументация (более ста техпроцессов в год), осуществляется подбор прогрессивного режущего инструмента, инструментальной и технологической оснастки для изготовления изделий спецтехники. <...>

У начальника бюро СГТ Андрея Кабанова тоже немало трудовых успехов. Его деятельность связана с разработкой и внедрением технологических процессов обработки деталей на фрезерные и многоцелевые станки с ЧПУ. Он принимает непосредственное участие во внедрении нового оборудования, успешно освоил и профессионально владеет методиками программирования для всех систем ЧПУ, эксплуатируемых на предприятии. Глубокие теоретические знания, большой практический опыт позволяют ему решать технические вопросы любой сложности. Он активно участвует в рационализаторском движении. Андрей Николаевич постоянно находится в творческом поиске, трудится над совершенствованием техпроцессов, щедро делится своими знаниями с коллегами по работе и является отличным наставником для молодых специалистов.

<...>

Одна из задач конкурса «Инженер года» — формирование интереса к профессии в молодёжной среде. На нашем предприятии есть профессиональные кадры, которые отлично зарекомендовали себя, хотя их трудовой стаж пока невелик. Победитель в номинации «Инженерное искусство молодых» инженер-программист СГТ Алексей Корнилов трудится на АПЗ с 2010 года. Имеет публикации в сборнике научных трудов молодых ученых АПИ (филиала) НГТУ им. Алексеева, является соавтором патента РФ на изобретение «Стенд для правки дисков автомобильных колес». Сейчас он принимает активное участие в освоении и внедрении в процесс подготовки производства новейших достижений в области моделирования технологических операций на обрабатывающих центрах с ЧПУ.

— Считаю, что сегодня профессия инженера очень востребована, — *говорит Алексей.* — Чтобы стать лучшим по своей специальности, надо долго и упорно идти к цели и постоянно самосовершенствоваться. <...>

Наталья ГЛАЗУНОВА □



Информационная работа: НЕ ОСТАНАВЛИВАТЬСЯ на достигнутом



Год информационной работы, объявленный ФНПР в текущем году — это повод в очередной раз провести анализ своей работы, попытаться взглянуть на нее со стороны и понять, что делается не так, где мы ошибаемся, а где идем в нужном направлении.

Еще одним поводом для такого анализа в Пермской организации Профавиа стало заседание президиума Пермского крайсовпрофа, на повестку дня которого был вынесен вопрос «Об информационной работе в Пермском территориальном Совете Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности».

Председатель Пермского Совета Роспрофавиа С.М. Тулупов, являясь членом президиума краевой организации профсоюзов, в своем докладе коснулся многих направлений информационной работы в профсоюзе. Благо, рассказать было о чем.

С.М. Тулупов:

— Нам удастся держать руку на пульсе, сохранять информа-

боту на должном уровне.

В территориальной организации Роспрофавиа используются различные формы информационной деятельности. Это и «Информационный бюллетень», выпускаемый Советом, и издания первичных профорганизаций. С 2014 года работает сайт Пермского Совета Роспрофавиа. В качестве агитационных средств используются возможности видео. Такие ролики как «Командообразование», «Дети говорят. Что такое профсоюз», ролики про «Авиошку» и другие можно использовать в качестве агитационного материала на различных мероприятиях.

Было что рассказать Сергею Михайловичу и о проведении обучения различных категорий профактива, о регулярности собраний, совещаний — все это неотъемлемая часть деятельности пермских организаций Профавиа.



— Одним из самых быстрых способов донесения информации на сегодняшний день стали социальные сети, и эту возможность также использует актив наших профсоюзных организаций. Создан аккаунт талисмана Профавиа Авиошки...».

Тему Авиошки также продолжила и заместитель председателя Пермской территориальной организации У.В. Крапивина, отметив положительный опыт использования талисмана и, в частности, его ростовой фигуры на различных мероприятиях. Будучи содокладчиком по данному вопросу, Ульяна Владимировна заострила внимание участников заседания на нескольких проблемных вопросах.

— Работодатели идут на шаг вперед, выделяя немалые средства на ведение PR-кампаний. И правильно — результат именно PR-кампаний является самым устойчивым, в сознании людей формируется определенный имидж организации, и, таким образом, формируется общественное мнение, которое нам сегодня в отношении к профсоюзу необходимо менять, что и является одной из основных целей информационной работы.

Остановилась заместитель председателя территориальной организации и на проблеме обеспечения обратной связи, отметив, что любые действия необходимо подкреплять мнением тех, на кого они направлены.

— Нельзя забывать о социологических исследованиях, проведении анкетирования. На мой взгляд, сегодня наши действия во многом являются односторонними. Нужно выходить на другой уровень информационной работы.

Несмотря на большой объем информационной работы не удается решить главную задачу — добиться увеличения профсоюзного членства в организациях, подтверждением чему стал анализ статистических отчетов по итогам 2016 года.

С.М. Тулупов:

— Остается актуальной проблема, касающаяся всего профсоюзного движения, когда информация не доходит до низовых профсоюзных звеньев — цеховых организаций, профгрупп и соответственно, до рядовых членов профсоюза.

Информация, представленная членам президиума, в очередной раз показала, что информационная работа — это широкий спектр деятельности, которой нужно заниматься с полной отдачей. Здесь на поверхность выходит еще одна тяжело решаемая проблема профсоюза — речь о специалистах, занимающихся информационной работой.

С.М. Тулупов:

— Специалисты по информационной работе, которые сегодня работают в профорганизациях, должны на хорошем профессиональном уровне мониторить и

анализировать социально-экономическую ситуацию в стране и регионе с тем, чтобы вносить своевременные и эффективные корректировки в практическую деятельность профсоюзных организаций.

Однако достичь такого уровня работы можно только на профессиональной основе, привлекая освобожденных профессионалов — информационщиков, пиарщиков, журналистов, для которых эта деятельность являлась бы основной, свободной от других нагрузок. В противном случае останется по-прежнему опираться лишь на энтузиазм, а он, как известно, имеет особенность угасать со временем, не получая эффективной поддержки.

Завершили свое выступление представители Пермской территориальной организации Профавиа демонстрацией видеоролика «Дети говорят. Что такое профсоюз», в конце которого звучат слова «Профсоюз — это волшебник, который может все!». Может, и не все, но в том, что владеющий информацией владеет миром — сомнений нет. Остается делать выводы и предпринимать конкретные действия для повышения уровня информационной работы — одного из важнейших направлений деятельности профсоюзных организаций. □

Информация подготовлена аппаратом Пермского Совета Роспрофавиа



Специальная оценка условий труда ИДЕТ СО «СКРИПОМ»



Ю. Кобзаренко,
технический инспектор
труда профсоюза
в г. Комсомольске-на-Амуре

На авиационном заводе им. Ю.А. Гагарина в городе Комсомольске-на-Амуре, как и во всей стране, специальная оценка условий труда идет с определенными трудностями, несмотря на то, что прошло три года с начала ее введения.

Изменились процедура оценки условий труда и принцип предоставления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда. Эти изменения повлекли за собой снижение, а иногда и отмену установленных ранее гарантий и компенсаций.

Проведя анализ проведенной на предприятии СОУТ по состоянию на конец 2016 года, можно отметить негативные последствия:

- повышенный размер оплаты труда: снижен на 185 рабочих местах (РМ), установлен — на 158 РМ;
- дополнительный оплачиваемый отпуск: снижен на 182 РМ, установлен — на 136 РМ;
- право на досрочное пенсионное обеспечение: прекращено на 15 РМ.

С учетом сказанного профсоюзной стороне необходимо постоянно осуществлять контроль за правильным и объективным проведением СОУТ на всех этапах.

Для этого в состав комиссии на всех этапах входят представители нашей первичной профсоюзной организации. Технический инспектор труда осуществляет контроль за применением организацией, проводящей СОУТ, средств измерений, методик проведения измерений, а также за правильным оформлением материалов СОУТ. На этапе идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов контролирует работу эксперта с целью выявления всех имеющихся на рабочих местах вредных факторов.

Технический инспектор труда проводит обучающие семинары с предцехкома, уполномоченными по охране труда по вопросам проведения СОУТ. При этом необходимо отметить, что по-прежнему остается низкой подготовка в подразделениях первичной информации для проведения СОУТ.

Минимальные размеры гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда установлены Трудовым кодексом РФ. Конкретные размеры данных гарантий устанавливаются на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров. Исходя из реалий существующей экономической ситуации, работодатель стремится установить гарантии и компенсации в размере минимально установленных законом. На нашем предприятии до сих пор отсутствует локальный нормативный акт, устанавливающий размеры дополнительного оплачиваемого отпуска, а также конкретные размеры повышения оплаты труда работникам. Длительные переговоры с представителями администрации по данному вопросу пока к положительному результату не привели. Мы очень рассчитывали на Корпоративное соглашение, где были бы прописаны размеры гарантий и компенсаций, отвечающие классу вредности, распространяющиеся на все предприятия, входящие в ОАК. Но, по имеющейся инфор-

мации, надеяться на помощь данного соглашения надеяться не приходится.

На нашем заводе, как и на многих предприятиях нашей отрасли, существует такая профессия как «слесарь по изготовлению и доводке деталей летательных аппаратов» (бывшие выколочники-доводчики), трудовая функция которых заключается именно в доводке деталей сложной конфигурации по шаблонам путем их выколочки ручным немеханизированным инструментом, различного вида молотками, дюралевыми хлопущами. При данной операции руки работающего подвергается воздействию локальной вибрации, уровни которой значительно выше, чем при работе с механизированным инструментом. Однако при проведении измерений вредных и опасных производственных факторов организацией ОА «Клинский институт охраны и условий труда», проводившей СОУТ на нашем предприятии, данный фактор от ручного инструмента измерению не подлежал. Свое решение организация аргументировала тем, что в соответствии с Классификатором виброакустические факторы идентифицируются как вредные и (или) опасные только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных факторов.

Первичная профсоюзная организация, рассмотрев материалы СОУТ, а также нормативно-правовые акты, пришла к выводу о незаконном сужении круга исследуемых потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, изложив свою позицию в мотивированном мнении, которое было приложено к отчету по СОУТ. Работодатель, при наличии мотивированного предложения выборного органа первичной профсоюзной организации, должен был провести внеплановую специальную оценку условий труда в течение 6 месяцев. Но, несмотря на наличие

трех мотивированных мнений, внеплановая СОУТ в установленные законом сроки работодателем не проведена.

При проведении СОУТ на нашем предприятии Клинским институтом охраны и условий труда мы столкнулись с множеством проблем. Среди них:

- отсутствие эксперта на территории предприятия при проведении СОУТ;
- непроведение организацией идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, перечни идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на утверждение комиссии не предоставляются;
- не исследуются и не измеряются в полном объеме производственные факторы, существующие на рабочих местах;
- отказ в предоставлении обоснования результатов СОУТ;
- фальсификация результатов измерений вредных производственных факторов;
- использование для проведения измерений вредных факторов не аттестованных методик выполнения измерений;
- несоблюдение методик измерений при проведении измерений вредных производственных факторов;
- привлечение сторонней организации для проведения измерений электромагнитных полей.

Очень остро стоит вопрос в несоблюдении методик проведения измерений того или иного фактора работниками Клинского института охраны и условий труда, т.к. исследования факторов производятся формально, очень в сжатые сроки. Приведу несколько примеров.

