

33

Интересно было послушать и про передовые технологии в сфере средств защиты глаз, особенно актуальной была информация о защитных корректирующих очках. Практика участия в семинаре представителей поставщиков оказалась интересной для уполномоченных по охране труда. Организаторы уверены, что полученная информация теперь успешно будет применяться в цехах и отделах предприятий.

44

Уже в двадцать третий раз фестиваль собрал талантливых ребятшек со всей России. Дети трудящихся российского авиапрома с удовольствием делились друг с другом творчеством: пели, танцевали, играли на музыкальных инструментах, читали стихи и т.д. На этот раз конкурс проходил под девизом «Широка страна моя родная!».

45

Многие из нас впервые были на таком серьезном конкурсе. Выступать перед таким большим количеством людей было волнительно и немного страшно. Но нам хотелось выступить отлично, поэтому мы старались победить свой страх. Результатом наших выступлений стали призовые места.

Состоялся III пленум Центрального комитета профсоюза

В Учебном центре МОООП в поселке Дубровском с 10 по 13 апреля состоялись мероприятия в рамках III пленума ЦК профсоюза. В них приняли участие члены Центрального комитета Профавиа, председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций, не входящие в состав ЦК.

Накануне пленума состоялись заседания постоянных комиссий ЦК, Координационного комитета солидарных действий профсоюза, Молодежного совета профсоюза, семинар на тему «Новое в пенсионном законодательстве Российской Федерации», в котором выступили докладчиками специалисты Института Единых социальных программ.

Участники пленума встретились с руководителем Департамента авиационной промышленности Минпромторга РФ С.В. Емельяновым. В ходе встречи состоялся оживленный обмен мнениями по вопросам развития авиастроительной отрасли.

Накануне пленума состоялось расширенное заседание президиума Центрального комитета профсоюза, на котором обсужден ряд вопросов. В их числе итоги статистической отчетности в профсоюзе за 2016 год, участие профсоюза в предстоящей первомайской акции профсоюзов, реализация Концепции информационной деятельности профсоюза в ППОО ПАО «НПК «Иркут».

Участники заседания президиума рассмотрели итоги конкурсов на лучшее освещение профсоюзной жизни в многотиражных газетах предприятий, организаций авиационной промышленности и в периодических изданиях профсоюза; на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа» и «Лучший технический инспектор труда Профавиа», а также познакомились с итогами XXIII фестиваля детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2017», подготовленного и проведенного с помощью Новосибирской территориальной организации профсоюза.

Основным вопросом, который обсуждался на пленуме ЦК, был «О деятельности профсоюза и его организаций по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза». Выступавшие в прениях отмечали сложную социально-экономическую ситуацию в стране и в отрасли в частности, возрастающие проблемы в социальной защищенности членов профсоюза, необходимость в связи с этим поиска новых форм и методов профсоюзной работы, взаимодействия с работодателями.



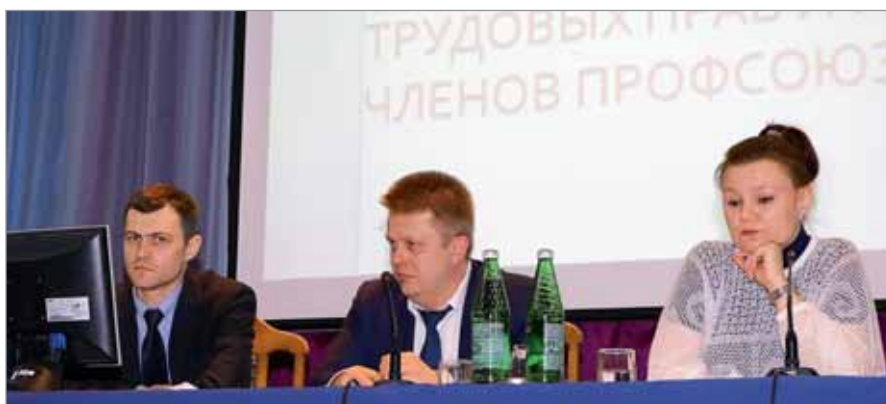
Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа



Пленум рассмотрел также итоги ревизии деятельности ЦК профсоюза за 2016 год, принял решения по присуждению премии профсоюза и премии имени А.Ф. Бреусова за 2016 год, обсудил ряд организационных вопросов. Избран новый заместитель председателя профсоюза Ю.И. Кононов.

В завершение пленума состоялось награждение победителей конкурсов, утвержденных на заседании президиума ЦК. Вел за-

седание президиума и пленум председатель профсоюза А.В. Тихомиров.

Участники пленума торжественно проводили на почетный заслуженный отдых Николая Кирилловича Соловьева, пятнадцать лет проработавшего председателем Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. □

Отдел информационной работы ЦК Профавиа

СПЛАВ МАСТЕРСТВА И ТЕХНОЛОГИЙ

Два дня, 17 и 18 мая на Казанском вертолетном заводе проходил отраслевой конкурс профессионального мастерства среди инженеров-технологов по обработке металлов резанием. Организатором мероприятия выступил ЦК Профавиа при поддержке профсоюзного комитета ПАО «КВЗ».

Участие в соревновании приняли 42 специалиста с 32 предприятий российского авиапрома из 17 регионов России: Воронежа, Самары, Ульяновска, Казани, Новосибирска, Иркутска и Перми, Москвы и Московской области, Нижегородской, Ростовской, Ярославской и Свердловской областей, а также Башкортостана и Удмуртской республики.

Бороться за звание лучшего технолога приехали представители интегрированных структур — холдинга «Вертолеты России», Объединенной авиастроительной корпорации, концерна «Радиоэлектронные технологии», Объединенной двигателестроительной корпорации, холдинга «Технодинамика», корпорации «Тактическое ракетное вооружение», Научно-исследовательского центра «Институт имени Н.Е. Жуковского», концерна «Алмаз-Антей».

Председатель Профавиа Алексей Тихомиров в приветственном обращении к участникам конкурса сказал:

— Сегодня здесь собрались лучшие представители своей профессии среди предприятий авиационной промышленности России. Мы серьезно готовились к вашему приезду на Казанский вертолетный завод. Здесь созданы все условия, чтобы конкурс прошел в честной конкурентной борьбе. Но самое главное в подобных встречах — обмен опытом.

У специалистов службы главного технолога, которые готовили пакет заданий для конкурса, корреспондент газеты «Вертолетостроитель» поинтересовался, какие испытания ждали участников. Теоретическая часть включала в себя 20 вопросов, на которые нужно было ответить за 20 минут. В рамках практического задания всем выдавался чертеж, по которому требовалось изготовить деталь в соответствии с заданными размерами и допустимыми отклонениями. А сложность заключалась в очень высоких требованиях к исполнению задания, соответствующего высокой квалификации.

Все участники профессионального соревнования были предельно напряжены и сосредоточены, нам удалось узнать их первые впечатления о предприятии и конкурсном задании:

Ирина Мукатаева, начальник техбюро механообработывающего цеха АО «Корпорация» Тактическое ракетное вооружение, город Королев:

— Очень разнообразная и творческая работа — технолога. Когда ехала на конкурс, то не представляла, как за час можно разрабатывать техпроцесс и выпустить годную продукцию — это невозможно, но за это время можно определить маршрут обработки детали. В конкурсах профессионального мастерства участие я никогда не принимала, поэтому для меня было все впервые и вновь. Написание техпроцесса не составило для меня никакой сложности, вероятно, сказывается определенный опыт. Единственное, что я нерационально распределила — время, поэтому мне его не хватило,



и последние строчки лихорадочно дописывала в последние минуты отведенного времени, но теоретически знала, как и чем обработать эту деталь. Больше трудностей вызвала теоретическая часть в виде тестирования, но тут дело во мне — тесты я не люблю. Многие теоретические определения уже забыты. К сожалению,





с терминами бережливого производства незнакома, поскольку специального обучения в этой области не проходила. Будет над чем задуматься и что изучить. Теоретический тест интересный, запутанный. Как раз то, что нужно. Если теорию не знаешь, то и правильного ответа не дашь. Следовать какой-то логике в выборе варианта ответа — сложно.

О том, как обстоят дела с решением кадровых вопросов в корпорации «Тактическое ракетное вооружение», рассказал начальник бюро повышения квалификации подготовки персонала управления персоналом **Михаил Базанов**:

— Вопрос подготовки высококвалифицированных специалистов актуален во все времена. В нашей корпорации всегда ответственно относятся к участию в конкурсах профессионального мастерства, понимая их важность в формировании кадрового потенциала. Участие в отраслевом конкурсе принимают шесть инженеров-технологов, представителей предприятий, входящих в корпорацию, из Дубны, Реутова, Арзамаса, Королева и Москвы.

Наши предприятия ведут целевую контрактную подготовку, активно работают с такими вузами, как МГТУ им. Баумана, МАИ, Технологическим университетом (г. Королев), техникумами.

Помимо этого, в корпорации действует хорошая жилищная программа, она дает возможность закрепить персонал за предприятием. Два года назад 150 молодых специалистов и рабочих получили жилье по себестоимости. Существует система работы с

иногородними специалистами, например, разработано положение, где молодой работник в возрасте до 30 лет получает надбавку к зарплате плюс компенсацию за наем жилья в размере 8 тысяч рублей, если он иногородний специалист.

Но самое главное не это — начиная с 4 курса, студентов, которых мы в будущем планируем привлекать для работы на наших предприятиях, принимаем на работу по свободному графику и работаем с ними по системе наставничества.

На всех предприятиях, входящих в состав корпорации, действует система продвижения по службе. Во-первых, существует план повышения квалификации кадров. Во-вторых, «кадровый резерв», где молодые технологи претендуют на должности не только начальников техбюро, но и начальников участков и заместителей начальников цехов. Сегодня по этой системе на головном предприятии должности начальников цехов основного производства, занимают три специалиста моложе 30 лет.

Николай Богдашев, инженер-технолог АО «Уральский приборостроительный завод», Свердловская область:

— На заводе работаю технологом 8 лет, в конкурсе участвую впервые. На мой взгляд, задание было сложное. Часа, отведенного на выполнение практического задания, мало. Представление о техпроцессе данной детали я имею, но деталь была непростая, поэтому нужно было учесть некоторые нюансы.

Наталья Трошина, инженер-технолог ПАО «Уфимское мото-

роостроительное производственное объединение»:

— На предприятии работаю 21 год, инженером-технологом более 17 лет. Участвовала в заводских и республиканских конкурсах профмастерства. На мой взгляд, задание отраслевого конкурса было несложное. Как правило, в конкурсных заданиях стараются совместить несколько методов механообработки, но есть один нюанс: на каждом предприятии работа технолога — узконаправленная, и какие-то методы обработки отличаются. А если с чем-то по работе постоянно не сталкиваешься, то можешь и не знать о более новых, современных методах обработки, поэтому расширение общего кругозора в нашей профессии просто необходимо. Побольше бы проводилось таких конкурсов.

Андрей Бурькин, инженер-технолог «Росвертол»:

— Это мой первый общероссийский отраслевой конкурс профмастерства, поэтому готовился активно, читал учебники, вспоминал теорию. До этого принимал участие в заводском конкурсе, но там была деталь проще, да времени давалось больше...

Теоретические вопросы у меня вызвали меньше трудностей. Двадцать минут, отведенных на тест, было достаточно. Коллеги с других предприятий говорили, что вопросы по бережливому производству вызвали затруднение, но мне повезло, потому что на нашем заводе внедряется система «бережливого производства», и я знаком с принципами ее работы.

В ходе конкурса три года назад родилась новая замечательная идея. Организационный комитет



учел многочисленные просьбы участников и во второй конкурсный день провел заседание «за круглым столом».

Участники отметили высокий уровень организации конкурса и сетовали на нехватку времени. Одного часа некоторым явно не хватило. Организаторы мероприятия объяснили, что оценивался взгляд инженера на технологический процесс, его умение изучить чертеж и определить алгоритм обработки детали.

В период работы конкурсной комиссии участники посетили музей Трудовой славы и цеха основного производства.

Каждый участник получил свидетельство об участии в конкурсе

и памятный подарок от Казанского вертолетного завода. По итогам конкурса профессионального мастерства в ПАО «КВЗ» призовые места распределились таким образом:

Номинация «**Лучший инженер-технолог по обработке металлов резаньем**» – до 30 лет:

1 место – Шипигин Сергей Вячеславович – инженер-технолог ПАО «Казанский вертолетный завод»;

2 место – Семавина Мария Николаевна – инженер-технолог 2 категории АО «Кумертауское авиационное производственное предприятие»;

3 место – Зонов Антон Игоревич – начальник технологического

бюро АО «Вятское машиностроительное предприятие «АВИТЕК».

Номинация «**Лучший инженер-технолог по обработке металлов резаньем**» – после 30 лет:

1 место – Баймлер Владимир Владимирович – ведущий специалист по механообработке на станках с ЧПУ АО «Научно-производственное предприятие «Старт» имени А.И. Яскина», г. Екатеринбург;

2 место – Богдашев Николай Юрьевич – ведущий инженер-технолог АО «Уральский приборостроительный завод»;

3 место – Гайнетдинова Ольга Николаевна – и.о. начальника бюро СТСП АО «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика».

Озвучивая итоги конкурса, председатель Профавиа Алексей Тихомиров, обращаясь к аудитории, сказал:

– Принимая участие в подобных конкурсах, вы не только повышаете свой профессиональный уровень, но и поднимаете престиж такой важной и нужной специальности, как инженер-технолог. Вы показали достойные результаты, но нет предела совершенству, и даже победителям есть куда расти! □

*М.В. Голубева,
редактор газеты
«Вертолетостроитель»
Казанского вертолетного завода,
г. Казань*



ПОД НАДЕЖНЫМ КРЫЛОМ

Иркутский авиационный завод – филиал ПАО «Корпорация «Иркут» по праву входит в число лидеров российской авиационной промышленности и является крупнейшим высокотехнологичным предприятием Прибайкалья. Сегодня завод входит в десятку крупнейших промышленных предприятий Восточной Сибири. Продукция ИАЗ – гордость отечественного машиностроения – в разные годы поставлялась в 40 стран мира.

← Flight direction
Направление полета

Экскурс в историю

Ситуация, сложившаяся в отечественном авиастроении на рубеже XXI века, когда Россия столкнулась с колоссальным политическим, экономическим, гуманитарным вызовом, как в зеркале отразилась в истории Иркутского авиационного завода. Передовое предприятие советского авиапрома в 1992 году осталось без оборонного заказа. Эксперименты с конверсией не дали существенного экономического результата. Стало ясно, что спасти предприятие может только новая производственная программа.

Выстоять заводу позволила железная воля руководства предприятия, которое к тому времени было реорганизовано в ОАО «Иркутское авиационное производственное объединение». В ИАПО смело пошли на диверсификацию производства: начали эксперименты с малой авиацией, наряду с выпуском боевых машин марки Су, приступили к освоению производства многоцелевого самолета-амфибии Бе-200.

Запуск производства Бе-200, созданного в ТАНТК им. Г.М. Бериева, стал серьезной проверкой инженерно-технического и производственного потенциала завода. Это была хорошая школа экономической самостоятельности, ведь проект осуществлялся практически без поддержки государства. Первый Бе-200 поднялся в воздух в сентябре 1998 года, а весной 2003 года был подписан контракт на поставку для МЧС России семи самолетов Бе-200ЧС.

Несмотря на то, что самолет заслужил высокие оценки отечест-

венных и зарубежных специалистов, его производство так и не стало крупносерийным. Необходимо было искать заказ на долгосрочную перспективу.

Параллельно с запуском Бе-200 руководство ОАО «ИАПО» участвовало в длительных переговорах с зарубежными заказчиками, предметом которых было создание нового многофункционального истребителя с управляемым вектором тяги – Су-30.

Конструкторское бюро Сухого уже имело наработки по самолету Су-27ПУ, который получил систему дозаправки топливом в полете, что увеличивало время пребывания в воздухе и радиус действия. В обновленной машине было новое навигационное оборудование, аппаратура связи и наведения, позволявшие пилоту управлять группой одноместных Су-27. Новый самолет, названный Су-30, должен был стать «летающим пунктом управления», обеспечивающим действия перехватчиков.

В ноябре 1996 года был заключен контракт, согласно которому Иркутский авиазавод выполнил для ВВС Индии поставку партии самолетов Су-30МКИ (модернизированный коммерческий индийский). Позднее в рамках этого контракта была также реализована программа лицензионной сборки 140 самолетов Су-30МКИ в Индии.

Программа выпуска международных коммерческих самолетов Су-30 открыла перед предприятием широкие перспективы на международном рынке. В 2003 году был заключен контракт на

поставку 18 истребителей Су-30МКМ в Малайзию и 16 Су-30МКА – в Алжир.

За эти годы завод претерпел ряд структурных изменений и переименований: в декабре 2002 года решением внеочередного собрания акционеров ОАО «ИАПО» переименовано в ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут», а в январе 2004 года ИАЗ становится филиалом ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут».

Все эти годы завод стабильно наращивал темпы серийного выпуска самолетов, параллельно совершенствуя технологию и расширяя производственную базу. Сегодня Иркутский авиационный завод является одним из признанных лидеров авиационной промышленности России. Министерство промышленности и торговли РФ пять раз (по результатам 2008, 2009, 2010, 2011 и 2012 годов) присваивало ОАО «Корпорация «Иркут» звание лучшего экспортера в номинации «Авиастроение (самолетостроение)».

В 2011–2012 гг. Корпорация «Иркут» и Минобороны РФ подписали сразу два контракта на поставку ВВС России в общей сложности 60 самолетов Су-30СМ (специально доработанная с учетом требований МО РФ версия Су-30МКИ). Кроме того, в 2011 году был подписан контракт на поставку в войска 55 учебно-боевых самолетов нового поколения Як-130 (выбран в качестве базового самолета для основной и повышенной подготовки летчиков ВВС России). Як-130 пред-

ставляет собой качественно новый стандарт самолетов такого класса, он обеспечивает 80% программы подготовки пилотов, при этом обучение обходится в шесть раз дешевле, чем на Су-30МКИ.

В Корпорации «Иркут» пре-красно понимали, что будущее — за интеграцией в международный авиастроительный бизнес. Именно поэтому с 2004 года на ИАЗ реализуется программа международной промышленной кооперации с ведущим мировым производителем авиационной техники — концерном Airbus. Иркутский завод взял на себя производство ряда компонентов для семейства аэробусов А320: ниши передней стойки шасси, килевой балки и направляющей закрылка. Это позволило не только увеличить портфель заказов, но и приступить к модернизации производства в соответствии с европейскими стандартами.

Опыт, накопленный в сотрудничестве с Airbus, позволил ИАЗ, совместно с ОКБ имени А.С. Яковлева и Авиационным комплексом имени С.В. Ильюшина, принять участие в тендере, объявленном Правительством РФ, на создание перспективного ближне-среднемагистрального пассажирского самолета. Новый самолет — МС-21 — со временем заменит отечественный Ту-154М и составит конкуренцию ныне популярным у российских авиаперевозчиков Боинг-737 и А320.

Запуск МС-21 вызвал целую цепочку инновационных изменений в отечественном гражданском авиастроении. «Объединенная двигателестроительная корпора-

ция» и ОАО «Пермский моторный завод» готовят к серийному выпуску новейший авиадвигатель ПД-14, который, наряду с американским Pratt&Whitney, будет устанавливаться на МС-21. Широкое использование в новом самолете композитов послужило организации современного производства композитных материалов в Ульяновске. Кроме того, разрабатывается новый отечественный комплекс бортового радиоэлектронного оборудования.

Постройка опытных образцов МС-21 и последующий переход на крупную серию потребовал глубоких изменений на Иркутском авиационном заводе. Уже на подготовительном этапе было проведено полномасштабное внедрение информационных технологий проектирования и подготовки производства. На заводе широко применяется самое передовое оборудование по высокоскоростной механообработке деталей из алюминиевых, титановых сплавов и сталей, внедрены автоматизированные процессы раскроя, гибки и формовки заготовок; применяются методы автоматизированной высокоточной разделки отверстий для установки крепежа и клепки и многое другое.

