

32

«Родителями» нынешнего Казанского авиационного завода им. С.П. Горбунова – филиала ПАО «Туполев» стали Московский авиационный завод №22, год рождения 1927, и авиазавод №124, строительство которого началось в окрестностях Казани в 1932 году. Приказом Наркомата авиационной промышленности СССР два этих предприятия стали единым организмом, получившим название – Казанский авиационный завод №22 им. С.П. Горбунова.

38

Дети членов профсоюза на протяжении многих лет имеют уникальную возможность отдыхать и укреплять здоровье. Вот и в этом году такое оздоровление детей работников предприятий авиационной промышленности было организовано в 23 ведомственных летних оздоровительных лагерях, в том числе в ДОЛ имени Н. Гастелло – лагере профсоюзном.

44

СОЛКД «Чкаловец» 4 июля отметил 80-летний юбилей. В этот день на его территории собрались многочисленные гости: весь педагогический и административный состав, бывшие вожатые, представители правительства области, НАЗ им. В.П. Чкалова, коллеги из детских лагерей региона. Главными действующими лицами торжества стали «жители» Города Детства.

В ДИАЛОГЕ С КОРПОРАЦИЯМИ

Прошедшее лето и начало осени выдалось трудовыми для руководителей профсоюза и авиастроительной отрасли: состоялись заседания координационных советов профсоюза по взаимодействию с корпорациями авиационной промышленности и деловые встречи, на которых прошло обсуждение текущих проблем, определены перспективы сотрудничества на ближайшее будущее. В заседаниях с профсоюзной стороны принимали участие председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомиров, председатели ряда первичных и территориальных профсоюзных организаций, работники ЦК Профавиа.

В рамках проведения Международного авиакосмического салона МАКС – 2017 в г. Жуковском 20 июля состоялась встреча генерального директора АО «Вертолеты России» А.И. Богинского с руководителями первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в холдинг.

В ходе встречи А.И. Богинский рассказал о текущей ситуации на мировом вертолетном рынке и о финансово-экономическом положении холдинга. Он призвал профсоюзных лидеров к конструктивному диалогу, большей активности и инициативности в совместной работе по повышению производительности труда и удержанию на предприятиях талантливой молодежи. Глава холдинга также подчеркнул, что улучшение социальной обеспеченности персонала напрямую зависит от



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

повышения экономических показателей компании.

Председатель Профавиа А.В. Тихомиров отметил важность понимания трудовыми коллективами текущей ситуации, а также — дальнейшего совершенствования работодателями системы мотивации труда и необходимости заинтересованного участия в этом процессе профсоюзных комитетов.

21 июля в рамках проведения Международного авиакосмического салона МАКС в г. Жуковском состоялась встреча руководства Объединенной авиастроительной корпорации с руководителями первичных профсоюзных организаций предприятий,

в первую очередь для удержания молодых высококвалифицированных сотрудников. В прошлом году участниками таких программ стали чуть менее 600 работников. Везде работают программы медицинского обслуживания, дополнительного пенсионного обеспечения, отдыха и оздоровления работников, а также молодежные программы.

На встрече стороны обсудили ряд конкретных проблем, касающихся совершенствования оплаты труда, формирования кадрового потенциала, перспектив модельного ряда самолетов.

Председатель Профавиа А.В. Тихомиров отметил традиционно конструктивный подход ОАК к обсуждаемым темам.



входящих в корпорацию, на которой обсуждался ход реализации социальных программ и дальнейшие перспективы развития отрасли.

В ходе встречи президент ОАК Ю.Б. Слюсарь отметил, что общий объем расходов корпорации на социальные программы в прошлом году увеличился примерно на 10% до более чем 1600 млн рублей. По итогам прошлого года компании ОАК увеличили среднюю зарплату производственного персонала на пять тысяч рублей. Все региональные предприятия развивают жилищные про-

22–23 августа в г. Азове Ростовской области на базе АО «Азовский оптико-механический завод» состоялось заседание Координационного совета профсоюзов по взаимодействию с АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», на котором обсуждался ход выполнения Корпоративного соглашения в организациях корпорации.

В работе Координационного совета принял участие В.И. Бугреев — советник генерального директора АО «Корпорация «ТРВ».

Члены Координационного совета посетили предприятие, встретились с генеральным директором В.Н. Спичковским, познакомились с работой социальных объектов.

В.И. Бугреев отметил, что взаимоотношения между работодателями и коллективами предприятий, представленных профсоюзными комитетами, строились в соответствии с принятым Корпоративным соглашением.

Экономическое положение АО «КТРВ», несмотря на последствия кризисных явлений, позволяет выполнить все договоренности, которые отражаются и в коллективных договорах.

На абсолютном большинстве предприятий была повышена заработная плата в среднем на 9,9%



по итогам первого полугодия 2017 года, обеспечивается превышение уровня заработной платы над региональным. Численность работающих в корпорации стабильна, отмечается рост на 400 человек. Для сохранения загрузки предприятий руководством применяется перемещение производственных заказов, в целом ставится задача уменьшения дифференциации по заработной плате и социальным гарантиям во входящих в корпорацию организациях. Все это подтверждает, что в составе корпорации предприятия могут уверенно смотреть в будущее.

А.В. Тихомиров обратил внимание на эффективную работу профсоюзных организаций и администрации по выполнению соглашения. Корпорации потребуется обеспечить поиск новых заказов по гражданской тематике, где нужна и государственная поддержка.

Председатель профсоюза заострил внимание на задаче сохранения численности членов профсоюзов.

5–6 сентября базе АО «РСК «МиГ» под председательством А.В. Тихомирова – председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», на котором рассматривались итоги мониторинга порядка предоставления гарантий и компенсаций за условия труда в организациях. Также участники заседания говорили об установлении единого корпоративного подхода и условиях труда работников.

Рассматривались следующие доклады:

труда и о предоставлении гарантий и компенсаций по ее результатам», главный технический инспектор труда профсоюза Н.Д. Горшкова.

■ «Об условиях труда на предприятиях отрасли», технический инспектор труда профсоюза А.О. Колганов.

■ «О подготовке проекта централизации закупок СИЗ», руководитель направления ООО «ОАК-Закупки» Т.В. Ефремова.

В ходе заседания отмечалась большая дифференциация в подходах предприятий к применению компенсаций, в частности в виде доплат за вредные условия труда, предоставления дополнительных дней отпуска, повышенных тарифных ставок, сокращенной продолжительности рабочего времени.

Необходимо разработать и внедрить единый подход предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда в зависимости от класса вредности, найти приемлемое решение и ввести эффективную корпоративную систему управления охраной труда с учетом требований законодательства и рынка труда.



■ «О формировании корпоративной системы управления охраной труда», врио директора департамента управления персоналом В.В. Туляков, содокладчик – начальник отдела ОТ филиала ПК-1 АО «РСК «МиГ» А.В. Пантелеев.

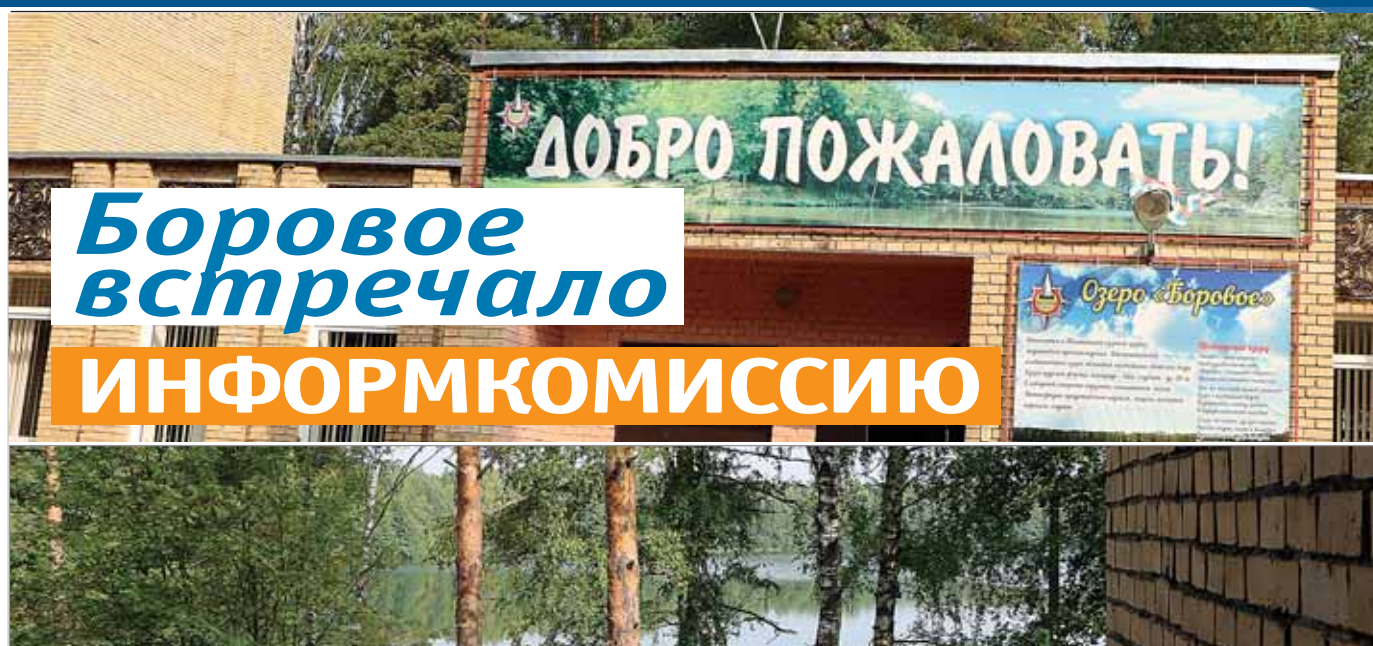
■ «О формировании корпоративной системы компенсаций за условия труда», заместитель начальника отдела охраны труда ДУП И.М. Виноградова, содокладчик – начальник отдела ОТ АО «ГСС» С.Д. Трегубчак.

■ «О мониторинге проведения специальной оценки условий

Такой подход позволит сохранить трудовой потенциал, реально увеличить производительность труда работников, обеспечить в коллективах здоровый психологический климат.

Подводя итоги, А.В. Тихомиров и В.В. Туляков заострили внимание на необходимости распространить имеющийся положительный опыт работы по охране труда филиала ПК-1 АО «РСК «МиГ» среди других предприятий корпорации, провести работу по доукомплектованию служб охраны труда предприятий до 100% в соответствии с действующими нормами. □





Боровое встречало

ИНФОРМКОМИССИЮ

В середине сентября в Подмосковье, на базе отдыха «Боровое» Министерства обороны РФ состоялось выездное заседание комиссии по информационной деятельности ЦК профсоюза. Главным вопросом повестки дня была подготовка к октябрьскому пленуму Центрального комитета Профавиа, на котором предполагается обсудить проблемы информационной работы в профсоюзе.

Участники заседания рассмотрели широкий круг вопросов. Детально обсуждалось содержание основного доклада на пленуме, содокладов, предполагаемого анкетирования, проектов постановлений, велась дискуссия вокруг тем, которые предполагается затронуть с учетом особенностей менталитета выборного профсоюзного актива.

За последние несколько лет это первый пленум, на котором в

числе основных вопросов предполагается обсуждение информационной деятельности, и поэтому члены комиссии с особой ответственностью отнеслись как к дискуссии, так и к практической работе по подготовке документов. Информационному активу первичных и территориальных профсоюзных организаций предложено провести анкетирование с тем, чтобы получить материалы для анализа информированности профактива о профсоюзе и источниках получения информации.

Члены комиссии по информационной деятельности ЦК посетили 502 завод по ремонту военно-технического имущества, где ознакомились с деятельностью предприятия и его первичной профсоюзной организации. Это было интересно еще и потому, что такое посещение было пер-

вым знакомством с первичкой, входящей в состав территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт», недавно вошедшей в наш профсоюз. Нельзя не отметить радушие руководителей и профкома завода, с которым они встретили комиссию, откровенность их рассказа о задачах и проблемах предприятия.

В 1972 году на предприятии освоен ремонт зенитного ракетного комплекса С-125, а в 1993 году — ЗРК С-300. Сегодня завод — действующее предприятие с полной загрузкой, выполняющее как отечественные, так и зарубежные заказы. Здесь сохранен стабильный коллектив, способный выполнять самые сложные задачи, возглавляют завод профессионалы, что позволяет надеяться на его стабильное будущее.





Разумеется, члены комиссии не остались равнодушными к красотах озера Боровое и подмосковных лесов, к гостеприимству, с которым их встретили сотрудники базы отдыха, до недавнего времени бывшей одной из глав-

ных туристических баз Минобороны РФ. Состоялась также краткая экскурсионная программа, в ходе которой информатив ознакомился, в частности, с уникальными экспонатами в Государственном военно-техническом му-

зее, расположенном на территории наукограда Черноголовка и посвященном истории гражданской и военной техники. □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



КАЗАНЬ ПРИНИМАЛА СЕМИНАР



Центральный комитет Профавиа в июне 2017 года провел в г. Казани обучающий семинар для технических инспекторов труда профсоюза.

Обучение прошли технические инспекторы труда профсоюза из Республик Татарстан и Башкортостан, Пермского края, Москвы и Московской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Саратова, Екатеринбурга, Ростова-на-Дону, Белой Калитвы, Новосибирска, Нижнего Новгорода, Смоленска, Курска, Омска, Мичуринска, Каменск-Уральска, Улан-Удэ, Комсомольска-на-Амуре, Сарапула и Рыбинска.

Участников семинара приветствовал руководитель Татарской республиканской организации

профсоюза Р.К. Фасхутдинов, пожелал им успешной и плодотворной работы.

В рамках семинара участникам были предложены лекционная программа и посещение ведущих предприятий авиационной промышленности в г. Казани.

Лекционная программа включала актуальные темы, такие как:

- «Психология труда. Причины катастроф и аварий»,
- «О травматизме и профессиональной заболеваемости на предприятиях отрасли»,
- «Внедрение Системы управления охраной труда на предприятии в соответствии с требованиями приказа Министерства труда и социальной защиты

РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» и построение процедуры ее внутреннего аудита»,

- «О взаимодействии работодателей и профсоюзного актива при проведении специальной оценки условий труда»,
- «Синдром профессионального выгорания»,
- «О практике работы профактива и достигнутых показателях в области охраны труда на предприятиях, входящих в республиканскую организацию Татарстана»,
- «Проблемы при проведении специальной оценки условий труда и пути их решения»,



■ «Требования охраны труда к производственным объектам, служебным и бытовым помещениям. Требования к организации

центра профсоюзов Республики Татарстан и другие.