Освещенность рабочей поверхности: нормирование данного фактора для СОУТ происходит по показателю искусственной освещенности рабочей поверхности. Измерения данного фактора так, как определяют методики в темное время суток, начались после проведения техническим инспектором труда дополнительных разъяснений специалистам организации, проводящей измерения.

Нерешенным остается вопрос по соблюдению методик измерений химического фактора и аэрозолей преимущественно фиброгенного действия (АПФД). Измерения АПФД и химических веществ, должны проводиться в течение не менее 75% смены и не менее 3 смен. Для определения вредных химических веществ в сварочных аэрозолях измерения необходимо проводить в течение не менее 5 смен. На практике происходит отбор пробы однократно, нередко даже в течение 5 минут.

Измерять так, как указано в методике, показатели тяжести тру-

дового процесса работники института отказываются.

Замечания по процедуре проведения измерений представители первичной профсоюзной организации выдвигают постоянно. Однако, несмотря на все замечания, сделанные как при проведении измерений специалистами организации, так и непосредственно руководству Клинского института охраны и условий труда, ничего не меняется.

Нежелание института устранять замечания, выдвинутые представителями первичной профсоюзной организации, привело к тому, что работникам по результатам СОУТ работодатель стал незаконно снижать размеры гарантий и компенсаций. Для членов профсоюза, несогласных с результатами СОУТ, мною совместно с главным правовым инспектором труда Н.В. Лукьянчук подготовлены документы для обращения в Государственную инспекцию по труду и прокуратуру с требованием о проведении внеплановой СОУТ.

Подводя итог проделанной работе, можно констатировать тот факт, что СОУТ проводится с нарушением требований нормативно-правовых актов, предусматривающих четкий регламент ее проведения, и подлежит отмене. Мы будем продолжать работать над тем, чтобы не допускать необъективной СОУТ на рабочих местах. □





Трудные пути спецоценки

Совет Саратовской региональной организации Профавиа уделяет особое внимание процедуре проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) на предприятиях, чьи первичные профсоюзные организации входят в нашу сферу, в связи с большой социальной значимостью этого мероприятия — ведь, кроме прочего, по его итогам определяется круг лиц, имеющих право на получение гарантий и компенсаций в связи с занятостью во вредных условиях труда на ближайшее пятилетие. Также принимаются меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников. Деятельность Совета, связанная с СОУТ, касается нескольких аспектов и в целом направлена на обеспечение ее своевременного и качественного проведения.

Уже в начале 2014 г. после вступления в действие Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года на всех предприятиях технического инспектором труда были проведены семинары с профактивом об особенностях проведения СОУТ и ее отличиях от аттестации рабочих мест. Особое внимание уделялось статьям Закона, в которых упоминались права профсоюзных органов.

Ежегодно на заседаниях Совета Саратовской региональной организации Профавиа рассматривается вопрос о практике проведения спецоценки условий труда на одном из предприятий (в частности, в 2015 г. — в ОАО «Саратовский электроприборный завод имени Серго Орджоникидзе», в 2016 г. — в ООО ЭПО «Сигнал»). При этом председатели первичных профсоюзных организаций этих предприятий, являющиеся в

соответствии с действующим законодательством членами комиссии по проведению СОУТ, информировали членов Совета о проведенных мероприятиях, своем участии в них, делились с коллегами практическим опытом.

По итогам обсуждения председателям рекомендованы конкретные меры по усилению общественного контроля за качеством проведения спецоценки условий труда. В их числе — обеспечение предварительной разъяснительной работы в подразделениях предприятий о целях проведения СОУТ, участие профсоюзных представителей при проведении замеров вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах; решение всех возникающих спорных вопросов до утверждения материалов спецоценки, Также было предложено установить постоянный контроль за своевременным выполнением мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, разработанных по результатам проведения спецоценки условий труда (из опыта проверок известно, что работодатели выполняют своевременно эти мероприятия).

В целом работодатели ответственно относятся к соблюдению своевременности проведения СОУТ. По состоянию на 01.01.2017 г. всего на наших предприятиях спецоценка условий труда проведена на 4921 рабочем месте, при этом процент охвата рабочих мест СОУТ и АРМ в пяти из шести организаций (ООО «СЭПО-ЗЭМ», ООО ЭПО «Сигнал», КБ ЭПО «Сигнал» им. Глухарева, ООО «Краснокутский электромеханический завод»,

ОАО «КБ Электроприбор») составляет 100%.

Так сложилось, что в ОАО «Саратовский электроприборный завод имени Серго Орджоникидзе» отставание охвата рабочих мест проведением аттестации рабочих мест и специальной оценкой труда носило хронический характер (например, в 2014 г. этот показатель составлял лишь 81,5%). В последнее время на предприятии была активизирована работа по проведению СОУТ, но, несмотря на это, по состоянию на конец 2016 г. она оказалась вновь выполнена частично — на 94,6%. Это объясняется в первую очередь тем, что процедурой СОУТ не охвачены только те рабочие места, которые были переименованы в ходе недавней реорганизации.

Общеизвестно, что введение спецоценки условий труда вместо действовавшей ранее аттестации рабочих мест по условиям труда привело к снижению количества «профвредников», в основном по причине изменившихся критериев оценки производственных факторов. Уменьшению гарантий и компенсаций способствовало также изменение законодательства о порядке их предоставления работникам, занятым во вредных условиях труда.

В последние годы ФНПР, ЦК отраслевого профсоюза проводят ежегодный мониторинг результатов проведения СОУТ и соблюдения установленных гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Согласно данным Саратовской региональной организации Профавиа, на конец прошедшего года при спецоценке на 4921 рабочем месте класс вредности оказался снижен

из-за методики СОУТ на 159 рабочих местах, но эти цифры не совсем показательны. Например, в ОАО «КБ Электроприбор» в последнее время проводится реорганизация штатов с сокращением отдельных рабочих мест в 2014 г. и частичным их восстановлением в 2016 г. В ОАО «Саратовский электроприборный завод имени Серго Орджоникидзе» спецоценке условий труда 2016 года предшествовала реорганизация производства с переименованием многих рабочих мест. Именно это обстоятельство не позволило применить к работающим положение ст. 15 ФЗ РФ от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ. И хотя значительная часть из указанных рабочих мест по результатам СОУТ была отнесена к РМ с вредными условиями труда, после процедуры СОУТ количество льготников значительно сократилось.

На отдельных предприятиях предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, по итогам проведенной спецоценки условий труда происходило с нарушением норм действующего законодательства.

Так, в ходе проверки КБ ЭПО «Сигнал» им. Глухарева мною было установлено, что на предприятии по итогам проведенной в 2015 г. спецоценки условий труда 37 работников, чьи рабочие места были отнесены к классу 3.1., были лишены отдельных гарантий и компенсаций, существовавших по результатам предыдущей аттестации рабочих мест, хотя их условия труда не изменились. В связи с этим мною своим представлением об устранении выявленных нарушений норм законодательства об охране труда от 18.11.2015 г. на основании ст. 15 ФЗ РФ от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ было предложено работодателю сохранить за работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, компенсационные меры (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте по результатам проведения спецоценки условий труда. В установленные сроки был получен ответ о выполнении работодателем этого представления: за работниками, занятыми на

работах с вредными условиями труда, восстановлены компенсационные меры в соответствии с приказом по личному составу. В этот список вошли 26 работников (другую часть контингента составляли вновь принятые работники).

Позднее в КБ ЭПО «Сигнал» им. Глухарева проходила плановая проверка соблюдения законодательства работниками Государственной инспекции труда в Саратовской области. Проверяющие отметили своевременность устранения нарушения по представлению профсоюзного технического инспектора труда, в противном случае на предприятие были бы наложены крупные штрафы.

Общение со своими коллегами из других областных отраслевых организаций профсоюзов подтверждает вывод о том, что нарушения законодательства, заключающиеся в лишении по результатам спецоценки условий труда отдельных гарантий и компенсаций работников, чьи условия труда не изменились по сравнению с предыдущей аттестацией рабочих мест по условиям труда, носят распространенный характер. Трудно с определенностью назвать причину таких действий работодателей — то ли это происходит из-за незнания законодательства, то ли нарушения допускаются умышленно для экономии финансовых средств. А вот работники Государственной инспекции труда при проверках недостаточно уделяют внимания соблюдению работодателем требований законодательства.

На наш взгляд, массовым нарушением в указанном вопросе способствует отсутствие упоминания этой нормы законодательства в существующей форме карты спецоценки условий труда. Поэтому считаем целесообразным внести дополнение в форму карты специальной оценки условий труда работников: либо упомянуть положение п.3 ст. 15 Федерального закона РФ от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ в качестве примечания к строке 040 карты, либо ввести в качестве приложения к карте спецоценки условий труда протокол наименований рабочих мест с вредными условиями труда с сохранившимися условиями труда по сравнению с итогами предыдущей аттестации рабочих мест по условиям труда.

Такие предложения были направлены в прошедшем году в Центральный комитет профсоюза, а также озвучены председателем Саратовской региональной организации Профавиа М.И. Ковбель в своем выступлении на XVII съезде Российского профсоюза работников авиационной промышленности.

Кстати, другим предложением М.И. Ковбель в выступлении на XVII съезде было включение в Отраслевое соглашение условий повышения оплаты труда работникам, занятым во вредных условиях труда, в зависимости от класса условий труда.

Содержание отдельных положений статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ трактуется работодателями и профсоюзными работниками по-разному, что приводит к спорным ситуациям. Так, в одной из организаций представители администрации стали оспаривать право на получение полного пакета компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) для работников, принятых на эти вредные рабочие места после 1 января 2014 г., если аттестации рабочих мест проведена до этого срока (соответственно, срок проведения спецоценки условий труда еще не наступил).

Совет Саратовской региональной организации Профавиа не согласился с подобной трактовкой законодательства, и для разрешения возникшего спора ему пришлось обратиться за разъяснением в несколько инстанций, в том числе к министру труда и социальной защиты РФ М.А. Топилину, но, к сожалению, полученные ответы фактически не подтверждают правоту профсоюзного органа. Вся переписка по указанному вопросу передана на экспертизу в ЦК профсоюза.

Приходится констатировать, что необходимость повышенного внимания профсоюзов к проведению СОУТ связана с общей целевой направленностью спецоценки условий труда на сокращение числа «профвредников» и получаемых ими гарантий и компенсаций. □

*А.А. Матюшкин,
технический инспектор труда
профсоюза в Саратовской области*



Колдоговор как НАДЕЖДА НА ЛУЧШЕЕ



В ОАО «Саратовский электроприборостроительный завод им. Серго Орджоникидзе» состоялось подписание нового коллективного договора. На собрании трудового коллектива со стороны работодателя присутствовали руководители завода во главе с генеральным директором Д.Б. Ханенко, со стороны трудового коллектива — представители профсоюзной организации завода.

В повестке собрания стояли вопросы об итогах выполнения коллективного договора за 2014–2016 годы и официальной церемонии подписания нового коллективного договора на 2017–2019 годы.

«Коллективный договор — это поиск компромиссов между пожеланиями работников и возможностью работодателя их реализовать, — отметил генеральный директор завода Д.Б. Ханенко. — Несмотря на то, что работа по подготовке коллективного до-

говора проводилась в непростой экономической ситуации, нам удалось совместными усилиями сохранить социальные гарантии и компенсации. Кроме того, мы постарались сделать так, чтобы изменения предусматривали решение важных и актуальных для сотрудников вопросов».