Не производством единым

Авиационный завод — это не только самолеты. Главная ценность на любом предприятии — люди. За восемь десятков лет вокруг предприятия вырос целый район, тысячу незримых нитей связанный с заводом. Для многих заводчан ИАЗ стал судьбой: есть

на заводе люди, у которых трудовая биография началась с первой записи в трудовой книжке, а закончилась — торжественным вручением удостоверения ветерана труда.

По данным на начало 2017 года, численность работающих на Иркутском авиационном заводе приблизилась к 14 тысячам человек (а вместе с дочерними предприятиями — более 15 тысяч), из которых 62% являются членами профсоюза.

Первичная профсоюзная организация считает своей главной задачей защиту трудовых интересов работников предприятия, что в полной мере отражено в коллективном договоре. В апреле текущего года был заключен новый коллективный договор на 2017 — 2019 годы.

— Наш колдоговор признан одним из лучших в авиастроительной отрасли России, он в полной мере отражает права и интересы работников, — рассказал председатель первичной профсоюзной организации завода **Александр Петрович Зуев**. — Однако мало подписать хороший договор, надо еще обеспечить реализацию его положений. Мы можем гордиться тем, что наш колдоговор исполняется практически на 100%. Это результат постоянного контроля за выполнением положений документа со стороны первичной профсоюзной организации и конструктивного, ответственного отношения администрации завода к этому важнейшему локальному нормативному акту, ставшему фактически заводской конституцией.

Основное завоевание первичной профорганизации, отраженное в колдоговоре, — ежеквартальная индексация и своевременная выплата заработной платы.

Особо хочется отметить социальный пакет, который является одним из самых весомых в авиастроительной отрасли РФ: в расчете на каждого работника он составляет (по данным 2016 года) около 40 тысяч рублей.

— Завод может себе это позволить только потому, что в 90-е годы, несмотря на колоссальные проблемы, удалось фактически без потерь сохранить всю социальную инфраструктуру, — объясняет председатель профсоюзной организации. — Поэтому предприятие, работая более 20 лет в условиях рыночной экономики,



имеет возможность предоставлять работникам социальные гарантии на уровне лучших времен «развитого социализма». Льготные путевки в заводской оздоровительный лагерь «Ласточка» и спортивный лагерь «Чайка» для своих детей заводчане берут каждое лето, оплачивая при этом только 13% стоимости. Отдохнуть и поправить здоровье в заводском санатории-профилактории «Иркут», пансионате «Радон», а также в других российских здравницах могут и сами работники ИАЗ. Своим правом на санаторно-курортное лечение ежегодно пользуются до 1100 работников завода.

Доставка работников, проживающих в отдаленных районах, на работу и с работы служебным транспортом — еще один большой плюс. Этой услугой ежедневно пользуются около тысячи заводчан.

Завод отличает особый социальный климат в коллективе. Профсоюзная организация имеет достаточно сил и влияния, чтобы уладить немногочисленные конфликты, возникающие в подразделениях, поэтому обращения заводчан в комиссию по трудовым спорам, тем более в судебные инстанции, носят единичный характер.

— Дело в том, что взаимоотношения первичной профсоюзной организации и администрации предприятия многие годы носят конструктивный, доверительный характер, — рассказывает А.П. Зуев. — Если бывают разногласия, мы их успешно решаем за столом переговоров, поэтому причин для предъявления ультиматумов не возникает. Мы прекрасно понимаем, что от стабильной работы завода зависит судьба не только каждого работника, но и заводского микрорайона, а во многом даже города и региона. Продукция нашего завода должна быть конкурентоспособной, а заработная плата работников — достойной.

Объединенные одной целью

О сегодняшней работе завода и его перспективах, кадровой политике и взаимодействии с первичной профсоюзной организацией мы поговорили с генеральным директором Иркутского авиационного завода — филиала ПАО «Корпорация «Иркут» — вице-президентом **Александром Алексеевичем Вепревым**.

Касаясь портфеля заказов на ближайшие годы, Александр Алексеевич отметил, что на 2017 год завод полностью обеспечен заказами, и на долгосрочный период в этом направлении ведется постоянная целенаправленная работа.

Согласно действующим контрактам, Корпорация «Иркут» поставит многофункциональные истребители Су-30СМ и учебно-боевые самолеты Як-130 Министерству обороны РФ. Также идут поставки боевых машин зарубежным заказчикам — в Беларусь, Мьянму, Бангладеш, Алжир. Кроме того, имущество для Су-30МКИ поставляются в Индию.

Чистая прибыль, полученная Корпорацией «Иркут» за 2016 год, составила 18219 тысяч долларов США. Также важным показателем, по мнению гендиректора ИАЗ, является рост отчислений налогов на доходы физических лиц. За 2016 год НДФЛ вырос на 16%, что напрямую связано с созданием сотен новых рабочих мест и ростом заработной платы (средняя зарплата по заводу в 2016 году составила 53,9 тыс. рублей).

По словам А.А. Вепрева, развитие производства на ИАЗ в ближайшие годы будет идти как по военной, так и по гражданской тематике. Будут продолжены поставки военной техники Министерству обороны РФ (в рамках гособоронзаказа) и зарубежным заказчикам.

— Пока загрузку предприятия определяют, в первую очередь, заказы на боевую технику, — от-

метил А.А. Вепрев. — В развитие портфеля заказов сейчас мы запускаем серийное производство перспективного гражданского лайнера МС-21. Первый полет первого в истории ИАЗ пассажирского самолета состоялся 28 мая этого года. Именно с этой машиной связано будущее не только Корпорации «Иркут», но и во многом — всего гражданского авиастроения России. А на ИАЗ уже в обозримом будущем гражданское направление должно составить 50% в объеме всей продукции завода. Сейчас на заводе идет изготовление опытных машин, а следом мы запускаем первую партию серийных. Продолжаются плановые статические и летные испытания.

Еще одна задача для руководства завода — снижение трудоемкости. И это очень непростой вопрос. Как и руководство предприятия, работники также должны быть заинтересованы в снижении трудоемкости выпускаемых изделий, потому что в конечном счете это ведет росту производительности труда и, как следствие, росту объемов производства, повышению эффективности работы предприятия. Вместе с тем, снижение нормированных трудозатрат на операции, детали, узлы и т.д. может стать причиной замедления темпов роста индивидуальной заработной платы работников. Разрешение этого противоречия требует использования тонкого механизма согласования интересов предприятия и его работников.

Первичная профсоюзная организация пристально следит за этим процессом. На сегодняшний день ей совместно с работодателем удается наряду с ежегодным снижением трудоемкости обеспечить устойчивый рост заработной платы рабочих-сдельщиков, превышающий темпы инфляции.

Одно из важнейших условий дальнейшего развития предприятия — укрепление кадрового потенциала ИАЗ, обеспечение стабильного притока квалифицированных рабочих и специалистов. Ежегодно на заслуженный отдых с завода уходит 250 — 300 человек. Поэтому вопрос обеспечения кадрами всегда стоит на повестке дня, и Служба управления персоналом завода целенаправленно этим занимается.

Уже со школьной скамьи ребята готовятся стать авиастроите-





лями. На заводе регулярно проводят ознакомительные экскурсии для школьников, в школах города организованы профильные инженерно-технические классы «Иркут», в которых будущие заводчане готовятся к поступлению в вузы. Завод успешно сотрудничает с Иркутским авиационным техникумом, Машиностроительным колледжем Иркутского национального исследовательского технического университета (ИРНИТУ) и Иркутским техникумом авиационного и металлообработки. В этих учебных заведениях готовят технических специалистов и рабочих по востребованным на ИАЗ профессиям.

Инженерно-технические работники завода — в основном, выпускники ИРНИТУ. Сейчас на предприятии работают около 3500 специалистов, в разные годы окончивших Технический университет. Ежегодно на целевые, бюджетные и коммерческие места в ИРНИТУ поступают 180–200 ребят по направлению от ИАЗ.

Завод взаимодействует с ИРНИТУ также в рамках постановления Правительства РФ № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства». Постановлением предусмотрена возможность выделения субсидий производственным предприятиям сроком от одного до трех лет, объемом финансирования до 100 млн рублей

в год для финансирования комплексных проектов организации высокотехнологичного производства, выполняемых совместно производственными предприятиями и высшими учебными заведениями или научными учреждениями.

В 2007 году на заводе введен в строй Учебно-производственный центр (УПЦ). Сотрудники УПЦ организуют профориентационную работу со школьниками, координируют сотрудничество с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования, а также организуют обучение и повышение квалификации всех категорий работников ИАЗ как на своей базе, так и в подразделениях завода. Заводчане имеют возможность по-

стоянно повышать свой профессиональный уровень. Ежегодно через УПЦ проходит обучение более 5000 работников ИАЗ. Только по наиболее востребованным рабочим профессиям в УПЦ ежегодно проходит подготовку 300–400 новых рабочих.

На все виды обучения и переподготовки кадров Иркутский авиазавод расходует более 50 млн рублей в год.

В целях обеспечения перспективных проектов на заводе за последние годы проведена глубокая модернизация базовых производств, и эта работа продолжается.

— В крайне сжатые сроки и без останова производства был проведен монтаж уникальной линии сборки МС-21, в цехах основного производства установлены десятки



единиц современного высокопроизводительного оборудования, проведен капитальный ремонт производственных помещений, — говорит А.А. Вепрев. — В настоящее время завершается оснащение второй очереди гальванического производства, ведется строительство логистического центра, нового цеха окончательной сборки и др. Для развёртывания серийного производства МС-21 создано: в 2015 году 750 высокотехнологичных рабочих мест, в 2016-м — 860, а в 2017-м — уже более 200.

Перед предприятием поставлена задача реализовать проект МС-21 в сжатые сроки, именно поэтому постройка опытных самолетов осуществляется одновременно с освоением серийного производства.

— Успешное решение столь непростой задачи позволит сократить сроки, максимально локализовать это высокотехнологичное производство в регионе с сохранением сложившейся кооперации, — рассказал гендиректор ИАЗ. — За всем этим стоят люди — рабочие, инженеры, руководители. И чем выше будет их профессиональный уровень, чем более будет уверен человек в своем завтрашнем дне, тем больших успехов добьется предприятие в целом — как сегодня, так и на перспективу.

Для закрепления на предприятии квалифицированных, заинтересованных в дальнейших перспективах специалистов, в 2000 году руководством было принято решение о возобновлении жилищной программы. Для своих работников завод возводит со-



временное, комфортное жилье по ценам ниже рыночных. Заводчане приобретают полностью отделанные «под ключ» квартиры на льготных условиях. За 16 лет реализации программы введено в эксплуатацию почти 1500 квартир. Ближайшие планы — закладка в 2017 году новой заводской новостройки.

ИАЗ — многотысячный коллектив, управление которым требует особого подхода, в частности это касается получения обратной связи между руководством и работниками.

«Каналами связи» служат директора по направлениям, которые курируют свои участки работы и докладывают об имеющихся сложностях на ежемесячных совещаниях у директора. Сам директор регулярно делает обход основных производств. Ча-

сто по ходу возникает диалог с работниками на производственные темы и не только. Таким образом, директор имеет четкое представление о тех подразделениях, где информационная цепочка дает сбой.

Большое значение в работе коллектива гендиректор видит в эффективном взаимодействии администрации предприятия с первичной профсоюзной организацией.

Председатель первички — участник планерки у генерального директора, которая проходит еженедельно, а сам гендиректор и его заместители постоянно принимают участие в заседаниях профкома, профсоюзных конференциях и собраниях. Такой подход к взаимодействию позволяет принимать взвешенные решения, учитывающие интересы обеих сторон.



Неукоснительно исполняется на предприятии и коллективный договор, и законодательные акты РФ.

— Такой стиль работы был заложен на заводе с самого начала, — считает А.П. Зуев. — Отрадно, что эти доверительные, конструктивные взаимоотношения удалось сохранить и в новых экономических условиях.

— У меня ведь тоже бывают вопросы к Александру Петровичу, мы решаем множество рабочих моментов, — отмечает А.А. Вепрев. — Например, вопрос трудовой дисциплины и многие другие. Я всегда говорю, что профсоюзная организация не должна отставать в стороне от решения проблем предприятия.

Безопасность — прежде всего

По словам технического инспектора труда профсоюза Владимира Сергеевича Зотченко, охране труда на Иркутском авиационном заводе придается важное значение. Работники по нормам обеспечены спецодеждой, спецовку и другими средствами индивидуальной защиты, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, застрахованы на случаи получения травмы или профзаболевания, проходят обучение по вопросам охраны труда. Те, кто занят на работах с вредными условиями труда, проходят обязательный медицинский осмотр, посещают профилактические кабинеты, в полном объеме получают установленные законодательством льготы и компенсации.

В рамках технического развития на ИАЗ внедряются новые технологии, устанавливаются

прогрессивное оборудование, реконструируются производственные участки, что в итоге не только повышает производительность, но и создает более комфортные и безопасные условия труда. Плюс к этому в соответствии с коллективным договором корпорации на заводе ежегодно выполняются десятки мероприятий по улучшению условий труда, в том числе улучшается освещенность и микроклимат на рабочих местах, санитарно-бытовое обслуживание работников, питьевой режим, производится ремонт помещений.

— Например, в 2016 году в 15 подразделениях завода были установлены кондиционеры, что повлияло на улучшение микроклимата, — рассказывает В.С. Зотченко. — Проведены мероприятия по реконструкции и демонтажу вентиляционных систем в тех цехах, где воздухообмен недостаточно хорош. На отдельных участках установили сатураторы, питьевые фонтанчики. В четырех подразделениях проведена реконструкция санитарно-бытовых помещений. Также в 2016 году прошла капитальная реконструкция здравпункта в агрегатно-сборочном производстве. Там установлены аппараты для вибромассажа рук собственного производства ИАЗ.

Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда работников. В этом направлении в подразделениях завода работают 112 уполномоченных по охране труда, деятельность которых курируют соответствующая комиссия профкома и цеховые комитеты профсоюза. Состояние дел по охране труда регулярно обсуждается на заседаниях профсоюзного комитета с участием руководителей ИАЗ.

— За последние годы количество несчастных случаев на производстве колеблется около цифры 30, — рассказывает В.С. Зотченко. — В прошлом году было 32. Третья часть из них происходит из-за невнимательности. На конец марта текущего года было уже семь случаев — вроде бы много для начала года, но из них непосредственно связанный с производством — один. Эти случаи происходят чаще всего по вине работников, в прошлом году два серьезных случая были свя-

заны с тем, что работники не применяли спецодежду и обувь.

В силу специфики производства проблема завода — это профзаболевания. Несмотря на то, что работники проходят профилактические процедуры и ежегодные медосмотры, каждый год порядка 20–30 работникам впервые устанавливается профзаболевание.

— Причем, для нашего производства характерны профзаболевания двух видов, — говорит Владимир Сергеевич. — Страдают органы слуха (кохлеарный неврит, тугоухость), либо же это вибрационная болезнь.

Порядка 30% тружеников связаны с работами во вредных условиях труда. По результатам аттестации рабочих мест (АРМ), а в последние годы — спецоценки условий труда (СОУТ) — льготы «вредникам» назначаются в зависимости от класса условий труда. В тех случаях, когда в соответствии с методикой СОУТ снижается класс условий труда, установленный АРМ, но при этом условия труда сохранились, то есть никаких улучшений на рабочем месте не произведено, в соответствии с коллективным договором льготы и компенсации работникам предоставляются в прежних объемах.

В целом большая работа, которую стороны социального партнерства проводят в области охраны труда, обеспечивает надлежащее техническое оснащение рабочих мест и хорошие условия труда, позволяющие заводчанам успешно трудиться и выполнять поставленные задачи.

За молодыми — будущее

Иркутский авиазавод по праву можно считать самым «молодым» предприятием отечественного авиапрома: средний возраст заводчан — около 40 лет. Количество работников младше 35 лет составляет более 6000 человек, то есть около 43% работников завода — молодежь. Это огромный потенциал, обеспечивающий заводу перспективу развития. Ведь молодые люди смотрят на многие вещи по-другому, они более амбициозны, целеустремленны, знают, чего хотят. За молодежь — будущее и предприятия, и заводской профсоюзной организации, да и авиационной отрасли в целом.

Об уровне подготовки молодых специалистов ИАЗ лучше слов



говорят факты. На форумах «Инженеры будущего», организованных «Союзом машиностроителей России» и правительством Иркутской области, в которых принимают участие лучшие молодые специалисты ведущих машиностроительных предприятий страны, последние несколько лет команда ИАЗ практически всегда оказывается в числе лидеров.

Для лучшего взаимодействия между старшим поколением и вновь пришедшими на завод существует система наставничества.

Для поддержания рабочего духа молодежи и развития здоровой конкуренции проводятся конкурсы профмастерства среди молодых рабочих и инженеров по ведущим специальностям. Принимают участие в этом мероприятии и студенты Иркутского техникума авиастроения и металлообработки, Иркутского авиационного техникума и ИрНТУ, проходящие в цехах производственную практику.

— Изначально первичная профсоюзная организация была главным инициатором и организатором конкурсов профессионального мастерства, которые проводились при обязательном участии администрации подразделений, — рассказывает А.П. Зувев. — Нам удалось заинтересовать работодателя. Был разработан и внедрен стандарт предприятия по организации конкурсов, определены источники финансирования. Сегодня работодатель в числе главных инициаторов и организаторов конкурсов, естественно при поддержке профсоюзной организации. При организации данных конкурсов в полной мере проявляет свою активность заводской Совет молодежи.

Работа Совета молодежи возобновилась на ИАЗ с 2006 года. До этого на предприятии много лет действовал Совет молодых специалистов, однако, в 90-е годы организация прекратила свое существование. Сегодня Совет молодежи активно работает, постоянно растет количество проводимых мероприятий и число их участников.

Молодежная комиссия профкома работает в тесном контакте с Советом молодежи. Ежегодно проводятся профсоюзные форумы «Молодежь. Профсоюз. Будущее», туристические слеты, конкурсы профмастерства, научно-практические конференции. Ак-

тивно проходят и соревнования заводской Спартакиады по девяти видам спорта.

— Для молодых специалистов, приходящих на завод, Совет молодежи выпустил брошюру: кто есть кто и что есть что на заводе, — говорит А.П. Зувев. — Это помогает молодым людям не растеряться на просторах огромного предприятия. Также недавно для молодежи стали проводить экскурсии: показывают основные цеха, технологические линии, заводской музей.

Ритм заводской жизни

Нам тоже повезло, и мы своими глазами увидели завод изнутри. Вместе с заместителем председателя первичной профорганизации Александром Минахмедовичем Якимовым мы прошли по цехам, посетили основные производства, поговорили с предцеховыми, рабочими. Обойти все 122 цеха и отдела за день нереально, да и не положено, но везде, где мы побывали, работа кипела.

Ритм заводской жизни, пронизанный некой внутренней системой, порядком, чувствуется в каждом цехе. С А.М. Якимовым на каждом шагу здороваются — люди его знают не понаслышке. По пути пытаются решать проблемы, делятся новостями...

По ходу движения замечаю профсоюзные стенды. Все они единого образца с профсоюзной символикой — виден порядок во всем.

— Помимо этого, — отметил Александр Минахмедович, — в стандарте предприятия по оформлению информационных

стендов предусмотрено изготовление и установка стенда «Профсоюзная жизнь», который также активно используется нами для размещения профсоюзной информации. Члены профкома и оргкомиссии постоянного следят за состоянием информационных стендов в подразделениях.

Первый цех, который мы посетили, — малярно-гальванический — входит в металлургическое производство завода. Цех встретил нас грохотом, запахом краски и химических веществ, шумом механизмов. В цехе оборудованы автоматические линии химического фрезерования деталей, изготовленных из алюминиевых и титановых сплавов. Также две очереди малярного отделения с чешским и французским оборудованием. На одной из линий установлены четыре новые окрасочно-сушильные камеры французского производства, которые позволили упростить технологический процесс.