Программой были предусмотрены совещания, на которых уча-

ствовали и других средств индивидуальной защиты на предприятии. Технические инспекторы высоко оценили организацию охраны труда на предприятии и высокий уровень социального партнерства.

На заседании «за круглым столом» участникам было предложено поделиться опытом их работы и методами решения различных вопросов охраны труда. В завершение участники заполнили анкеты и дали свои предложения по проведению следующих семинаров технических инспекторов труда профсоюза.

Технические инспекторы труда выразили общее пожелание о том, чтобы подобные семинары проводить в различных регионах России. Они предложили также предусмотреть в рамках лекционной программы лекции по теме «Новое в законодательстве», больше времени закладывать на обмен опытом и обсуждение проблемных вопросов и пути их решения, при проведении семинаров больше посещать предприятий. Были предложены и пожелания по расширению тематики, рассматриваемых вопросов, изменению формата подачи материала с тем, чтобы после каждого выступления лектора предоставлять больше времени на обсуждение темы.

По итогам обучения были вручены удостоверения о прохождении обучения по охране труда и сборники нормативных актов по охране труда. □

*А. Колганов,
технический инспектор труда
Профавиа*



рабочего места. Ответственность за нарушение требований охраны труда»,

■ «Профессиональные стандарты. Практика применения профессиональных стандартов на предприятиях и в организациях. Оценка профпригодности»,

■ «Применение профессиональных стандартов в отношении работников, имеющих право на досрочную пенсию по Спискам №1 и №2 и «малым спискам».

Перед участниками выступили начальник отдела государственного управления охраной труда минтруда Республики Татарстан, технический инспектор ЦК профсоюза работников здравоохранения по Республике Татарстан, преподаватели Учебного

центра обменивались практическим опытом работы по защите прав трудящихся — членов профсоюза.

В рамках семинара участникам была предоставлена возможность посетить музей, производственные подразделения Казанского вертолетного завода и познакомиться с практическим опытом организации и функционирования системы управления охраной труда предприятия. В ходе посещения производственных подразделений предприятия технические инспекторы труда профсоюза ознакомились с действующей системой управления охраной труда, практикой обеспечения безопасных условий труда, применения спецодежды,



Незабываемая встреча во Ржеве – «Поклонимся великим тем годам...»

С 20 по 23 июня 2017 года в городе Ржев Тверской области проводился семинар с председателями Советов ветеранов предприятий авиационной промышленности.

Особенно ценно и символично, что семинар проходил в городе Воинской славы, в самом центре России, в городе, чья история — зеркальное отображение истории всей страны. Каждое значимое событие, происходившее в нашем огромном государстве, обязательно затрагивало Ржев. Так сложилось из-за его местоположения, такова историческая миссия первого города, стоящего на Великой русской реке Волге.

Ржеву восемь веков. Он знал расцвет и запустение, кровопролитные битвы и великие Победы. Невероятно трагичны и героически велики страницы истории Ржева времен Великой Отечественной войны 1941–1945 годов. Бои под Ржевом стали одним из самых кровавых ее эпизодов. Красная Армия провела здесь четыре наступательные операции: Ржевско-Вяземская (январь — апрель 1942 года), Ржевско-Сычевская (июль — октябрь 1942 года), операция «Марс» (ноябрь — декабрь 1942 года), Ржевско-Вяземская (март 1943 год).

Общие потери Красной Армии (убитые, раненые, попавшие в плен, пропавшие без вести) составили более двух миллионов человек. Немцы оккупировали город и полностью его разрушили. За мужество, стойкость и массовый героизм, проявленные защитниками города в борьбе за свободу и независимость Отечества, в 1978 году город был награжден орденом Отечественной войны I степени, а в октябре 2007 года удостоен почетного звания Российской Федерации «Город воинской Славы». Две награды получили всего 14 городов России, в том числе и город Ржев.

Главное богатство города — его жители. Не раз им предстояло отстаивать его с оружием в руках, восстанавливать из руин. Порой казалось, что возрождение невозможно — слишком велики разрушения, слишком мало сил и рабочих рук, слишком тяжелы потери и сильна боль утрат. Но шли годы, отстраивались новые здания, рождались дети, время врачевало раны. Город на Волге снова оживал и становился еще краше. В Ржеве свято чтят память погибших: здесь есть мемориал воинской Славы, рядом находится мемориальное кладбище немецких солдат. В го-



О. Василюк,
председатель Совета ветеранов КАЗ
им. С.П. Горбунова, г. Казань

роде расположено много памятников участникам Великой Отечественной войны: обелиск в честь героев Великой Отечественной войны 1941–1945 гг., неподалеку от обелиска установлены плиты с надписями, рядом с обелиском горит Вечный огонь, танк на площади Мира, пушка (памятник артиллеристам), аллея Героев Советского Союза — участников Ржевской битвы в парке Границкого, памятник —





самолет, памятник в честь освободителей Ржева.

Очень интересный Ржевский краеведческий музей, в котором открыта диорама «Бой за Ржев 24 декабря 1942 года».

В семинаре приняли участие председатели и активисты советов ветеранов предприятий авиационной промышленности из Воронежа, Екатеринбурга, Гаврилова-Яма, Казани, Кирова, Курска, Москвы, Новосибирска, Ногинска, Перми, Раменского, Ростова-на-Дону, Ржева, Рыбинска, Самары, Саранска, Саратова, Тамбова, Ульяновска, председатель и заместитель председателя территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт» Вера Николаевна Чигаева и Ирина Николаевна Рагимова, председатели первичных профсоюзных орга-

низаций Геннадий Максимович Струнин (ПАО «Электромеханика») и Наталья Ивановна Тарасова (АО «514 АРЗ»), почетный гражданин города Ржева, советник губернатора, председатель совета ветеранов (пенсионеров) войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов города Ржева и Ржевского района Галина Александровна Мешкова, чья роль несомненна в присвоении Ржеву высокого звания — Город воинской славы и в самом появлении этого звания в России.

Вот уже в третий раз Центральный комитет профсоюза по традиции организует в преддверии мероприятий, связанных с памятными военными датами, сбор ветеранского актива для обмена опытом работы, определения задач на будущее. В повестке дня этого важного мероприятия стоя-

ли такие важные вопросы, как проведение организационной работы по увековечиванию памяти ветеранов Великой Отечественной войны, которых с каждым днем становится все меньше, а также о преемственности поколений, объединение накопленного опыта и претворение в жизнь интересных идей, предложенных ветеранскими организациями предприятий авиационной промышленности.

О работе, проводимой по увековечиванию памяти героев, погибших под Ржевом, рассказала участникам семинара председатель Совета ветеранов города Ржева Галина Александровна Мешкова.

Достойным продолжением рассказа о героическом прошлом Ржева был предложенный Новиковым Александром Ивановичем



(ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод») фильм о своем земляке, летчике капитане Михаиле Степановиче Зевахине, 19.09.1922 года рождения, который героически погиб подо Ржевом. Первое боевое крещение младший лейтенант Зевахин получил 1.06.1942 года в составе 128 ближнебомбардировочного полка Калининского фронта. С 5 ноября 1942 года он уже выполнял разведывательные полеты по фотографированию вражеских позиций и скоплению вражеских сил. 13 ноября 1944 года капитан М.С. Зевахин не вернулся из боя. Самолет Зевахина совершил 198 вылетов: 76 — как бомбардировщик и 122 — как разведчик.

За боевые заслуги капитан Михаил Степанович Зевахин был награжден орденом Ленина, двумя орденами «Боевого Красного Знамени», а посмертно ему было присвоено звание Героя Советского Союза. Земляки чтят своего героя и, передав его фотографию, обращаются с просьбой к Г.А. Мешковой, чтобы в День Победы ежегодно портрет М.С. Зевахина пронесли в «Бессмертном полку» города Ржева.

Интересным и полезным оказался опыт работы ветеранских организаций наших предприятий авиационной промышленности, не хватило целого дня, чтобы все выслушать и пересмотреть. В общем, участникам семинара было, что рассказать друг другу, а выступили и поделились опытом работы практически все.

Так, **Погуляева Любовь Михайловна** (ПАО «Роствертол», г. Ростов-на-Дону) подробно рассказала о том, как и чем живут

заводские ветераны, какая работа проводится Советом ветеранов для того, чтобы жизнь ветеранской структуры была интересной, полновесной и активной, о связи и сотрудничестве ветеранов с предприятием, о совместной общественной и многоплановой работе заводчан и ветеранов завода. Особое внимание она сосредоточила на еженедельной газете «За доблестный труд».

Лаврентьева Алевтина Николаевна (ООО «СЭПО-ЗЭМ», г. Саратов) поделилась информацией о том, как в годы войны в Саратов был эвакуирован Ржевский завод, а его станки и оборудование были размещены на производственной площадке завода СЭПО. Она передала в музей города книгу «СЭПО: ступени побед», изданную в 2004 году, о ветеране завода А.Е. Троицком, который как раз был эвакуирован в Саратов из Ржева. Вместе с другими рабочими из этого города он налаживал пароснабжение строящейся тогда заводской котельной. Алевтина Николаевна предложила включать все предложения Совета ветеранов в коллективный договор;

Михалева Людмила Андреевна (филиал ПАО «Компания Сухой» Новосибирский авиационный завод им. В.П. Чкалова) предложила ввести анкету социального опроса оставшихся в живых ветеранов Великой Отечественной войны, чтобы память о них сохранилась в архивах, как источник патриотического воспитания молодежи;

Семенов Валерий Аркадьевич (ПАО НПО «Сатурн», г. Ры-



бинск) рассказал, как бывшие ветераны, заботясь о патриотическом воспитании подрастающего поколения, начиная с самого раннего возраста, издают книги о достопримечательностях города, о достойных людях города и предприятия, чтобы сохранить связь поколений и привить с детства любовь к городу;

Богуславский Лев Алексеевич (ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина», г. Екатеринбург) обратил внимание на проведение встреч династий, которых набирается много, на то, что очень полезен такой опыт общения и воспоминаний;

Радинский Сергей Степанович (АО «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», г. Москва) подарил всем участникам семинара книгу с воспоминаниями ветеранов о





75-летней истории преобразования от сварочной мастерской до современного, наукоемкого и высокотехнологичного предприятия. А история эта нужна, чтобы сохранить традиции, передать будущим поколениям накопленный опыт и быть уверенными, что, если помнить о прошлом, то будущее обязательно будет.

Администрация совместно с профсоюзным комитетом и Советом ветеранов старается бережно сохранить видеопамять и очень достойно поощряет ветеранов Великой Отечественной войны (каждому по 50 тысяч рублей к празднику Победы); работникам предприятий, внесшим большой вклад в развитие предприятия, производится ежемесячная доплата к пенсии для достойного существования ветерана.

Чигаева Вера Николаевна – председатель территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт» рассказала о целенаправленной работе советов ветеранов на предприятиях, о тех задачах, которые сегодня ставятся, и о взаимодействии профсоюзных и ветеранских организаций в деле защиты социально-экономических интересов людей пожилого возраста.

Встреча и обмен опытом вызвали огромный интерес друг к другу, и у каждого из нас появилась возможность применить услышанное и увиденное на своих предприятиях.

А организаторы этого мероприятия, в свою очередь, сделали все от них зависящее, чтобы встреча ветеранов – единомышленников в Ржеве запомнилась надолго. Всем пришлось по душе посещение авиационно-ремонтного завода «514 АРЗ», который был создан для оперативного ремонта и восстановления самолетов, пострадавших на фронте. Свой боевой путь завод проделал вместе с войсками Советской Армии. С 3 июля 1952 года постоянным местом базирования стал г. Ржев. На встрече с руководством завода мы узнали, что в настоящее время завод выполняет ремонт и модернизацию самолетов, стоящих на вооружении ВКС России, успешно осваивает сложную авиационную технику, передавая опыт и практические навыки от старшего поколения к молодому поколению Ржева.

Запомнилась обзорная экскурсия по городу, возложение цветов на мемориальном кладбище

Советским воинам и многое другое. Но самое главное, что все, кто волею судьбы оказался в Ржеве, смогли получить много ценной и полезной информации не только о работе с ветеранами, но и о патриотическом воспитании молодежи на героических примерах поколений.

Анализ выступлений показал, что профсоюзными и ветеранскими организациями накоплен немалый опыт по сотрудничеству в сфере защиты социально-экономических интересов людей пожилого возраста. Однако острота проблем остается. По-прежнему ниже всех международных норм пенсионное обеспечение, хотя для большинства ветеранов пенсия является основным, а для многих единственным источником существования, сохраняются проблемы медицинского обслуживания и обеспечения лекарствами, санаторно-курортного лечения, улучшения жилищных условий, не решены вопросы со статусом тружеников тыла и детей войны.

Расставаясь, участники семинара выразили удовлетворение проведенной встречей и намереваются последующие такие мероприятия проводить ежегодно в городах, которые исторически связаны с героическим подвигом нашего народа.

До сих пор у меня в ушах звенят слова из стихотворения Александра Твардовского «Я убит под Ржевом»:

**И у мертвых, безгласных,
Есть отрада одна:
Мы за Родину пали,
Но она спасена!** □



БИТВЫ ЗА ЗАРПЛАТУ

Деятельность профсоюзных организаций последних лет показывает, что одной из главных задач было и остается добиваться на своих предприятиях установления такого уровня заработной платы, который позволил бы обеспечить достойный уровень жизни работнику и членам его семьи.

Справедливо ли сегодня происходит распределение работодателем результатов экономической деятельности предприятия? Какой размер оплаты труда является справедливым, способным обеспечить простое воспроизводство рабочей силы? Это ключевой вопрос в рыночной экономике. Не будем забывать о том, что основная уставная цель для всех профсоюзных организаций — представительство и защита экономических и социальных интересов членов профсоюза, повышение уровня их жизни. Именно заработная плата для большинства членов профсоюза и их семей является основным и, как правило, единственным источником дохода. При этом она всегда была и остается важнейшим рычагом управления экономикой.