В докладе профкома отмечалось: «Несмотря на непростую экономическую ситуацию в целом в машиностроении и в частности в авиационной промышленности, все мероприятия, предусмотренные условиями коллективного договора, были выполнены; заработная плата выплачивалась в строго установленные сроки; на заводе на должном уровне поддерживаются и улучшаются социально-бытовые условия. Так, только за 2016 год на выплаты социального характера руководством завода было направлено почти три миллиона

рублей — на компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря и компенсацию за оплату мест в детских садах для детей, чьи родители работают на заводе; оплату дополнительных отпусков по вредности; материальную помощь при рождении детей и ряд других выплат. Еще до начала переговорного процесса мы ставили себе целью сформировать документ, удовлетворяющий интересы работников и работодателей, в том числе по социально-экономической защите работников, обеспечивающий мотивацию работы молодежи в авиационной промышленности, закрепление персонала. В результате в новом договоре сохранены все действующие гарантии и льготы. Но значительно расширены условия, обеспечивающие работу общественных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Кроме того, введен новый раздел «Работа с молодежью». Коллективный договор — это закон, по которому нам предстоит жить в течение трех лет, но это не означает, что он не будет меняться в части социальной поддержки, она будет расширяться с учетом экономических и финансовых возможностей».

В завершение мероприятия были вручены профсоюзные билеты вновь вступившим в Профавиа. А заместитель генерального директора А.Б. Кошелев получил памятный сувенир, так как именно в этот день исполнилось 40 лет его пребывания в профсоюзе.

Коллективный договор между работодателем и профсоюзной организацией на 2017–2019 гг. передан для уведомительной регистрации в министерство занятости, труда и миграции Саратовской области. В дальнейшем планируется тиражирование и распространение печатной версии колдоговора среди работников. □

*В.Н. Снаркович,
председатель профсоюзной
организации
ОАО «Саратовский электроприборостроительный завод
им. Серго Орджоникидзе»,
г. Саратов*

«В целом коллективный договор получился очень неплохим»

Основная работа профсоюзного комитета – это защита социально-трудовых прав и гарантий работников. А один из основных инструментов – это коллективный договор. Как говорит председатель профсоюзной организации Улан-Удэнского авиационного завода Татьяна Владимировна Сабаева, «как мы поработаем при заключении коллективного договора, так и будем жить в будущем».

Непростая экономическая ситуация на предприятии, изменения в трудовом законодательстве (к сожалению, не в пользу работников) – все это сделало заключение коллективного договора в АО «У-УАЗ» непростой задачей.

Но, несмотря на это, 16 февраля состоялась конференция по заключению колдоговора, который был принят сроком на один год без протокола разногласий. На конференции присутствовало 109 делегатов – работников предприятия.

Перед тем, как конференция перешла к обсуждению нового колдоговора, были подведены итоги выполнения предыдущего. Отмечено, что коллективный договор выполнялся не в полном объеме и с нарушениями. Именно поэтому конференцией было принято решение обратиться к работодателю с ходатайством о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении и невыполнении некоторых пунктов колдоговора.

В завершение работы конференции управляющий директор

Л.Я. Белых рассказал о будущем предприятия и его перспективах.

После конференции мнение о новом колдоговоре выразила председатель ППО завода Т.В. Сабаева. Говоря о том, чем нынешний коллективный договор отличается от прежнего, она отметила, что, прежде всего, удалось сохранить большинство гарантий для работников. Во-первых, это расчет среднего заработка для начисления отпусков. Несмотря на то, что законодателем были внесены поправки в данный пункт Трудового кодекса, работодатель и профсоюзный комитет договорились, что расчет среднедневного заработка для оплаты отпускных будет исчисляться за три или 12 месяцев, в зависимости от того, как выгодно работнику.

Еще одна немаловажная гарантия – это минимальный размер оплаты труда, который теперь не может быть ниже прожиточного минимума в Республики Бурятия, без учета оплаты за работу за

пределами установленной продолжительности рабочего времени и работу в выходные дни.

Также закреплена гарантия для сокращаемых работников, которым будут предоставляться четыре часа в неделю с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

В новом коллективном договоре оговорены суммы компенсаций в связи с несчастным случаем или смертью работника на производстве, а также предусмотрена компенсация, если работник из-за несчастного случая на производстве стал инвалидом I группы. Размер выплат составляет один миллион и пятьсот тысяч соответственно.

Еще одна важная гарантия, которая впервые появилась в КД: тарифная часть заработной платы должна быть не менее 60%, тогда как на сегодняшний день она равна 15%. Работодатель взял на себя обязательства пересмотреть систему оплаты труда и внести в нее изменения.

«Но есть ряд гарантий, которые нам не удалось сохранить, – рассказала председатель первички. – Например, доплату до среднего заработка при выплатах по больничным листам. Также нам не удалось сохранить компенсацию работодателем отдыха работников и членов их семей. То есть расходы на отдых компенсируются теперь только профсоюзным комитетом и только для членов профсоюза.

Однако могу сказать, что в целом коллективный договор получился очень неплохим и основные гарантии в нем закреплены». □

Е. Китова,
специалист профкома
АО «У-УАЗ»,
г. Улан-Удэ



ПЕРЕГОВОРЫ ПРОШЛИ



В середине февраля состоялась конференция трудового коллектива по утверждению нового коллективного договора ПАО «Электроприбор» на 2017 — 2019 гг., а 21 февраля документ был подписан сторонами. Все предложения работников были рассмотрены, и большинство стали обязательствами работодателя.

Новый колдоговор значительно расширяет перечень дополнительных льгот и гарантий работникам. В раздел «Оплата труда» включены пункт, предусматривающий ежегодную индексацию заработной платы всем категориям работников на величину не менее индекса потребительских цен в регионе, и пункт о выплате вознаграждения для работников по итогам работы за год.

Значительно расширен раздел «Охрана труда». Приведены в соответствие с отраслевым соглашением ряд пунктов, касающихся обеспечения работников спецодеждой и работников, занятых на вредном производстве, молоком. Для уполномоченных по охране труда расширены льготы: добавлен дополнительный оплачиваемый день к отпуску и гарантии при увольнении по инициативе работодателя.

В разделе «Социальные льготы и гарантии» уточнен пункт, касающийся прав работников на получение подарков. Теперь подарки к Новому году и Дню знаний будут получать оба родителя, работающего на заводе. Принят пункт, который вводит меры финансовой помощи молодым работникам в соответствии с жилищной программой.

Существенно претерпел изменения раздел «Гарантии прав и деятельности профсоюзной организации». Теперь заявления о прекращении удержания членских взносов принимаются только с уведомительной подписью председателя профсоюзной организации или его заместителя. Расширены гарантии неосвобожденным членам выборных органов (члены профкома и цехкомов).

В документ введены два новых раздела, касающиеся ответственности сторон и порядка внесения изменений. Приложением к колдоговору служат «Правила внутреннего трудового распорядка», которые расширяют и конкретизируют права и обязанности работника и работодателя и направлены на укрепление дисциплины труда.

Как отметила председатель первичной профсоюзной организации Т.В. Казакова, главное, на что направлены усилия первички при заключении коллективного договора — это «сделать его лучше, чем прежний, наполнить его льготами и гарантиями, необходимыми для работников. Новый колдоговор — это шаг вперед по сравнению с прежним».

Генеральный директор ПАО «Электроприбор» В.С. Вецин подчеркнул, что переговоры по заключению нового коллективного договора прошли достаточно конструктивно. Он поблагодарил сторону работников за вполне разумные и актуальные предложения, заявив, что администрация приложит все усилия для выполнения колдоговора. □

*С.В. Пуговкин,
ответственный за информационную работу
ППО ПАО «Электроприбор», г. Тамбов*



Стенная газета – ЭТО СЕРЬЕЗНО!

В здании пресс-центра филиала ПАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова» состоялось подведение итогов конкурса стенгазет, организованного профсоюзным комитетом завода имени Чкалова и посвященного праздничным датам – 23 февраля и 8 марта.

Участие в конкурсе приняли 12 подразделений завода. Но даже при таком небольшом количестве участников жюри было очень сложно определить победителей, так как с каждым проведенным конкурсом мастерство участников качественно растет, газеты становятся еще лучше. Приятно отметить, что почти в каждой газете отражается профсоюзная тематика: кто-то придумывает поздравительные стихи, кто-то использует символику профсоюза...

Несмотря на сложность, выбор все же был сделан, и места распределили следующим образом:

1 место присуждено газете цеха 14 (редактор – М.В. Савченко).

2 место поделили цех 28 (А.В. Мархасина) и СОЛКД «Чкаловец» (О.В. Данивец).

3 место заняли цех 28 (В.Н. Луценко) и цех 30 (Т.В. Грызо).

Отдельно была оценена стенная газета И.В. Меншиковой из отдела 44-83 за серьезность к подходу: газета была выполнена в стиле исторического экскурса, в ней отражалась, как изменялась воинская присяга, начиная с 1918 года.

Все победители и участники конкурса отмечены денежными премиями. Победители получили 3000, 2000 и 1500 за 1, 2 и 3 места соответственно, за участие каждый получил по 1000 рублей. □

*О.В. Токарь,
специалист по информационной
работе ППО ПАО НАЗ
им. В.П. Чкалова,
г. Новосибирск*



КАМЕНСКИХ ЛИТЕЙЩИКОВ ОТМЕТИЛИ

Три профсоюзных активиста Каменск-Уральского литейного завода отмечены Благодарственными письмами и Почетными грамотами председателя Федерации профсоюзов Свердловской области и главы города Каменск-Уральского.

Поводом для этого стало 75-летие профсоюзной организации КУЛЗа, входящей в Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности. Наградные документы литейщики получили на торжественном приеме в мэрии.



Все награжденные — председатели цеховых комитетов. Старший инженер-технолог чугунолитейного цеха Светлана Зырянова — лучший профсоюзный активист завода. В профсоюзе она более 35 лет, многие годы возглавляет цеховой комитет этой общественной организации. Благодаря ее энергии и организаторским способностям чугунолитейщики имеют самую высокую долю профчленства среди подразделений завода (более 90%), участвуют во всех заводских мероприятиях, лидируют на спортивной арене, в культмассовой деятельности и не только.

Среди отмеченных также — комплектовщик отдела отгрузки Любовь Сидорова, 28 лет организующая общественную деятельность в своем подразделении, и инженер по экспортным поставкам отдела продаж Марина Пяткова, также не первый десяток лет являющаяся председателем своей цеховой организации — заводоуправления. У обеих в этом году к тому же юбилейные знаковые дни рождения.

Все трое награждены за активную работу по защите социально-экономических прав и интересов трудящихся и в связи с 75-летием профсоюзной организации Каменск-Уральского литейного завода. □

*Юнона Каталевская,
ответственная за информработу
в ППО «КУЛЗ»,
г. Каменск-Уральский*

С МАТЕРИНСКОЙ 3



ЗАБОТОЙ О КАЖДОМ ЧЛЕНЕ ПРОФСОЮЗА



Фраза «Женщины — это слабый пол» в современном мире звучит неправдоподобно. Дело даже не в модной эмансипации и равноправии полов. Настоящую женщину испокон веков и по сей день отличали такие качества как доброта, забота, мудрость, отзывчивость, сила духа. Даже сами эти понятия — женского рода, как и словосочетание «профсоюзная организация». Ее важная задача — по-матерински заботиться о работниках, защищать их интересы и права. Первичка нашего предприятия с этими задачами справляется. В преддверии Международного женского дня первичная профсоюзная организация «Авиастар-СП» названа лучшей на региональном уровне.