Заместитель начальника цеха и председатель цехового комитета Лариса Петровна Дубина рассказала нам о работе цеха и своей профсоюзной деятельности.

— В нашем цехе работает 90 человек, 68% которых — члены профсоюза, — рассказывает Лариса Петровна. — Собрания в нашей цеховой профсоюзной организации проходят три раза в год. Тематика их разная: общее отчетное собрание, по охране труда, с единой повесткой дня. Работа с первичной профсоюзной организацией завода выстроена очень четко: предцехкомов собирают на совещания не реже



одного раза в месяц, чаще два раза. Всю информацию, которую до нас доносят на заседаниях, я в полной мере доношу до работников цеха. Документы размещаем на стенде. Тем более я, как зам начальника цеха сразу довожу все до мастеров. Я знаю всех, и мне не трудно находить с людьми общий язык.

Удалось нам поговорить и с работниками цеха. Радует, что они в большинстве своем состоят в профсоюзе, знают, чем занимается организация и чем может помочь им в сложной ситуации.

Далее мы посетили цеха механосборочного и агрегатно-сборочного производств, цех окончательной сборки... Экскурсия произвела замечательное впечатление, увиденное вызывает восторг и неподдельную гордость, ведь такой колоссальный труд тысяч людей вложен в то, чтобы очередная крылатая машина поднялась в небо.

Культуру – в массы

Повышение культурного уровня работников завода – сфера влияния первичной профсоюзной организации. На предприятии ежегодно проводится большое количество культурно-массовых мероприятий. В их числе смотры художественной самодеятельности и прикладного искусства, фотовыставки, вечера, концерты. На сцене ДК имени Ю.А. Гагарина профком организует выездные спектакли ведущих театральных коллективов Приангарья, концерты Губернаторского симфонического оркестра, артистов Иркутской филармонии. Билеты среди заводчан распространяются по минимальной цене – 50 рублей.

Очень яркое запоминающееся мероприятие, которое любят и ждут все заводчане, – ежегодный смотр-конкурс художественной самодеятельности «Сибирские крылья». Нынче на конкурс было представлено почти 90 номеров, участники демонстрировали свои таланты в вокальном, хореографическом, музыкальном, театральном и оригинальном жанрах. А.П. Зуев является председателем жюри конкурса.

– Смотр проводится первичной профсоюзной организацией, – рассказывает А.П. Зуев. – Стараемся создать праздничную атмосферу, чтобы даже в отборочные дни конкурса все высту-

пали на ярко оформленной сцене с хорошим светом и звуком, почувствовали себя артистами. В завершающий день делаем большой гала-концерт, награждаем победителей дипломами и денежными призами. В рамках данного смотра проходит также фотоконкурс. Представленные на него работы оценивают профессиональные фотографы г. Иркутска.

На гала-концерте «Сибирских крыльев» удалось побывать и нам. Это действительно было фееричное зрелище. Когда ты сидишь в зале, восхищаешься мастерством артистов, а потом вдруг ловишь себя на мысли, что перед тобой артисты не профессиональные, становится вдвойне приятно от осознания того, что земля Сибирская действительно богата талантами.

– Технический, технологический уровень производства на ИАЗ постоянно растет и требует соответствующего уровня работников – культуры отношений, высоких стандартов общечеловеческой культуры, – считает А.П. Зуев. – Этим вопросам профсоюзная организация традиционно уделяет особое внимание. В 26 творческих коллективах Дворца культуры им. Ю.А. Гагарина занимаются более 700 работников и членов их семей. Клубы по интересам, пение, танцы – каждый может выбрать занятие по душе. Было бы только желание.

Информработа – ориентир на члена профсоюза

Информационное направление отмечено в деятельности профсоюзной организации в числе ос-

новных направлений работы. Для информирования членов профсоюза о своей работе первичка использует все возможные средства и площадки: это заводская многотиражная газета «Иркутский авиастроитель» (тираж 3000 экз.), заводское радио, сайт во внутривзаводской информационной сети, сайт в интернете, наглядная агитация, ежемесячные рабочие совещания с председателями цеховых организаций.

В коллективном договоре профсоюзной организации пропандировать через заводское радио и газету здоровый образ жизни и массовое участие в культурно-просветительских и спортивно-оздоровительных мероприятиях. А.П. Зуев входит в состав редколлегии газеты «Иркутский авиастроитель». С газетой, по словам главного редактора Нины Дмитриевны Годовиковой, у первички очень тесное и плодотворное сотрудничество.

– Александр Петрович – один из самых опытных внештатных авторов, пишет практически без правки, за это мы его и любим, – говорит Нина Дмитриевна. – Ни один номер не обходится без информации, связанной с первичной профсоюзной организацией. Мы публикуем материалы с заседаний профсоюзного комитета, пишем о коллективном договоре, охране труда, конкурсах профмастерства, творческих конкурсах, о библиотеке ДК, которая является дочерним предприятием завода, о молодежных форумах.

Материалы готовятся как представителями аппарата профкома,



так и корреспондентами газеты. На 2017 год утвержден план публикаций в раздел «Профсоюзная жизнь».

— Приятно смотреть, как первичная профорганизация поддерживает заводские коллективы в плане создания мест активного отдыха на территории завода: стоят теннисные столы, оборудованы спортивные площадки для игры в волейбол, есть турники. Все это сделано для того, чтобы работники в обеденное время могли отвлечься от основной работы, — отметила Н.Д. Годовикова.

Профсоюзный комитет имеет всю необходимую множительную технику, компьютеры, сканер, фотоаппарат, ламинатор... Брошюры, плакаты, буклеты по заказу профкома печатаются в заводской типографии. К информированию работников в первичке подходят ответственно. Основная проблема, которую выделяет А.П. Зуев, — как пробудить интерес к профсоюзной информации?

— Везде по заводу есть стенды, но люди могут их вообще не читать, — сетует председатель. — Выписываем газету «Солидарность», областную профсоюзную газету «Единство профсоюзов», но у людей нет интереса почитать, ознакомиться с информацией. Потому что о профсоюзе чаще всего вспоминают лишь в критические моменты. Но несмотря ни на что мы стараемся делать все, чтобы переломить ситуацию.

Возможно, по словам А.П. Зуева, хромает сама подача информации. Ведь для разных СМИ ее нужно интерпретировать по-разному: в заводскую газету один вариант, для сайта — другой, в областную профсоюзную газету — иначе, на сайт Профавиа — еще один вариант.

— Порой целый день уходит на редактирование и адаптацию определенной новости. Сложно написать яркий материал, чтобы он зацепил, остался в душе. Это тревожит, потому что вопросов много и о них хочется говорить, — отмечает Александр Петрович.

Спорт и труд рядом идут!

На заводе созданы все условия для того, чтобы его работники успешно трудились, постоянно повышали профессионализм, но не забывают здесь и о знаменитом

крылатом выражении «в здоровом теле — здоровый дух».

Достаточно сказать, что именно на базе спортивно-оздоровительного центра «Иркут-Зенит», который является дочерним предприятием авиационного завода, была сформирована профессиональная футбольная команда, представляющая честь Иркутской области в первенстве России. И, по большому счету, зенитовцы представляют собой ведущий спортивный клуб Иркутска с одной из лучших учебно-тренировочных баз в городе. Во главе спортивно-оздоровительного центра — Владимир Иванович Куруленко — прекрасный руководитель и хозяйственник. Благодаря его вниманию, спорткомплекс поддерживается в идеальном состоянии, а организация спортивной работы — на самом высоком уровне. «Зенит» постоянно хорошеет: за последнее время введено в строй искусственное поле, отремонтирован бассейн.

Всего в структуре центра развивается семь видов спорта (футбол, хоккей, плавание, атлетическая гимнастика, художественная гимнастика, дзюдо, бокс), а главными направлениями его деятельности являются массовый спорт на авиазаводе и детский спорт.

Завод полностью финансирует ДЮСШ «Зенит», благодаря чему большинство детских секций работает бесплатно.

— В ДЮСШ постоянно занимается более 1500 ребятишек, — уточнил А.П. Зуев. — Наши юные спортсмены не раз становились призерами и победителями соревнований самого высокого — вплоть до международного уровня. Думаю, успехам воспитанников «Зенита» во многом способствует постоянная поддержка предприятия.

— На авиазаводе занимаются спортом круглый год, — говорит В.И. Куруленко. — Вот пример — только что закончили общезаводские соревнования по волейболу, и уже начался турнир по шахматам, затем настанет очередь настольного тенниса, после этого будут проведены соревнования по плаванию среди заводчан. Этими соревнованиями завершается заводская спартакиада, которая включает в себя 12 мероприятий, и в которой участвуют все подразделения авиазавода. Но кроме таких круглогодичных соревнований у нас постоянно проводятся и кратковременные, например, кубковые турниры по футболу, баскетболу, волейболу. А всего на авиазаводе постоянно занимаются спортом около трех с половиной тысяч человек.



Первичка оказывает существенную материальную помощь «Зениту» в покупке спортивного инвентаря: мячей, футбольной и хоккейной формы, клюшек, мячей, гимнастических ковров, лыж, а также спонсирует поездки на соревнования.

На базе СОЦ «Зенит» несколько лет подряд проходит футбольный фестиваль «Большие звезды светят малым». Этот международный фестиваль под опекой известных футболистов и тренеров стартовал в 2009 году. Идея этого проекта, на первый взгляд, проста, но в тоже время не имеет аналогов: проведение в рамках открытого чемпионата Детской футбольной лиги именных турниров в городах, которые дали нынешним звездам путевку в жизнь. Со своими призами, сувенирами, приветствиями, своей поддержкой, которая становится благодарностью родному городу, школе, тренеру за первые и успешные шаги в футболе.

В Иркутске турнир проходит под шефством Андрея Ещенко — игрока команды «Спартак» (Москва), воспитанника футбольной школы иркутского «Зенита», который начинал свою карьеру именно на спортивной арене авиазавода. Такие турниры уникальны: юные футболисты получают хорошую игровую практику, общаются со сверстниками и своими кумирами, развивают лучшие футбольные качества, видят, что можно добиваться высоких целей, прославляя свой город и свою страну. В 2017 году в турнире приняли участие 16 команд из Иркутской области, Республики Бурятия, Забайкальского края.

Старость – в радость

И для пенсионеров Иркутского авиазавода это действительно так. Достаточно заглянуть в текст коллективного договора, чтобы убедиться — старшее поколение заводчан имеет действительно весомую и, главное, постоянную поддержку от предприятия. На учете Совета ветеранов ИАЗ состоит около 4500 заводских пенсионеров, и каждый из них ежеквартально получает дополнительную материальную помощь от завода (в зависимости от стажа — от 900 до 1500 рублей). Ежегодно ко Дню Победы и Дню пожилого человека завод выделяет средства на оказание дополнительной матпомощи.



Кроме того, заводские пенсионеры имеют возможность бесплатно отдохнуть на базе отдыха, поправить здоровье в санатории-профилактории «Иркут» и пансионате «Радон». Также для них регулярно организуются различные экскурсии, выезды в театры, на концерты. Ветераны ИАЗ получают подарки и поздравления к юбилеям. Их встречи с генеральным директором ИАЗ в канун Нового года, Дня Победы, профессиональных праздников уже стали на предприятии доброй традицией. Суммарно адресная помощь пенсионерам ИАЗ — это более 25 млн рублей ежегодно.

Огромная помощь старшему поколению оказывается и благодаря Фонду поддержки ветеранов ИАЗ. Фонд был организован в 2007 году по инициативе Совета ветеранов и руководства завода. Заводчане добровольно отчисляют в него средства — всего получается более полутора миллионов в год. В 2016 году собрали рекордную сумму — более двух миллионов рублей. В счет этих средств заводские пенсионеры получают матпомощь на проведение медицинских операций, покупку лекарств или в связи с тяжелым материальным положением.

— Такую помощь невозможно переоценить, — считает председатель Совета ветеранов ИАЗ Юрий Михайлович Савоско, сам отдавший работе на заводе более 40 лет. — Вряд ли у нас в регионе найдется еще одно предприятие, которое бы также заботилось о своих пенсионерах. Постоянное внимание со стороны коллектива вселяет уверенность:

что бы ни случилось, завод нас никогда не бросит...

С 2008 года для пенсионеров завода на базе Дворца культуры имени Ю.А. Гагарина работает клуб «Родник», при котором создан хор, коллектив народного творчества, танцевальный и драматический кружки, а также физкультурно-оздоровительный кружок, кружок изобразительного искусства и садоводов-любителей. Сегодня коллектив «Родника» участвует во многих городских праздничных мероприятиях.

По словам Юрия Михайловича, за те годы, которые он возглавляет Совет ветеранов, не было такого случая, чтобы кто-то из руководителей цехов или заводской первички отказал в просьбе ветеранской организации.

— Это и есть внимание, в котором нуждаются наши пенсионеры, — говорит председатель Совета.

Жизнь города Иркутска невозможно представить без авиационного завода, давно ставшего визитной карточкой города. Опыт и знания старшего поколения, энергия заводской молодежи позволяют активно внедрять новейшие технологии, модернизировать производство, расширять линейку производимой продукции. Впереди у завода много масштабных планов и амбициозных проектов. И они будут реализованы! Ведь трудолюбие, мастерство и интеллект коллектива Иркутского авиазавода стоят на страже развития авиационной промышленности страны. □

Наталья Конакова



Заработная плата в отрасли: ФАКТЫ И РАЗМЫШЛЕНИЯ

Наше время весьма примечательно тем, что тех, «кому за 40», оно заставляет пересматривать некоторые понятия и представления, с которыми ранее они соглашались и принимали безоговорочно. Например, хорошо и прогрессивно воспринималось ими создание крупных производственных объединений с полным циклом производства, системным протекционизмом, полной занятостью и объявлениями «требуется работники».

Однако, если новый экономический уклад с созданием вертикально интегрированных структур, превращением заводов в производственные площадки и филиалы холдингов с заметным ограничением инициативы на местах, возможно, и привел к значительному доходу корпораций, но «мечту народа не осуществил», простые работники остались явно в проигрыше, пресловутое «улучшение экономики» для них просто осталось незамеченным.

Несмотря на это, даже с несбывшимися ожиданиями по заработной плате, другими нерешенными проблемами многие работники авиационной промышленности проявляют заводской патриотизм, остаются в отрасли, к которой привыкли и относятся не безразлично.

Не располагая социальными данными по отрасли, но допуская, что работники встроены в экономику России авиационной промышленности имеют приблизительно то же мнение, что и в стране в целом, уместно привести данные Института внешней политики, согласно которым 53 процента россиян считают, что положение дел в экономике не улучшается, люди опасаются за сохранение рабочих мест.

В экономике отрасли продолжают оставаться негативные тенденции, несмотря на некоторый рост объемов как в военном (в большей степени), так и гражданском авиастроении.

К внутренним отраслевым проблемам добавились внешние вызовы в виде санкций, невозможности быстро и полностью завершить импортозамещение. Действующие программы, да и разрабатываемая Стратегия развития авиационной промышленности не вселяют полную уверенность в завтрашнем дне, в достижении положительных результатов. Интегральными показателями выполнения Стратегии на период до 2030 года являются совокупная выручка отрасли, объем экспорта авиационной продукции и услуг, производительность труда в промышленных организациях отрасли. Но перспектива с кадрами и заработной платой не ясна. Не оттого ли, что предвидение социально-экономических явлений — одна из самых сложных интеллектуальных задач, а действительность может быть далека от прогнозируемой, и итоги выполнения скомпрометируют их авторов?

Да, программные документы — это направление деятельности, но оцениваться-то они будут по конкретным результатам. Отдельные экономисты утверждают, что рост заработной платы и доходов прямо зависит от динамики ВВП и вторичен по отношению к другим экономическим показателям роста. Вывод неоднозначен. Поэтому можно только предполагать, как поведет себя уровень занятости и заработной платы исходя из траектории экономического роста, изложенной в Стратегии.

У профсоюза вызывает сомнения правильность определения производительности труда из расчета в рублях на одного работающего в год. Такая методика несколько искажает объем реальных усилий непосредственных производителей, участвующих в разработке и технологическом процессе производства и испытания продукции. Более объективный показатель производительности труда — из расчета в рублях на одного основного

производственного рабочего в год. Нельзя не учитывать, что к росту производительности труда должен быть привязан и рост заработной платы (с возможным разумным отставанием), обеспечивающий ее конкурентоспособность, мотивацию труда, привлечение кадров. Основной предпосылкой успеха должна стать не дешевая рабочая сила, а экономика дорогого труда, достижения достойного уровня жизни. Примером может быть Китай, который демонстрировал значительно опережающие по сравнению с другими странами темпы роста реальной заработной платы (МОТ, «Заработная плата в мире», 1-е издание 2017 год).

Экономические проблемы все чаще, как на уровне предприятий, так и страны, предполагается решать скорее за счет экономии на зарплате работников и снижения гарантий в сфере труда, чем за счет более эффективных и менее социально жестких мер, которые прямо ответственны за установкам бизнеса сокращать издержки на труд.

С определенной долей уверенности можно утверждать, что заработная плата в отрасли по-прежнему не выполняет своей главной функции — воспроизводственной. Усилия ряда работодателей направлены прежде всего на ее сдерживание, это касается даже доплат за вредные условия труда; экономят там, где это снижает мотивацию труда, не способствует решению производственных задач акционерных обществ, подчас приводит к невыполнению плановых заданий, в том числе государственных.

В авиационной промышленности, как и в других отраслях, работодатели подчас идут на сокращение заработной платы, рабочего времени, чтобы сохранить занятость. Работники и профсоюз с этим соглашаются. Поэтому даже в кризисные периоды ситуация с занятостью остается более или менее благополучной.

Более половины работников недовольны ситуацией, складывающейся в сфере оплаты труда, но линейная зависимость отсутствует: большинство из них не намерены выдвигать кардинальных требований. Рынок труда весьма ограничен. С этим нельзя не считаться, но и примиренческая позиция со стороны профсоюзных организаций по этому вопросу не приемлема.

В целом в 2016 году 13 организаций имели неполную занятость.

По 4-дневной рабочей неделе с оплатой пропорционально отработанному времени 47% работников АО «Уфимское приборостроительное производственное объединение» работали весь год. В других организациях применялась смешанная занятость: в АО «ВЭЛКОНТ» у 38% работников с января по май была 4-дневная рабочая неделя, а у 8% работников – 3-дневка; в ОАО «Ростовский часовой завод» 70% работников также работали 4 дня в неделю; в ОАО «Тушинский машзавод» весь персонал находился в частичном простое. При этом в ОАО «Тушинский МЗ» оплата вынужденного отпуска производилась из расчета 2/3 среднего заработка, в ООО «СЭПО-ЗЭМ» – из расчета 2/3 тарифа. В остальных организациях – пропорционально отработанному времени.

В то же время, несмотря на отсутствие простоев, профсоюзные организации ОАО «ЭМЗ им. В.М. Мясищева», АО «ДНПП», ПАО «АНПП «Темп-Авиа», ПАО «МЗиК, Екатеринбург», АО «Алюминий Металлург Русс» внесли в коллективные договоры положение о компенсации в случае простоя в размере 2/3 средней заработной платы.

Известная проблема – дифференциация заработной платы. В этом направлении прежде всего следует решать задачу доведения минимальной заработной платы до прожиточного минимума, что установлено Отраслевым соглашением и Программой приоритетных направлений деятельности Профавиа.

Однако работодатели не спешат это обеспечивать, приводя такие доводы, как «это приведет к снижению эффективности в работе предприятия», «оплата неквалифицированного труда приравнивается к оплате труда работников следующего квалифи-



кационного уровня», «нарушатся разумные пропорции» и другие. Такие экономические представления не должны быть поддержаны, особенно когда качество аргументов не дотягивает до градуса возражений.