Нашему заводу уже более 80 лет. И все это время на предприятии существует и активно действует профсоюзная организация. Менялись руководители завода и первички, но остались неизменными принципы социального партнерства в интересах людей, работающих на заводе.

В современных условиях одним из основных результатов взаимодействия профсоюзной организации, как представителей работников, так и администрации завода, является система договоренностей и взаимных обязательств, оформленная в виде коллективного договора.

Именно содержание коллективного договора, охват всех социально-трудовых отношений и учет интересов работников отражает качество социального партнерства и эффективность работы профсоюзной организации на предприятии. Коллективный до-

говор становится не только основным инструментом реализации защитной функции профсоюза, но и механизмом участия работников в управлении предприятием.

Сегодня система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на заводе налажена и работает. Результатом этой работы является наличие неплохого колдоговора. Однако на протяжении многих лет самыми острыми вопросами при его заключении на очередной период становятся размеры тарифных ставок, сроки и размер индексации заработной платы.

Считается, что договариваться о конкретных цифрах, о том, кем и к какому сроку должно быть сделано — это полномочия конкретного профкома на конкретном предприятии. При этом профсоюзные организации должны опираться на соглашения всех уровней, но как это сделать, если на момент ведения переговоров их просто нет?

Уже не первый год мы остаемся без Отраслевого соглашения, наша Объединенная авиастроительная корпорация просто не присоединяется к нему. Вместо этого разрабатывает свое корпоративное соглашение, в котором ухудшается уровень социальных гарантий по отношению к Отраслевому соглашению. Кроме того, оно недостаточно конкретизировано, отсутствует определенная конкретика в вопросах индексации заработной платы, тарифного регулирования оплаты труда.

Всегда считалось, что нормы, заложенные в отраслевых соглашениях, являются ориентиром для заключения коллективных договоров непосредственно на предприятиях. Как правило, эти нормы (размер оплаты труда, социальные гарантии работников и т.д.) представляют собой тот минимум, ниже которого не должны опускаться коллективные договоры.

Индексация заработной платы. Почему постоянно на всех уровнях мы доказываем, что она



В.П. Багмут,
председатель ППО
Комсомольского-на-Амуре
авиационного завода имени
Ю.А. Гагарина,
г. Комсомольск-на-Амуре

должна быть? В нашем коллективном договоре индексация предусмотрена, но ее размер, сроки и порядок проведения не определены, поэтому она или не производится, или производится без привязки к индексу роста цен на товары и услуги по региону.

Сложности при индексации заработной платы возникают по причине того, что на федеральном уровне не определены общие правила игры. Индексация заработной платы уже много лет не упорядочена, на что рассчитывать конкретному работнику — непонятно. В Трудовом кодексе РФ указано, что для бюджетных организаций порядок индексации заработной платы определяется федеральным законом, а для других организаций — в порядке, установленном либо коллективным договором (соглашением), либо локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения профсоюзной организации.

И, как правило, работодатель стремится установить этот порядок не в коллективном договоре, потому что его необходимо принять по соглашению сто-

рон, а в отдельном локальном нормативном акте, который учитывает в основном интересы работодателя.

Как пример — наша ситуация: порядок индексации заработной платы сторона работников предлагала определить в коллективном договоре, сторона работодателя на это не согласилась. ПАО «Компания «Сухой» разработала проект локального нормативного акта о порядке индексации заработной платы работников в компании и предоставила его стороне работников для учета мнения. Профсоюзная организация проект не согласовала, т.к. предлагаемые сроки индексации, ее размер и разграничения по категориям работников не устроили профсоюзную организацию. Тем не менее, этот акт введен в действие.

Сегодня можно вести речь о системе социального партнерства на всех уровнях при условии, если стороны (работник, работодатель) строят свои отношения на основе договоров, соглашений, поиска компромиссных решений, баланса интересов по важнейшим проблемам экономической и социальной жизни.

Социальное партнерство предполагает взаимное урегулирование возникающих разногласий опять-таки в интересах участников социального партнерства.

Процесс согласования позиций и интересов сторон далеко не всегда проходит гладко, но важность и необходимость такого диалога сегодня признается всеми сторонами. Когда стоит вопрос: партнерство или противостояние, мы делаем выбор на партнерстве. В истории нашей ППО борьба уже была, из которой победителем никто не вышел, а вот

потери понесли существенные — профчленство упало более чем на 26% и продолжает снижаться.

Уровень заработной платы на предприятиях отрасли является существенным фактором, влияющим на престиж работы в авиационной промышленности. Нельзя сказать, что администрация завода не предпринимает никаких мер по повышению заработной платы работников, показатели по годам имеют положительную динамику. Так, например, за последнее десятилетие самым «провальным» был 2009 год, средняя заработная плата промышленно-производственного персонала (ППП) составила 19899 руб., при этом коэффициент соотношения средней заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения по Хабаровскому краю (коэффициент покрытия) составил 2,32. В дальнейшем, при активном участии профсоюзной организации, ежегодно проводилась индексация тарифных ставок и окладов, и в 2014 году средняя зарплата ППП составила уже 44297 руб., коэффициент покрытия — 3,63.

В 2015 году средняя заработная плата увеличилась еще на 4,3%, но из-за резкого роста прожиточного минимума, который был спровоцирован ростом цен на товары и услуги в регионе, коэффициент покрытия вновь упал до 3,32.

С 1 февраля 2016 года на КНА-А3 была внедрена новая система оплаты труда, которая предусматривала установление тарифных ставок в зависимости от должности и квалификационного разряда работников. На момент разработки новой системы оплаты труда размер часовой ставки (оклада) 1-го квалификационного раз-

ряда рассчитывался с учетом прожиточного минимума по Хабаровскому краю. И это было воспринято стороной работников, как положительный шаг, гарантирующий в дальнейшем отсутствие проблем при индексации, так как меняется прожиточный минимум — меняется и тариф 1-го разряда. Но в локальном нормативном акте по установлению часовых тарифных ставок (окладов), представленном профсоюзной организации на согласование, позиция работодателя изменилась. Теперь в нем предусмотрено, что размеры ставок устанавливаются соглашением сторон, что вроде бы и неплохо, но опять надо вести переговоры.

В результате внедрения новой системы оплаты труда уровень средней заработной платы за 2016 год вырос на 15 процентов по отношению к 2015 году и составил 52859 руб., коэффициент покрытия — 3,82. Доля тарифной части в составе заработной платы составила более 60 процентов. Тем не менее, индексация как таковая, даже предусмотренная соответствующим локальным нормативным актом ПАО «Компания «Сухой», в 2016 году проведена не была.

Казалось бы, хорошие показатели, но среди родственных предприятий в корпорации наш завод по уровню средней заработной платы за 2016 год оказался на 7 месте (из 15 предприятий, не считая авиаремонтных заводов), а по коэффициенту покрытия и того хуже — 10 место.

В целом внедрение новой системы оплаты труда дало положительный результат. Но стоит сказать, что очень трудно найти универсальный метод оплаты труда, который мог бы учесть баланс



интересов и работника и работодателя. Предприятие всегда стремится платить с учетом достижения своих целей, но ровно столько, чтобы работник не уходил. А работник в свою очередь, хочет зарабатывать больше. В целях урегулирования этих вопросов, в том числе и мотивации персонала, компанией принято решение о проведении единой корпоративной политики в области совершенствования оплаты труда путем разработки и внедрения системы грейдов. Она должна повысить эффективность системы мотивации, сделать ее понятной и справедливой для работников. Разработка и внедрение системы грейдов представляет собой серьезную работу для любого предприятия, особенно такого крупного, как наше. Задача нашей профсоюзной организации — принять самое непосредственное участие в реализации данного проекта, стать полноправным его участником. Для этого необходимо глубоко погрузиться в этот процесс, повысить уровень своей компетенции, чтобы грамотно отстаивать свои позиции в таком важном и сложном деле.

Если разбираться, то можно найти много причин невысокой оплаты труда, как у нас на предприятии, так и в городе.

Необходимо обратить внимание на то, что в состав заработной платы работников Комсомольска-на-Амуре, в т.ч. нашего завода, формально входят установленные законодательством компенсационные и стимулирующие выплаты за работу в особых, неблагоприятных климатических и географических условиях. Это районный коэффициент к заработной плате работников завода, который установлен в размере 50%, и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы на предприятиях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. «Северная» надбавка, в зависимости от стажа работы, устанавливается в размере от 10 до 50 %.

В совокупности районный коэффициент и процентная надбавка должны увеличивать размер оплаты труда работников завода (при наличии определенного стажа работы) на 50—100% по сравнению с такими же работниками, которые трудятся в других регионах нашей страны, в более

благоприятных климатических и географических условиях.

При выплатах «северных» и районных коэффициентов, показатель коэффициента покрытия на КнААЗ является самым низким среди родственных предприятий, находящихся в Иркутске, Новосибирске и Москве. Это говорит о низком уровне жизни работников завода в связи с высоким прожиточным минимумом.

Если объективно оценить функциональное назначение указанных выплат, то они были призваны компенсировать различия в стоимости жизни населения в регионах из-за неодинаковых потребностей людей (в продуктах питания, одежде, обуви, затратах на жилищно-коммунальные и транспортные услуги и т.д.), а также выполнять стимулирующую функцию в части привлечения и закрепления рабочей силы в этих регионах.

Эти выплаты были введены государством в советский период для того, чтобы рублем, а не романтикой стимулировать приток населения на Дальний Восток нашей страны. В тот период единственным работодателем было государство, частной собственности на средства производства не было. Именно благодаря этим выплатам уровень заработной платы был выше, чем в западной части страны, и были решены задачи привлечения и закрепления кадров; жить и работать на Дальнем Востоке, в том числе в Комсомольске-на-Амуре, было экономически выгодно.

После распада Союза произошли большие перемены: появилась частная собственность на средства производства. Районный коэффициент и «северная» надбавка за непрерывный стаж работы стали выплачиваться за счет работодателя, который в основном не является государством. Цены на товары и услуги стали рыночными и, следовательно, не одинаковыми по стране. В итоге у нас все стоит ощутимо дороже, чем в европейской части страны и Сибири.

Что же произошло с районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате? Почему мы не зарабатываем на 50—80 % больше, чем зарабатывают работники, живущие в Москве, Краснодаре, Самаре? Потому, что государство взвалило на работодателей бремя вы-

платы указанных коэффициентов, они превратились из реального экономического стимула в юридическую фикцию: формально они есть в составе заработной платы, а реально их нет.

Давайте будем говорить прямо. Работники и работодатели всегда ищут, где им будет лучше работать, где доходы при меньших затратах выше. Это нормально. В отличие от работников и работодателей именно государство должно быть заинтересовано в том, чтобы на территориях с неблагоприятными климатическими условиями проживали его граждане. Никто кроме государства не будет об этом заботиться. Это его обязанность, а не обязанность работников и промышленности.

Наше государство фактически устранилось от решения этих вопросов. Мы это на себе ощущаем, жить и работать в Комсомольске-на-Амуре в условиях рыночной экономики для человека труда стало трудно. Для стимулирования развития территорий Дальнего Востока, бизнеса и людей нам необходимо возврат к ранее работавшим мерам — возмещению за счет государства расходов на оплату районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, компенсации расходов оплаты стоимости проезда и провоза багажа в отпуск и обратно.

Профсоюзная организация КнААЗ занимает принципиальную позицию — обеспечить достойный и безопасный труд за достойный размер оплаты труда. Если посмотреть на обращения и резолюции форумов, митингов прошлых лет, проводимых профсоюзами, то станет ясно, что большинство тех вопросов, которые были поставлены перед властью и работодателями, как проблемные вопросы, рано или поздно, но все же решались.

На всех уровнях профсоюзного движения необходимо продолжить работу по законодательному урегулированию понятия МРОТ без включения компенсационных и стимулирующих выплат, поскольку действующее определение минимального размера оплаты труда несправедливо. Нужно добиваться, чтобы коллективные договоры на предприятиях соответствовали пунктам соответствующих отраслевых соглашений. □

ДВА ВОПРОСА К БЕЗОПАСНОСТИ

Основные акты Международной организации труда, посвященные безопасности и гигиене труда в Российской Федерации, ратифицированы. Это Конвенция МОТ №120, Конвенция МОТ №155 и Конвенция МОТ №187. В Конституции Российской Федерации декларируется, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Положения федеральных законов не только конкретизируют право граждан на труд, но и предъявляют определенные нормативные требования к условиям их работы.

Такие требования закрепляются в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда и экологии. В целом можно говорить о том, что российское законодательство соответствует большей части требований, изложенных в указанных конвенциях МОТ.

Но, к сожалению, есть исключения и определенные проблемные вопросы.

Первое – это производственный травматизм.

Необходимо отметить, что одним из стимулов создания безопасных условий труда в целом является снижение производственного травматизма.

При анализе динамики травматизма на предприятиях отрасли можно отметить следующее.

С 2011 года наблюдается снижение общего травматизма, коэффициент травматизма снизился с 1,87 до 1,1.

В 2016 году было зарегистрировано 497 несчастных случаев, связанных с производством, что ниже показателя 2015 года на 12,7 %.

Отмечу, что в 2016 году на предприятиях отрасли произошло 18 несчастных случаев, не подлежащих учету, основной причиной которых является естественная смерть.

В настоящее время мы сталкиваемся с тем, что Государственная инспекция труда не уделяет должного внимания расследованию

данных несчастных случаев даже при выявлении нарушений законодательства о труде и об охране труда, которые могли повлиять на смерть работника. Благодаря техническим инспекторам труда Профавиа накопилась актуальная практика переквалификации несчастных случаев, изначально не связанных с производством.

При анализе происшедших несчастных случаев можно сделать вывод, что большинство из них происходит из-за неудовлетворительной организации производства работ.

Давно назрела необходимость изыскивать пути для модернизации устаревшего оборудования, которое исключит человеческий фактор; обеспечивать работников современными коллективными и индивидуальными средствами защиты, в том числе с использованием систем видеоконтроля. Необходимо уходить от формализма в обучении и инструктажах по охране труда, необходим комплексный подход к обучению работников и руководителей с вовлечением в производственный процесс.