Конкурс на лучшую членскую организацию проводился областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области». Учитывались многие критерии: профсоюзный контроль над соблюдением трудового законодательства, развитие социального партнерства, работа по оздоровлению членов профсоюза и членов их семей, реализация молодежной политики, участие в проектах различных уровней, информационная работа и многое другое.

— Работа профсоюзной организации очень многоплановая. Мы, как представители работни-

ков, инициируем заключение и совершенствование коллективного договора, контролируем его выполнение, работаем с жалобами и обращениями, организуем оздоровление членов профсоюза, культурно-массовые и спортивные мероприятия. Наша задача — защищать членов профсоюза, помогать словом и делом, заботиться о них, как о членах семьи, — уверена *председатель первичной профсоюзной организации Валентина Грушина*.

Итоги работы профсоюзной организации высоко оценены на областном уровне. Так, в 2016 году за консультациями обратились 245 членов профсоюза. Проведено более 140 проверок соблюдения работодателем трудового законодательства и коллективного договора, в том числе по температурному режиму в производственных помещениях, расследованию несчастных случаев, соблюдению порядка выдачи молока и кисломолочных продуктов на работах с вредным химическим фактором и многое другое.

— Для профсоюзной организации безопасность работников — главный приоритет. Мы уделяем большое внимание сфере охраны труда. Большинство вопросов касается проведения специальной оценки условий труда. Так, в прошлом году в результате переговоров между работодателем и профсоюзной организацией достигнута договоренность: при снижении класса условий труда, если условия труда не изменились, то по результатам СОУТ снижения льгот и компенсаций не будет, — *рассказывает Вера Перова, ведущий инженер по охране труда отдела 726, технический инспектор труда Профавиа*.

Профсоюзная организация, как истинная женщина, заботится не только о защите и создании благоприятных условий для своих «детей» — членов профсоюза, но и о здоровье работников. В прошлом году вступила в действие так называемая «губернаторская программа», включающая оздоровление работников в местных санаториях с колоссальной ежедневной дотацией. В рамках ее реализации в 2016 г. оздорови-

лись порядка 60 работников АО «Авиастар-СП» — членов профсоюза. Также оздоровление в рамках Соглашения о сотрудничестве между санаторно-курортными учреждениями Ульяновской области и региональной Федерацией профсоюзов (скидка для членов профсоюза и членов их семей в размере 30%) получили более 30 человек. В наступившем году планируется увеличить количество участников обеих программ. Помимо этого, около 360 человек (работники с членами семьи) оздоровились в пансионатах и базах отдыха Объединенной авиастроительной корпорации, более 230 детей работников отдохнули в ДОЛ «Березка».

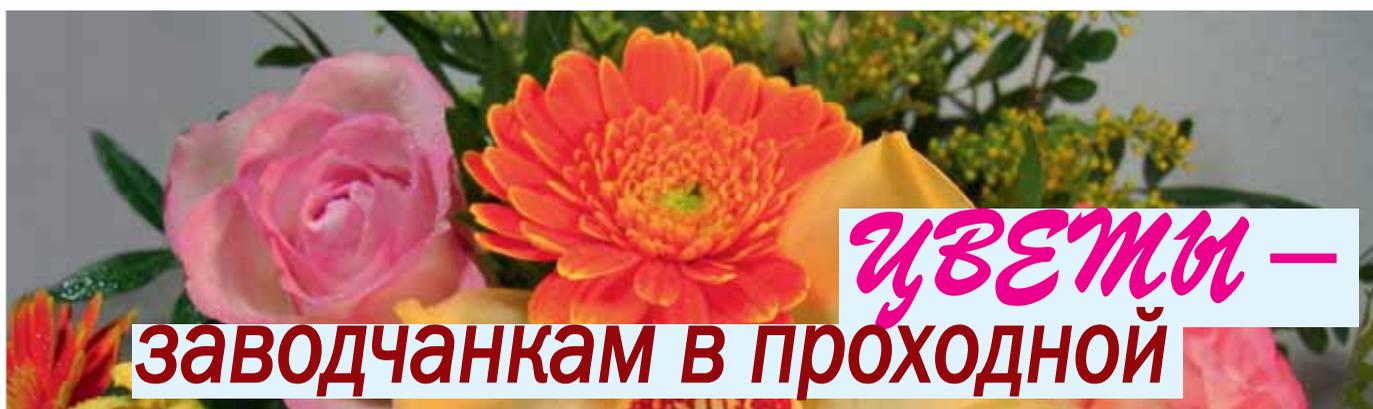
Большое внимание уделяется работе с молодежью. Помимо организации различных мероприятий для авиастроителей в возрасте до 35 лет, в проект коллективного договора профсоюзная организация внесла предложение увеличить размер материальной помощи по случаю бракосочетания работников, рождения детей, а также единовременного пособия при устройстве на работу лицам, прошедшим срочную службу в рядах Вооруженных сил.

Молодежь приходит на прием к председателю профсоюзной организации по многим вопросам — как производственным, так и личным. «Я работаю на «Авиастаре» не так давно и обратилась за помощью в профсоюзную организацию. Остро стоял вопрос определения ребенка в ясельную группу детского сада по месту жительства. Обращались в различные инстанции, но получали отказ. С поддержкой профсоюзной организации вопрос решился, большое за это спасибо», — *рассказывает испытатель отдела 360 Лариса Томуль*.

Однако на победе в конкурсе и достигнутых успехах работа не заканчивается, как и материнская забота о детях, которые выросли. Главное — продолжать работать в том же направлении, но с удвоенной силой. □

Наталья Миронова, заместитель председателя первичной профсоюзной организации АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск





ЦВЕТЫ — ЗАВОДЧАНКАМ В ПРОХОДНОЙ

Накануне Международного женского дня профсоюзный комитет НАЗ им. В.П. Чкалова поздравил всех женщин — работниц завода с этим прекрасным праздником. На проходных выступали артисты, радуя с утра всех идущих на работу. На первой проходной выступала группа художественной самодеятельности под руководством работника ЗАО «Энергосервис» В.И. Войнова, многие останавливались послушать замечательное исполнение и даже пританцовывали, а члены Совета молодежи дарили всем женщинам цветы по поручению профсоюзного комитета. На второй проходной женщин и всех идущих на работу встречали руководители детской музыкальной школы № 3, также играя на музыкальных инструментах и исполняя песни. Председатель первичной профсоюзной организации завода Виктор Леонидович Райм и актив Совета молодежи также вручали женщинам цветы.

Огромное количество положительных эмоций, радость на лицах работниц после такого поздравления... Главная цель профсоюзного комитета была достигнута.

Администрация НАЗ им. В.П. Чкалова совместно с Дворцом культуры им. В.П. Чкалова организовали и провели 7 марта праздничный концерт для женщин. Юные участницы концерта — воспитанники детского сада вручали работницам, пришедшим на концерт, воздушные шары, в зале царила праздничная атмосфера, а выступление юных артистов добавляло атмосферу семейного уюта — казалось, что ты находишься не в зале, полном коллег, а дома, в окружении близких тебе людей.

Поздравил женщин с этим замечательным праздником директор филиала ПАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В.П. Чкалова Сергей Александрович Смирнов, пожелав им оставаться всегда такими же прекрасными, здоровыми и счастливыми. И сделал женщинам прекрасный подарок, сократив 7 марта рабочий день.

Не оставил без внимания женщин и председатель первички Виктор Леонидович Райм, поздравив и исполнив песню «Пожелание».

Ранее женсовет завода при содействии администрации предприятия, профсоюзного комитета и Дворца культуры им. Чкалова организовал для заводчан праздничный вечер с множеством интересных конкурсов, выступлениями творческих коллективов и небольшими призами. Поздравил работниц с праздником заместитель директора филиала, директор по производству гражданской авиационной техники Владимир Иванович Манохин, отметив, как важен труд, выполняемый прекрасной половиной человечества. Виктор Леонидович Райм в своем поздравлении подчеркнул, что всегда необходимо помнить о том, что женщина — это не только работник нашего предприятия, но и чья-то мама, жена, сестра, дочь или любимая; пожелал всем присутствующим крепкого здоровья, прекрасного настроения, мирного неба, а в завершение поздравления исполнил песню. □

*О.В. Токарь,
специалист по информационной
работе ППО ПАО «НАЗ
им. В.П. Чкалова»,
г. Новосибирск*



НА ПУТИ К ВЫСОКИМ ТЕХНОЛОГИЯМ



Наше предприятие имеет богатую историю своего развития. Не считая железнодорожных мастерских, это первое промышленное предприятие в городе Омске.

В 1896 году в Омск прибыл датский предприниматель Сирена Христиан Рандруп, который организовал на окраине города «Сибирскую кампанию» по закупке и экспорту сливочного масла, а взамен стал ввозить сельскохозяйственные машины и орудия. Успех этой деятельности привел его к мысли организовать в Омске собственное производство. И в 1901 году он получает право на выпуск сельскохозяйственных машин и орудий со своим фабрично-торговым клеймом. Этот

год считается датой рождения нашего предприятия. В этом году предприятие отмечает 115-летнюю годовщину.

В дореволюционный период вплоть до 1917 года профсоюзы активно участвовали в классовой экономической борьбе, отстаивая права трудящихся за 8-часовой рабочий день. Не прошло это и мимо завода Рандрупа: в 1905 году была организована 5-дневная стачка за 8-часовой рабочий день. 8-часовой рабочий день просуществовал до 1914 года, начала первой мировой войны.

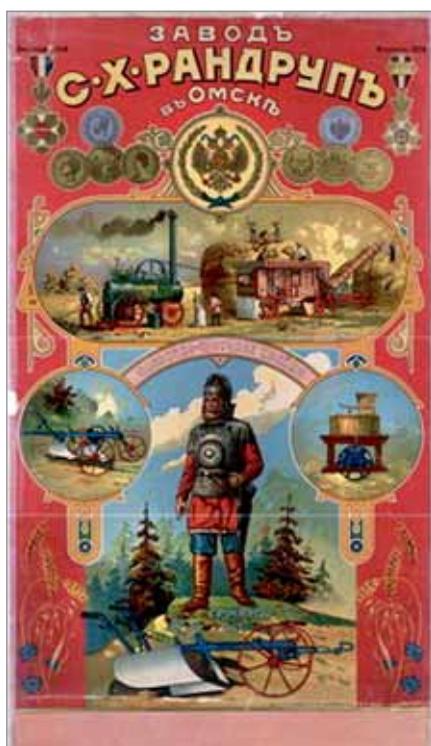
После революции профсоюзное движение получает новый импульс. Вновь был введен 8-часовой рабочий день, рабочий

контроль над производством, распределением продуктов, финансами и деятельностью администрации.

В ноябре 1919 года после национализации и объявления завода Рандрупа достоянием страны, был избран рабочий комитет, взявший на себя руководство коллективом.

Таким образом профсоюзы по своей сути стали проводниками государственной политики, активно участвуя в хозяйственных делах страны. Активно боролись с финансово-экономической разрухой, участвовали в индустриализации и коллективизации страны. Большое внимание уделяли созданию нормальных бытовых





условий жизни трудящихся, занимались их культурным развитием, устранением тотальной неграмотности среди населения. Это, практически, уже началось социальное партнерство, хотя этого словосочетания никто не использовал. При участии профсоюзной организации разрабатывается 15-летний план развития предприятия. В этот период на заводе широко развивается социалистическое соревнование, создаются ударные и хозрасчетные бригады. Профсоюз возглавил это движение, основной задачей которого было догнать и перегнать развитие в экономическом отношении капиталистические страны. Но производственные рекорды могут ставить только грамотные и квалифицированные кадры. По предложению профсоюзов рабочим, учившимся без отрыва от производства, стали оплачивать по 2 часа ежедневно, как за сверхурочную работу. Было трудно, а когда было легко?