В 95% организаций удалось обеспечить минимальную заработную плату на уровне или выше регионального прожиточного минимума трудоспособного населения: это все предприятия авиационной промышленности Башкортостана, Татарстана, Санкт-Петербурга, Перми, Новосибирской и Свердловской областей, а также ПАО «ААК «Прогресс», ПАО «Корпорация «Иркут», ПАО «ВАСО», АО «ОНПП «Технология», ПАО «Электроприбор» (Тамбов), АО «Смоленский авиационный завод», АО «Авиастар-СП», ПАО «НПО «Сатурн», ОАО «СЭГЗ», АО «ЦКБА» и другие.

В 5% организаций ее уровень ниже величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения: по одному предприятию в Москве, в Московской, Нижегородской, Самарской и Саратовской областях; по две организации в Ростовской и Саратовской областях.

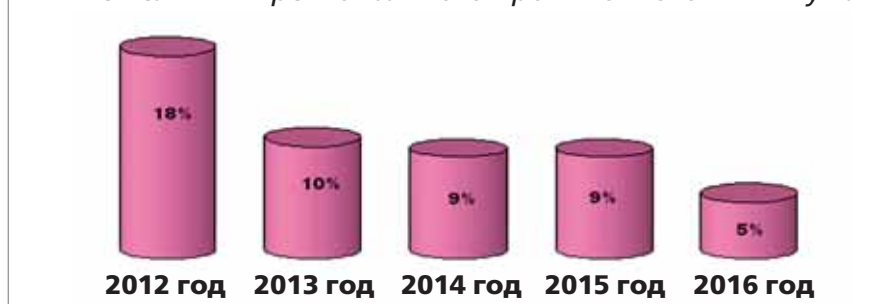
В некоторых организациях минимальная заработная плата находилась на уровне МРОТа. 368 работников получали заработ-

ную плату ниже прожиточного минимума, что как-то многовато для высокотехнологичной отрасли. Это выглядит как социальная аномалия.

Следует отметить, что на ряде предприятий (АО «КумАПП», «НАЗ «Сокол» – филиал АО «РСК «МиГ», АО «НПП «Измеритель») эта проблема решается через доплаты низкооплачиваемым работникам до регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Необходимо принимать во внимание что в отсутствие экономического роста одним или даже единственным способом повышения доходов у низкооплачиваемых категорий работников может быть выравнивание (снижение) дифференциации внутри предприятия, но она в отрасли в подавляющем большинстве организаций невелика.

Профсоюз добивается роста номинальной заработной платы, но номинальный рост заработной платы не всегда означает ее реальный рост. Средняя заработная плата в авиационной промышленности в 2016 году увеличилась на 9,7% и составила 46245 руб., или 4,3 прожиточных минимума трудоспособного населения. Реальная заработная плата также выросла на 4,1%. 35% предприятий достигли и превысили среднеотраслевой показатель.

Количество организаций, в которых минимальная зарплата ниже величины регионального прожиточного минимума



СПРАВОЧНО:

Согласно данным Росстата среднегодовая начисленная месячная зарплата в России в 2016 году составила 36 476 руб.

Но, по данным Росстата, средняя зарплата в РФ при учете в ней заработков наемных работников за пределами корпоративного сектора падает на 12%: до 32 667 руб. против 36 746 руб. среднего заработка в корпоративном секторе (2016 г.).

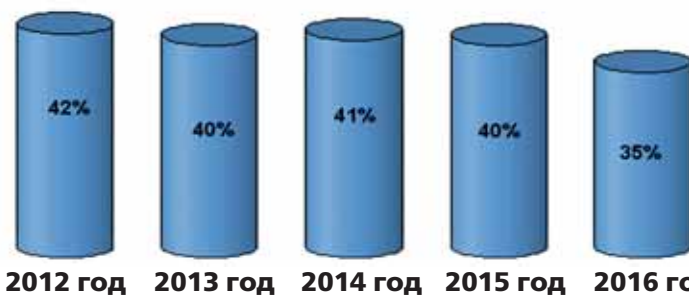
Согласно данным Росстата средняя зарплата наемных работников на 10% ниже средней зарплаты по стране (вычитаются высокие зарплаты руководителей, коих в 2015 году было 6 253 000 человек):

Считаем: $32\ 667 \cdot 0,9 = 29\ 400$ рублей

Теперь вычтем 13% НДФЛ и получим зарплату, которую получают на руки: $29\ 400 \cdot 0,87 = 25\ 580$ рублей — столько получают на руки наемные работники в России.

А теперь, чтобы понять, сколько зарабатывает «региональная» Россия, уберем из расчета средней зарплаты столицы и два газонефтяных региона с небольшой численностью населения, т.е. вычтем Москву, Питер, ХМАО и ЯНАО и посчитаем, сколько зарабатывают 50 000 000 из 72 200 000 занятых в экономике России (из 72,2 млн. вычитаем 6,253 млн руководителей, 4 млн владельцев ИП и 12 млн работающих в Москве, Питере, ХМАО и ЯНАО). Выходит, что «региональная и наемная» Россия имеет выдаваемую «на руки» зарплату в размере 64,8% от средней по России, т.е. $32\ 667 \cdot 0,648 = 21\ 233$ рубля. В среднем для 50 000 000 человек.

Количество организаций, в которых средняя заработная плата достигла и превысила отраслевой показатель



Медианная зарплата находится на уровне 70% от средней, т.е. половина работающих по найму в регионах (25 миллионов человек) получают на руки меньше 17 000 рублей.

По итогам IV квартала 2016 года прожиточный минимум в РФ составил 9691 руб., что на 2% или 198 руб. меньше, чем кварталом раньше (для трудоспособного населения — 10466 руб.). В прошлом квартале тоже было понижение на 67 руб., с 9956 до 9889 руб. Два квартала подряд прожиточный минимум понижался, что как-то не коррелируется с ценами. Складывается впечатление, что выполняется некая воля властей, тех, кому, как говорится, не терпится «догнать и перегнать». Инфляция по данным Росстата в марте составила 0,1%, за три месяца уложился в один процент, в годовом выражении — 4,3%. Тут бы отметить этот небывалый ранее статистический рекорд походом в магазин, но цены это как-то не заметили, особенно на самые употребляемые продукты и услуги.

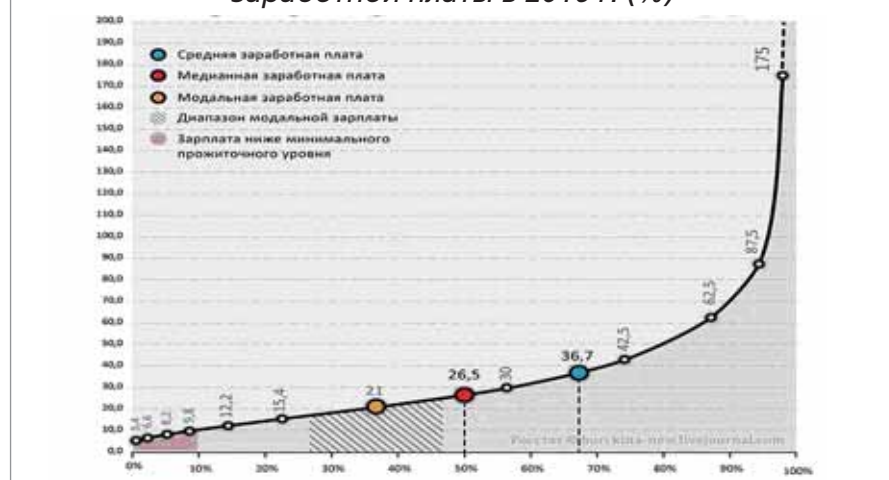
Значительно превышен этот уровень в ФГУП «ВИАМ» — в 2 раза; АО «Технодинамика» — в 1,9 раза; АО «МВЗ им.М.Л. Миля» и АО «ОКБ им. А.С. Яковлева» — в 1,8 раза; ФГУП «ЦИАМ им. П.И. Баранова» — в 1,7 раза; ФГУП «ЦАГИ», АО «Камов» и АО «ОНПП «Технология» — в 1,6 раза.

На фоне роста заработной платы в авиационной промышленности не сокращается количество предприятий, имеющих ее уровень ниже среднеотраслевого, что говорит о достаточно высокой степени дифференциации заработной платы между предприятиями.

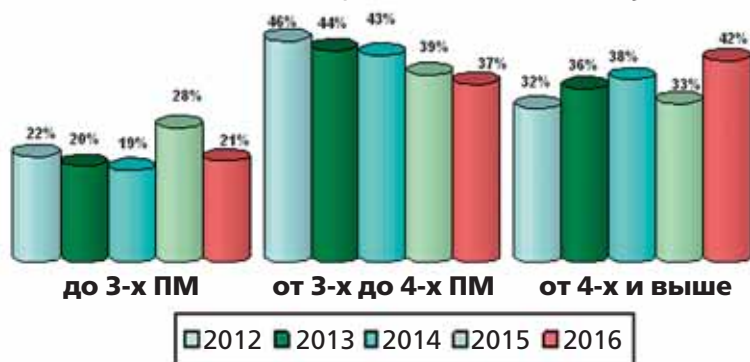
В целом в авиационной промышленности задача, закрепленная в Отраслевом соглашении, о достижении уровня средней заработной платы не менее четырех прожиточных минимумов, решена. Однако 58% организаций по-прежнему не могут достичь этого уровня и тем самым обеспечить воспроизводственную функцию и конкурентоспособность заработной платы: до 3-х ПМ — 21% организаций; от 3-х до 4-х ПМ — 37% организаций; от 4-х и выше — 42% организаций, в т.ч. от 4,5ПМ — 19% организаций.

Объясняя углубление неравенства в оплате труда между предприятиями, работодатели не только нашей страны, но и за рубежом выдвигают различные гипотезы. В одной из них указывается на различия в производительности: сверхпроизводительные предприятия, выделяясь на фоне остальных, способны оплачивать труд работников в большем размере, чем остальные предприятия в регионе, холдинге или отрасли. Другое объяснение подкрепляется гипотезой отбора: по мере специализации предприятий работники с наибольшей производительностью переходят

Распределение численности работников в РФ по размерам заработной платы в 2016 г. (%)



Уровень средней заработной платы в организациях в соотношении с прожиточным минимумом



в наиболее успешные организации. Самым убедительным объяснением этого явления, и это подтверждается Международной организацией труда, работодатели считают поляризацию предприятий по типам используемых ими навыков. Если в начале 2000-х годов трудовой коллектив предприятия складывался из работников самых различных профессий — от уборщиц до управленческого персонала, то в последнее время нарастает тенденция передать определенную часть функций на внешнее исполнение подрядчикам. Работодатели полагают, что им проще превратить работу, ранее выполняемую их работниками, в услуги, оказываемые по договору сторонними организациями. Поэтому их трудовой коллектив не должен складываться из широкого круга профессий, а должно оставаться больше квалифицированных работников и резко сокращаться численность работников с низкой квалификацией. В результате последние ищут работу в организациях с низкой оплатой труда, которые специализируются на подрядном производстве (проще говоря это выделение людей без каких-либо карьерных устремлений, знающих, как им жить и кем быть в предлагаемой ситуации, увеличение «плохих» рабочих мест и «уменьшение» хороших), тогда как предприятия, применяющие стратегии узкой специализации, могут предложить своим работникам более высокую заработную плату, чем предприятия с широкой специализацией.

Такие выводы не являются очевидными и не всегда подтверждаются практикой. Высокая дифференциация — это не нормально. Столь большая отрасль, как

авиационная промышленность, не может устойчиво развиваться, пока заработки в одном регионе значительно отличаются от другого. Не должны отрасль или интегрированные структуры в этом плане смотреться каким-то «лоскутным» одеялом. Социально-экономическое положение работников как в региональном аспекте, так тем более в контуре интегрированных структур, по крайней мере по покупательной способности, надо выравнивать, но так, чтобы не уничтожить стимулы к развитию у успешных предприятий, не по принципу «отобрать и поделить», например, полученную прибыль. В целом внутренней конкуренции в интегрированной структуре быть не должно.

Следует отметить, что цена труда квалифицированных рабочих авиационной промышленности занижена: в 73% организаций заработная плата основных производственных рабочих ниже Минимального отраслевого стандарта оплаты труда квалифицированных рабочих основных профессий, разработанного Институтом труда Минздравсоцразвития России.

При этом в 40% из этих организаций наблюдается отставание средней заработной платы основных производственных рабочих от средней заработной платы по предприятию. Профсоюзными организациями надо настаивать, чтобы работодатели этих предприятий принимали конкретные меры по совершенствованию действующих систем оплаты и стимулирования труда производственных рабочих.

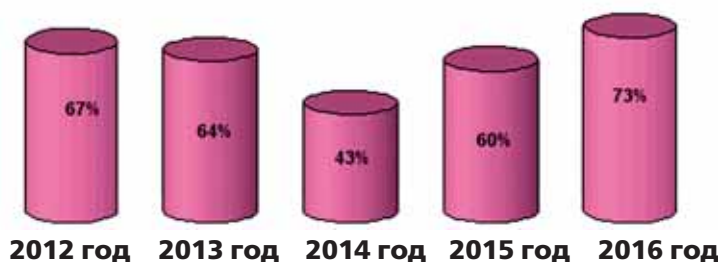
Соотношение фондов оплаты труда 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых категорий работников в организациях распределилось следующим образом: коэффициент фондов не более шести — 65%; свыше 6—8 — 13%; свыше 8—10 — 6%; свыше 10 — 3%.

Коэффициент фондов основной массы предприятий (78%) находился в пределах не более 8. При этом свыше 11 и до 17 коэффициент фондов отмечался в пяти организациях — это неприемлемо высокая дифференциация в уровнях оплаты труда работников этих организаций. Значительное неравенство в оплате труда внутри предприятий, так же, как и резкая дифференциация оплаты труда между предприятиями, в целом оказывают негативное влияние на экономическое развитие.

Плохо, что 13% профсоюзных комитетов вообще не владеют информацией о соотношении фондов оплаты труда 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых категорий работников на своих предприятиях.

31% организаций обеспечил долю тарифной части в структуре фонда оплаты труда в размере не менее 60 процентов, как установлено Отраслевым соглашением. Более высокий показатель отмечен в АО «514 АРЗ» — 96%; «КАЗ

Количество организаций, в которых заработная плата основных производственных рабочих ниже Минимального отраслевого стандарта оплаты труда

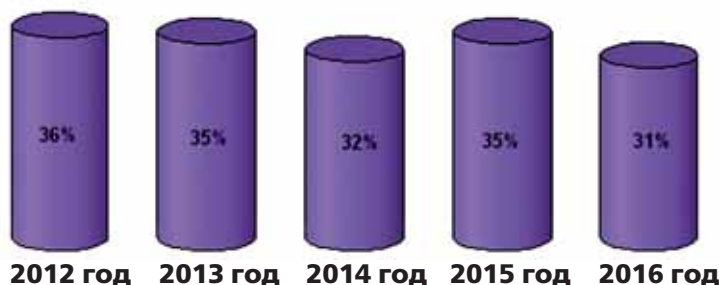


им. С.П. Горбунова» филиал ПАО «Туполев» — 78,9%; АО «Электроприбор» г. Воронеж — 75%; АО «ВИЛС» — 72,1%; АО «717 АРЗ» — 70% и другие.

Доля тарифа в пределах от 50% до 60% наблюдалась в 28% организаций. Крайне низкая доля тарифной части в структуре фонда оплаты труда сохраняется в ОАО «31 ЗАТО» — 10%; АО «АК им. С.В. Ильюшина» — 23%; АО «АК «Рубин» — 24%; АО «КЭМЗ», г. Котлас — 23,7%; ФКП «ВГКЗХЕ» — 25,6%; ОАО «Электроавтомат», г.Алатырь — 26% и других. Складывается впечатление, что в этих организациях работодатели как бы отказались от применения тарифных систем оплаты труда. К тому же при низких тарифах ущемляются права работников на компенсационные выплаты, зависящие от величины тарифа, они тоже занижаются. В целом по отрасли сдвига в сторону улучшения структуры заработной платы работников для увеличения ее гарантированной части не произошло.

Индексация заработной платы в 2016 году прошла только в 113 организациях.

Количество организаций, в которых доля тарифной части в структуре фонда оплаты труда не менее 60%



же при снижении объемов производства обеспечивался рост заработной платы. На отдельных предприятиях рост заработной платы даже превысил рост объемов производства. Этому есть причины, и одна из них та, что ранее работодатель не полностью использовал экономические возможности для роста зарплаты, направляя средства на решение других вопросов; или проявилась потребность сохранения численного и качественного состава работников вследствие ожидания новых объемов в будущем; или повлияла рыночная цена труда на

коллективные договоры обязательства работодателя по индексации заработной платы на уровень не ниже индекса потребительских цен.

Большое разнообразие подходов в решении вопроса оплаты нерабочих праздничных дней, в которых рабочие сдельщики и повременщики не привлекались к работе (ст.112 Трудового кодекса РФ), наблюдалось на предприятиях отрасли. В 53% организаций рабочим выплачивалось вознаграждение из расчета тарифной ставки. В АО «РСК «МиГ», ФКП «ГкНИПАС», АО «ЭМЗ им. В.М. Мясищева», АО «ДНПП», АО «РПЗ», АО «НПП «Респиратор», АО «МКБ «Факел», ПАО «Корпорация ВСМПО-Ависма» и других оплата нерабочих праздничных дней производилась из расчета среднего заработка.

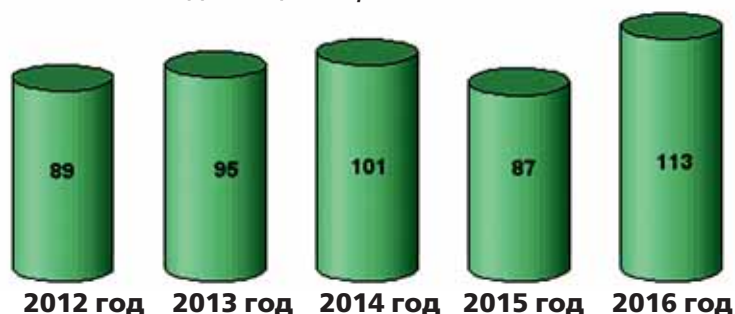
В 13% организаций применяется окладная система оплаты труда, и статья 112 ТК РФ на них не распространяется.

Вместе с тем, несмотря на договоренности в Отраслевом соглашении по выплате вознаграждения за нерабочие праздничные дни в размере не менее тарифа, в 19 организациях вознаграждение выплачивалось в меньшем размере. Рабочие пяти предприятий оставались без предусмотренного трудовым законодательством и Отраслевым соглашением вознаграждения.

Если рассматривать авиационную промышленность как неотъемлемую часть экономики России, то нельзя не отметить, что ситуация в экономическом положении страны скорее настораживает, нежели воодушевляет.

По итогам февраля Росстат зафиксировал спад промышленности на 2,7% (к февралю 2016 года). Отчасти это нерепрезентативный показатель, так как спад

Индексация заработной платы



Ежемесячно индексировалась заработная плата в АО «У-УППО»; ежеквартально проводилась индексация заработной платы в ПАО «Корпорация «Иркут», ОАО «КМПО», Зеленодольский машзавод и АО «КПП «Авиамотор»; один раз в полугодие — в АО «АПЗ», ПАО «Салют», АО «Алюминий Металлург Рус», ПАО «Корпорация ВСМПО-Ависма», АО «ААК «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина». В остальных организациях индексация заработной платы была один раз в год.

На 10 предприятиях произошло снижение заработной платы из-за падения объемов производства. В некоторых организациях да-

необходимость поддержания конкурентоспособности заработной платы на предприятии. Все это должно быть предметом постоянного изучения соответствующих комиссий профсоюзных комитетов.

В некоторых организациях, несмотря на рост объемов производства и рост начисленной заработной платы, уровень реальной зарплаты снизился, т.к. инфляция в регионах превысила темпы роста заработной платы. В целом такое положение отмечалось в 5% организаций. В таких случаях с целью поддержания реальной заработной платы профсоюзным комитетам необходимо вносить в



объясняется и календарным фактором: в феврале 2017 года было на два рабочих дня меньше, чем в високосном 2016 году. Но даже если учитывать календарную корректировку, сжатие производства составило 1,5%. В марте показатель вырос на 1,2%, что пока не говорит об уверенном росте экономики.