Второй вопрос связан с изменениями в законодательстве, произошедшими в конце 2013 года в части замены аттестации рабочих мест на новую процедуру специальной оценки условий труда.

Россия ратифицировала пункт 4 статьи 2 Европейской социальной хартии, предусматривающий обязанность государств ликвидировать риск, сопряженный с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить этот риск, обеспечить либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо дополнительные оплачиваемые отпуска для тех, кто занят на таких работах.

А что мы видим? В соответствии с новой редакцией статьи 92 ТК РФ существенная часть работающих во вредных условиях сегодня лишена имевшейся у них ранее гарантии на сокращение продолжительности рабочего времени, что находится в прямом противоречии с требованиями Европейского ко-

митета по социальным правам (ЕКСП) о прогрессирующем сокращении недельной продолжительности рабочего времени для работающих в условиях труда, отличающихся от нормальных.

Нарушения указанных положений ЕКСП имеются и в новой редакции части 3 статьи 92 ТК РФ, предусматривающей возможность увеличения продолжительности рабочего времени для работающих во вредных условиях труда до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации. Это означает, что рабочее время даже для работающих во вредных и опасных условиях труда может не сокращать время нахождения во вредных условиях труда вообще при условии замены денежной компенсацией. В отношении денежной компенсации есть прямое упоминание ЕКСП, что «ни при каких обстоятельствах она не может считаться адекватной мерой с точки зрения основных факторов, направленных на сохранение здоровья и безопасности» (п.4 ст.2 Европейской социальной хартии (ЕСХ).

Таким образом, в настоящее время на законодательном уровне закреплены такие положения, которые, по нашему мнению, не направлены на надлежащее и эффективное создание и обеспечение безопасных условий труда:

- это возможность отказа от сокращения продолжительности рабочего времени и предоставления дополнительных отпусков для работающих с вредными и опасными условиями труда (закон №421-ФЗ от 28.12.2013 г.);

- это ограничение круга работников, которым полагается сокращение рабочего времени и дополнительные отпуска в связи с работой в таких условиях;

- это возможность замены соответствующих мер денежными компенсациями;

- выведение ряда категорий работников из сферы оценки условий труда на предмет вредности и опасности. □

*А. Колганов,
технический инспектор труда
Профавиа*



Когда ПРОФСОЮЗ ВКЛЮЧАЕТСЯ В ПРОИЗВОДСТВО

В механическом цехе программной обработки деталей Арсеньевской авиационной компании «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина успешно завершила второй квартал первая молодежная профсоюзная бригада многостаночников. Идея ее создания принадлежит наладчику станков и манипуляторов с программным управлением, председателю цеховой профсоюзной организации Анатолию Колчанову.

Как рассказал Анатолий, идея создания бригады многостаночников зародилась еще осенью 2012 года. Тогда на предприятии внедрялось большое количество новых деталей. Так вышло, что в этот трудный период Анатолию и его коллегам приходилось работать в неполном коллективе — в цехе не хватало рабочих рук, а задач было много. Вот тогда Анатолием и было выдвинуто пока еще достаточно простое предложение, без экономических расчетов, выкладок и без привязки к многостаночности. Планировалось в пятидневном режиме обслуживать оборудование меньшим количеством людей. Но идея не прижилась по разным причинам, в основном из-за того, что загрузка закончилась достаточно быстро и необходимость в реали-

зации идеи отпала. Однако Анатолий продолжал ее дорабатывать, проводил все необходимые расчеты.

Спустя почти пять лет накануне Нового года коллективу механического цеха программной обработки деталей сообщили, что ему предстоит переход на непрерывную работу в связи с увеличением объемов производства, и идея Анатолия Колчанова по созданию бригады, гарантирующей непрерывный выпуск продукции в полном объеме, вновь приобрела актуальность. При содействии первичной профсоюзной организации авиаконпании его предложение было вынесено на уровень руководства предприятия.

Администрация объединения поддержала предложенный проект, и уже в феврале текущего го-

да в механическом цехе программной обработки деталей, наконец, была создана первая молодежная профсоюзная бригада.

Основная специфика работы бригады с многостаночным обслуживанием заключается в том, что полноценная работа всего оборудования обеспечивается без увеличения численности персонала. То есть в бригаде трое работают как четверо. А когда кто-то уходит в отпуск, двое человек продолжают обеспечивать полную загрузку всех четырех станков. При необходимости члены бригады меняются сменами, в силу того, что отпуска в прошлом году планировались еще без учета создания бригады. В то же время на других станках, если человек уходит в отпуск, оборудование, как правило, про-





стаивает, что неизменно приводит к потерям.

Сегодня молодежная профсоюзная бригада механического цеха программной обработки деталей — это цельная команда профессионалов, настроенная на общий результат и четко понимающая, что они пришли работать и зарабатывать одним коллективом.

«Мы не просто назвали бригадой с многостаночным обслуживанием, а взяли на себя обязательство обеспечивать работу оборудования непрерывно», — подчеркивает Анатолий Колчанов.

Уже в августе в механическом цехе программной обработки деталей начнут работу еще две бригады. Одна бригада также будет обеспечивать работу четырех

станков, расположенных в одной мастерской группе. А вот вторую бригаду решили создать рабочие, чье оборудование расположено достаточно далеко друг от друга и более того, обладает разной спецификой — они будут обеспечивать два силовых станка, которые обрабатывают титан и нержавеющей сталь, и два скоростных, которые обрабатывают алюминий. Соответственно теперь раз в квартал при подведении итогов будут вручаться кубки. Рассматривается вариант различных дополнительных льгот, в частности, компенсация за питание.

По словам заместителя председателя первичной профсоюзной организации авиакомпании «Прогресс» Олега Неплюева, в настоящий момент также прорабатывается вопрос о проведении конкурсов между структурными подразделениями предприятия по итогам каждого квартала. Он уверен, что производство будет развиваться быстрее, если в подразделениях воцарится соревновательный дух, ведь тогда в выполнении плана будут заинтересованы все категории персонала. □

*Юлия Герман,
пресс-служба ПАО
ААК «Прогресс»,
г. Арсеньев*



Нормы – ВЫШЕ отраслевых

Московская областная общественная организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности проводит активную работу по защите трудовых прав и интересов работников. Вопросы, связанные с правозащитной деятельностью, систематически рассматриваются на заседаниях президиума областного комитета профсоюза.

Профсоюзные комитеты используют в интересах работников процедуры переговоров по разработке, согласованию и заключению коллективных договоров. В результате колдоговоры заключены на всех предприятиях Московской области, чьи первичные профсоюзные организации находятся на непосредственном обслуживании Мособлпрофавиа.

Несмотря на стремительно меняющееся законодательство, профсоюзным комитетам удается договариваться с работодателями о включении в коллективные договоры более высоких, по сравнению с действующим законодательством, гаран-

тий защиты и обеспечения существенных условий труда для работников.

На многих предприятиях авиационного строения Московской области коллективные договоры предусматривают обязанность работодателя согласовывать с профсоюзным комитетом ряд локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, закрепляют участие профсоюзного комитета в формировании локальных нормативных актов организации по вопросам оплаты и нормирования труда, времени отдыха, занятости, охраны труда, социальных интересов работников.

Первичным профсоюзным организациям ФКП «ГкНИПАС», АО «РПКБ», АО «ГосМКБ «Радуга» имени А.Я. Березняка», АО «НПП «Респиратор», АО «КАМ-ПО» удалось добиться включения в коллективный договор нормы, предусматривающей обязанность работодателя расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по сокращению численности или штата

только с предварительного согласия профкома, что значительно улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством.

На ряде предприятий (АО «ЛИИ им.М.М. Громова», АО «НПП Респиратор», АО «ГосМКБ «Радуга» имени А.Я. Березняка») первичным профсоюзным организациям удалось включить в коллективные договоры критерии массового сокращения от одного или более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней, что устанавливает более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с Отраслевым соглашением по авиационной промышленности.

Работодатели признают профсоюзные организации в качестве социального партнера и добросовестно выполняют обязательства по коллективному договору, обеспечивая профсоюзный комитет копиями документов (приказов, распоряжений и т.п.), касающихся трудовых отношений (оплаты, условий и охраны труда). Работодатели в письменном



виде информируют профсоюзные комитеты по вопросам проведения кадровой политики, изменения организационной структуры управления, сокращения штатов и создания новых рабочих мест.

В целях реализации Отраслевого соглашения, решений вышестоящих коллегиальных органов профсоюза первичные профсоюзные организации активно защищают права и интересы работников при заключении и расторжении трудовых договоров.

Трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключаются в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Первичные профсоюзные организации проводят работу по согласованию с работодателями письменных форм трудовых договоров с тем, чтобы права и обязанности работника были прописаны в договоре или прилагались к нему

в качестве должностной инструкции. Например, такая работа была проведена в АО «РПЗ», ФКП «ВГКАЗ», АО «РПКБ», АО «Камов», АО «Корпорация «ТРВ», ОАО «ДМЗ им. Н.П. Федорова», АО «НПП «Респиратор» и др.

До заключения трудового договора поступающие на работу знакомятся с локальными правовыми актами предприятия, в обязательном порядке с ними беседуют председатель или заместитель председателя первичной профсоюзной организации, которые разъясняют работникам их права в соответствии с действующим законодательством, знакомят с положениями коллективного договора под роспись, информируют о деятельности профсоюзной организации. Данная практика имеет место в ППО АО «РПЗ», АО «РПКБ», ФКП «ГкНИПАС», АО ЛИИ им. М.М. Громова, АО «Камов», АО «Корпорация «ТРВ», ПАО «НПП «Аэросила»,

АО «СМПП» и ряде других. Все это способствует обеспечению действенной защиты прав и интересов работников и укреплению авторитета профсоюзных организаций.

На предприятиях созданы комиссии по трудовым спорам. Однако профсоюзные комитеты успешно разрешают возникающие трудовые конфликты при переговорах с работодателем, не доводя дело до разбирательства в КТС.

Московская областная организация Российской профсоюза трудящихся авиационной промышленности и в дальнейшем будет рассматривать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, с целью защиты прав и интересов работников — членов профсоюза, как приоритетное направление. □

Московский областной комитет профсоюза



ЛУЧШИЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД ВЫБРАЛИ В МОСОБЛПРОФАВИА

В июне на заседании президиума Московского областного комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось подведение итогов смотра-конкурса на лучший профсоюзный стенд. Смотр-конкурс проводился в целях активизации информационной работы в первичных профсоюзных организациях Мособлпрофавиа и усиления мотивации профсоюзного членства.

Как правило, первичные профсоюзные организации оформляют либо один, либо несколько информационных стендов, которые рассказывают о работе первичной профсоюзной организации, цеховых комитетов, о достижениях и наградах, спортивной и культурной жизни. В каждом профсоюзном стенде, представленном на рассмотрение в оргкомитет, была заложена своя идея, своя изюминка и творческое решение – сколько интересных идей, сколько энтузиазма, усердия увидели члены

жюри! И каких трудов стоило из всего этого многообразия выбрать лучший профсоюзный стенд... Оргкомитету было непросто, ведь каждая такая информационная площадка чем-то понравилась, чем-то удивила.

По итогам конкурса призовые места распределились следующим образом:

1 место – первичная профсоюзная организация ГосМКБ Радуга.

2 место – первичная профсоюзная организация НПП «Звезда».

3 место разделили ППО «ВГКАЗ» и ППО «ЦАГИ».





Победители были отмечены дипломами и денежными премиями, все остальные участники конкурса получили благодарственные письма. □

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



Сохраним планету ВМЕСТЕ с профсоюзом!

Республиканская организация Башкортостана Роспрофавиа на базе детского оздоровительного лагеря имени Николая Гастелло провела II туристический квест на кубок РОБ Роспрофавиа, посвященный Году экологии и охраны окружающей среды. Восемь команд от 11 предприятий авиапрома с энтузиазмом откликнулись на призыв организаторов мероприятия побороться за звание лучшего.

Накануне выходных дней, в пятницу вечером команды прибыли в ДОЛ им. Н. Гастелло, ведь именно там должны были пройти состязания на самую быструю, дружную, творческую и находчивую команду. Усталые после неблизкого пути, но оживленные в предвкушении предстоящей азартной борьбы, участники собрались на площадку для торжественного открытия мероприя-

тия. Их тепло приветствовали заместитель председателя республиканской организации профсоюза Елена Коровина, председатель ППОО УМПО Владимир Супов и директор ДОЛ им. Н. Гастелло Александр Горяшин, которые пожелали командам интересной, зрелищной борьбы и только приятных впечатлений. Затем гости смогли осмотреть территорию лагеря, а капитаны

команд получили последние инструкции и задания перед предстоящими испытаниями.

Профсоюзный квест, который команды проходили в первой половине следующего дня, был посвящен Году экологии и охраны окружающей среды. Поэтому и основные задания в нем были специальными: подготовить стенгазету из подручных средств на тему «Спаси планету своими



руками», ответить на вопросы экологической мини-викторины, сделать человечка из природных материалов, нарисовать пятиметровой удочкой противогаз и другие. Естественно, чтобы понять, где расположена очередная из восьми «станций» и перейти к следующему заданию, участникам требовалось разгадать ребусы и проявить немало смекалки и находчивости.

Между такими «перебежками» представители команд успевали поделиться свои впечатлениями.

Олеся Леонтьева, правовой инспектор труда ППОО ПАО «УМПО»:

— Мы только что разгадали ребус. Предполагаем, что там было зашифровано слово «дерево», поэтому сейчас ищем какое-то дерево, где будет проходить следующий этап квеста.

Она отмечает, что задания достаточно сложные:

— С ребусами и подобными заданиями ежедневно не сталкиваешься, поэтому мозг приходится включать.

Основной автор квестовых заданий для команд — Оксана Дронова, ведущий специалист РОБ Роспрофавиа. Каждый конкурс был не просто ею продуман, но и отрепетирован дома с целью понимания, что он реально выполним:

— Мы решили, что квест будет считаться пройденным, когда всеми командами будет сформулирована большая красивая фраза на экологическую тему. Слова для нее каждая команда составляет из букв, полученных при выполнении заданий. В среднем на одно задание выделяется 5–10 минут. До обеда все команды должны собрать свои слова и затем все вместе выстроят фразу.