Наращивание объемов производства давало возможность решать социальные вопросы. К началу 1940 года завод имел в своем распоряжении первый в городе Дворец культуры «Металлист», первый пионерский лагерь в Чернолучье — первый летний сезон был проведен в 1938 году; отлаженную систему питания. Газета «Омская правда» от 24 апреля

1939 года писала: «...завод превращается в предприятие, не уступающее по своему оборудованию и техническим возможностям ряду заводов Европы...». Завод доказывает на деле, что ему удалось собрать, подготовить, воспитать и организовать необходимые кадры руководителей, инженерно-технических работников и рабочих. Помимо производственной базы завод располагает хорошо оборудованной школой ФЗУ, в системе завода имеются мясомолочная и овощная фермы.

Осенью 1941 года, после объединения с эвакуированным из Москвы заводом № 20 наркомата авиационной промышленности, профилем предприятия становится авиационное агрегатостроение. Все работники, состоявшие в профсоюзе работников сельскохозяйственного машиностроения, перешли в профсоюз трудящихся авиационной промышленности. Первым председателем профсоюзного комитета объединенного завода был избран Л.И. Гусаков. Профсоюзная организация провела огромную работу по размещению прибывших из Москвы 4850 человек. Московские специалисты и рабочие привезли свою культуру производства, чем оказали огромное прогрессивное влияние на дальнейшее развитие предприятия. За годы войны завод 13 раз занимал классные места среди предприятий Министерства оборонной промышленности. В этом немалая заслуга профсоюзной организации, организовавшей соревнования гвардейских бригад, членам которых присваивались звания гвардейцев тыла, выдавались ордера на одежду, что было для рабочих большим подспорьем. Завком провел акцию по сбору подарков для блокадного Ленинграда. Рабочие отдавали кто, что мог, зачастую — последнее. И председатель завкома Л.И. Гусаков, чтобы доставить посылку, рискуя жизнью, сам добрался по Ладоге в осажденный город.

После победы в Великой отечественной войне переход промышленности на мирные рельсы не состоялся. Надо было на качественно новом уровне производить оборонную продукцию — создавать новые поколения самолетов, вертолетов, ракетных комплексов. Десятилетие с 1979 по 1989 годы можно отнести к наиболее

ярким страницам в истории развития предприятия, оно вошло в число лидеров авиационного агрегатостроения в стране. На всех этапах профсоюзная организация соответствует развитию предприятия. Активно развивается социальная сфера: за эти 10 лет заводчане получили более 2000 новых квартир, два детских комбината, больничный комплекс, который в настоящее время перепрофилирован в роддом №1, общежитие на 700 мест, базу отдыха, детскую спортивную школу на 250 человек, техническую станцию тоже на 250 мест.

Развернувшаяся в 1989 году конверсионная программа привела к сокращению заказов на военную продукцию, к массовым сокращениям работников, созданию многомиллионных долгов по заработной плате. Предприятие было вынуждено отказать почти от всех социальных учреждений. Несмотря на задолженность по заработной плате за 10 месяцев, предприятие не остановилось ни на один день. Вот в такой критической ситуации особенно было заметно социальное партнерство, когда работодатель и профсоюзная организация совместно хотели помочь человеку труда.

Пример простой, но демократичный: работодатель выделяет небольшую сумму наличных денег, еженедельно, в распоряжение профкома, который через профсоюзный актив по подразделениям распределяет средства в счет погашения задолженности по заработной плате тем работникам, которые более всего нуждаются. Выдавали в счет заработной платы продукты питания, одежду, обувь, другие материальные ценности, приобретенные по бартеру. В качестве материальной помощи было организовано льготное питание стоимостью 10% от обычной цены.

Шоковую ситуацию 90-х прошли практически все! Были митинги, выход заводом на перекрытие дороги от безысходности, но всегда профсоюзная организация вместе с работодателем находила способы снижения социальной напряженности. Через все это прошли, и это было страшно!

14 сентября 1993 года завод был преобразован в акционерное общество. Принятые руководством предприятия решения по ускоренному освоению новых видов

продукции позволили стабилизировать положение и начать работу по восстановлению социальной сферы, ликвидации долгов по заработной плате.

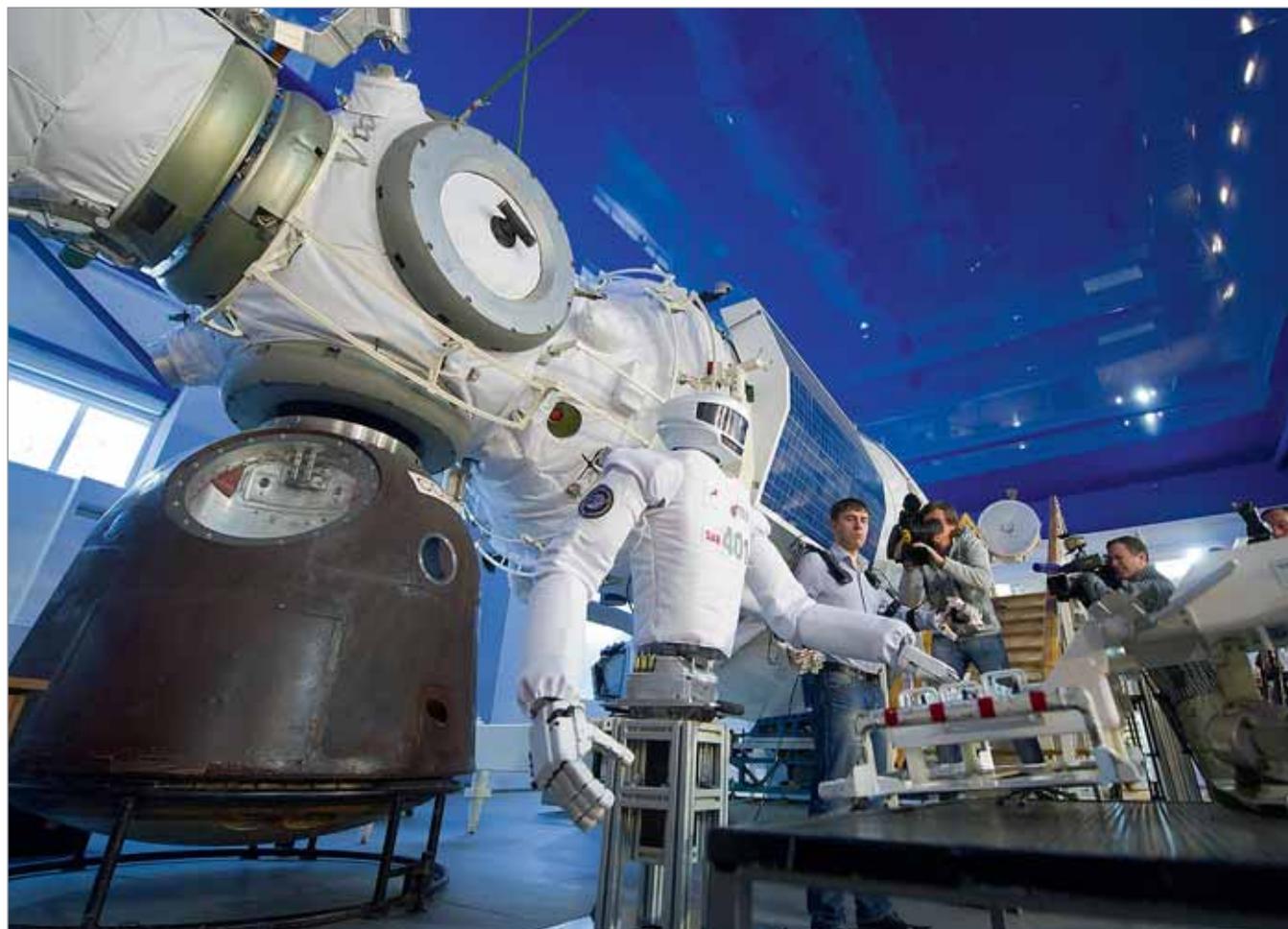
На протяжении всего этого периода между работодателем и работниками, которых представляет первичная профсоюзная организация, заключались коллективные договоры, при этом не был пропущен ни один срок его действия. Без коллективного договора никак нельзя — это по существу маленькая конституция, по которой живет и трудится коллектив предприятия. За последние годы проделана огромная работа по медицинскому обслуживанию — создан медицинский центр на территории предприятия, запущена в строительство новейшая столовая с уникальным современным оборудованием, организовано питание по согласованным ценам, выполнена реконструкция ДОЛ «Спутник» и базы отдыха им. А.И. Покрышкина. Первый детский оздоровительный летний лагерь, открывшийся в Чернолучинской зоне отдыха в 1938 году — это наш



ДОЛ «Спутник». Ни одного оздоровительного летнего сезона ДОЛ «Спутник» не пропустил: работал в годы Великой Отечественной войны (детей откармливали здоровой, нехитрой, но регулярной едой), работал и в трудные девяностые перестроечные годы, несмотря на трудное фи-

нансовое положение. В настоящее время ДОЛ «Спутник» представляет собой современный комплекс для отдыха детей, рассчитанный на 320 мест, пользуется спросом. Путевками обеспечены все желающие!

Для работников предприятия и членов их семей на льготных





условиях организован круглогодичный отдых на базе отдыха им. А.И. Покрышкина. Отдых в Чернолущье пользуется спросом благодаря комфорту и вкусному сбалансированному питанию в столовой.

Согласно коллективному договору организовано оздоровление работников по курсовкам в санатории «Рассвет» и клинично-диагностическом центре «Ультрамед». Распределением путевок занимается комиссия по социальным вопросам.

История любого предприятия складывается из судеб его работников. Настает время, когда приходится расставаться с привычным ритмом жизни и выходить на заслуженный отдых. На смену выходит следующее поколение, и

очень хорошо, когда это происходит постепенно: есть возможность передать опыт профессиональный, опыт организации и проведения социальных программ, опыт организации спортивных и других мероприятий, чтобы досуг работников был направлен для общения и укрепления дружбы в коллективах.

Девяностые годы прошлого века сломали всю систему организации досуга работников. В настоящее время приходят новые формы организации производства и досуга. Пришло новое поколение «Next»: молодые, сильные, грамотные, но у них нет опыта быть в коллективе, а в основном каждый из них — сам по себе. Кстати, средний возраст работников на нашем предприятии —

40 лет! При оформлении на работу вновь прибывших знакомят с историей завода и «золотым фондом» предприятия — нашими кадровыми ветеранами, но это первое знакомство как-то не остается в памяти. Когда же вновь принятые работники приходят на свои рабочие места в цеха, отделы — вот тут и происходит постепенно их более осознанное знакомство и с историей завода, и с традициями коллектива. Везде на всех связующих мероприятиях основная нагрузка лежит на профсоюзных лидерах подразделений.

Например, в прошлом году отмечалось 70-летие Победы в Великой отечественной войне, профком выступил с инициативой создать свой «Бессмертный полк», это всецело было поддержано работодателем и Советом ветеранов. «Полк» был создан и прошел маршем по территории завода. Портреты «Бессмертного полка» были в руках нашей замечательной молодежи.