Руководители предприятий жалуются на высокие налоги и издержки, что отрицательно сказывается на модернизации производств. Нарастает дефицит кадров, 34% компаний в сегменте производства машин и оборудования испытывают недостаток квалифицированных сотрудников.

Уместно напомнить, что на состоявшемся в марте Совете по стратегическому развитию обсуждалось повышение производительности труда. Результаты в этом направлении оставляют желать лучшего. Поставленная еще в 2012 году президентом РФ задача повышать производительность как минимум на 5% в год не была выполнена. Очевидно, чтобы росла производительность труда, нужно обновлять производство, нужны устойчивые заказы, современные технологии и дешевые кредиты, доступ к которым пока ограничен. Правительство же делает упор на сбор зна-

ний о современных управленческих практиках и успешном опыте организации высокоэффективных производств с тем, чтобы делиться ими со всеми желающими. Однако в целом такая позиция не может быть достаточной, ведь учить можно бесконечно. Бизнес должен чувствовать выгоду от внедрения новых технологий, нужны стимулы, только тогда будет результат.

Профсоюз, как и все работники, заинтересован в развитии и поступательном движении отрасли. Важнейшей предпосылкой этого является подход, опирающийся на обеспечение достойной заработной платы. В этой связи профсоюз принял Программу, в которой выступает за установление минимальной заработной платы на уровне не ниже прожиточного минимума без учета доплат за отклонение от нормальных условий труда, стимулирующих выплат и премирования; обеспечение сохранения реального содержания реальной заработной платы через ее индексацию на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги; достижение уровня средней заработной платы не менее 4,5 прожиточных минимумов; заключение на всех предприятиях коллективных до-

Профсоюз считает целесообразным и поддерживает ФНПР в том, чтобы ввести ограничения на оплату труда топ-менеджеров, по крайней мере тех государственных корпораций и компаний, в уставном капитале которых более 50% акций находится в собственности государства.

Можно поддержать мнение и отдельных экономистов, утверждающих, что чрезмерная экономия на заработной плате, сдерживание ее роста даже при наличии возможностей, что подчас объясняется простым стремлением увеличить прибыльность акционерных обществ, имеет и вполне конкретные последствия, выражающиеся в частности в хронической пробуксовке экономики страны, а для отрасли это может в определенной мере влиять на отставание в выполнении даже государственных заказов, на отсутствие достаточного количества квалифицированных рабочих и специалистов, снижает заинтересованность и престижность работы в такой наукоемкой отрасли как авиационная промышленность, да и в целом в оборонно-промышленном комплексе. □

*В.В. Курепин,
заведующий отделом социально-
трудовых отношений
ЦК Профавиа*



УРОВЕНЬ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА:

ПОКА ИДЕМ ВНИЗ

Вопросам сохранения профсоюзного членства, повышения мотивации Центральный комитет профсоюза всегда уделял и продолжает уделять особое внимание. Не первый год поднимается вопрос о критическом снижении уровня профсоюзного членства.

В структуре Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по итогам 2016 года стоит на учете 235 первичных профсоюзных общественных организаций (ППОО). Каждый год из структуры исключается одна и более организация. Самое большое снижение количества организаций наблюдалось за период 2013–2014 гг. – на 10 ППОО. С 2011 г. по 2016 г. снято с учета всего 39 ППОО, однако за счет того, что были поставлены на учет новые организации, в том числе в состав профсоюза вошла территориальная организация ОО ТПО «МС «Авиаремонт», в целом за рассматриваемый период в профсоюзе наблюдается увеличение количества профсоюзных организаций по сравнению с 2011 годом на четыре.

По состоянию на апрель 2017 года 194 первичных организаций объединены в 14 территориальных организаций профсоюза и 40 ППОО являются первичными профсоюзными общественными организациями непосредственного обслуживания ЦК профсоюза (в апреле 2017 года 1 ППОО НО сняли с учета).

Согласно данным статистической отчетности (формы №2 и №7) количество работников на предприятиях и учреждениях, где действуют первичные организации профсоюза, за рассматриваемый период (2011–2016 гг.) увеличилось на 31,7 тыс. человек (за 2006–2011 гг. было уменьшение на 57,5 тыс. человек). Практически каждый год, за исключением 2011–2013 гг., наблюдается тенденция увеличения работников авиационной отрасли.

В то же время численность работающих членов профсоюза сократилась почти на 6,5 тыс. человек

(за 2006 – 2011 гг. уменьшение более чем на 73,5 тыс. человек).

В итоге можно констатировать: несмотря, на то, что с каждым годом мы наблюдаем увеличение работников авиационных предприятий, на которых действуют первичные организации Профавиа, начиная с 2015 года, наблю-

дается сокращение количества вновь принятых в члены профсоюза.

Если за рассматриваемый период количество работников на предприятиях и учреждениях, где действуют первичные организации профсоюза, увеличилось на 31,7 тыс. человек, то чис-

Динамика изменения количества ППОО профсоюза (2011–2016 гг.)



Динамика изменения количества работающих и вновь принятых в члены профсоюза (2011–2016 гг.)



ленность вновь принятых в члены профсоюза (среди работающих) всего 4,6 тыс. чел.

Как следует из диаграмм, при росте количества работающих и снижении числа членов профсоюза наблюдается падение уровня профсоюзного членства, эта тенденция сохраняется в течение уже длительного периода времени.

Остановить падение уровня членства не удастся из года в год, охват профсоюзным членством по сравнению с 2011 годом снизился на 6,07% (за 2006–2010 гг. – снижение охвата профчленства более чем на 7%). Мы перешагнули очень важный рубеж – 60%.

По состоянию на апрель 2017 года охват профсоюзным членством среди работающих составил – 59,55% (средний по отрасли).

В каждом регионе картина профсоюзного членства представлена по-своему.

За рассматриваемый период 2011–2016 гг. наблюдается все одна и та же тенденция по уровню профсоюзного членства в территориальных организациях профсоюза по отношению к среднеотраслевому.

Так, выше отраслевого уровня профчленство в период с 2011–2016 гг. было в 7 территориальных общественных организациях профсоюза из 13: Ростовской, Нижегородской, Свердловской, Самарской областных организациях; Татарской и Башкирской республиканских организациях, Новосибирской территориальной организации. Начиная с 2015 года, территориальных организаций с уровнем профчленства выше среднего по отрасли стало 8.



К вышеперечисленным организациям присоединилась ОО ТПО «МС «Авиаремонт».

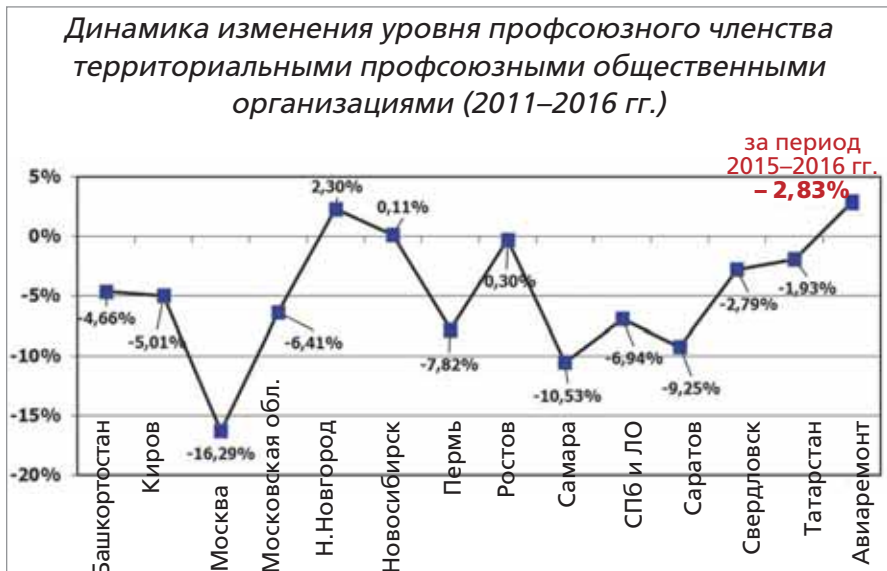
По состоянию на апрель 2017 года выше среднеотраслевого уровня профсоюзное членство среди работающих (59,55%) сохранили все те же 8 территориальных профсоюзных общественных организаций из 14: Ростовская областная – 86,48%; Татарская республиканская – 84,21%; Новосибирская территориальная – 76,80%; Нижегородская областная – 75,74%; Свердловская областная – 74,29%; ОО ТПО «МС «Авиаремонт» – 66,92%; Самарская областная – 64,88%; Республиканская организация Башкортостана – 64,11%.

По итогам рассматриваемого периода рост профсоюзного членства среди работающих наблюдается в Нижегородской областной организации (на 2,3%), практически на прежнем уровне сохранили членство две территориальные организации – Новосибирская территориальная (рост на 0,11%) и Ростовская областная (снижение на 0,31%). Данные по ОО ТПО «МС «Авиаремонт» представлены в диаграмме за период 2015–2016 гг., в связи с тем, что данная территориальная организация вошла в структуру профсоюза только в 2015 году.

В 2011–2016 гг. среди первичных профсоюзных общественных организаций непосредственного обслуживания профсоюза сократилось количество ППОО, имеющих более высокий уровень членства, по отношению к среднеотраслевому показателю, на 6 ППОО. Так, в 2011 году таких организаций было 23, а в 2016 году – уменьшилось до 17.

Как правило, это все те же организации, что и в 2011 году, за исключением некоторых ППОО, которые немного сдали свои позиции. А также организации, которые вышли из реестра профсоюза при ликвидации предприятий или же вошли в состав территориальных профсоюзных общественных организаций.

По состоянию на апрель 2017 года **в первичных профсоюзных общественных организациях непосредственного обслуживания ЦК профсоюза уровень профсоюзного членства выше среднего по отрасли наблюдается в 17 организациях:** «Концерн «КЭМЗ» (г. Кизляр, Республика Дагестан)



– 100%; «Мичуринский завод «Прогресс» (г. Мичуринск) – 92,80%; «УКБП» (г. Ульяновск) – 92,54%; «ОНПП «Технология» (г. Обнинск) – 91,58%; «СЭГЗ» (г. Сарapul) – 80,86%; «Авиаагрегат» (г. Махачкала, Республика Дагестан) – 78,67%; «ВАСО» (г. Воронеж) – 78,10%; «У-УАЗ» (г. Улан-Удэ) – 75,57%; ГМЗ «Агат» (г. Гаврилов-Ям) – 74,26%; «Высокие Технологии» (г. Омск) – 73,91%; «Измеритель» (г. Смоленск) – 70,37%; «У-УППО» (г. Улан-Удэ) – 69,65%; ЦКБА (г. Омск) – 69,09%; «Тамбовский завод «Электроприбор» (г. Тамбов) – 68,61%; «ОКБ Сухого» (г. Москва) – 68,52%; «Смоленский авиационный завод» (г. Смоленск) – 66,89%; «НПК «Иркут» (г. Иркутск) – 59,93%.

По итогам рассматриваемого периода рост профсоюзного членства среди работающих наблюдается лишь в 9 первичных профсоюзных общественных ор-

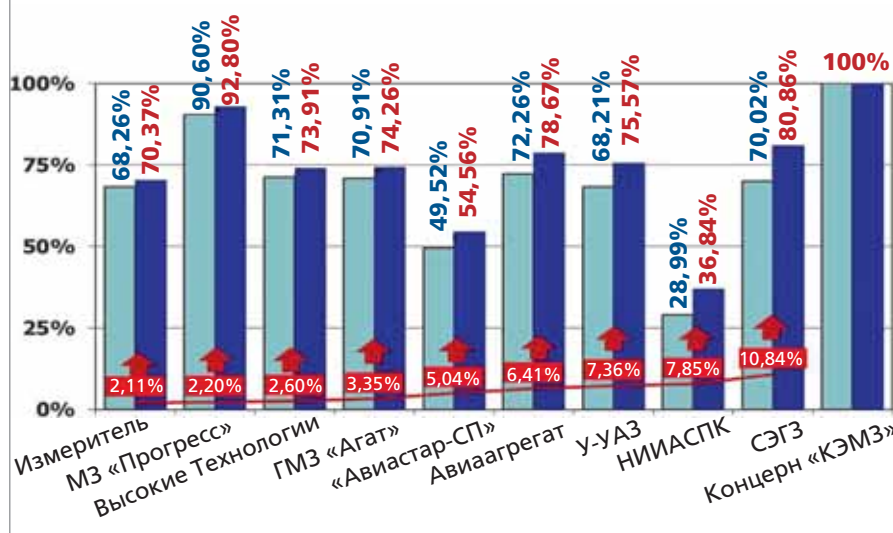
ганизациях непосредственного обслуживания ЦК профсоюза. Стоит также отметить постоянство профорганизации «Концерн «КЭМЗ» (г. Кизляр, Республика Дагестан), которая вот уже на протяжении многих лет держит уровень профсоюзного членства 100%.

Однако среди столь положительных показателей самым критичным является то, что ежегодно растет количество организаций профсоюза с уровнем профсоюзного членства менее 50%.

Среди территориальных профсоюзных общественных организаций самый низкий уровень профчленства по итогам 2016 года – в Московской городской организации профсоюза, и одна единственная ТПОО с уровнем профчленства менее 50% (36,08%).

За рассматриваемый период в целом по профсоюзу количество организаций с уровнем

ППОО непосредственного обслуживания ЦК профсоюза, которые увеличили уровень профчленства (2011–2016 гг.)



Динамика изменения количества организаций профсоюза с уровнем профчленства менее 50% (2011–2016 гг.)



профчленства менее 50% (среди работающих) увеличилось на 24 ППОО, и по состоянию на апрель 2017 года в профсоюзе таких организаций 108, из них: в 89 ППОО, входящих в территориальные общественные профсоюзные организации, и 19 ППОО непосредственного обслуживания ЦК профсоюза.

По итогам каждого года в Центральном комитете профсоюза поступают аналитические записки от председателей ППОО и ТПОО, в которых изложены причины снижения уровня профчленства. Стоит отметить, что ряд причин повторяется из года в год:

- естественная убыль и старение «кадровых» членов профсоюза;

- ухудшение имиджа профсоюзов;
- реструктуризация и оптимизация предприятий и промышленности в целом;
- антипрофсоюзные действия работодателей;
- нежелание платить профвзносы;
- распространение коллективного договора на всех работников. Периодически объясняют снижение уровня членства кризисными явлениями.

Это причины, которые указывают наиболее часто, то есть они характерны для всех организаций нашей промышленности, можно даже сказать, что для всего профсоюзного движения России.

Тем не менее, если взглянуть на динамику членства в организациях за некоторый период, то можно заметить, что есть организации, которые также работают в этих же условиях, но при этом сохраняют высокий уровень членства, а некоторые и увеличивают его. Вряд ли руководители этих организаций скажут, что они не сталкиваются с вышеперечисленными проблемами, следовательно, есть возможности находить пути их решения.

С некоторых пор становится заметна еще одна причина падения профсоюзного членства. Если проанализировать то, что показывают графики и диаграммы, отражающие численность работающих, численность членов профсоюза и количество впервые принимаемых в члены профсоюза, то мы получаем, что количество работающих на предприятиях авиационной промышленности увеличивается, а количество вновь принимаемых в члены профсоюза снижается.

То есть работников становится больше, но они не становятся членами профсоюза, как следствие, снижается общая численность, а также падает процент членства. Очевидно, что это происходит из-за недостаточной работы с теми, кто начинает трудовую деятельность на предприятии.

Совершенно понятно, что необходимо давать информацию о профсоюзе, о профсоюзной организации первыми, до того, как новый работник придет в цех, на свое рабочее место. Если мы, «профсоюзники», первыми даем информацию о профсоюзе, то мы дадим ее в нужном свете, если же человеку о профсоюзе рассказывает кто-то другой, чаще всего новый работник откажется вступать, а переубедить его будет намного сложнее.

По каким причинам это происходит? Недостаточная активность профсоюзных организаций? Или противодействие? Мы плохо работаем или нам не дают работать? Еще предстоит изучить этот вопрос... А что думаете вы по этому поводу, уважаемые профсоюзные лидеры? □

*Н.В. Французова,
и.о. ведущего специалиста
организационного отдела
ЦК Профавиа*



Социальное партнерство как система, определяющая социально-трудовые отношения, формируется на нескольких уровнях взаимодействия: федеральном, региональном, на отдельных предприятиях. При этом именно на последнем уровне отражаются истинные ожидания и стремления наемных работников и работодателей, почти не искаженные политическими и властными институтами.

Социальное партнерство на предприятии предполагает постоянное согласование между наемными работниками и работодателями вопросов заработной платы, форм и условий занятости, организации и условий труда и решения широкого спектра социальных проблем персонала. На решение этих вопросов накладывается целый ряд ограничений. К объективным ограничениям следует отнести, прежде всего, экономическую ситуацию на пред-

приятии, реальные возможности решения социальных проблем, требующих больших экономических затрат. Субъективные ограничения связаны, в основном, с пониманием работодателем роли и места персонала в бизнесе.

Долгое время в системе социально-трудовых отношений доминирует подход, согласно которому персонал рассматривается как издержки производства, которые для повышения эффективности работы предприятия надо минимизировать. Это выражается в политике сдерживания роста и даже занижения размеров заработной платы, несвоевременной ее выплаты, свертывания социальных программ. Надо отметить, что этому весьма способствует ситуация на рынке труда, характеризующаяся высоким уровнем скрытой безработицы, повышением мобильности трудовых ресурсов и привлечением заемного труда. Социально-трудовые отношения в этих условиях носят явно дискриминационный по отношению к персоналу характер.

Подъем экономики привел к росту потребности в кадрах, особенно в высокотехнологичных инновационных секторах промышленности, таких как двигателестроение и авиационная промышленность. Оживление характеризуется увеличением объемов производства, ростом прибыли, расширением масштабов деловой активности. Дефицит кадров и улучшение финансовой ситуации дали старт формированию нового отношения работодателя к персоналу. Из «издержек» работники начали превращаться в человеческий капитал, в самый ценный ресурс, который можно и нужно развивать и накапли-

вать. В социально-трудовых отношениях появились элементы настоящего социального партнерства.

Однако все предприятия находятся в разных условиях функционирования. Различия, в первую очередь, связаны с финансовой стабильностью предприятия, его конкурентоспособностью на рынке, технической оснащенностью, наличием высококвалифицированного персонала, качеством формирования продуктовой линейки товаров или услуг. Поэтому на практике реализуются разные модели социально-трудовых отношений.

В экономике развитых стран мира специалисты выделяют следующие модели социального партнерства на предприятиях.

«Американская» модель социального партнерства предполагает участие персонала как в управлении предприятием, так и во владении компаниями, на ко-



А.Н. Соловьев,
председатель первичной
профсоюзной организации
НПО «Сатурн», г. Рыбинск



торых работает наемный работник. Участие осуществляется в разных формах: от создания «групп по решению проблем», до выборов работников в совет директоров.

«Германская» модель социального партнерства базируется на системе национальной и корпоративной солидарности, которая подкреплена формированием соответствующих финансовых механизмов (например, социальное страхование). Участие в социальных фондах носит обязательный характер для работодателя и наемного работника и регулируется государством. «Германская» модель построена на взаимных обязательствах нанимаемых и нанимателей, на принципе трудового участия, когда лучше обеспечен тот, кто больше работает, больше зарабатывает и платит социальные отчисления. Государство определяет все основные условия найма персонала.

«Англосаксонская» модель социального партнерства предполагает, что бизнес в первую очередь преследует свои экономические и финансовые интересы, получение компанией прибыли, а решение социальных проблем работников базируется не на основе законодательства, а в соответствии с кодексами компаний и деловых ассоциаций. Социальное партнерство и решение социальных проблем персонала ставится в зависимость от традиций в деловом сообществе, этических принципов работодателей.