Для большинства участников формат турквеста был новым (хотя это уже второй опыт рескома профсоюза), а для некоторых — в новинку, как и в целом подобные совместные профсоюзные мероприятия. Например, для члена профсоюза **Августы Трефиловой**, которая работает в АО УЗМ «Магнетрон» заместителем главного бухгалтера:

— Участие в таком туристическом сборе — мой первый опыт, потому что в организации работаю только год. Мне очень интересны предлагаемые для команд задания, и в целом все прекрасно: и место проведения турквеста очень живописное, и все люди — организаторы и участники — очень доброжелательные. Наша команда сборная, представлена предприятиями «Солитон», «Магнетрон» и «Прогресс». Мы уже справились с тремя заданиями и с большим интересом переходим к следующему этапу.

Председатель первичной профсоюзной организации ПАО «УМПО» **Владимир Сулов** отмечает, что туристический формат мероприятия — в традициях профсоюза:

— Реском профсоюза — законодатель профсоюзных слетов. Оксана Дронова — специалист по профсоюзным конкурсам — всегда дает очень сложные задания. Мы как хозяева детского оздоровительного лагеря, где проходит турквест, в первую очередь





хотели, чтобы люди посмотрели место, где проводят лето наши дети. И мы желаем, чтобы здесь отдыхали дети от всех предприятий машиностроительной и других отраслей нашей республики. В этом году уже был первый опыт — лагерь принимал детей работников МФЦ и УАПО, — отмечает он.

Участие в турквесте и призовое место по итогам — такой ориентир выбрала для себя дружная и активная команда от КумАПП, которая преодолела сотни километров пути до лагеря. Об этом говорит заместитель председателя ППОО **Дмитрий Борисов**:

— Для прохождения туристического квеста, посвященного Году экологии и охране окружающей среды, на мероприятие прибыл наш профактив и молодежный совет предприятия. Для нас главное — завоеванное место, а уже призы — это второстепенное. Мы представляем имя нашего предприятия, а для этого готовы преодолеть любые расстояния.

Но первыми в этом состязании ребятам с КумАПП стать не удалось: наибольшее количество баллов в итоге набрала команда УНПП «Молния», что определило ее победу в дальнейшем. Результатом совместных усилий команд стала угаданная фраза: «Будущее Земли зависит от каждого. Сохраним нашу планету голубой и зеленой вместе с Профавиа». Но на этом состязания не завершились.

После обеда борьба за призовые места продолжилась на брейн-ринге. 15 каверзных вопросов по охране труда и экологии заставляли участников команд вспоминать нормативно-правовые акты и трудовое законодательство, а также предоставляли возможность блеснуть знаниями самым эрудированным игрокам. Однако окончательно победителей турквеста определил последний конкурс экологической песни. О его теме команды узнали накануне вечером. Жю-

ри, которое возглавил председатель РОБ Роспрофавиа Роман Калякулин, оценивало полноту и яркость раскрытия заданной темы, а средства выразительности для этого команды выбирали на свое усмотрение. Победителем конкурсной программы (брейн-ринг и песенный конкурс) по количеству набранных баллов стала сборная команда УЗМ «Магнетрон», «Солитон» и БПО «Прогресс».

Итоги же всех состязаний были подведены на следующий день. Предваряя церемонию награждения, Р. Калякулин поблагодарил от имени участников ДОЛ им. Н. Гастелло за любезно предоставленную базу, а профсоюзную организацию УМПО — за то, что всемерно поддерживает такой прекрасный уголок природы для детского отдыха. Участники квеста согласились, что для проведения мероприятия трудно было выбрать площадку лучше: все остались довольны и красивейшим местом, и удобством проживания, и программой конкурса. Словом, единогласно выразили готовность и желание проводить такие конкурсы ежегодно.

В итоге первое место заняла команда УНПП «Молния», второе место — сборная команда УЗМ «Магнетрон», «Солитон» и БПО «Прогресс», третье место разделили команды УМПО и МФЦ. Здесь же в торжественной обстановке победителям в общем зачете были вручены кубок и грамоты и памятные призы — всем участникам турквеста. □

*Ирина Левчук, Наталья Новицкая,
корреспонденты газеты
«Действие»,
г. Уфа*



Пакет мероприятий – В СОГЛАШЕНИИ

Охрана труда – это важнейший аспект деятельности любого предприятия. Она представляет собой комплекс мероприятий, как организационно-технических, так и юридических. Основная цель таких мероприятий – защита жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Одним из документов, направленных на защиту жизни и здоровья работников, является соглашение по улучшению условий труда. Данное соглашение – форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение. В АО «Сарапульский электрогенераторный завод» соглашение по улучшению условий труда – приложение к коллективному договору и является его неотъемлемой частью. Также я считаю его одним из кирпичиков построения системы социального партнерства на предприятии, так как в его формировании, заключении и исполнении принимают участие и работники в лице профсоюзных активистов, и администрация предприятия.

Подготовка нового соглашения по улучшению условий труда начинается со сбора предложений. Они подаются на основе анализа причин производственного травматизма, по результатам экспертизы технического состояния производственного оборудования, с учетом работ по специальной оценке условий труда, по результатам трехступенчатого контроля состояния охраны труда. Предложения подаются как коллективные (от подразделений завода, от комиссий профкома), так и индивидуальные (от конкретных работников).

Сбором предложений и подготовкой проекта соглашения зани-



А.Н. Козлов,
технический инспектор труда Профавиа в г. Сарапуле

мается комитет по охране труда, созданный на паритетной основе (четыре представителя профсоюза и четыре – от работодателя). Каждое предложение рассматривается на расширенном заседании комитета, куда приглашаются главные специалисты предприятия, руководители подразделений и профсоюзные активисты, ответственные по контролю за охраной труда. Затем проект соглашения направляется в комиссию по коллективному договору для его утверждения.

Необходимость постоянного улучшения безопасности и условий труда работников обуславливает требование заключать соглашение по улучшению условий труда ежегодно. Сумма затрат на улучшение условий труда на нашем предприятии стабильно увеличивается.

Проверку выполнения всех пунктов соглашения осуществля-

ют комитет по охране труда и уполномоченные по охране труда профсоюза. Результаты проверки рассматриваются ежеквартально на заседаниях комиссии по коллективному договору и включаются в отчет о выполнении коллективного договора.

На практике видно, что мероприятия, включенные в соглашение, направлены на фактическое улучшение условий труда на конкретных рабочих местах.

В заключение хочу процитировать один из пунктов действующего коллективного договора, признанного лучшим в Удмуртской Республике: «Стороны договорились считать основным направлением деятельности в области охраны труда обеспечение приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Общества». □



ПЛЕЧОМ К ПЛЕЧУ С ПРОФСОЮЗОМ



Л.А. Богуславский,
председатель Совета
ветеранов ПАО «МЗИК»,
г. Екатеринбург

Профсоюзная организация машиностроительного завода имени М.И. Калинина 6 июня торжественно отметила 100-летний юбилей. История заводской ППО

берет свое начало в далеком 1917 году, когда на Петроградском оружейном заводе состоялась первая профсоюзная конференция. Немногие общественные объединения могут похвастаться такой длительной и насыщенной событиями историей.

Торжественное собрание, посвященное замечательной дате, прошло во Дворце культуры имени Лаврова и стало настоящим подарком для работников завода и его ветеранов. Это событие надолго останется в наших сердцах. Выступления и поздравления руководителей предприятия, представителей общественных организаций чередовались с выступлениями замечательных самодеятельных, а порой почти профессиональных артистов завода и подшефной школы № 138. Полный зал то и дело взрывался аплодисментами. Отраднo, что из восьмисот приглашенных на собрание калининцев почти половина — ветераны. В этот день почетными грамотами профкома, обкома Профавиа, Центрального

комитета профсоюза, ФПСО, ФНПР, различными нагрудными памятными знаками были награждены более 70 человек — профсоюзный актив завода, председатели цеховых комитетов и их заместители, ветераны и руководители предприятия, молодежь.

К слову, 100-летие профсоюзной организации — не единственное знаковое событие последнего времени. В 2016 году завод имени М.И. Калинина отметил свой полуторавековой юбилей. В апреле профком завода совместно с Советом ветеранов организовал слет трудовых династий — мероприятие, свидетельствующее о преемственности поколений. Когда на сцену выходили представители династий, которые зародились еще в Санкт-Петербурге и чей общий стаж насчитывает более 400 лет, мы все испытывали гордость за свой завод и его лучшие традиции. Еще одна важная для завода юбилейная дата — 60-летие Совета ветеранов. При этом историю Совета



невозможно представить отдельно от истории заводской профсоюзной организации. Ведь у двух этих организаций всегда были общие цели.

Помните, как Максим Горький писал: «Человек — это звучит гордо!» Мы обязаны мыслить и созидать. Наверное, поэтому и возник Совет ветеранов — из желания не прерывать связь с заводом после выхода на заслуженный отдых, для поддержки и улучшения качества жизни ветеранов предприятия. Совет был организован по инициативе ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла. Люди, отдавшие заводу много лет, хотели и дальше жить с ним одной жизнью, узнавать обо всех его успехах. Со временем возникли и другие, более насущные, вопросы: медицинское обслуживание ветеранов, оздоровление. И естественно, каждому человеку необходимо общение и возможность проявлять свои творческие способности. Поэтому подопечные Совета всегда с удовольствием участвовали в творческих мероприятиях, которые организуют администрация и профком.

Таким образом, стала очевидной необходимость слияния ветеранского коллектива с заводской профсоюзной организацией. Тем более что первые председатели Совета фактически вы-

шли из профактива. Первым его председателем был Серафим Павлович Чернышов — труженик тыла, член профкома завода. Сменил его на этом посту мой отец Алексей Николаевич Богуславский — также член профкома по патриотическому воспитанию подростков. В начале 80-х Совет ветеранов возглавил участник ВОВ Николай Павлович Паньшин. Сейчас ему 92 года, и он в по-прежнему в нашем строю. В конце 80-х — начале 90-х организацию возглавил труженик тыла, ветеран труда завода Иван Максимович Прядихин. Благодаря этим людям, их умению находить общий язык с руководством предприятия и профсоюзной организации, ветеранское движение вышло на высочайший уровень.

Затем наступили тяжелые 90-е. Завод потерял 80% своих кадров и всю «социалку»: детские комбинаты, дворец спорта, стадион, техучилище, санаторий-профилакторий, детский лагерь, дворец культуры. Активное возрождение Совета ветеранов началось только с 2002 года, когда его председателем был избран председатель профкома завода с 1970 по 1977, а затем — Свердловской областной организации Российского профсоюза трудящихся предприятий авиационной промышленности Владимир Ильич Мо-

лодцов. При этом многие вопросы помогали решать начальники цехов, которые не оставались равнодушными к проблемам ветеранов — своих заслуженных работников.

В.И. Молодцов сделал верный шаг, когда выбрал путь совместной работы ветеранской организации с профсоюзной организацией предприятия. Он проработал на посту председателя 10 лет и сумел создать крепкий коллектив. Под его руководством в составе Совета были созданы комиссии: социально-бытовая, оздоровительная (социально-страховая), культмассовая, было организовано пять участков по месту жительства, их взяли под контроль ветераны, большинство из которых ранее работали в профсоюзном активе. И ныне президиум Совета под моим руководством продолжает традиции, заложенные Молодцовым, расширяя и совершенствуя свою деятельность.

Поскольку я являюсь заместителем председателя координационного Совета ветеранов при ЦК Профавиа, не раз мне приходилось слышать выступления председателей первичных ветеранских организаций работников авиапрома о проделанной работе, взаимодействии с администрацией, о коллективных договорах предприятий. Смело могу





сказать, что лучшего главного документа между администрацией и профсоюзной организацией, чем на заводе имени Калинина, нет. В нем для сотрудников обозначены все социальные гарантии, при этом они распространяются и на членов Совета ветеранов. Это бесплатное обслуживание в заводской медсанчасти, санаторно-курортное лечение, туристические поездки, подарки для юбиляров, адресная материальная помощь, поощрение активистов, возможность участия в культмассовых мероприятиях и пр.

Профком завода много сил, средств и внимания уделяет нашей организации, чего только стоят наши совместные общие собрания в честь знаменательных дат: награждения, подарки, концерты, поздравления юбиляров. И душой этих встреч является председатель первичной профсоюзной организации Марина Сергеевна Никитина. Бла-

годаря поддержке ППО наши ветераны активно участвуют в заводской жизни — в шахматных турнирах, смотрах и творческих конкурсах, фестивалях, общественных акциях.

Ветераны в долгу не остаются. Так, например, мы взяли на себя большую часть работы в подшефной школе. А с прошлого года начали проводить воспитательную работу и с детьми дошкольного возраста. У нас появился подшефный детский садик, где для старшей группы организована шахматная секция. Профсоюзная организация поддержала идею и помогла оборудовать класс, приобрести специальную демонстрационную магнитную доску и прекрасные шахматные наборы. Ведет секцию ветеран завода, перворазрядник В.И. Молодцов. В мае этого года старшая группа садика по его инициативе прошла с портретами своих прадедов по улицам микрорайона, поддерживав таким образом все-

российскую акцию «Бессмертный полк». Не одну неделю ребята занимались изготовлением плакатов с фото своих родных — участников войны и тружеников тыла. С 2016 года мы взяли на себя и еще одну очень ответственную миссию — работу по сопровождению детей калининцев в детские оздоровительные лагеря и обратно. У нас сформирована творческая группа, которая занимается патриотическим воспитанием ребят: рассказывает им об истории завода, профсоюзной организации, о трудовых династиях, героях войны и многое другое.

Работая вместе, Совет ветеранов и профсоюзная организация достигают своих целей. А они, как я уже отмечал, у нас общие. Это защита человека труда, забота о старшем поколении, воспитание патриотизма у молодежи. Все поставленные задачи мы решаем успешно. Потому что вместе мы сила! □

В КРУГУ СЕМЬИ

В Екатеринбурге в ДК имени Лаврова прошел слет трудовых династий завода имени Калинина. Праздник, собравший более 140 представителей 74 трудовых семей, получился по-домашнему уютным и теплым.

Инициатором проведения слета выступил профсоюзный комитет ПАО «МЗИК», приурочить мероприятие решили к большой юбилейной дате — 100-летию заводской профсоюзной организации.