Активно начал работать Совет молодежи. Спортивно-культурный досуг молодежи стал приобретать более организованный и более многочисленный характер — это посещение бассейна, катание на коньках...

Проведение летней и зимней спартакиады на базе отдыха им. А.И. Покрышкина уже стало хорошей традицией, и с каждым годом количество участников спортивных мероприятий увеличивается. Это отражается в динамике по видео-газете, по публикациям в нашей малотиражке «Металлист». В мае 2016 года молодежный совет принял участие в областной спартакиаде, организованной Федерацией омских профсоюзов.

Из вышесказанного на примере нашего предприятия видно, как динамично менялось время, при этом во многом менялись задачи профсоюзной организации, как оттачивались взаимоотношения с работодателем, которые переросли в надежное социальное партнерство. Такими позитивными показателями подошло самое первое и самое преданное промышленное предприятие Омска к 300-летию юбилею родного города! □

*К.Г. Шилкина,
председатель первичной
профсоюзной организации
АО «Высокие Технологии»,
г. Омск*



«Стратегический резерв 2016»: ПОКОРЯЯ НОВЫЕ ВЕРШИНЫ

С 14 по 18 декабря в г. Пятигорске состоялся крупнейший Всероссийский молодежный профсоюзный форум «Стратегический резерв 2016». Именно здесь, на базе нескольких профсоюзных санаториев, ребята получали новые знания, принимали участие в тренингах и обсуждали ключевые документы молодежной политики профсоюзов и покоряли новые вершины.

Вместе – к вершинам знаний

Программа форума по традиции выдалась насыщенная. В первый день проводились тренинги, посвященные информационной работе, переговорному процессу и навыкам лидерства. В рамках лекции по информационной политике в профсоюзах редактор газеты «Солидарность», секретарь ФНПР Александр Шершуков поделился особенностями вовлечения людей в дискуссии вокруг социальных проблем и профсоюзной жизни: «Мало рассказывать людям об экономике зарплаток и охране труда, необходимо обращаться к более тонким материям, вызывая у читателей, зрителей и собеседников живые эмоции. Вывод один: информируя, нужно работать с мнением человека. В частности, страна должна больше слышать о профсоюзных героях – тех, кто проводит успешные протестные действия, отбивая атаки работодателей и добиваясь для своих коллективов достойных зарплат и лучших условий работы».

Не обошел вниманием Александр Шершуков и тот факт, что 2017 год объявлен Годом профсоюзной информации. Он напомнил, что в 2017 году особую роль придадут мониторингу информационных ресурсов и информационной работе каждого объединения профсоюзов.

Цикл лекций продолжился выступлениями преподавателей и

тренеров Пятигорского государственного университета. Так, доктор социологических наук Анжела Салогуб поделилась секретами того, как в эпоху перемен должен действовать настоящий лидер.

В завершение первого дня работы форума участники обсудили Стратегию молодежной политики ФНПР. Собравшиеся постарались выработать внутренние и внешние признаки успешного профсоюзного лидера, потренировались отстаивать определенную точку зрения, вести просветительскую и сетевую работу, а также обсудили внедрение раздела социальных гарантий для молодежи в коллективные договоры на предприятиях.

15 декабря состоялось торжественное открытие форума. В этот день перед молодежью выступил председатель ФНПР Михаил Шмаков, а также приглашенные государственные и общественные деятели федерального уровня. «Профсоюзная молодежь должна бороться за повышение зарплат, достойные и безопасные условия труда», – отметил профсоюзный лидер в своем приветственном слове.

Далее между участниками форума и руководством ФНПР состоялась дискуссия о задачах молодежных профсоюзных структур, а также о борьбе с заемным трудом, положении в экономике и специфике трудовых отношений в ближайшем будущем.

Третий день форума ознаменовался новыми знакомствами и тренингами под руководством опытных экспертов. Говорили о том, как развивать молодежную политику и профсоюзное движение, а также обсудили вопросы социального партнерства.

В заключительный обучающий день участники форума приняли резолюцию. Проблема первого

рабочего места, жилищные программы для молодых специалистов, предоставление дополнительных льгот для тех, кто впервые трудоустроился – эти и другие вопросы вошли в итоговый вариант основного документа форума.

Покоряя Эльбрус

18 декабря несколько десятков самых подготовленных профсоюзных лидеров России совершили восхождение на гору Эльбрус, высшую точку России и Европы, чтобы провести акцию солидарности. 4,5 тысячи метров над уровнем моря – на такой высоте был развернут гигантский флаг Федерации независимых профсоюзов России.

Мне посчастливилось принять участие в данной акции. Зная не понаслышке о суровых условиях в горах зимой, я долго и скрупулезно подбирал снаряжение, основную помощь и финансовую поддержку в этом мне оказала моя первичная профсоюзная организация. На высшей точке подъема, несмотря на ураганный ветер, мне удалось развернуть флаги Профавиа и родного завода «Авиастар-СП».

Впечатления от Эльбруса остались самые яркие. От окружающих пейзажей захватывало дух и разгоняло адреналин по каждой клеточке организма! Воздух пьянил, а окружающая кампания профсоюзной молодежи добавляла бодрости духа!

Подводя итог, хотел бы отметить, что данный форум стал уникальным. Спасибо организаторам. Надеюсь, в будущем они не перестанут нас удивлять и всегда будут стремиться покорять новые вершины. □

Андрей Лопатников,
председатель комиссии по работе с молодежью при профкоме
ППО ЗАО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск





БЛИЦ ДЛЯ КОНСТРУКТОРА

В АО «ЛЕПСЕ» в заводской столовой прошел третий корпоративный турнир по спортивно-му «Что? Где? Когда?», организованный информационной комиссией профкома и пресс-центром предприятия.

Организатор игры Федор Булычев, редактор многотиражки, председатель информационной комиссии профкома, подготовил вопросы как на общие темы, так и посвященные Татьянинию дню и дню рождения Владимира Высоцкого. С отрывом в три балла сборная инженеров-конструкторов отдела 11 успешно обогнала остальные пять команд.

Конструкторы, конечно, люди занятые, поэтому я задала им всего по одному вопросу.

– Какой вопрос на этой игре вам понравился?

Татьяна Красовская: «Очень понравились два вопроса. Плавильщики по выплавляемым моделям литейного цеха каждый

день в конце смены устанавливают блоки с деталями в пустую печь на прокалку для последующей заливки металлом. Какой фразой из известной песни Высоцкого о перипетиях междугородней связи можно описать эти действия? И второй вопрос был не менее оригинальным. Писательнице Татьяне Артемьевой, по ее собственным словам, для этого понадобилось купить аквариум, выложить дно камнями, залить воду, посадить растения, провести свет и, наконец, запустить рыбок. Воспроизведите заданный ей вопрос читателя, на который Артемьева ответила: «Не знаю... А вот то, что это приятно – убеждена».

– Есть ли у вас любимая интеллектуальная игра?

Татьяна Корж: «Люблю участвовать в нашей лепсенской игре КВИЗ, а по телевизору предпочитаю смотреть «Что? Где? Когда?» и «Брейн-ринг».



– По вашему мнению, лучший источник знаний – это..?

Александр Косарев: «Это практика, то есть накопленный опыт. Плюс логика, способность анализировать и прогнозировать».

– Хотели бы поучаствовать в телевизионной игре «Что? Где? Когда?»? Если да, то в какой команде?

Мария Чайникова: «Принять участие не отказалась бы. А вот в какой команде? Для начала в команде телезрителей».

– Каким образом вы расширяете свой кругозор, не даете вашему мозгу «застояться»?

Ольга Якимова: «Читаю книги, хотя сейчас в основном это детская литература. Если честно, помогая ребенку с домашним заданием по математике, часто ломаешь голову: что же имеет в виду составитель учебника?.. И это тоже расширяет кругозор! А еще – Интернет при правильном использовании служит во благо».

– Как считаете, в чем ключ к успеху вашей команды?

Анастасия Счастливецва: «Думаю, ключ в том, что вместе собрались очень разные люди и почти каждый вопрос «нашел» своего игрока». □

*Александра Михалева,
редактор пресс-центра
АО «ЛЕПСЕ», член кировского
обкома Профавиа,
г. Киров
Фото Руслана Батраева*



«Чкаловец» принимает ветеранов

На Новосибирском авиационном заводе имени В.П. Чкалова стало уже традицией в феврале каждого года предоставлять возможность ветеранам предприятия отдохнуть и подлечиться в санаторно-оздоровительном лагере круглогодичного действия «Чкаловец». Ветераны ждут этих заездов, готовятся к ним. Вот и нынешний год не стал исключением.

Позитив начинался уже в автобусах: реплики, шутки при встречах, многие делятся радостными событиями, которые произошли в семьях ветеранов — у кого-то родился очередной внук, кто-то прошел курс работы на компьютере. Тут же интересуются, кто придет в этом году к ним с концертом, обсуждают последние новости в стране...

В период первого заезда в «Чкаловец» состоялась встреча с ветеранами. В эти же дни прошел выездной семинар-учеба для председателей цеховых профсоюзных организаций. Многие ветераны радовались встрече со своими бывшими коллегами, болели за «свои» команды во время спортивных соревнований профактива.

Мы провели опрос среди отдыхающих о проблемах, возникающих во время проживания, и практически жалоб не услышали. Были несколько пожеланий, в том числе и такое: в одной из комнат, где проживали женщины, не оказалось зеркала. «Так-то бы ничего, но мы же на танцы хо-

дим, хочется выглядеть соответствующе», — сказала мне одна из женщин. Я искренне порадовалась, что наши ветераны не теряют задора, бодрости, энергии и огня. Еще одно предложение еще больше удивило меня: «Отдых организован замечательно, лечение, питание отличное, только вот боюсь, не поправиться бы».

А ветеран завода, почетный чкаловец Борис Алексеевич Ольховой посетовал: «Все хорошо, только вот жалко, что снег с самолетов не очищают (машины стоят на территории лагеря). Они же, изделия эти, для нас, как дети родные, хочется и погладить их, и прикоснуться к ним, а снегу нынче много, не подойдешь».

Да, поистине, чкаловцы бывшими не бывают, у них особенная привязанность к своему предприятию. Отдавшие многие годы профессии авиастроителей, они и сегодня интересуются, чем живет родной завод. Вот и встреча с директором завода С.А. Смирновым и его помощником В.Л. Скворцовым, которые посетили ветеранов в Бурмистрово, показала, насколько близок завод нашим ветеранам, как волнуют их все его победы, радости и проблемы.

С концертом к нашим ветеранам приезжала и команда финалистов конкурса «Профсоюз зажигает звезды». Сколько же неподдельной радости от увиденного и услышанного в этот вечер было у отдыхающих! Концерт

продолжался два с половиной часа, и были желающие слушать артистов еще и еще.

Песня «Нас бьют, мы летаем» с видеорядом на экране в исполнении победительницы конкурса Татьяны Балтиной потрясла зрителей своим глубиной и смыслом. Многие утирали слезы и искренне поражались тому, что на заводе работают такие таланты. Всех исполнителей принимали на «бис». Автора собственных стихов Владимира Лисунова благодарили за проникновенность содержания и исполнения. Ведущий и организатор концерта Владимир Борисович Трофимович поражал всех своими шутками и неумной энергией. Танцы, стихи, песни, исполненные артистами, никого не оставили равнодушным. Игра на саксофоне, которым виртуозно владела Анна Шестакова, прерывалась овациями. Все зрители искренне и от всей души благодарили самодеятельных артистов за доставленное удовольствие.