В советский период в нашей стране действовала патерналист-

ская «Советская» система социально-трудовых отношений, которая имела черты всех перечисленных моделей и обеспечивала социальную защиту работников (а вернее, всего населения) на принципе коллективной солидарности, но на равно низком уровне для всех членов общества. Кстати, недооценка мотивирующей силы внутреннего ощущения справедливости распределения социальных благ, даже в системе «понемногу, но всем поровну», приводит к усилению негативных явлений в трудовых коллективах, а также снижению членства в профсоюзе.

В настоящее время в нашей стране идет процесс переустройства социально-трудовых отношений на основе рыночных принципов. Пока доминирует подход, когда экономическая функция бизнеса доминирует над социальной. В этих условиях наблюдается значительное разнообразие форм и методов социального взаимодействия наемных работников и работодателей на уровне организации. Но представление работодателей о социальном партнерстве как о **социальной благотворительности** по отношению к персоналу пока перевешивает.

Все большее влияние на социальное партнерство оказывает процесс консолидации капитала в интегрированных структурах. Выстраивание жесткой вертикали управления приводит к снижению полномочий представителей работодателя на местах. В условиях, когда бюджеты предпри-

ятий формируются с ограничениями, выставляемыми интегрированными структурами, а затем проходят процедуру согласования в корпорациях, развитие системы социального партнерства встречает очень серьезные препятствия. В первую очередь это касается вопросов, связанных с финансовыми вложениями: от жилищных программ до материальной помощи и дополнительных, по отношению к трудовому законодательству, льгот и гарантий. Интересы и ожидания наемных работников, как и потребности предприятий, функционирующих в различных условиях, не всегда встречают понимание руководства интегрированных структур, поэтому на первый план выходят мероприятия, не требующие финансовых затрат.

Еще с советских времен сложились определенные направления социальной политики на предприятиях.

К наиболее значимым среди них можно отнести:

- развитие персонала через обучение и повышение квалификации;
- организация питания;
- медицинское обслуживание;
- формирование корпоративной культуры;
- мероприятия в сфере жизнеобеспечения работника и его семьи (жилищные программы, обеспечение условиями для отдыха и рекреации работников);
- культурные и спортивные программы;
- оказание материальной помощи.



Работодатели предпочитают вкладывать деньги в мероприятия, повышающие привлекательность предприятия для работников, дающие локальные конкурентные преимущества на местном рынке труда. В первую очередь это переобучение и повышение квалификации персонала, жилищные программы, медицинское сопровождение, культурно-массовые и благотворительные акции, которые могут повлиять на имидж компании в регионе, на отношения с местными властными структурами.

Самым крупным промышленным предприятием Рыбинска, на котором сохранились старые, «советские» традиции социально-трудовых отношений, является ПАО «НПО «Сатурн».

Социально-трудовые отношения на предприятии регулируются Отраслевым соглашением по авиационной промышленности и коллективным договором, в соответствии с которыми работодатель предоставляет следующие дополнительные льготы и гарантии:

- ежегодно выделяет 700 тысяч руб. на организацию культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, а также экскурсионных поездок;

- обеспечивает питание работников предприятия за 50% стоимости;

- предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска до двух дней работникам, занятым в две или три смены;

- компенсирует часть стоимости отдыха работников и членов их семей на базе отдыха, а также части стоимости путевок в детские летние оздоровительные лагеря;

- оказывает материальную помощь работникам в случае непредвиденных обстоятельств;

- оказывает единовременную материальную помощь одному из родителей, имеющих трех и более детей, по 1500 рублей на каждого ребенка. В случае отнесения семьи к малообеспеченным оказывает единовременную материальную помощь в размере 8000 рублей;

- при рождении ребенка предоставляет отцу один оплачиваемый день при выписке жены из роддома, а одному из родителей выплачивает единовременную материальную помощь в размере 10 000 рублей;



- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет, ежемесячно выплачивает: единственному родителю 1850 рублей, остальным – 900 рублей;

- обеспечивает единовременные выплаты в размере 10000 руб. молодым работникам, пришедшим на предприятие после окончания учебного учреждения или службы в армии;

- при увольнении на пенсию выплачивает единовременную

материальную помощь в зависимости от стажа работы на предприятии.

Данный набор дополнительных льгот и гарантий достаточно традиционен и с небольшими вариациями встречается на большинстве предприятий, в которых действуют профсоюзные организации. Возможно, наиболее интересными являются решения, не требующие финансовых затрат.

Например, компенсация части стоимости комплексного обеда на





предприятия для обеспечения условия персонального учета фиксируется на персональной электронной карте, при предъявлении которой предоставляются скидки на товары и услуги более чем в пятидесяти организациях города. Многие торговые сети и организации, оказывающие услуги населению, готовы предоставлять скидки на товары и услуги, включиться в дисконтную программу просто в обмен на увеличение объема продаж и имиджевые конкурентные преимущества (быть предприятием-партнером одного из крупнейших работодателей региона очень престижно). В 2017 году дисконтные программы промышленных предприятий города, входящих в холдинг «Ростех», были объединены, и работники получили дисконтную карту единого образца и единые скидки у большего количества предприятий-партнеров.

Аналогичным путем пошли и в Союзе «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области», выпустив дисконтную карту для членов профсоюзов. Кроме традиционных для дисконтных карт предприятий товаров и услуг, по ней предоставляются значительные скидки (до 30%) на отдых и оздоровление в санаториях и домах отдыха региона.

Другим примером может служить поручительство предприятия за работников при оформлении ипотеки на льготных условиях в банке-партнере.

Социальное партнерство предполагает активное взаимодействие сторон, постоянный диалог работодателей и наемных работни-

ков через своих представителей — профсоюзные организации. Более половины сотрудников считают, что у работника и работодателя единые цели и нет оснований для конфликтов — что является самообманом, старой социалистической коллективистской ориентацией. Получение дополнительных социальных льгот на сегодня возможно лишь благодаря постоянному диалогу между работодателем и представителем трудового коллектива — профсоюзом.

Анализ дополнительных льгот и гарантий в коллективных договорах предприятий свидетельствует о достаточно внимательном отношении к нуждам сотрудников. Проявляется забота об обучении, лечении и отдыхе работников. Но личного участия в системе социального партнерства большинство работников не принимает. Практически не реализуется модель «участия» или страхования от рисков в социально-трудовых отношениях. Объем затрат предприятий в системе социального партнерства обусловлен в первую очередь их финансовым положением.

В данных условиях, когда происходит деформация системы социального партнерства и смещение уровня взаимодействия вверх, в интегрированные структуры, необходимо изменение «условий игры». Корпорации и холдинги, полностью определяющие взаимодействие в системе социального партнерства, не включены в данные взаимоотношения как сторона и не несут практически никакой ответственности за выполнение или невыполнение обязательств, вклю-

ченных в соглашения и коллективные договоры (достаточно вспомнить обязательства по размеру СЗП на предприятиях).

Многие предприятия пока строят социально-трудовое партнерство на личных отношениях представителей работодателя и работников, что также трудно назвать развитым социальным партнерством. Отсюда главная проблема, затрудняющая процесс формирования системы социального партнерства — неразвитость традиции господства права над неформальными, межличностными отношениями, что является особенностью российского менталитета. Несовершенство правового поля снижает ответственность собственников капитала и приводит к нарушению паритета прав и обязанностей наемных работников и работодателей.

В целом можно сделать вывод о том, что социально-трудовые отношения на предприятиях авиационной промышленности начинают приобретать элементы социального партнерства. Начинает проявляться забота собственника об обучении, лечении и отдыхе работников, поскольку стабильный, высокопрофессиональный коллектив — гарантия получения прибыли. При этом главным фактором, влияющим на эффективность этого процесса, является активность взаимодействия профсоюза с интегрированными структурами. Только в этих условиях на предприятиях формируется современная система коллегиального, равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей. □



Работодатель: когда общение КОНСТРУКТИВНО

Одно из выездных заседаний президиума Самарского областного комитета состоялось на территории АО «Авиаагрегат». Рассматривался вопрос «О работе администрации и первичной профсоюзной организации АО «Авиаагрегат» по соблюдению законодательства в сфере охраны труда». И предприятие было выбрано не случайно: на нем сменились генеральный директор, главный инженер, руководитель службы охраны труда, председатель первичной профсоюзной организации.

Главный инженер «Авиаагрегата» А.А. Коптев доложил президиуму о работе предприятия в составе корпорации «Технодинамика», о перспективах и задачах. Председатель первичной профсоюзной организации В.Г. Калинин рассказал о взаимодействии профсоюзного комитета со службами предприятия по соблюдению законодательства в сфере охраны труда. Он отметил, что на заводе хорошо поставлена работа по обеспечению спецодеждой, спецодежда стирается в прачечной. Имеется укомплектованный медперсона-

лом и оборудованием здравпункт. Все предложения трудящихся, поступающие в профсоюзный комитет, рассматриваются незамедлительно.

Члены президиума обратили внимание на проблемные вопросы, связанные с улучшением работы уполномоченных по охране труда, их обучением, на некоторые другие недоработки профсоюзного комитета, а также на необходимость взаимного понимания и сотрудничества с профсоюзным активом в вопросах законодательства по труду в рамках социального партнерства в интересах членов профсоюза.

Другое выездное заседание президиума Самарского областного комитета состоялось в ОАО «Авиакор — авиационный завод» с изучением вопросов социального партнерства работодателя и первичной профсоюзной организации по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

Члены президиума посетили производственные подразделения предприятия в сопровождении директора службы охраны труда и пожарной безопасности С.М. Клашкина и председателя





первичной профсоюзной организации Б.Е. Грошева. Участники заседания отметили, что работодатель совместно с профсоюзной организацией ведут постоянную работу по рассмотрению обращений работников, касающихся результатов специальной оценки условий труда. Эта обязанность возложена на специально образованную комиссию, в состав которой входит председатель первичной профсоюзной организации.

Регулярно, два раза в месяц с председателями цеховых профсоюзных организаций проводятся семинары-совещания, во время которых обсуждаются проблемные вопросы, доводится ин-

формация о работе предприятия, профсоюзной организации, о решениях вышестоящих профсоюзных органов; на совещания приглашаются руководители аппарата управления и главные специалисты по направлениям служб предприятия.

Периодически с профсоюзным активом встречается генеральный директор с информацией о текущем положении дел и ответами на задаваемые вопросы. По вторникам в технологический перерыв радиоузел предприятия ведет трансляцию новостных событий, произошедших за неделю. Один раз в месяц на совещании у генерального директора организовывается просмотр видеоролика с информацией о наиболее неблагоприятных, проблемных местах на предприятии.

В подразделениях оборудованы стенды по охране труда, информация на которых регулярно обновляется и пополняется.

На предприятии внедрена система подачи предложений работников по улучшению любых вопросов, касающихся жизни предприятия. Каждое предложение подлежит обязательному рассмотрению. На заседаниях балансовой комиссии также учитываются поступившие от работников предложения.

Профсоюзный комитет, осуществляя общественный контроль за состоянием охраны труда, уведомляет в письменной форме работодателя о нарушениях трудового законодательства в части обеспечения работников, занятых на работах с вредными условиями труда, специальным пита-

нием; о недоработках в проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах; о качестве приобретаемой специальной одежды, температурном режиме в производственных подразделениях и других.

После заседания президиума члены президиума продолжили конструктивный разговор с участием генерального директора ОАО «Авиакор-авиационный завод» А.В. Гусевым.

Президиум Самарского областного комитета профсоюза признал работу по социальному партнерству работодателя и первичной профсоюзной организации ОАО «Авиакор-авиационный завод» положительной.

Еще одно выездное заседание президиума Самарского областного комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось в апреле текущего года в ПАО «Кузнецов». Здесь перед членами президиума выступил заместитель генерального директора — управляющий директор предприятия С.П. Павлинич, который доложил об итогах работы предприятия в 2016 году, о планах и перспективах развития предприятия в 2017 году, о начале испытаний первого двигателя НК-32 серии 2. С подробным отчетом выступил также первый заместитель исполнительного директора — технический директор П.А. Жирнов. На заседании президиума присутствовали другие представители администрации.

О взаимодействии и совместной работе доложил председатель первичной профсоюзной





организации ПАО «Кузнецов» С.Г. Рыбалко.

Участники заседания были проинформированы о результатах проверки цехов, службы отдела кадров и о недоработках в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, обсудили ряд аспектов во взаимодействии, которые будут способствовать укреплению социального партнерства на предприятии в интересах работников.

Совершенствуя стиль и методы подготовки выездных заседаний президиумов, комиссия по их подготовке учитывает состояние уровня взаимопонимания, взаимодействия, текущей обстановки, морально-психологического климата, отношение работодателя к профсоюзной организации и его лидеру.

При подготовке заседания президиума в ПАО «Кузнецов», например, был проведен детальный анализ социального партнерства не только на уровне профсоюзного комитета, но и руководителя предприятия. Обращено, в частности, внимание службы по персоналу при приеме на работу на применение ст.68 ТК РФ и ст. 57 ТК РФ.

Особое внимание уделяется социальному партнерству с начальниками цехов в рамках конкретных цеховых профсоюзных организаций. Проведенный анализ показал, что в цехах, где взаимодействие между цеховым комитетом и руководителем цеха на должном уровне, профсоюзное членство

выше, морально-психологический климат, условия и отношение к работникам лучше. Все вопросы, связанные с условиями труда, решаются совместно.

Была вскрыта проблема, состоящая в том, что молодые руководители цехов зачастую имеют неполное представление о деятельности профсоюзной организации, о роли профсоюза в управлении производством.

Партнерские отношения предполагают высокую культуру взаимодействия. Это означает, что партнерские взаимоотношения необходимо планомерно и методично, шаг за шагом культивировать и воспитывать, изменять в корне отношение к охране труда и сохранению жизни и здоровья работников.

Профсоюзам совместно с работодателем необходимо выступать организаторами новых форм и методов работы в трудовых коллективах, поскольку новое качество жизни — это новое качество труда. И эту работу надо делать совместно и согласованно.

Президиум областного комитета, при одобрении присутствующих представителей работодателя — руководителей ПАО «Кузнецов», принял решение рекомендовать сторонам социального партнерства организовать семинар-совещание с руководителями цехов, отделов и председателями цеховых комитетов по совершенствованию взаимодействия в интересах предприятия.

В настоящий момент ведется подготовительная работа по разработке программы семинара.

Представленный анализ заседаний президиума, проведенных, казалось бы, с одной и той же повесткой, показывает, что работа по социальному партнерству многогранна, различна, имеет ряд особенностей из-за специфики каждого предприятия. Общим и базовым является наличие коллективных договоров на предприятиях.

Выездные заседания президиума с заслушиванием обеих сторон партнерства — действенная форма по укреплению взаимодействия между работодателем и представляющими интересы работников профсоюзными организациями по всем вопросам жизни предприятия.

Цель взаимодействия социальных партнеров — согласование комплекса антикризисных мер, способствующих сохранению эффективных рабочих мест, снижению социальной напряженности в коллективах, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите не только их трудовых прав, но и жизни и здоровья человека труда. Все это, несомненно, является мотивационной составляющей профсоюзного членства. □

*С.М. Мельников,
председатель Самарской
областной организации
профсоюза,
г. Самара*

ЛИЦОМ К ЛИЦУ с поставщиками

«День уполномоченного по охране труда» — мероприятие, ставшее уже традиционным для профсоюзных организаций Пермского Совета Роспрофавиа, и посвящается оно ежегодно Всемирному дню охраны труда. Вот и в этот раз семинар-совещание собрал порядка восьмидесяти общественных уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций территориальной организации Профавиа в помещении Регионального учебного центра профсоюзов.

В этом году мероприятие отличалось большим количеством приглашенных. Каждый год в нем принимает участие главный технический инспектор труда Пермского крайсовпрофа Андрей Анатольевич Порываев, а среди вновь приглашенных были представители одних из самых крупных поставщиков СИЗ наших предприятий: ГК «Восток-сервис», ООО «Техноавиа-Пермь» и ОАО «Суксунский оптико-механический завод».

Гости пришли не с пустыми руками, что стало сюрпризом

для всех участников. При регистрации, помимо раздаточного материала и методических пособий, все участники получили подарок — защитные очки с надписью «Уполномоченный», которые были специально изготовлены на Суксунском заводе для данного мероприятия. Кроме того, во время награждения по результатам года, получая Почетную грамоту Пермского Совета Роспрофавиа, лучшие уполномоченные получили ценные подарки от ГК «Восток-сервис» и ООО «Техноавиа-Пермь».

Но награждение и подарки были не главными событиями в этот день. Основной темой семинара стала тема, объявленная МОТ в 2017 году: «Оптимизация сбора и использования данных по охране труда».

После приветственных слов председателя Пермского Совета Роспрофавиа Сергея Михайловича Тулупова последовали основные выступления. Уполномоченным доходчиво рассказали оправах и обязанностях общест-

венного уполномоченного по охране труда. Вооружили общественников знаниями о том, на что обращать внимание при входном контроле средств индивидуальной защиты в подразделениях и какие могут быть несоответствия приобретаемой и выдаваемой обуви. Причем для этой цели для наглядности на предприятиях были взяты образцы, так сказать, действующей спецобуви с замечаниями от самих рабочих. Интересно было послушать и про передовые технологии в сфере средств защиты глаз, особенно актуальной была информация о защитных корректирующих очках.

Практика участия в семинаре представителей поставщиков оказалась интересной для уполномоченных по охране труда. Организаторы уверены, что полученная информация теперь успешно будет применяться в цехах и отделах предприятий. □

*С.М. Шлыков,
технический инспектор труда
Профавиа в г. Пермь*



КОНТРОЛЬНАЯ СРЕДА

На нашем заводе действует система многоуровневого контроля охраны труда на производстве. Еженедельно, по средам, проверку проводит специальная комиссия профсоюзной организации. 11 апреля мы отправились вместе с общественными активистами в сборочный цех.

— Задача таких еженедельных проверок — не наказывать нарушителей, а предотвратить возможные несчастные случаи на производстве, — по дороге в цех рассказывает председатель комиссии по охране труда профкома Елена Николаевна Разоренова. — За двадцать лет работы на этом посту я еще ни разу не прибегла к серьезным взысканиям, потому что к замечаниям комиссии прислушиваются и порой устраняют их прямо на месте, в нашем присутствии. Для тех, кто отвечает в цехе или отделе за ОТ, такие встречи — еще и возможность решить различные вопросы: от приобретения необходимых СИЗ до ремонта помещений.

У КПП нас встречает заместитель начальника сборочного цеха по подготовке производства Александр Геннадьевич Анисимов. По установленным правилам он сопровождает общественных контролеров и фиксирует все выявленные недочеты.

Первым делом Елена Николаевна и член комиссии Евгения Олеговна Васильева подходят к стенду охраны труда.

— Здесь все в порядке: есть список уполномоченных по охране труда, перечень здравпунктов, информация, связанная с ОТ, — констатирует Е.Н. Разоренова.

В поле зрения проверяющих попадает тележка для красок и масел. Контролеры смотрят, указана ли на ней грузоподъемность, закрыты ли банки. Попутно Евгения проверяет, заполнен ли ящик для песка, а затем подходит к устройствам, где хранятся чалочные приспособления.

— Все аккуратно, на местах. По технике безопасности сразу после погрузо-разгрузочных работ все приспособления должны помещаться на такие устройства, а не лежать в проходах, — поясняет она.

Комиссия подходит к складу штабелю для крепежа. И снова — только похвала в адрес руководства цеха. Комиссия отмечает, что по всем правилам нанесена разметка в пролете цеха для электро- и автотранспорта. В полном порядке и участок шлифовки: оборудование чистое, освещение соответствует нормам, проходы между станками не загромождены, есть свободный доступ к электрошкафам.



Наталья Заплатина,
член комиссии профкома по информационной работе, редактор газеты «Калининец» машиностроительного завода имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург

Но вот Елена Николаевна останавливается у двери в одно из помещений:

— В свое время мы требовали, чтобы здесь была прикреплена табличка, информирующая о назначении комнаты, а также указание ответственного за противопожарное состояние. Фамилию ответственного вижу, а таблички — нет. Прошу это учесть.