— На нашем предприятии насчитывается более 200 династий, — обратилась к участникам слета председатель ППО М.С. Никитина. — Сегодня в этом зале присутствуют представители тех трудовых семей, которые откликнулись на наш призыв и рассказали об истории своих предков. Эти биографические повествования легли в основу сборника, выпущенного специально к слету. Огромную помощь в подготовке издания оказали председатели цеховых комитетов, члены Совета ветеранов, дизайнеры отдела 343. Я уверена, что сборники станут для вас приятным подарком и будут передаваться из поколения в поколение. Один экземпляр с

вашими автографами пополнит экспозицию заводского музея. А на слете в неформальной обстановке, за чашкой чая, мы расскажем о каждой семье.

Первыми на импровизированную сцену вышли калининцы, чьи династии берут начало в суровые годы войны, а также основателями которых являются участники ВОВ. Это семьи Букревых — Ботиных (трудовой стаж 234 года); Варюхиных (143 года); Владимировых — Коноваловых (162 года); Зоновых — Анфиногеновых (143 года); Кирилиных — Коваленко (107 лет); Малаховских — Корягиных — Шепелевых — Пангиных (237 лет); Нифонтовых (210 лет); Рогозиных (96 лет); Рыбаковых — Сеница — Новачек (68 лет); Терентьевых (90 лет); Хрисановых (159 лет); Чинаревых (359 лет); Шампаровых — Стариковых (134 года); Юшиных — Солодянкиных (126 лет); Якубчиков (220 лет).

— Мои папа и мама, Сергей Тимофеевич и Валентина Леонидовна, пришли работать на завод имени М.И. Калинина в 1942 году, — рассказал Евгений Сергеевич Якубчик, начальник ПРБ



Наталья Заплата, главный редактор газеты «Калинец», член комиссии профкома ОО ППО «МЗИК» по информационной работе, г. Екатеринбург

цеха 48. — Папе тогда исполнилось всего 16 лет, но он наравне со взрослыми, несмотря на холод и голод, точил стволы и откатники для зениток. Сергей Тимофеевич работал токарем в цехе 1, затем наладчиком в цехе 4. А 1986 году вышел на пенсию будучи



токарем-наладчиком высшего шестого разряда! Он неоднократно был победителем социалистического соревнования, лучшим по профессии, имеет звания «Почетный наставник завода», «Ветеран труда ЗиК». Мама трудилась крановщицей в цехе 2. Имеет множество благодарностей. Общий стаж работы моих родителей на ЗиКе составляет 85 лет. Ну а мы, их потомки, продолжаем семейную традицию — верой и правдой служим родному предприятию!

С основания завода здесь трудились исключительно представители сильной половины человечества. Но когда предприятие было эвакуировано в Подлипки, на ЗиК стали принимать женщин. В годы Великой Отечественной войны, на уральской земле, они наравне с мужчинами трудились на самых сложных участках, вносили свой вклад в Победу. Многие из тружениц тыла стали основателями калининских династий.

Так, после освобождения Кубани от оккупантов в 1944 году была мобилизована на ЗиК Галя Гавриш. Сначала работала грузчиком, земледелом, затем гальваником в цехе 78. На заводе она встретила своего будущего мужа Ивана Коротецкого. Они стали основателями большой династии Коротецких — Буйвит — Артюх — Третьяковых — Павловых. Общий трудовой стаж этой семьи составляет 225 лет!

Женщины-труженицы тыла были родоначальниками династий Большовых — Бабуновых (трудовой стаж 77,5 лет); Караниных — Исаковых (113 лет); Носковых — Зобовых — Догодаевых — Шеплотинских — Пономаревых — Волковых (110 лет); Пациных — Блохиных — Федотовых (179 лет); Теплых (69 лет).

Многие заводские династии берут свое начало в Подлипках. Вместе с предприятием рабочие и их семьи приехали на Урал, а после окончания ВОВ остались в Свердловске, потому что не представляли свое будущее без ЗиКа. Это династии Аксеновых — Волошиных (трудовой стаж 251 год); Архиреевых — Хрустальных (141 год); Бурмистровых — Пупышевых — Данилкиных (252 года); Гончаровых (176 лет); Даньковых (174 года); Калимулиных (350 лет); Кобзевых — Обожиных (405 лет); Коньшинных (154 года);

Кузнецовых — Катаевых (155 лет); Кузнецовых — Багиных — Силиных (369 лет); Кухаревых — Доценко — Булыгиных (155 лет); Любенковых — Бабилюровых — Легалек (147 лет); Морозовых — Альшанцевых — Боровиковых (462 года); Мусиных (162 года); Мясоедовых — Тыслук — Крыловых (326 лет); Пересыпкиных — Наричиных — Корнеевых (278 лет); Поздняковых — Кривоноговых (421 год); Самойловых (293 года); Стукаловых — Урицких — Бучельниковых (362 года); Сунцовых — Черданцевых (115 лет); Тихомировых — Нищук — Александровых — Мирошниченко — Тихоновых — Сысовых — Загрибельных (540 лет).

— Подлипковские семьи всегда были вместе. Например, моя бабушка и дедушка поддерживали очень тесные отношения с Калимулиными. Их дети тоже дружат уже много лет, — говорит Ю.А. Гончарова. — Удивительно, но в зале я знаю практически всех, и не только по работе: с кем-то мы вместе бегали во дворе, с кем-то учились в одной школе, а с кем-то водили уже своих ребятишек в детский сад. Такое ощущение, что собралась здесь одна большая семья.

В этот день присутствовала в зале и уникальная для нашего предприятия династия. Ее родоначальники братья Виктор Иванович и Григорий Иванович Андреевы работали еще на Санкт-Петербургском оружейном заводе.

— Оба в 1926 году вместе с молодыми женами приехали в Подлипки, — рассказывает Алексей Владимирович Андреев. — Мужчины продолжили работу в цехах, а женщины устроились в заводскую столовую. С началом войны мой дед Виктор ушел на фронт. Участвовал в боях за Кенигсберг и Берлин, за что был неоднократно награжден, имел медаль «За отвагу». Его жена Анна Ивановна в 41-м переехала вместе с детьми — моим отцом и его сестрой — из Подлипок в Воронеж. А двоюродный дед Григорий Иванович и его жена Любовь Ивановна эвакуировались вместе с заводом в Свердловск. Во время войны дед Григорий работал в автогараже механиком, а бабушка — фрезеровщицей в цехе 3. Мой отец приехал к ним в 1958 году в возрасте 20 лет и устроился в цех 30. Здесь встретил свою «поло-



винку». В 1960-м они сыграли первую на заводе комсомольскую свадьбу. Кстати, со своей женой Мариной я тоже познакомился на ЗиКе. Сегодня нашу династию продолжают обе дочери — Мария и Анна.

В номинации «Династия, родившаяся в Свердловске» оказалось наибольшее число участников. В этот период были созданы трудовые семьи Агапитовых — Чикуровых (трудовой стаж 117 лет); Белосусовых (62 года); Бушуевых — Ушаковых — Зигуля — Михалевых (232 года); Вершининых — Решетковых — Гилевских (127 лет); Винокуровых (64 года); Глухаревых (78 лет); Ефимовых — Эрденевых — Санталовых (246 лет); Зеваковых (47 лет); Казаковых — Невзоровых (174 года); Клюкиных — Корепановых (157 лет); Лисевых (47 лет); Мартыновых (67 лет); Мокрушинных — Никифоровых (54 года); Москаленко — Кожевниковых (109 лет); Мошкиных — Сергеевых (154 года); Нагалева — Саниных — Фроловых



(101 год); Никоновых — Поповых (130 лет); Побединых (89 лет); Поспеловых — Кениг — Постниковых (76 лет); Пульниковых — Дунаевых (107,5 лет); Рачковых — Федотовых — Рябосовых — Малахановых (185 лет); Рупасовых (26 лет); Сродных (95 лет); Суровцевых — Холкиных — Сенчихиных (76 лет); Сурагиных (59 лет); Тепляковых — Сельковых (102 года); Трубниковых — Конищевых — Маклаковых — Соловьевых (162 года); Уразмановых (68 лет); Урьян — Грузинцевых — Зыряновых (303 года); Филиппушкиных — Киселевых (156 лет); Шикаловых (112 лет).

Представители каждой третьей династии встретили на заводе свою вторую «половинку». А еще во всех семьях были и есть свои общественные активисты — комсорги, парторги, председатели цехкомов, молодежные лидеры. Например, О.Б. Терентьев на протяжении многих лет возглавлял профсоюзную организацию завода, а сейчас он — председа-

тель областной организации Профавиа. У Пульниковых все три поколения занимаются общественной деятельностью. Михаил Иванович был в свое время комсоргом, парторгом, председателем цеха 25, сейчас — заместитель председателя Совета ветеранов Орджоникидзевского района. Его дочь Светлана Михайловна также возглавляла цехком 25-го, внук Андрей был молодежным лидером этого подразделения, а в этом году его избрали председателем цехкома. Специально к слету М.И. Пульников сложил стихи:

*Отлично, что в заводе
чтят род своих династий,
Ведь с коллективом ЗиКа
навекы мы срослись.
Со всеми дружкой связаны —
в единстве наше счастье.
Как здорово,
что все мы здесь
сегодня собрались.*

И с Михаилом Ивановичем согласились все виновники торжества. Выступая от лица дина-

стии Калимулиных — Даньковых — Коньшинных, общий трудовой стаж которых составляет на сегодняшний день 678 лет, Русар Гарифуллович Калимулин отметил:

— Главное не то, что мы сделали для Родины и для завода, а то, что дал завод нам, нашим семьям. Он построил для нас жилье, детские сады и школы, санатории и больницы. От имени всех присутствующих я благодарю руководство предприятия за то, что оно сохранило наш 150-летний вечно молодой и любимый завод!

Ну а заключительное слово принадлежало поколению пехт. Самая молодая представительница трудовой династии Филиппушкиных-Киселевых Юлия предложила всем своим сверстникам встать и дать торжественную клятву: «Мы будем достойной сменой старшему поколению. Приняв эстафету, мы готовы продолжать начатое ими дело — гордо нести знамя завода имени М.И. Калинина». □



85 ЛЕТ В АВАНГАРДЕ

«Родителями» нынешнего Казанского авиационного завода им. С.П. Горбунова — филиала ПАО «Туполев» стали Московский авиационный завод №22, год рождения 1927, и авиазавод №124, строительство которого началось в окрестностях Казани в 1932 году. 26 декабря 1941 года Приказом Наркомата авиационной промышленности СССР два этих предприятия стали единым организмом, получившим название — Казанский авиационный завод №22 им. С.П. Горбунова.

Но вернемся в далекий 1932 год.

19 июля 1932 года... С этого дня на первой общепостроечной конференции членов профсоюза завода №124 началось становление профсоюзной организации завода. Повестка дня этой конференции звучала так: «О ходе строительства Авиазавода и задачах профсоюзной организации, выборы общепостроечного рабочего комитета и ревизионной комиссии».

В августе 1932 года был заключен первый коллективный договор. Его основное содержание было следующим: повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, повышение заработной пла-

ты, социально-бытовые условия, развертывание социалистического соревнования, ударничество, ликвидация уравниловки в оплате труда, обеспечение рабочих дешевыми обедами, культурный досуг.

В течение следующих лет активно внедрялись рабочий контроль за снабжением производственных рабочих и ИТР, движение отличничества и стахановское движение. Необычайно активно проходили отчетно-выборные конференции, которые длились по несколько дней.

Начиная с января 1942 года с участием профсоюзной организации ежемесячно подводились итоги Всесоюзного социалистического соревнования с вручением переходящего Красного знамени.

Приоритетами в деятельности профсоюзной организации были насущные вопросы работающих. В первую очередь охрана труда, поддержание всевозможных починов, направленных на улучшение условий труда. Неоднократные обращения в Министерство труда вместе с другими заводами привели к установлению аэродромным работникам льготного пенсионного обеспе-

чения. Профком взял на себя все вопросы распределения жилья, осуществлял контроль за сроками его строительства. Строительство детских дошкольных учреждений, выделение земельных участков под коллективные сады и огороды, осуществление общественного контроля за работой торговых организаций в микрорайоне — вот далеко не полный перечень забот профсоюзной организации. Широкое развитие получила культурно- и спортивно-массовая работа.

После утраты компартией своей руководящей роли профсоюзная организация, став независимой, не потеряла своего значения, но оказалась в крайне тяжелом положении. Девяностые годы 20 века характеризовались падением производства. Отсутствие госзаказа привело к сокращению численности работающих на заводе. Первое сокращение, прошедшее в 1993 году, было испытанием и для профкома завода. Осенью 1995 года коллектив впервые вышел на улицу с требованием выплаты заработной платы, улучшений условий труда. Пикетирование было проведено у здания правительства Республики Татарстан.





Падало производство, падала численность работающих на заводе, но профсоюзная организация постоянно держала в напряжении правительство республики, заставляя своими действиями не забывать о такой большой отрасли промышленности, как авиастроение.

Последующие выступления у администрации Авиастроительного района, у здания правительства республики были также замечены. Невозможность выплаты зарплаты была компенсирована выдачей продуктов питания, одежды, зачетом платежей за коммунальные услуги и детсады.

Все эти годы ядром рабочего движения оставался профсоюз-

ный комитет. Сохранилось профсоюзное членство, сохранились традиции.

Сложнее стало заключать коллективный договор, так как требования рабочих не всегда принимались администрацией, но профком находил компромиссы.

Немало испытаний выдержал завод, и во всех этих испытаниях профсоюзная организация шла в одной шеренге со всем коллективом завода, делила с ним радости и горечи, победы и неудачи.

Сегодня в профсоюзной организации Казанского авиационного завода им. С.П. Горбунова – филиала ПАО «Туполев» членство составляет более 83%. В со-

ставе первичной профсоюзной общественной организации – 95 профсоюзных организаций цехов и отделов. И что особенно радует, более трети председателей цехкомов – молодежь до 35 лет.

Профсоюзной организации сегодня приходится решать много различных задач. Для их реализации профсоюзный комитет использует все направления, соответствующие новым социально-экономическим и политическим условиям, новые и традиционные формы и методы работы.