Ветераны благодарят администрацию предприятия, профком, коллектив сотрудников СОЛКД и Совет ветеранов за организацию, и проведение оздоровительных заездов. □

*Л.А. Михалева,
председатель Совета ветеранов
Новосибирского авиационного
завода имени В.П. Чкалова,
г. Новосибирск*



ИНТЕЛЛЕКТ – ЭТО ДВИЖУЩАЯ СИЛА!

Есть такое замечательное выражение: «Как Новый год встретишь, так его и проведешь!». Поэтому с уверенностью можно сказать, что у участников отраслевого «Брейн-ринга» точно весь ближайший год будет интеллектуально насыщен. 26 января «Пермская научно-производственная приборостроительная компания» дружелюбно в очередной раз распахнула двери 14

командам-участницам. Ежегодным организатором интеллектуальной игры «Брейн-ринг» среди профсоюзных организаций Пермского Совета Роспрофавиа традиционно выступили Совет молодежи ППО «Пермские моторы» и Пермский Совет Роспрофавиа.

На мероприятии присутствовали команды от АО «ОДК-Пермские моторы», АО «Редуктор-

ПМ», АО «ОДК-Стар», АО «ОДК-Авиадвигатель», АО «Металлист-ПМ», АО «Инструментальный завод-ПМ», и, конечно же, были команды от хозяев площадки – АО «ПНППК».

Судейская коллегия в очередной раз убедилась, что молодежь наших предприятий – одна из самых эрудированных и интеллектуально развитых. Порой самые сложные вопросы на самые





разные темы были настолько легкими, что судьям приходилось спорить, кто из команд-участниц раньше нажал заветную кнопку. Были раунды, когда команды шли нога в ногу и тур завершался ничьей, были и раунды с разгромным счетом — 4:0. Но проигравшие не унывали, ведь их ожидало еще несколько игр, где участники могли проявить все свои интеллектуальные возможности. И даже команда «Авиадвигателя», несмотря на то, что в ней было всего двое участников, смогла показать очень достойные результаты, не дойдя до финала буквально пару шагов.

Еще хотелось бы отметить, что в этом году было две команды дебютантов этого вида состязаний — команда «АКВИЛОН» (сборная команда цехов 14 и 19 АО «ОДК-Пермские моторы») и команда Пермского авиационного техникума им. А.Д. Швецова. Ребята соревновались очень достойно, надеемся увидеть их на игровой площадке и в следующем году!

По итогам 26 раундов в финале остались три команды: две команды АО «ОДК-Пермские моторы» и команда предприятия АО «Редуктор-ПМ». Но и в финале не удалось быстро решить спор, кто же самый сильный на интеллектуальном поприще. После трех игр был разыгран дополнительный вопрос для определения окончательного победителя, после чего места распределились следующим образом: бронзу взяла команда «Редуктор» (АО «Редуктор-ПМ»), на долю секунды в дополнительном вопросе отстала и в итоге получила 2 место команда «УГТ» (управление главного технолога АО «ОДК-ПМ»). Безоговорочным победителем отраслевой интеллектуальной игры «Брейн-ринг 2017» (к слову, стоит заметить, не проигравшим ни одного раунда) стала сборная команда цеха 66 и отдела главного металлурга (АО «ОДК-ПМ»).

Все команды получили благодарности за активное участие и приятные памятные подарки от Пермского Совета Роспрофавиа и АО «ОДК-Пермские моторы». А команды-победители, конечно же, получили кубки и медали за свои заслуженные призовые места! □

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

На рекорд из Рыбинска ВМЕСТЕ с Профавиа



Путешественник Федор Конюхов и мастер спорта по воздухоплаванию Иван Меньяло 9 февраля установили абсолютный мировой рекорд по продолжительности пребывания в воздухе на тепловом аэростате. Стартовали 7 февраля в 9 часов 02 минуты с аэродрома Южный города Рыбинск, тепловой шар преодолел 1029 километров за 55 часов 09 минут. Предыдущий рекорд превышен на 4 часа 32 минуты. Аэростат двигался на высоте от 190 до 400 метров, скорость зависела от ветра: от 10 до 40 километров в час.

Техническую поддержку при подготовке к полету и во время его выполнения осуществляли сотрудники АО «Русская механика», предприятия, профсоюзная организация которого входит в первичную профсоюзную организацию «НПО «Сатурн». Для наземного сопровождения экспедиции были выделены снегоходы TAYGA PATRUL 800 SWT. Сочетание в конструкции этого снегохода мощного четырехтактного двигателя (60 л.с.), широкой гусеницы (600 мм) и телескопической подвески позволяет ему без проблем преодолевать препятствия, передвигаясь по лесистой местности и глубокому снегу. При выборе модели на «Русской механике» учли еще одну прин-

ципальную особенность Патруля — экономичность: при объеме топливного бака 55 литров запаса хода этих машин составляет 300 км. Это немаловажная характеристика, если учитывать непредсказуемость траектории полета теплового аэростата.

Задача опытных пилотов «Русской механики», инженера-конструктора Даниила Тихомирова и технолога Александра Трухина, состояла в том, чтобы собрать использованные и сброшенные с воздушного шара газовые баллоны. Кроме этого, они должны были обеспечить страховку и эвакуацию воздухоплатователей на случай непредвиденных обстоятельств. К счастью, полет прошел в штатном режиме, и трудяги — «Патрули», ведомые нашими товарищами, в течение первого дня полета выполняли свою работу. Согласно указанным координатам, которые путешественники передавали на землю, группа сопровождения обнаруживала, собирала и доставляла на специально подготовленный транспорт отработанные баллоны. Правда, случалось, что баллоны попадали не только в поля, но и в глубокий снег или в непролазную чащу. Тем не менее, снегоходы ни разу не подвели, поэтому Федор Конюхов высоко отозвался о профессионализме наших специали-

стов: «Люди и техника заслуживают похвал. Молодцы! Скажу однозначно: в России нет других таких снегоходчиков!».

15 февраля в Общественно-культурном центре Рыбинска горожане устроили теплый прием прославленному путешественнику. На встрече, продолжавшейся более часа, были заданы самые разные вопросы: от биографических данных до уточнения деталей полета и планов на будущее. Федор Филиппович искренне и без утайки говорил на любые темы простым и понятным языком так, что его с интересом слушали конструкторы и воспитанники кадетских классов, руководители предприятий и студенты, рабочие и пенсионеры — все те, кто помогал осуществить полет и следил за каждой его минутой. Особое обращение Ф.Ф. Конюхов сделал к молодежи и к тем, кто занимается ее обучением и воспитанием. Его призыв к миру и добру, а также к труду и знаниям был услышан и принят собравшимися. А уверенность в том, что промышленный и человеческий потенциал Рыбинска поможет ему подготовиться к покорению новых рекордов, была подтверждена долгими аплодисментами. □

Профком ОАО «НПО «Сатурн»,
г. Рыбинск



Как НА ЗИМНЮЮ РЫБАЛКУ В ПРОФСОЮЗ пришла русалка...

С 2015 года профсоюзный комитет НПО «Сатурн» проводит турниры по рыбной ловле среди членов профсоюзной организации. Организуя соревнования в пятый раз, оргкомитет предложил рыбакам-спортсменам и гостям насыщенную и разнообразную программу. Задолго до старта по всем информационным каналам были разосланы положение о турнире, сообщения о видах и условиях конкурсов для рыбаков и болельщиков, сценарный план праздника. Свое развитие получили детская игровая программа, а также конкурсы для взрослых.

Самые нетерпеливые рыбаки за месяц до турнира обошли все прилегающие окрестности поселка Судоверфь, промеряя глубины и принаравливаясь к течениям. Команды, которые заявили на приготовление ухи, придумывали эксклюзивные рецепты, а творческие группы разрабатывали сценарии и шили костюмы, чтобы их русалка была лучше всех. В результате оживленного обсуждения предстоящего праздника в коллективах число заявок на участие в нем росло практически до последнего дня, и вновь был поставлен неофициальный рекорд посещаемости: когда подвели черту, в списках

оказалось 60 рыбаков и 172 болельщика, в том числе было заявлено участие 66 детей.

5 марта, несмотря на хмурую погоду, во время посадки на автобусы среди отъезжающих царил приподнятое настроение. Друзья из разных предприятий, объединенные одной профсоюзной организацией, шутили, делились последними рыбацкими новостями, демонстрировали приобретенные по этому случаю снасти и экипировку.

После официального открытия турнира и приветственных слов председателя ППО Алексея Николаевича Соловьева к собравшимся обратилась глава Судов-



верфской сельской администрации Нина Константиновна Смирнова, которая пожелала всем участникам хорошего настроения, приятного отдыха и удачи в соревновании. Глубины в акватории Рыбинского водохранилища в районе Судверфи достигают 25 метров, поэтому жители поселка считают, что местный Нептун живет именно здесь. Рассказу о нептуновых владениях была посвящена театральная постановка, представленная силами самодеятельности местного досугового центра. Зажигательные танцы, народные костюмы, добрый юмор дали хорошее начало празднику.

Пока рыбаки, среди которых были три женщины и трое детей в возрасте 11–13 лет, боролись за победу, на игровых площадках дети, разбитые на команды, соревновались в разгадывании рыбацких кроссвордов, учились передавать флажками морские сигналы, демонстрировали меткость при попадании в мишени и наперегонки преодолевали этапы эстафеты. После подведения про-

межуточных итогов очередная лучшая команда получала право первой прокатиться на катере на воздушной подушке. Посмотреть бесконечные просторы Рыбинского водохранилища из окна летящего на огромной скорости судна представилась возможность не только детям, но и всем желающим.

В это же время команды болельщиков были заняты таинством приготовления ухи и подготовкой к ее презентации. Жюри пришлось нелегко, чтобы попробовать все семь разновидностей, казалось бы, простого блюда. А тут еще творческие представления!

«...Лучшей ухи вам нигде не найти. К «Азартной команде» сюда подходи!», — скандировала гружина цеха № 920.

«Весна, весна на улице! Весенние деньки. Наш профсоюз сегодня собрался у реки», — зазывали к костру представители службы директора по информационным технологиям.

Ярко, шумно, с хорошим юмором прошел конкурс русалок.

Особенно запомнились выступления самого многочисленного коллектива болельщиков из корпуса № 20 и впервые приехавших на рыбацкий турнир работников главной бухгалтерии. После обеда не было отбоя от желающих разучить и станцевать кадрили, побегать во время веселых эстафет, а отдохнувшие рыбаки померились силами в скоростном бурении льда, достигавшего толщины 80 см.

По итогам соревнований и конкурсов победители получили ценные подарки и сертификаты на приобретение рыболовных товаров. Детям достались сладкие призы и настольные игры. Наиболее отличившиеся команды были награждены дипломами и грамотами.

После завершения праздника болельщики и рыбаки согласились, что: «С профсоюзом — клево!». □

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



Особенности «морозовской» рыбалки-2017

Открытый кубок АО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина» уже в третий раз собрал любителей зимнего клева на пруду профилактория «Морозовский».

Ранним утром 4 марта на место проведения соревнований прибыло 47 рыбаков — не только из Арзамаса, но даже из Сарова и Шатков. Были среди участников и девять сотрудников АО «АПЗ», в их числе настоящие «патриоты» турнира, его постоянные участники Алексей Белянин из цеха № 56, Александр Кулаков и Роман Голованов из цеха № 42.