Замначальника согласно кивает и записывает замечание в блокнот.

Мы переходим на следующий участок. Кругом — такая же идеальная чистота и порядок, как и на предыдущем.

— А где же рабочие? — спрашивает председатель комиссии.

— У нас сейчас технологический перерыв, — поясняет Александр Геннадьевич.

Мы заходим в комнату отдыха и приема пищи. Весь коллектив участка в сборе: кто-то из слесарей-сборщиков пьет чай, кто-то читает газету. Елена Николаевна тут же проверяет наличие разрешений на эксплуатацию микроволновых печей и электрочайников, шепотом (исключительно для меня) замечает: «Какие молодцы, чисто, как на домашней кухне. Вот тебе и мужчины! Могут ведь». И уже в полный голос обращается к рабочим: «Есть ли у вас вопросы к профсоюзу, пожелания? Все обеспечены спецодеждой, средствами защиты?».

В ответ звучит дружное «да!».

— Сейчас даже на сборке слесари МСР работают в касках и заводской спецодежде. Раньше, если вы помните, ребята были одеты кто как, о касках и речи не велось. Но наконец-то пришло понимание того, что это не просто прихоть контролирующих структур, а забота о жизни и здоровье, — говорит Елена Николаевна.

Дальше — проверка малярного участка. По пути Евгения останавливается у баков с питьевой водой.

— Я проверяю питьевой режим, смотрю, закрыты ли баки на замок, есть ли надпись «Вода подлежит

обязательному кипячению», — поясняет она. — Вот установлен новый бак, а замка пока нет. Придется написать замечание.

— Как правило, на малярных участках у нас претензии к тому, что маляры работают без респираторов, зачастую и без перчаток. Но в 38-м таких нарушений нет, — продолжает Е.Н. Разоренова. — Сегодня все маляры обеспечены современными СИЗ. Взять, к примеру, новый респиратор, который обладает повышенным уровнем защиты от испарений краски и растворителей. Он долговечен — требуется только периодическая замена картриджа. За этим следит сам работник: когда чувствует затрудненность дыхания, меняет картридж на новый.

— Самые длительные операции — это покраска и обезжиривание, — говорит маляр Нина Ивановна Николаева. — Например, обезжиривание занимает 2 часа. Конечно, такое время с плохим картриджем работать невозможно. В среднем мы его меняем раз в месяц, иногда — чаще. Очень нам нравятся биологические перчатки. Это раствор, в состав которого входит казеин, глицерин, спирт и вода. Если моешь машины два часа растворителем в резине, то пальцы — отдельно, перчатки — отдельно! А с биологическими — руки мягкие, кожа не так страдает от химии.

— Единственное замечание мастера участка: некоторые маляры работают в своей, принесенной из дома, обуви, а это нарушение. Я требую проведения дополнительного инструктажа для таких работ-

ников. Если маляр не реагирует на устные претензии мастера, то тот может зафиксировать замечание в своем дневнике и таким образом, хоть частично, но все же снять с себя ответственность, — дает совет председатель комиссии. — Еще претензия по освещенности участка: не горит одна из ламп!

— Во вторую смену ее заменят, — заверяет А.Г. Анисимов.

Следующий пункт осмотра — кладовая. Здесь контролеры проверяют подходы к стеллажам, указание их грузоподъемности, а также наличие «башмаков» у стремянок (для исключения скольжения по полу).

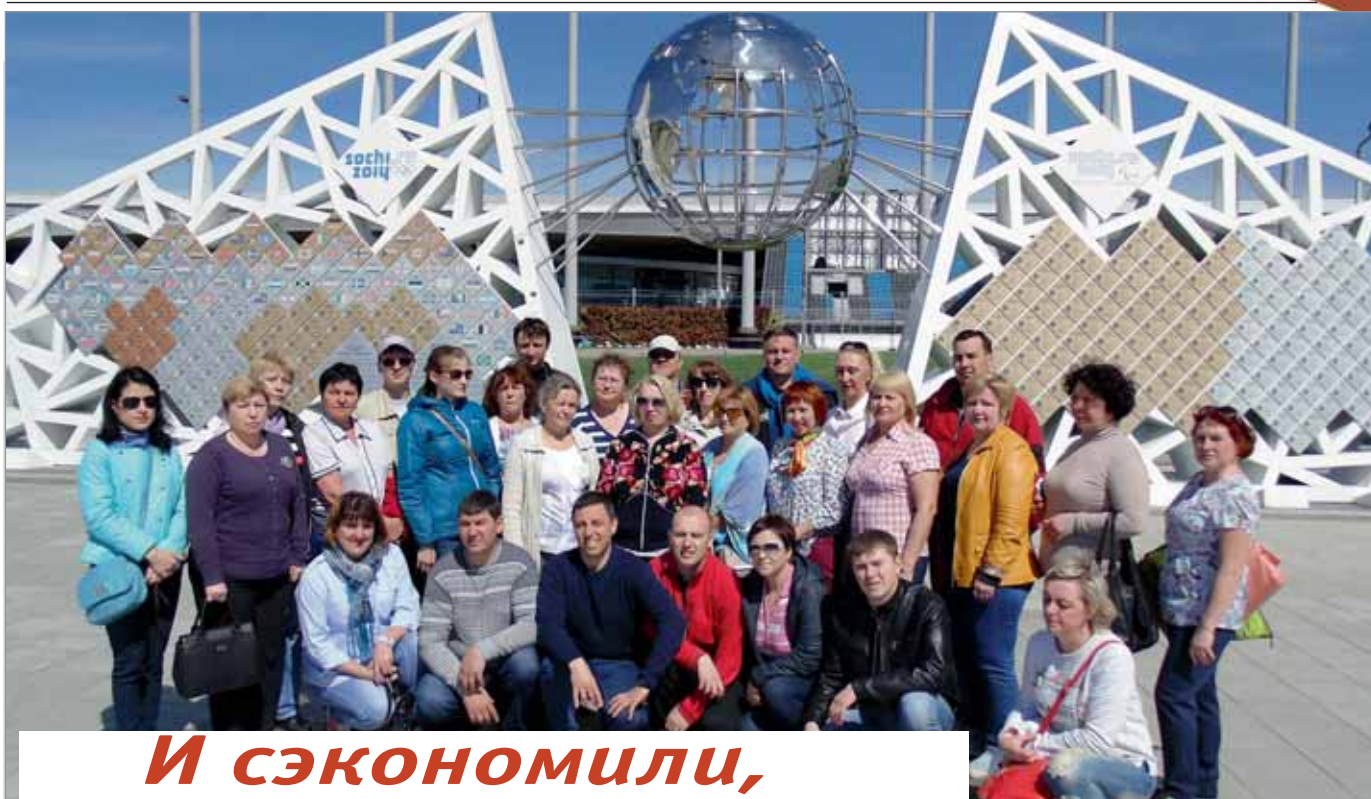
— Специально для таких помещений закуплены удобные шкафы: они компактные, долговечные, красивые. На современном производстве важна и «дизайнерская» составляющая. Людям должно быть не только удобно, но и приятно работать в помещении, — комментирует Е.О. Васильева.

Проверка окончена. Все замечания зафиксированы. Об их устранении комиссии отчитается Александр Геннадьевич Анисимов.

— За порядком и соблюдением охраны труда ежедневно в каждом структурном подразделении предприятия следят профсоюзные уполномоченные. Именно они помогают устранить большую часть причин производственного травматизма, — подводит итоги рейда Елена Николаевна. — В канун Всемирного дня охраны труда я призываю всех калининцев не забывать о промышленной безопасности, самой важной составляющей трудового процесса. □

Фото Владимира Казакова





И сэкономилИ, и ПОУЧИЛИСЬ

В середине апреля профсоюзный актив Сарапульского электрогенераторного завода обучался на выездном семинаре в г. Сочи. Программа была очень насыщенной. Четыре дня пролетели как одно мгновение.

В первый день прошли ознакомительные экскурсии по ЛОК «Горный воздух», куда предоставляются бесплатные путевки работникам нашего предприятия, и по территории отеля «Арина-Лео», в который наши работники с семьями могут приобрести льготные путевки через профком. Профсоюзные активисты ознакомились с условиями про-

живания, питания, предоставляемыми услугами и готовы поделиться информацией со всеми заинтересовавшимися ею заводчанами.

Второй день семинара был посвящен изучению Программы действий Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на период до 2021 года «Достойный труд — основа благосостояния работников и развития авиационной промышленности», с которой нас подробно ознакомил Т.А. Власенко — заместитель председателя Профавиа.

Следующие два учебных дня были посвящены тренингам.

Каждый участник получил задание, а в последствии выступил, проявив при этом свое ораторское мастерство и знание психологии человека. Было очень познавательно и интересно. В процессе учебы обсуждались проблемы и вопросы, возникающие при проведении цеховых собраний, и другие ситуации, с которыми сталкиваются профсоюзные активисты.

Принимающая сторона в лице руководства ЛОК «Горный воздух» и отеля «Арина-Лео» организовала для сарапульцев обзорную экскурсию по Сочи с посещением олимпийских объектов.

Семинар прошел на высоком организационном уровне, при этом расходы из профсоюзного бюджета произведены минимальные (к примеру, билеты на поездку участники покупали за свой счет). Спасибо администрации завода и профсоюзному комитету за возможность получить в такой неформальной обстановке новые, необходимые для плодотворной работы знания. □

*Снежана Зайцева,
председатель профбюро
отдела 50 Сарапульского
электрогенераторного завода,
г. Сарапул*



РЕВОЛЮЦИЯ в разрезе истории

В конце мая на турбазе отдыха «Ока» в Копаново (Рязанская область) прошел уже ставший традиционным 11-й слет молодежи предприятий авиационной промышленности Московской области, посвященный 70-летию АО «Раменское приборостроительное конструкторское бюро». Это мероприятие организуют совместно АО «РПКБ», Московская областная организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Московское областное региональное отделение Союза машиностроителей России.

В слете приняли участие 136 профсоюзных активистов, 7 команд от смежных предприятий: АО «ИТТ», АО «РПЗ», ОАО «НПП Звезда», ФКП «ВГКАЗ», АО «МВЗ им. М.Л. Миля», АО «Камов» и АО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка» и 3 команды от АО «РПКБ».

Что такое слет молодежи АО «РПКБ»? Это, в первую очередь, социальное мероприятие, где вы можете найти друзей и соратников, близких вам по жизненной позиции. Во-вторых, здесь можно установить деловые горизонтальные связи, поговорить на общие темы в отрасли, в профсоюзном движении, найти решения текущих проблем. В-третьих, это формирование у молодых специалистов навыков работы в команде, развитие навыков коммуникации в стрессовых ситуациях, пропаганда здорового образа жизни, выявление активистов. И, в-четвертых, это событие, в котором вы раскрываете себя, свой потенциал и способности, о которых, возможно, ранее и не задумывались.

Заблаговременно организаторы обозначили тему слета: «The Great Historical Revolution» или «Великая историческая революция», где представили 16 временных периодов из самых разных уголков планеты, различных народов и цивилизаций. Среди команд периоды распределились следую-

щим образом: тамплиеры (XIII век) — АО «Камов», ассасины (XII век) — ОАО «НПП Звезда», североамериканские индейцы (XVIII век) — АО «ИТТ», гангстеры (XX век) — АО «РПЗ», Дикий Запад (XIX век) — АО «РПКБ» (А.Н. Елесьина), Древняя Русь-матушка (X век) — АО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка», Homo sapiens среднего палеолита (50 тыс. лет до н.э.) — ФКП «ВГКАЗ», викинги (IX век.) — АО «РПКБ» (М.М. Жильцова), Древний Египет (I век.) — АО «МВЗ им. М.Л. Миля», цыгане (XXI век.) — АО «РПКБ» (В.Ю. Ананьев).

Как и раньше, всем командам было выдано традиционное домашнее задание, которое состояло из трех частей: фотоконкурса, отображающего быт временного периода; выступления в формате КВН и коктейля выбранного временного периода.

Утро первого дня было дождливым и пасмурным, но это не смазало впечатлений от происходящего исторического события. Рядом ходили индейцы, ассасины, древние египтяне, викинги, ковбои, тамплиеры и другие. Было ощущение, что, выйдя из дома, ты ехал в машине времени или прошел через временной портал, который видят только избранные. Уже на этапе доставки участников до назначенного места начались конкурсы. Всем раздали кроссворды, как обычные, так и японские. Атмосфера в автобусе была потрясающая: обескураживающая и совершенно не сковывающая, располагающая к веселью и отдыху.

По приезду в Копаново выглянуло солнце, что окончательно закрепило и без того замечательное настроение. После расселения в домики и обеда в столовой началась основная конкурсная программа «10 метров над уровнем Копаново», в ходе которой участники составляли из участников слета фигуру «70 лет РПКБ!»; прошли «Испытания на многогранность» с настольными

и компьютерными играми. После ужина настало время показать домашнее задание в конкурсе «TheBestoftheBest». Все команды подготовили слаженные выступления, наполненные тонким юмором, где проявили свои навыки артистизма и работы со зрителями.

Второй день начался с планерки капитанов и зарядки. После плотного завтрака всех участников ожидал конкурс «Морской бой» — оригинальная интерпретация привычной всем игры на волейбольном поле с закрытой сеткой и водяными шарами. Далее всем предстояло пройти полосу препятствий, состоящую из десятка этапов, где требовалось проявить всю свою физическую силу, ловкость и выносливость.

В качестве импровизации на этот раз организаторы придумали конкурс песен, где каждая команда должна была представить на суд некоторое подобие клипа на выбранную песню. Результат получился очень впечатляющим — все команды справились с заданием. Ночным испытанием стал конкурс «Ночная неразбериха». Суть его заключалась в следующем: команда бегала от этапа к этапу по карте и собирала подсказки, по которым в итоге должна была собрать ключевое слово. И впервые на этом слете был организован конкурс на выживание «Золотая удочка», а простыми словами — рыбалка с 4:00 до 6:00 утра! Участвовали в нем только самые выносливые и несломленные ребята. Второй день, пожалуй, был самым насыщенным по впечатлениям и конкурсам.

На третий день предстояло выяснить: «Какой период лучший?». Итоговый конкурс «Великий механик» заключался в том, что каждая команда должна была собрать механизм из деталей, которые она заработала, соревнуясь два предыдущих дня. Детали раздавались по очередности занимаемых мест в испытаниях. Основными критериями







оценки механизмов были следующие: сложность механизма, внешний вид, количество связующих звеньев, количество используемых предметов и время работы механизма. Каждая команда также должна была нарисовать схему, которой механизм должен был соответствовать и феерично презентовать его судейской комиссии, желательно подкрепляя мифами, выдумками и необычными историями.

И вот, после прохождения огня и воды, дождя и надоедливых комаров, недосыпа и физической усталости, стали известны победители XXI ежегодного слета молодежи АО «РПКБ».

Места распределились следующим образом:

X место – Ковбой (АО «РПКБ» – капитан А.Н. Елесина);

IX место – Первобытные люди (ФКП «ВГКАЗ»);

VIII место – Индейцы (АО «ИТТ»);

VII место – Египтяне (АО «МВЗ им. М.Л. Миля»);

VI место – Тамплиеры (АО «Камов»);

V место – Ассасины (ОАО «НПП Звезда»);

IV место – Гангстеры (АО «РПЗ»);

III место – **Викинги** (АО «РПКБ» – капитан М.М. Жильцова);

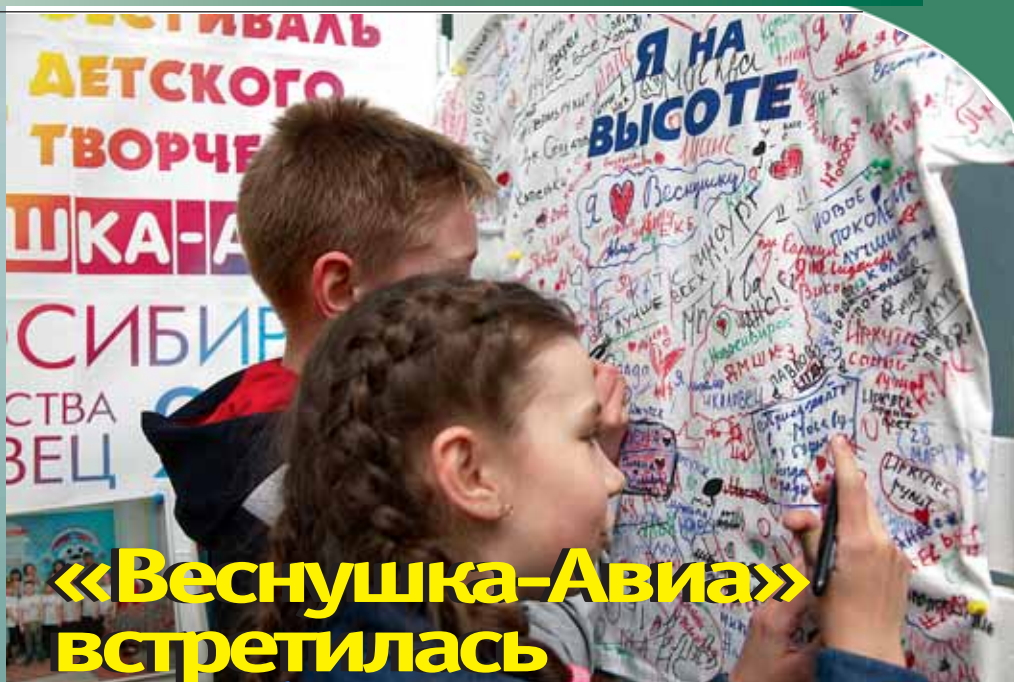
II место – **Цыгане** (АО «РПКБ» – капитан В.Ю. Ананьев);

I место – **Древняя Русь** (АО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка).

Тем, кто еще не посетил данное мероприятие, настоятельно рекомендуем попробовать свои силы в следующем году. Вы не останетесь равнодушными к этому событию, и вас еще долго, как и нас, не будет отпускать ощущение сплоченности и единства ваших коллег – некоторых уже ставшими для нас преданными друзьями. Не сомневайтесь в своем намерении, ибо только смелые и отчаянные люди в нашей истории, те, кто не боялся рамок и запретов, вершили революции и добивались лучшего будущего как для себя, так и для своей страны, а в нашем случае – для предприятия и профсоюза! ☐

*А.А. Коротков,
председатель Совета молодежи
АО «РПКБ»,
М.М. Жильцова,
инженер-программист
АО «РПКБ», г. Раменское,
Московская область*





«Веснушка-Авиа» встретилась с сибирским гостеприимством

В Новосибирске с 25 по 30 марта на базе санаторно-оздоровительного лагеря круглогодичного действия «Чкаловец» прошел XXIII фестиваль детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2017» под девизом «Широка страна моя родная!».

Организаторы фестиваля – Центральный комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Новосибирская территориальная организация Профавиа, ДОЛКД «Чкаловец».

В фестивале приняли участие 16 творческих коллективов и исполнителей, представлявшие предприятия авиационной промышленности из 14 городов: Арсеньева, Верхней Салды, Екатеринбург, Иркутска, Комсомольска-на-Амуре, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Омска, Павлово, Перми, Сарапула, Улан-Удэ, Ульяновска. Всего в фестивале участвовало 136 детей в возрасте от 5 до 15 лет.

В качестве почетных гостей на фестивале присутствовали директор НАЗ им. В.П. Чкалова, заместитель генерального директора ПАО «Компания «Сухой» Сергей Александрович Смирнов, помощник директора НАЗ им. В.П. Чкалова по работе с органами государственной власти и науки Валерий Леонидович Скворцов, глава администрации Дзер-

жинского района г. Новосибирска Александр Иванович Полищук, генеральный директор СЦПЛБ «Глазка» Илья Борисович Смирнов, председатель Новосибирской территориальной организации профсоюза Виктор Леонидович Райм, директор ДОЛКД «Чкаловец» Лариса Петровна Котова.

На конкурсный отбор было представлено 69 тематических номеров.