Действующий коллективный договор позволяет успешно влиять на политику филиала в области оплаты труда, режима работы и условий труда.





Взаимоотношения с руководством завода всегда строятся не на конфронтации, а на принципах социального партнерства. И сегодня благодаря этому нам удастся эффективно решать многие социально-трудовые проблемы и материальные трудности. Заботясь о завтрашнем дне, профсоюзный комитет строит свою работу так, чтобы интересы профсоюза в заботе о создании для

трудящихся необходимых условий для эффективного труда и полноценного быта и отдыха были увидены и соблюдены.

В этих вопросах профсоюзному комитету очень помогают неосвобожденные председатели цеховых комитетов.

18 сентября 2017 года состоялось собрание профсоюзного актива, посвященное 85-летию первичной профсоюзной общест-

венной организации. С вступительным словом выступил председатель первичной профсоюзной организации И.Р. Ганиев. Первичную профсоюзную общественную организацию с 85-летием поздравили первый заместитель генерального директора ПАО «Туполев» – директор филиала Н.В.Савицких, председатель республиканского комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Р.К. Фасхутдинов.

Профсоюзный актив в полном составе в честь 85-летия ППОО награжден Почетными грамотами профсоюзного комитета, республиканского комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Федерации профсоюзов Республики Татарстан, Центрального комитета профсоюза, вручены памятные подарки. □

*Р.С. Баскакова,
специалист профкома
Казанского авиационного завода
им. С.П. Горбунова – филиала
ПАО «Туполев», г. Казань*

*Фото технического инспектора
по охране труда Профавиа
Л.Г. Прорехина*



МУЗЕИ – ЭТО часть жизни каждого из нас

Каждый из нас хоть раз в жизни был в каком-либо музее, ведь к культуре человек приобщается с детства. Находясь в командировке в г. Перми с ознакомительной поездкой, я побывала в двух музеях предприятия авиационной промышленности: АО «ОДК-Пермские моторы» и АО «ОДК-СТАР».

Музеи авиапрома – это хранилища экспонатов из истории создания заводов, а также не столь далекого прошлого; они отражают историю выпускаемой продукции, события трудовых коллективов, рассказывают о жизни руководителей предприятий, профсоюзных организаций. Это наша память. Поэтому музеи

должны жить всегда для того, чтобы мы помнили, знали, ценили, берегли...

Но самое главное в музеях – это люди, которые самозабвенно работают в них, пытаются собрать воедино самое ценное и дорогое, чтобы экспозиции оставались интересными долгое время. А ведь это работа очень непростая, и в ней тоже есть свои проблемы.

Поэтому у меня появилась мысль: хорошо бы, чтобы в каждом музее нашлось место для показа прошлого, настоящего и будущего профсоюзной организации. Ведь, по большому счету, это огромный пласт работы, о котором мало кто знает.

В поездке я познакомилась с Еленой Керженцевой – руководителем пресс-центра АО «ОДК-СТАР» и попросила ее поделиться информацией о музее.

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом социальных
гарантий ЦК Профавиа*



МУЗЕЙНЫЕ ИСТОРИИ

Два года назад, во время празднования 75-летнего юбилея выпуска первого карбюратора, открыл свои двери обновленный музей истории АО «ОДК-СТАР».

За это время слегка улеглись восторги по поводу суперсовременных изобразительных средств, которыми наполнена новая экспозиция. Стали привычными «охи» и «ахи» гостей с других предприятий и даже других городов. Получены высокие оценки проведенной работы со стороны специалистов Пермского краеведческого музея. Можно сказать, что на предприятии уже привыкли, что у нас есть такой замечательный уголок, где буквально за полчаса перед глазами посетителя проходит весь путь развития и становления завода от первого карбюратора АК-62 до

современнейших агрегатов для двигателей ПС-90 и ПД-14.

Не случайно многие работники предприятия, выходя после экскурсии, совершенно искренне восклицают: «Мы даже не представляли, на каком замечательном заводе мы работаем!».

Так что свою роль по воспитанию корпоративной культуры и любви к предприятию музей уже начал успешно выполнять.

Только вдумайтесь в эти цифры: за 2016 год было проведено 189 экскурсий, то есть в музее побывали 2704 человека. Уже за первое полугодие 2017 года прошли 83 экскурсии, на которых побывали 1280 человек. Всего за время работы музея проведено 334 экскурсии, на них побывали более 5 тысяч человек! Это практически все подразделения пред-

приятия, ветераны, школьники, студенты.



Елена Керженцева,
руководитель пресс-центра
АО «ОДК-СТАР», г. Пермь



Общая площадь музея составляет 350 кв. м, площадь экспозиционного зала составляет 270 кв. м, на которых в двух условных зонах — исторической и современной — разместились почти полторы тысячи экспонатов.

При входе в музей загораются огни взлетно-посадочной полосы, в конце которой «парит» истребитель пятого поколения Т-50. Здесь же установлены макеты знаменитого вертолета Ми-8, космического ракетного комплекса «Ангара», перспективного самолета МС-21, морского газотурбинного двигателя ГТД Е70/8РД.

Посетителям музея рассказывают о рождении завода, выпуске первого карбюратора АК-25-4Д (АК-62), освоении новых топливо-регулирующих систем и других этапах становления «ОДК-СТАР».

Кроме привычных для всех заводских музеев вещественных экспонатов и фотографий здесь можно увидеть электронные киоски, мультимедийные экраны и другие чудеса современной техники, которые дают возможность, например, показать в разрезе самолет Ту-104, посмотреть работу двигателя на танке Т-80 с газотурбинным двигателем, перелистать «Книгу Памяти».

И, конечно, не обошлось без стенда, посвященного профсоюзной организации предприятия. На фотографиях — ветераны, отдавшие профсоюзному движению 50 и более лет, и член

профсоюза токарь Валерий Владимирович Трапезников, являвшийся депутатом Госдумы VI созыва, а сейчас избранный депутатом Законодательного собрания Пермского края.

Жизнь не стоит на месте, и музей продолжает собирать в свой фонд ценные документы и экспонаты, которые сохраняют память о работниках, создававших историю и множивших славу предприятия. За 2016 год из разных подразделений собрано 543 экспоната.

Работники музея обратились ко всем работникам предприятия с просьбой великодушно поделиться материалами (документами, фотографиями, видеозаписями) по истории подразделений предприятия, а также документами, фотографиями, предметами творчества и быта из личных архивов.

Эта просьба не осталась без ответа. Вот только два экспоната, которые теперь есть в фонде музея. Инженер по планированию инструментального производства Вячеслав Григорьевич Кондрачк передал в дар музею два сборника руководящих материалов по системе технической подготовки производства. Обе толстые книги в отличном состоянии, а ведь датированы они октябрём 1940-го и мартом 1941 года! На пожелтевших страницах вполне можно разобрать не только текст, напечатанный на старой пишущей машинке, но и сде-

ланные цветными карандашами исправления и пометки. Отличный экспонат для исторической экспозиции!

Кстати, эти сборники материалов, а также другие экспонаты, отражающие жизнь и работу предприятия в 50—90-е годы, нашли свое место в передвижной выставке, которая была организована специалистом музея Екатериной Леонидовной Хазиповой специально к очередному «дню рождения предприятия», который традиционно отмечается в августе. Здесь можно увидеть, чем много лет назад пользовались в работе конструкторы и бухгалтера, какие призы вручались победителям соревнования, а сегодняшние школьники могут попробовать, как это — писать перьевой ручкой, которую нужно постоянно макать в чернильницу... Все это дары музею от благодарных посетителей.

Но случается, что не только посетители помогают музею, но и музей помогает раскрыть неизвестные страницы семейной истории.

Ирина Мысова работает контролером в цехе 50. Работает, в общем-то, недавно. Дорога к цеху идет мимо заводского мемориала. И на нем Ирина обнаружила фамилию своего родственника. И. Р. Ефремов ушел на фронт и домой уже больше не вернулся.

Как знала Ирина, в семью с фронта приходила только бумага о том, что рядовой Ерофеев





пропал без вести. Если фамилия есть на памятнике, может быть, в музее знают больше?

В «Книге Памяти», действительно, нашлись данные о том, что Ефремов Иван Романович, 1921 года рождения, уроженец деревни Кузьма Удмуртской АССР, работал расточником в цехе 24. Призван в армию в 1943 г. Умер от ран 13 февраля 1944 г.

На экскурсию в заводской музей Ирина Мысова специально привезла из Удмуртии свою маму. Теперь родственники смогут узнать, где похоронен Иван Ефремов, смогут съездить на его могилу...

Про музей АО «ОДК-СТАР» снят фильм, в котором руководители города Перми и пермских предприятий высоко оценивают необычную экспозицию и воспитательную роль заводского музея. Фильм был представлен на специальном заседании научно-технического совета АССАД, посвященного работе корпоративных музеев.

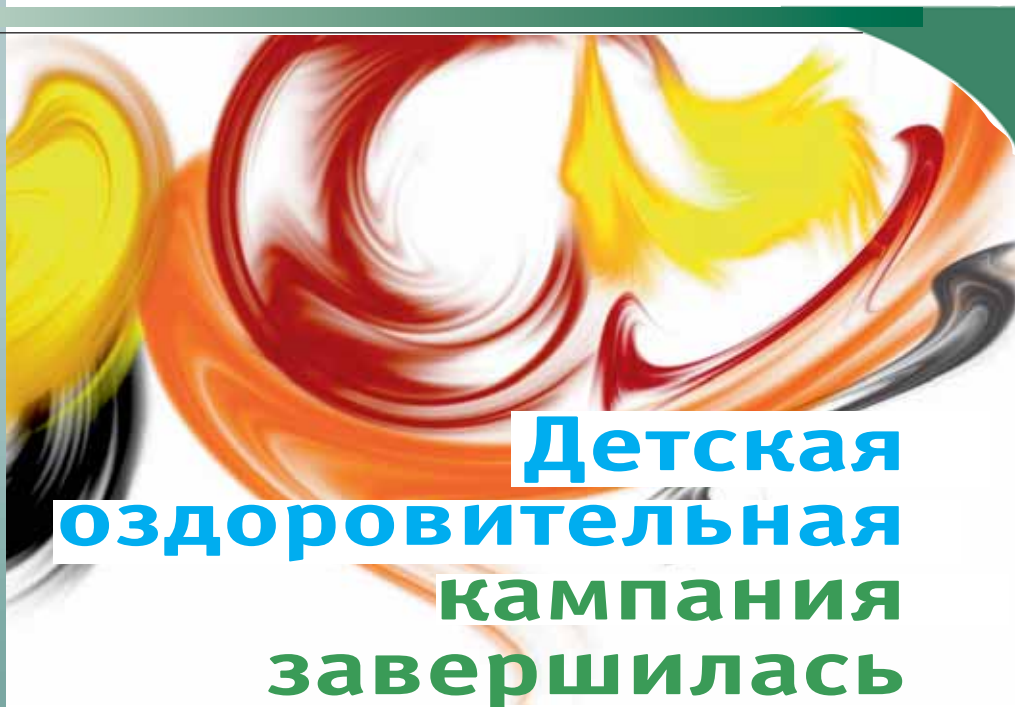
А как было бы хорошо собраться всем вместе и директорам таких музеев! Ведь в каждом музее, в каждой экскурсии есть свои «изюминки». Например, Екатерина Хазипова читает посетителям стихи местных поэтов, которые часто лучше и образнее многих серьезных трактатов рассказывают о том, как строился и работал завод.

Кстати, заводской музей и сам становится площадкой для проведения поэтических конкурсов и вечеров чествования ветеранов предприятия, отдавших работе на нем ровно полвека. Этой традиции уже больше 20 лет. Каждый год бывает до 10–12 человек, кого на предприятии принято называть «пятидесятилетниками», и уже началась подготовка к очередному вечеру-портрету о тех, у кого в трудовой книжке запись на работу датирована 1967 годом...

Это истории только первых лет существования нового музея. А сколько открытий ждет всех нас в будущем. Ведь музей — как открытая книга, в которой каждый может найти для себя что-то особенное. Сотрудники музея разработали несколько вариантов экскурсии — для разных категорий посетителей, и готовы встретить многочисленных экскурсантов. □

Фото автора





Детская оздоровительная кампания завершилась

Профсоюзные организации проводят большую работу по организации детского оздоровительного отдыха, связанную с подготовкой детской оздоровительной кампании, финансовой поддержкой лагерей, проверкой их содержания и эксплуатации, патриотическим воспитанием и преемственностью поколений, что в значительной степени отличает лагеря предприятий авиационной промышленности от других.

Дети членов профсоюза на протяжении многих лет имеют уникальную возможность отдыхать и укреплять здоровье. Вот и в этом году такое оздоровление детей работников предприятий авиационной промышленности было организовано в 23 ведомственных летних оздоровительных лагерях, в том числе в ДОЛ имени Н. Гастелло — лагере профсоюзном, учредителем которого является первичная профсоюзная организация «Уфимского моторостроительного производственного объединения» (г. Уфа).

Средняя стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря по РФ в текущем году составила 26384 руб. Самая высокая стоимость путевки была зафиксирована в Свердловской области — 56000 руб., а самая низкая в Кировской области — 23600 руб.

Летний отдых — это долгожданный отдых и для родителей, и для детей. А для профсоюза важно, чтобы детские оздоровительные лагеря работали по своему профилю и принимали детей

ежегодно, чтобы отдых и оздоровление были полноценными, чтобы были созданы условия для укрепления здоровья, обеспечения занятости и безопасности детей в летний период.

Ежегодно мы отмечаем юбилейные даты ведомственных лагерей. Вот и в этом году два лагеря отметили юбилей: детский загородный лагерь «Весна» ПАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону) — 55-летие и СОЛКД «Чкаловец» филиала ПАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова» (г. Новосибирск) — 80-летие! По нынешним временам это редкость, потому что в 90-е годы прошлого столетия предприятия массово освобождались от непрофильных активов, каковыми в том числе были и детские лагеря. То, что эти два лагеря отметили такие солидные юбилеи, сегодня может только радовать.