В связи с плюсовой температурой и быстрым таянием снега и льда организаторы приняли повышенные меры безопасности. Рыбаки-конкурсанты находились под постоянным контролем спасателей — сотрудников ПСЧ-44 Михаила Нестерова и Алексея Яшина, а также их добровольного помощника от Совета трудовой молодежи АО «АПЗ» Алексея Снегирева.

К счастью, помощь никому не понадобилась, а вот уловом мог похвастаться практически каждый. Как отметил главный судья Анатолий Алехин, это результат большой работы, которую Арзамасский приборостроительный завод проводит по созданию условий для разведения рыбы. На пруду работает мощный ком-

прессор, что обеспечивает хорошую аэрацию водоема.

Улов рыбаков за четыре часа — от 40 граммов и почти до 3 кг рыбы. Второй год подряд в номинации «Самый большой улов» лидирует Сергей Галихин. На этот раз ему удалось поймать рыбы общим весом 2 кг 800 г. Он же стал лучшим и в конкурсе по скоростному бурению. На втором месте Вячеслав Коровин (1 кг 650 г). На 3-м — Сергей Савельев (1 кг 580 г), который, кстати, быстрее всех поймал первую рыбу и стал победителем блиц-турнира.

По традиции была сварена необычайно вкусная уха. За коллективным обедом рыбаки обсуждали подробности соревнования, строили планы на будущее и, конечно, благодарили организаторов — профком АО «АПЗ» и ООО «Профилакторий «Морозовский», благодаря которым они с необычайным азартом порыбачили в этот мартовский выходной. □

*Людмила Цикина,
корреспондент корпоративной
газеты АО «АПЗ» «Новатор»,
г. Арзамас
Фото Елены Галкиной*



Чтоб здоровым и сильным быть, С ПРОФСОЮЗОМ НАДО ДРУЖИТЬ!

На территории оздоровительного центра «Салют» г. Арсеньева состоялась традиционная зимняя спартакиада трудящихся Арсеньевской авиационной компании «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина.

Торжественная церемония открытия спортивного праздника началась с яркого и запоминающегося парада участников. В составе двенадцати команд в мероприятии приняли участие более пятисот членов профсоюза различных структурных подразделений авиакомпании.

Возглавил колонну спортсменов победитель прошлой зимней спартакиады — команда службы главного металлурга «Металлург». За ним последовали серебряный призер прошлого года — команда службы подготовки производства «Исток», и бронзовый призер — команда службы главного механика «РЭМС».

Следующими на спортивной площадке появились не менее узнаваемые и полюбившиеся болельщикам команды: механосборочного производства «Механик», ПКМ и РТИ «Полимер», сборочного производства «Аллигатор» и отдела главного конструктора «Взлет».

Замкнули колонну участников дебютанты зимней спартакиады — сборная отдела закупок, финансового отдела и отдела инвестиционных проектов «Позитив», команда Совета молодежи предприятия «СМП», команда стоящих на страже качества выпускаемой продукции предприятия коллективов военного представительства Министерства обороны Российской Федерации, отдела технического контроля и отдела менеджмента качества «Сигма», команда отдела внешнеэкономической деятельности и управления социально-бытового и медико-санитарного обслуживания «Подъемная сила» и команда цеха экспедиции с одноименным названием «Экспедиция».

Приветствовал участников зимней спартакиады управляющий директор ПАО ААК «Про-

гресс» Юрий Петрович Денисенко.

«Мне очень приятно видеть на этой площадке постоянных участников ежегодной зимней спартакиады, для которых это мероприятие уже стало доброй традицией. Не менее приятно видеть здесь новых участников, и даже целые дебютирующие команды, число которых неуклонно растет с каждым годом. От всей души я желаю всем больших спортивных достижений и праздничного настроения», — сказал в своей приветственной речи Юрий Петрович.

Участников также поприветствовал и Андрей Юрьевич Никулин — председатель первичной профсоюзной организации предприятия, которая в этом году отмечает свое 80-летие. Он поздравил всех участников с началом традиционной зимней спартакиады и пожелал им побед, подчеркнул, что, если какая-то команда и не займет призового места, расстраиваться не стоит, ведь участие в спортивных соревнованиях непременно прибавит здоровья и сплоченности всем коллективам.

В рамках спартакиады сборные команды, отстаивая честь своих подразделений, на протяжении четырех часов упорно боролись за победу в соревнованиях по пяти видам спорта. Первыми начались соревнования по мини-футболу, которые можно назвать одними из самых зрелищных и волнительных, ведь каждый матч был наполнен не только множеством голевых моментов, но и немалым количеством «зимних цирковых трюков» спортсменов. Во время динамичных матчей болельщики не переставали искренне поддерживать своих футболистов, которые, порой с трудом удерживая равновесие



на снежном поле, все же умудрялись забивать победные мячи в ворота. В упорной борьбе на снегу победу завоевала команда «Исток». Совсем немного уступил своим противникам «Металлург». Третье место была удостоена команда «Аллигатор».

Немного позднее начались соревнования по гиревому спорту среди самых сильных представителей команд. Победу в этом

мужском виде спорта одержали силачи команды «Механик». На втором месте — «Металлург». Третье место завоевала «Сигма». Одновременно с соревнованиями по гиревому спорту на лыжных трассах клуба «Синегорье» начались стремительные лыжные гонки. Самыми быстрыми оказались спортсмены «Истока». Второго места были удостоены лыжники «Металлурга», а треть-

его — спортсмены команды «Взлет». Следом стартовали биатлонисты. Самой меткой была признана команда «Полимер». Второе и третье места снова завоевали команды «Металлург» и «Взлет» соответственно.

В завершение традиционной зимней спартакиады состоялось горячо любимое всеми авиастроителями состязание по перетягиванию каната. В этом зазорном массовом соревновании победу одержала дружная команда «Исток». Второе место заняла команда «РЭМС». Третьим стал «Металлург».

В рамках спартакиады команды также приняли участие в традиционном конкурсе шашлыков и веселом конкурсе снежной фигуры, которые не учитывались в общем зачете, зато позволили участникам проявить всю свою фантазию и продемонстрировать командный дух своих подразделений.

По итогам всех спортивных соревнований места распределились следующим образом: на первом месте команда «Исток», на втором — «Металлург», а на третьем «Полимер». Специального приза «За волю к победе» была удостоена команда «Подъемная сила», а самой дружной была признана команда «Аллигатор».

На торжественной церемонии закрытия все победители и призеры зимней спартакиады были награждены заслуженными кубками, медалями и дипломами, а также ценными призами. □

*Юлия Герман,
профсоюзный комитет
ААК «ПРОГРЕСС»,
г. Арсеньев*



ЗИМНИЙ ТУРСЛЕТ – ЭТО КРУТО!

Сибиряк – это не тот, кто не мерзнет, а тот, кто хорошо одевается. И именно поэтому, одевшись потеплее и прихватив с собой хорошее настроение, волю к победе и отличный иммунитет, авиазаводчане – члены профсоюза отправились попробовать свои силы в I Зимнем туристическом слете молодежи, который для них проводили профсоюзный комитет и Молодежное объединение «Взлет».



В мероприятии приняло участие 16 команд по пять человек, а управляли всем этим процессом 13 организаторов. Соревнования проходили на базе пансионата «Родник» (оз. Щучье) и включали в себя три основных этапа: ориентирование на местности, туристская полоса и интеллектуальная игра, все вопросы в которой были связаны с туризмом.

Ориентироваться зимой – это совсем не то, что летом. Снег делает все одинаково белым, и «ориентиры» теряются. Но наших ребят трудности не пугают, а лишь делают сильнее, поэтому все участники с блеском справились с этим непростым заданием.

Установить палатку на льду, там же развести костер, не по-

пасться в «мышеловку» – для того, чтобы справиться с этими заданиями, нужны не отличные навыки и тренировки, но хорошая физическая подготовка, и эти задания не стали для наших спортсменов преградой на пути к заветной цели – победе.

Показать свои знания ребятам пришлось в интеллектуальной игре, посвященной туризму. Не все смогли ответить на поставленные вопросы, да это и не мудрено. Организаторы постарались и придумали немало сложных вопросов. Но большинству покорилась и эта вершина.

Самое приятное в соревновании – это награждение, тем более, когда награда заслужена в честной борьбе. Первое место за-

няла команда транспортного цеха, вторыми стали представители электроцеха, на третью ступень пьедестала поднялась команда цеха окончательной сборки. Особо хотелось бы отметить, что в этом году кубки для участников были сделаны руками Олега Дорофеева – одного из организаторов туристского слета, представителя МО «Взлет».

После награждения все участники с удовольствием водили хоровод и прыгали через костер, ведь несмотря на то, что турслет зимний, Масленицу никто не отменял. □

*Д.А. Переведенцев,
заместитель председателя
ППО АО «У-УАЗ»,
г. Улан-Удэ*



САМЫЕ ЛЫЖНИКИ ДЕТИ



Калининцы закрыли зимний сезон массовыми лыжными гонками. Участниками традиционных заводских соревнований стали 170 работников ПАО «МЗИК», в том числе руководители цехов и отделов, профсоюзные лидеры и молодежные активисты.

«Лыжня – 2017» проходила на площадке СК «Калиинец» 11 марта. Старт первого забега был намечен на 11 часов, но уже в 10

многие калининцы находились на месте: оценивали трассу, выбирали лыжи, обменивались секретами бегового мастерства и разминались перед гонкой. Победа, конечно, не главное, но каждый заводчанин намеревался пройти дистанцию как можно быстрее, улучшить свои предыдущие результаты, ведь большинство спортсменов участвуют в заводских соревнованиях из года в год.





С приветственным и напутственным словом к участникам гонки обратились председатель первичной профсоюзной организации М.С. Никитина, председатель спортклуба «Калиинец» С.А. Никитинских и главный судья соревнований, заместитель председателя ППО Е.Н. Разоренова. Право торжественно открыть гонки и поднять над лыжней флаг завода имени Калинина организаторы предоставили ли-

дерам прошлого года. И уже спустя несколько минут спортсмены вышли на старт.

Лыжня на этот раз оказалась довольно строптивой. Спортсмены шутили, что ей под стать, скорее, коньки, чем лыжи. Однако сдаваться калининцы не привыкли, и все как один решили дать бой заледенелой трассе. Лыжников разделили на несколько возрастных категорий и, соответственно — забегов.

Самую короткую дистанцию (2 км) бежали женщины от 40 лет и старше, а самую длинную (5 км) преодолели мужчины до 30 лет. На старте и финише спортсменов горячо поддерживали болельщики: дети, жены, мужья и, конечно, коллеги. Некоторые подразделения организовали целые группы поддержки.

Результаты соревнований подводились среди мужчин и женщин в четырех возрастных категориях, а также в командном зачете. Лидеры забегов получили заслуженные грамоты, призы и медали. Отдельных наград были удостоены самые опытные участники. И пусть без падений и сломанных лыжных палок не обошлось, гонка стала для работников завода настоящим праздником.

— Я участвую в заводских гонках с 2001 года, никогда не пропускаю это событие. Получаю огромное удовольствие. Здесь всегда празднично, хорошо, настроение отличное! К тому же спорт нас объединяет. Вместе мы умеем не только хорошо работать, но и хорошо отдыхать, — сказала самая опытная участница гонок, председатель цехового комитета Людмила Федоровна Рожина. □

*Ирина Гнатовская,
член комиссии профкома
ПАО «МЗИК»
по информационной работе,
корреспондент газеты
«Калиинец»,
г. Екатеринбург*