Каждому участнику фестиваля были вручены памятные сувениры. Двадцать три коллектива и отдельных исполнителя награждены дипломами лауреатов I, II и III степени. Переходящий кубок гран-при фестиваля вручен Полине Калмыковой (номинация «Вокал»), г. Арсеньев.

Новый формат фестивалю задал вожатский отряд «Орион», который на протяжении всех дней был духовным организатором всех досуговых и организационных мероприятий. Опытные вожатые с педагогическим образованием, прошедшие подготовку в школе педагогического мастерства, выступили дружной командой веселых и энергичных ребят, сделавших все для поддержания отличного настроения и самочувствия участников и гостей фестиваля.

Вообще в этот раз на фестивале было многое впервые.

ПОБЕДИТЕЛИ XXIII Фестиваля детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2017»

ГРАН-ПРИ Фестиваля Калмыкова Полина, г. Арсеньев

Номинация «МИНУТА СЛАВЫ» – ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ

Лауреат 1 степени	Карпухин Никита, домра, «Белолица – круглолица», г. Новосибирск, ДМШ №3
Лауреат 2 степени	Оспанова Алия, домра, «Старая карусель», г. Новосибирск, ДМШ №3
Лауреат 3 степени	Ансамбль балалаечников – Банников Глеб, Батыршин Дамир, Ганиуллин Роман, балалайка, «Новогодняя полька», г. Сарепул



Номинация «МИНУТА СЛАВЫ» – ЦИРКОВОЕ ШОУ

Лауреат 1 степени	Детская образцовая цирковая студия «Фантастика» – Власова Дарья, Ременникова Кристина, «Кубик – рубик», г. Пермь
Лауреат 2 степени	Детская образцовая цирковая студия «Фантастика» – Носкова Дарья, «Оригинальный хвостик», г. Пермь



Номинация «МИНУТА СЛАВЫ» – ХУДОЖЕСТВЕННОЕ СЛОВО

Лауреат 1 степени	Жалсараева Оксана, «Моя Бурятия», г. Улан-Удэ
-------------------	---

Номинация «ВОКАЛ» – АКАДЕМИЧЕСКИЙ ВОКАЛ (соло)

Лауреат 3 степени	Павлова Надежда, «Москва майская», г. Москва
-------------------	--

Номинация «ВОКАЛ» – НАРОДНЫЙ ВОКАЛ (соло)

Лауреат 2 степени	Щапова Екатерина, «Семейские частушки», г. Улан-Удэ
-------------------	---

Номинация «ВОКАЛ» – НАРОДНЫЙ ВОКАЛ (ансамбль)

Лауреат 1 степени	Образцовый ансамбль народной музыки «Потешки», «Ванюшка мой», г. Омск
-------------------	---

Номинация «ВОКАЛ» – ЭСТРАДНЫЙ ВОКАЛ (соло)

Лауреат 1 степени	Силина Арина, «Вальс тысячи времен», г. Новосибирск, ДМШ №3
Лауреат 3 степени	Богачува Полина, «Россия моя», г. Арсеньев
Лауреат 3 степени	Шерстобитова Татьяна, «Родники России», г. Екатеринбург
Лауреат 3 степени	Шоу – группа «Дебют», Мельник Вера, «Путь», г. Комсомольск-на-Амуре



Номинация «ВОКАЛ» – ЭСТРАДНЫЙ ВОКАЛ (ансамбль)

Лауреат 1 степени	Вокально-эстрадный ансамбль «Капель», «Колыбельная медведицы», г. Иркутск
Лауреат 2 степени	Образцовый вокальный ансамбль «Шанс», «Реченька-река», г. Павлово
Лауреат 3 степени	Образцовый эстрадный ансамбль «Капельки», «Репка», г. Пермь



Номинация «ХОРЕОГРАФИЯ» – НАРОДНЫЙ ТАНЕЦ (ансамбль)

Лауреат 1 степени	Народный коллектив – хореографический ансамбль «Россияночка», «Катерина», г. Верхняя Салда
Лауреат 2 степени	Образцовый коллектив – ансамбль танца «Новое поколение», «Кумушки – голубушки», г. Нижний-Новгород
Лауреат 3 степени	Танцевальная студия «Анастасия», «Зимняя плясовая», г. Екатеринбург



Номинация «ХОРЕОГРАФИЯ» – ЭСТРАДНЫЙ ТАНЕЦ (ансамбль)

Лауреат 1 степени	Танцевальная студия «Анастасия», «Сладкоежки», г. Екатеринбург
-------------------	--

Номинация «ХОРЕОГРАФИЯ» – БАЛЬНЫЙ ТАНЕЦ

Лауреат 1 степени	СБТ «Созвездие», «Румба», г. Комсомольск-на-Амуре
Лауреат 2 степени	Танцевально-спортивный клуб «Реверанс», «Провинциалка», дуэт Валерия Козьминых, Семена Корягина, г. Екатеринбург



СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРИЗЫ ФЕСТИВАЛЯ вручены:

за «Авторское стихотворение»	Шалан Софии, «Открытка деду», г. Ульяновск
за «Первые успехи»	Жуковым Кириллу и Арине, «Про банки», г. Улан-Удэ
за «Яркий сценический образ»	Хореографическому ансамблю «Ритмы детства», корякский танец «Перед рассветом», г. Новосибирск
за «Культуру исполнения»	Образцовому ансамблю народной музыки «Потешки», г. Омск
за «Преданность фестивалю»	Народному коллективу – хореографическому ансамблю «Россияночка», г. Верхняя Салда
за «Профессионализм исполнения»	Солистке Образцового хореографического коллектива «Сияние» Кукушкиной Ирине, «Русская красавица», г. Сарапул
за «Профессионализм исполнения»	Колесникову Павлу, «Головокружительный аккордеон, ДМШ №3, г. Новосибирск



Вот такие отзывы о фестивале прислали участники в Центральный комитет профсоюза.

Победили веснушки

На XXIII фестиваль детского самодельного творчества «Веснушка-Авиа, 2017» профсоюзная организация завода имени Калинина делегировала на конкурс команду учеников подшефной школы №138.

Уже в двадцать третий раз фестиваль собрал талантливых ребятшек со всей России. Дети трудящихся российского авиапрома с удовольствием делились друг с другом творчеством: пели, танцевали, играли на музыкальных инструментах, читали стихи и т.д. На этот раз конкурс проходил под девизом «Широка страна моя

родная!», и его целью, помимо всего прочего, было знакомство подрастающего поколения с культурами разных народностей России и ближнего зарубежья.

ЗИК на конкурсе представляли воспитанники танцевальной студии «Анастасия» подшефной школы №138 во главе с Анастасией Александровной Колоджан, бальная пара, а также недавно созданный вокальный ансамбль «Уральские самоцветы» под руководством Светланы Викторовны Спириденко. Они состязались с другими талантливыми ребятами в нескольких номинациях.

Наши конкурсанты получили звания лауреатов I и III степеней за эстрадный и народный танец, лауреатов II степени за прекрасное исполнение бального танца, лауреатов III степени в номинации «Эстрадный вокал».

Каждый коллектив через творчество старался показать особый колорит родного региона. Поэтому на наших ребятах лежала большая ответственность, ведь они защищали честь не только завода имени Калинина и ППО «МЗИК», но и Екатеринбурга в целом.

Такого разнообразия номеров фестиваль еще не встречал. Все ребята невероятно способные и

одаренные. А наши сами были как веснушки — яркие и загорные. Они согрели душу всем.

Организаторы до мелочей продумали программу мероприятий. Репетиции, концерты, экскурсии, игры, оздоровительные процедуры, ярмарки, дискотеки — чего там только не было! А в день закрытия фестиваля для детей прогремел салют под официальный гимн «Веснушки».

«Это была прорывная, современная «Веснушка» нового формата. Благодаря ей даже взрослые на время снова стали детьми», — говорит Марина Сергеевна Никитина, председатель профсоюзной организации «МЗИК».

Ирина Гнатовская, член комиссии профкома по информационной работе, корреспондент газеты «Калининец», г. Екатеринбург

«Как здорово, как здорово Друзей весной встречать...»

На целую неделю санаторный оздоровительный детский лагерь «Чкаловец» в Новосибирской области стал домом «Веснушки-Авиа, 2017». Со всех уголков нашей страны слетелись «солнечные зайчики» на фестиваль самодеятельного детского творчества, который вот уже в 23-й раз собирает друзей.

Наш город принял участие практически во всех номинациях. Мы долго готовились к фестивалю. Но все равно немного волновались. Тем не менее, все прошло успешно, потому что нас поддерживали наши руководители, вожатый от Бога Тимофей Михайлович и, конечно, наши друзья из других городов нашей удивительной России. Тимофей Михайлович научил нас новым играм, заряжал нас каждый день хорошим настроением.

Конкурс конкурсом, но мы хотим сказать огромное спасибо

организаторам фестиваля, которые выбрали для нас такое удивительное место под Новосибирском. Отряд вожатых «Орион» надолго останется в наших сердцах, особенно их зажигательные выступления на открытии и закрытии «Веснушки». А какие замечательные праздники устраивали для нас вожатые! Цветной флэш-моб и ярмарка талантов оставили неизгладимый след в нашей памяти. А пятиразовое питание, солевая комната в лагере и кислородные коктейли — это вообще предел наших мечтаний.

Нам очень понравилась поездка в г. Новосибирск, особенно экскурсия по зоопарку, в котором живет настоящий тигр.

Многие из нас впервые были на таком серьезном конкурсе. Выступать перед таким большим количеством людей было волнительно и немного страшно. Но нам хотелось выступить отлично, поэтому мы постарались победить свой страх. Результатом наших выступлений стали призовые места.

Интересным моментом фестиваля стали мастер-классы, которые проводили сами члены жюри — творческие, талантливые люди. Благодаря мастер-классам, мы открыли для себя много интересного, чем можно воспользоваться в своей творческой деятельности, а еще мы поняли, что нам есть к чему еще стремиться.

Евгения Олеговна Васильева, инструктор по культурно-массовой работе ОО ППО «МЗуК», г. Екатеринбург

Мы вернулись с бурей эмоций

Образцовый ансамбль танца «Новое поколение» при ДК им. С. Орджоникидзе не пропустил еще ни одной «Веснушки». Вот и в этот раз мы дружным и шумным

коллективом сели в поезд и отправились покорять Сибирь, которая встретила нас прекрасной весенней погодой.

Уже на вокзале мы почувствовали гостеприимство и заботу принимающей стороны. Нужно отдать должное администрации лагеря «Чкаловец» и его вожатым за хорошую организацию занятий для наших деток. Им повезло побывать в соляной пещере, продегустировать кислородные коктейли, посетить тренажерный зал и многочисленные мастер-классы. А в один из дней нам устроили экскурсию по Новосибирску и свозили в замечательный зоопарк, второй по величине в стране.

Сам конкурсный день выдался волнительным. Конкуренция была высокой. А результаты выступлений мы узнали только через несколько дней на гала-концерте, который завершился красивым салютом и праздничной дискотекой.

В родной Нижний Новгород дети возвращались с приятными впечатлениями, новыми знакомствами и бурей эмоций, так как везли с собой почетное второе место за танец «Кумушки-голубушки». От лица родителей и всего коллектива хотелось бы выразить огромную благодарность организаторам фестиваля, руководству АО «РСК «МиГ» за помощь в восстановлении нашего любимого Дворца культуры и возможность заниматься в нем детям, а профсоюзной организации НАЗ «Сокол» — за оказанную материальную помощь в поездке. Начинаем подготовку к полету следующей «Веснушки»!

*Н. Палашенко, отдел 54
НАЗ «Сокол», г. Нижний Новгород*

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа*





Высокая эстетика ФУТБОЛА

Футбол — наиболее доступное, массовое средство физического развития и укрепления здоровья. Эта поистине народная игра пользуется популярностью у работников предприятий авиационной промышленности.

В основе футбола лежит борьба двух коллективов, игроки которых объединены общей целью — победой. Стремление к достижению победы приучает футболистов к коллективным действиям, к взаимопомощи, воспитывает чувство дружбы и товарищества. Во время футбольного матча каждый игрок имеет возможность проявить свои личные качества, но вместе с тем игра требует подчинения личных стремлений каждого футболиста общей цели.

XVIII отраслевой турнир по мини-футболу среди предприятий авиационной промышленности, состоявшийся в конце мая, собрал 14 команд: четыре — в высшей лиге и десять — в первой.

Команды, участвующие в турнире «первая лига»:

1. ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» г. Сарапул, Удмуртия,
2. АО «РСК МиГ», г. Москва,
3. ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону,
4. Сборная команда Самарской областной организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности,
5. ООО «СЭПО-ЗЭМ», г. Саратов,
6. АО «Мичуринский завод «Прогресс», г. Мичуринск,
7. АО «Казанское опытное конструкторское бюро «Союз», г. Казань,
8. АО «Алюминий Metallurg Рус», г. Белая Калитва, Ростовская область,

9. ФГУП «Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского», г. Жуковский, Московская область,

10. ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», г. Таганрог, Ростовская область.

По результатам жеребьевки команды были разделены на две группы.

Группа «А»

1. ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», г. Сарапул,
2. АО «РСК МиГ», г. Москва,
3. ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону,
4. Сборная команда Самарской областной организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности,
5. ООО «СЭПО-ЗЭМ», г. Саратов.

Группа «В»

1. АО «Мичуринский завод «Прогресс», г. Мичуринск,
2. АО «Казанское опытное конструкторское бюро «Союз», г. Казань,

3. АО «Алюминий Metallurg Рус», г. Белая Калитва, Ростовская область,

4. ФГУП «Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского», г. Жуковский, Московская область,

5. ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», г. Таганрог, Ростовская область.

Команды, участвующие в турнире «высшая лига»:

1. ПАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск,
2. АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск,
3. Казанский авиационный завод им. С.П. Горбунова — филиал ПАО «Туполев», г. Казань,
4. ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург».

На открытии турнира спортсменов приветствовали председатель Ростовской областной организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности Виктор Васильевич Овчинников, председатель первичной профсоюзной





организации ПАО «Роствертол» Сергей Иванович Токаренко, заведующая отделом социальных гарантий ЦК профсоюза Елена Александровна Шуляренко, генеральный директор ЗАО «Санаторий «Зорька» Геннадий Эдуардович Стариков, директор ФСК «СТРЕЛА» ППО ОАО «Роствертол», директор Федерации кикбоксинга г. Ростова-на-Дону, тренер по кикбоксингу, физический терапевт Эдуард Шагенович Хачатурян.

По итогам трехдневных футбольных баталий на поле стадиона санатория «Зорька» результа-

ты в группах выглядели следующим образом.

Финальные игры в обеих лигах состоялись 28 мая. Это были захватывающие матчи.

Матч за 3–4 место между командами АО «Мичуринский завод «Прогресс» и сборной командой Самарской областной организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности в первой лиге завершился со счетом 5:3.

А финальная игра ПАО «Роствертол» и АО «Казанское опытное конструкторское бюро «Со-

юз» завершилась со счетом 0:0, выделенное дополнительное время результат не изменило. Назначенный пенальти завершило матч со счетом 4:3.

Лучшие игроки турнира в первой лиге:

лучший полевой игрок – **Воробьев Михаил** (АО «Мичуринский завод «Прогресс», г. Мичуринск),
лучший защитник – **Обач Василий** (СОО ПТАП, г. Самара),
лучший бомбардир – **Абдрахманов Руслан** (АО «Казанское опытное конструкторское бюро «Союз», г. Казань),
лучший вратарь – **Моисеенко Сергей** (ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону).

Распределение мест в первой лиге:

1-е место: ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону,
2-е место: АО «Казанское опытное конструкторское бюро «Союз», г. Казань,
3-е место: АО «Мичуринский завод «Прогресс», г. Мичуринск,
4-е место: СОО ПТАП (Самарская областная организация профсоюза трудящихся авиационной промышленности), г. Самара,
5-е место: ФГУП «Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского», г. Жуковский,
6-е место: ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», г. Сарапул,
7-е место: АО «РСК МиГ», г. Москва,
8-е место: ООО «СЭПО-ЗЭМ», г. Саратов,
9-е место: АО «Алюминий Металлург Рус», г. Белая Калитва,
10-е место: ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», г. Таганрог.

Итоговая турнирная таблица первой лиги, группа «А» (предварительный этап)

№	Название команды	И	В	Н	П	Мячи	О
A1	ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону	4	4	0	0	19-2	12
A2	СОО ПТАП, г. Самара	4	2	1	1	8-6	7
A3	ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», г. Сарапул	4	1	1	2	2-4	4
A4	АО «РСК МиГ», г. Москва	4	1	0	3	4-12	3
A5	ООО «СЭПО-ЗЭМ», г. Саратов	4	1	0	3	2-11	3

Итоговая турнирная таблица первой лиги, группа «В» (предварительный этап)

№	Название команды	И	В	Н	П	Мячи	О
B1	АО «Казанское опытное конструкторское бюро «Союз», г. Казань	4	3	1	0	13-4	10
B2	АО «Мичуринский завод «Прогресс», г. Мичуринск	4	3	1	0	12-5	10
B3	ФГУП «Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского», г. Жуковский	4	2	0	2	7-8	6
B4	АО «Алюминий Металлург Рус», г. Белая Калитва	4	1	0	3	10-15	3
B5	ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», г. Таганрог	4	0	0	4	3-13	0



Итоговая турнирная таблица высшей лиги
(предварительный этап)

№	Название команды	И	В	Н	П	Мячи	О
1	ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург»	3	2	1	0	11-5	7
2	ПАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск	3	1	2	0	6-5	5
3	Казанский авиационный завод им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев», г. Казань	3	0	2	1	2-7	2
4	АО «Авиастар-СП», г. Ульяновск	3	0	1	2	8-10	1

В финальном этапе в матче за 3–4 место сыграли команды АО «Авиастар-СП» и ПАО «НПО «Сатурн», игра завершилась со счетом 6:1.

Финал между командами ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» и «Казанский авиационный завод им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев» в результате упорной борьбы завершился со счетом 1:0.

Лучшими игроками турнира в высшей лиге стали:

лучший полевой игрок – **Сатаудинов Камиль** (Казанский авиационный завод им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев»),

лучший защитник – **Пуньков Игорь** (ПАО «НПО «Сатурн», г. Рыбинск),

лучший бомбардир – **Коровин Алексей** (ПАО «Машинострои-

тельный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург),
лучший вратарь – **Любимов Евгений** (ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург).

Победители турнира награждены кубками за 1, 2 и 3 место, призерам вручены медали, вымпелы и дипломы ЦК профсоюза. Лучшие игроки отмечены ценными призами. На церемонии награждения председатель профсоюза Алексей Валентинович Тихомиров вручил заслуженные награды всем победителям. На соревнованиях и церемонии закрытия присутствовали генеральный директор «Казанского авиационного завода им. С.П. Горбунова – филиала ПАО «Туполев» Савицких Николай Владимирович, председатели первичных профсоюзных организа-

ций Ганиев Ильшат Ракипович, Вартевян Ирина Дмитриевна, Колчина Тамара Юрьевна, Кудрявцев Георгий Васильевич, Лунев Владимир Николаевич, Токаренко Сергей Иванович, председатель Ростовской областной организации профсоюза Овчинников Виктор Васильевич.

Нужно отметить, что этот турнир впервые прошел на открытой площадке стадиона санатория «Зорька» в поселке Небут, на берегу Черного моря. По итогам чемпионата команды-победители выиграли денежные призы номиналом 35, 30 и 25 тысяч рублей. На сегодняшний день в турнире лидируют команды: в высшей лиге – ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург», в первой лиге – ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону.

Команде ФГУП «ЦАГИ» (г. Жуковский) Ростовской областной организацией профсоюза был вручен кубок «За волю к победе».

К сожалению, турнир не обошелся без травм, игрокам была оказана квалифицированная медицинская помощь, а для одного из них на месте подготовлены все необходимые документы для возможного возмещения по страховому случаю. Надеемся на скорейшее выздоровление Игоря Пунькова – капитана команды ПАО «НПО «Сатурн».