Перед руководителями предприятий и первичными профсоюзными организациями стоят задачи по сохранению действующих детских оздоровительных лагерей. Поздравляя их коллективы и персонал с завершением летней оздоровительной кампании 2017 года и юбиларов, желаем им открывать для себя все новые перспективы, находить постоянно возможности для воплощения чудесных идей, всегда идти к успешности и процветанию. □

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом
социальных гарантий
ЦК Профавиа*

Список

Детских оздоровительных лагерей предприятий авиационной промышленности

№№	Наименование предприятия	Объект социальной сферы (ДОЛ, санаторий, дом отдыха и др.)
1	ППО ПАО «УМПО»	ДОЛ «им. Н. Гастелло», г. Уфа
2	АО «УППО»	ДОК «Березка», г. Уфа
3	ПАО «Агрегат» г. Сим	ДОЛ с дневным пребыванием, г. Сим
4	АО УАП «Гидравлика»	ДОУ №132, г. Уфа
5	АО «ЛЕПСЕ»	ДОЛ «Родина», Кировская обл.
6	АО «РСК «МиГ»	Многофункциональная база «Чайка», Московская обл.
7	АО «Авиационный комплекс им. С.В. Ильюшина»	ДОЛ «Дружба им В.В. Ливанова», Московская обл.
8	АО «НПЦ газотурбостроения «Салют»	ДОЛ «Буревестник», г. Анапа
9	ФГУП «ЦАГИ им. Профессора Н.Е. Жуковского»	ДОЗЛ «Салют», Московская обл.
10	Филиал ПАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова»	ОСП СОЛКД «Чкаловец», Новосибирская обл.
11	АО «ОДК-СТАР»	ДОЛ «Орленок», Пермский край
12	ПАО «Роствертол»	ДЗЛ «Весна», г. Ростов-на-Дону
13	ПАО «Роствертол»	ДОЛ «Зорька», Краснодарский край, г. Туапсе
14	ПАО «ТАНТК им. Г. М. Бериева»	ДОУ «Радуга», Краснодарский край, г. Туапсе
15	ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»	ДОЛ «Тирус», г. Верхняя Салда
16	ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»	ДОЛ «Олимп», г. Верхняя Салда
17	ПАО «Казанский вертолетный завод»	ДОК «Полет», г. Казань
18	ПАО «Иркутский авиационный завод – филиал ПАО «Корпорация «Иркут»	ДОЛ «Чайка», Иркутская обл.
19	ПАО «Иркутский авиационный завод – филиал ПАО «Корпорация «Иркут»	ДОЛ «Ласточка», Иркутская обл.
20	ГНЦ РФ АО «Обнинское научно-производственное предприятие» «Технология» имени А.Г. Ромашина	ДОЛ «Полет», Калужская обл.
21	Филиал ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им.Ю.А. Гагарина»	д/о Шарголь, Хабаровский край
22	АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова»	ДОЛ «Дубки», Курская обл.
23	АО «СЭГЗ»	Санаторий-профилакторий «Озон», г. Сарапул



РеСпУБлИкА мальчишЕк и дЕвчОнок

Детский оздоровительный комплекс «Березка» Уфимского приборостроительного производственного объединения, на базе которого уже 56 лет дети и подростки проводят свой летний досуг, вновь гостеприимно распахнул свои двери для 250 ребят из Уфы и Благоварского района Республики Башкортостан. Организацию детского отдыха в 2017 году взяла на себя Ассоциация детей и подростков «Смена», учредителем которой является Республиканская организация Башкортостана Роспрофавиа.

«Республика мальчишек и девчонок сильнее всех содружеств на земле!» — такие слова можно прочитать на импровизированном экране, который установлен в «Березке». Задача педагогов и вожатых состоит в том, чтобы за 21 день ребята действительно создали дружную, сплоченную «республику» творческих, инициативных, талантливых мальчишек и девчонок.

Большие, уютные спальные корпуса со всеми удобствами, столовая на 600 посадочных мест, комнаты для кружковой работы, кинозал — все это в полной мере способствует полноценному здоровому отдыху подрастающего поколения, а коллектив единомышленников во главе с директором ком-

обратились председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Марат Хусаинов и председатель Республиканской организации Башкортостана Роспрофавиа Роман Калякулин. Найти новых друзей, интересно и с пользой провести время, не болеть и набраться новых сил — вот далеко не полный перечень пожеланий, прозвучавших из уст гостей праздничной церемонии.

Особые слова благодарности в адрес руководства лагеря и республиканской организации высказал Марат Габдулкасимович за большую проделанную работу по сохранению и восстановлению детского комплекса. Также он выразил готовность в полной мере поддерживать инициативы

профсоюзной стороны, направленные на дальнейшее функционирование ДОК «Березка».

После торжественной церемонии открытия 12 отрядов дружно направились к летней эстраде, где вожатые подготовили для них зажигательную концертную программу, которая продолжилась в кинозале. Закончился праздничный день вкусным ужином и вечерней дискотекой.

P.S. В Республике Башкортостан осталось не так много загородных детских оздоровительных лагерей, способных в полной мере занять детей и сделать их досуг активным, обеспечить безопасность и создать комфортные условия для проживания. ДОК «Березка» — лагерь, который очень востребован в республике, способен принимать за сезон более двух тысяч детей работников отрасли. Несмотря на то, детский комплекс развивается, продолжает активную работу по организации оздоровительного отдыха на радость родителям и, конечно же, детям! □

*Оксана Дронова,
ведуший специалист
по информационной работе
РОБ Роспрофавиа, г. Уфа*



плекса Оксаной Мещеряковой способен приложить все усилия для того, чтобы ребята чувствовали себя безопасно и комфортно.

20 июня в ДОК «Березка» состоялось открытие первой гражданско-патриотической профильной смены «Уфа — любимый город» в рамках программы «Я, ты, она и он — нам «Березка» — дом родной!». Несмотря на хмурую дождливую погоду, у детей и взрослых было отличное настроение. С приветственными словами к собравшимся



До свидания «БЕРЕЗКА»!

В мае этого года детский оздоровительный лагерь «Березка» был официально передан АО «Авиастар-СП» в долгосрочную аренду компании ООО «Мираж». Мы решили подвести итоги этого лета и узнать, повлияла ли смена руководства учреждения на принципы организации отдыха детей. На вопросы корреспондента ответили председатель первичной профсоюзной организации завода Валентина Грушина и директор ДОЛ «Березка» Алексей Светлый.

— В этом году в детском оздоровительном лагере «Березка» провели лето 630 ребят, из них более 230 — дети работников нашего предприятия, — рассказывает Валентина Дмитриевна. — Полная стоимость путевки составляла 21 018 рублей. Часть этой суммы компенсирована из средств регионального бюджета. Согласно коллективному договору, наше предприятие выполнило свои обязательства по оплате оставшейся стоимости путевки работникам завода, а также по бесплатному предоставлению путевок малообеспеченным и многодетным семьям. Таким образом, родители вносили лишь 10% от стоимости путевки — 2 100 рублей. 700 рублей от этой суммы членам профсоюза доплачивала профсоюзная организация предприятия. По договоренности с руководством лагеря количество путевок для детей работников «Авиастара» выделялось столько, сколько было востребовано.

По словам директора лагеря Алексея Светлого, все традиции в «Березке» сохранились, и даже приумножились.

— В этом году программа организации летнего отдыха и оздо-

рождения детей в лагере получила название «Мир, который нужен мне», — поясняет он. — В ее основу легли направления профориентации и детского самоуправления. Иными словами, дети могли попробовать себя в разных ролях, качествах и получить навыки, которые им пригодятся в дальнейшем. К «взрослой жизни» их готовили вожатые, возглавлявшие каждое из десяти министерств: культуры, экономики, образования, экологии, информационных коммуникаций, здравоохранения, спорта и др. К примеру, ребята учились актерскому мастерству или оказанию первой медицинской помощи, самообороне или ведению группы ВКонтакте. Кроме того, в «Березке»

выступления. Среди самых ярких событий можно назвать Вечер памяти солдат ВОВ, День сердец, День здорового образа жизни, собственное Евровидение, День Супергероев, День экологии, Малые Олимпийские игры, а также многочисленные зарницы, свечки, дискотеки и т.д.

Администрация АО «Авиастар-СП» и профсоюзный комитет предложили руководству ДОЛ «Березка» продолжить традицию привлечения детей к миру авиации (проведение авиационных квестов, уроков авиационного английского и т.д.), а также организовать работу кружка авиамоделирования. Стороны договорились о возобновлении работы в



действовали собственные органы управления во главе с выборными президентом и парламентом.

Каждый день ребят ждали новые впечатления и новые

рамках профориентации в следующем году.

— Надо сказать, что в «Березке» действует «принцип преемственности». Это означает, что многие дети не только каждый год с удовольствием проводят здесь лето, но и передают любовь к лагерю «новеньким», — откровенно признается Валентина Дмитриевна. — И нам очень хотелось бы сохранить почти домашнюю атмосферу тепла, заботы и внимания, созданную еще предыдущим директором «Березки» Виктором Александровичем Васильевым. Большое спасибо ему за то, что он оказал поддержку и помощь новому руководству в организации работы лагеря этим летом. □

*Светлана Артемьевских,
корреспондент пресс-центра АО
«Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*



НОВАЦИИ и ТРАДИЦИИ

В детском оздоровительном лагере имени Н. Гастелло закончилась последняя летняя смена. Вроде бы можно уже спокойно выдохнуть: лето прошло без эксцессов, вполне успешно. Но директору лагеря Александру Ивановичу Горяшину выдыхать некогда: даже на конец этого года планов более чем достаточно, так что ребят летом 2018 года будут ждать новые приятные сюрпризы. Но обо всем по порядку.

Напомним, что ДОЛ имени Гастелло — один из немногих оставшихся профсоюзных лагерей. И он не просто сохраняется, но и планомерно развивается благодаря стараниям учредителя — первичной профсоюзной организации Уфимского моторостроительного производственного объединения, а также поддержке республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Как рассказывает директор, в этом году в лагере отдохнули 785 ребят, из них 610 — дети работников УМПО, 20 — агрегатного производственного объединения. Все смены лагерь был заполнен, что называется, под завязку.

В прошлом году для детей построили большой комфортабельный корпус на 72 места со всеми удобствами. Полностью обновили и культурно-досуговый центр «Движок». Внутри по-городскому светло, чисто и комфортно (не скажешь, что ты уехал из Уфы более чем за 200 километров), установлена мощная акустическая система и различные так люби-

мые детьми дискотечные светомузыкальные «навороты». Полностью поменяли и мебель. В прошлом же году на территории обновили систему видеонаблюдения: безопасность превыше всего! В текущем году лагерь получил большой, соединенный удобным теплым переходом с жилым корпусом двухэтажный медицинский корпус площадью около 400 квадратных метров. В сезон здесь работали врач и три медсестры. Детям готовили фиточаи, кислородные коктейли, по показаниям делали лечебный массаж и занимались с ребятами лечебной физкультурой. В планах на 2018 год — запустить физлечение (тем более что кабинетов для этого предостаточно), оборудовать помещение для галотерапии. В оборудовании, кстати, уже вложили 380 тысяч рублей, планируется потратить еще примерно столько же, ведь в планах — сделать лагерь санаторного типа, чтобы ребята, получив в городе направление от врача, получали здесь все необходимые процедуры и действительно укрепляли здоровье.

На территории еще сохранились домики летнего типа — но только как привет из прошлого. В этом году ребят в них не заселяли: домики приспособили для кружковой работы. Позиция директора такова: дети должны жить в тепле и комфорте. А домики пока стоят, но их история приближается к финалу. В планах лагеря — дальнейшее расширение.

— Мы заказали проект еще одного капитального корпуса для «малышат», на 26 мест, — делится планами Александр Иванович. — На каждые две комнаты будут душ, туалет, раковина. Со временем планируем построить три таких корпуса.

Самое интересное, что планы и идеи в лагере имени Н. Гастелло реализуют с космическими скоростями. По словам директора, уже в сентябре заложат фундамент нового корпуса, до зимы коробку здания поставят под крышу, а весной проведут внутренние отделочные работы.

Несмотря на то, что лагерь находится прямо на берегу Павловского водохранилища и дети могут в теплую погоду бултыхаться



в воде в свое удовольствие, директор мечтает о настоящем добротном бассейне:

— У нас стоит без дела большой ангар на 250 квадратных метров. Мы хотим сделать там хороший спортзал, а потом пристроить к нему бассейн, — рассказывает Горяшин.

Что ж, дело нужное, тем более что лагерь уже полюбился юным спортсменам. В этом году здесь отдыхали гимнасты, дзюдоисты, атлеты, боксеры. И расширение спортивной базы будет лагерю только в плюс.

Но детей мало развлечь и оздоровить — педагоги, вожатые уверены: подопечных надо воспитывать. Ирина Вадимовна Горяшина рассказывает об этом направлении работы:

— У нас есть своя традиция. Мы с вожатыми решили: 20 дней ребят развлекаем, веселим, но День памяти погибших в Великой Отечественной войне — это святое для нас мероприятие. Накануне мы устраиваем «Великую битву»: лагерь делится на две половины и «воюет» друг с другом. Набегавшихся, навеселившихся и наигравшихся в «войнушку» ребят вожатые разводят по отрядам и беседуют с ними. В результате беседы ребята еще раз осмысливают, что война — это трагедия, и победивших в ней не бывает. На следующее утро ребята приходят подготовленными к Дню памяти. Начинается он с линейки памяти подвига Николая Гастелло, в лагере весь день звучат песни военных лет, ребята смотрят нашу тематическую постановку. А вечером — последний яркий и вызывающий у многих ребят слезы момент: они спускают на воду венки



Памяти с горящими на нем свечами и отпускают в воду кораблики с пожеланиями планете мира, потом ребята проводят и свои отрядные тематические «свечки». Еще одна традиция — разговор о родном предпринятии. В этом году мы провели интеллектуальное казино об истории УМПО, рассматривали биографии известных личностей моторостроительного производственного объединения. Конечно, подготовительную образовательную работу с ребятами проводили вожатые. Союз маши-

ностроителей предоставил ребятам призы, — вспоминает Ирина Вадимовна яркие летние моменты. И признается. — Пусто в лагере без ребят. Идешь и думаешь, что вот-вот тихий час закончится — и снова шум, гам круговерть! А потом понимаешь, что не будет никакой круговерти до следующего лета... □

*Ирина Левчук,
главный редактор газеты
«Действие», г. Уфа
Фото автора*



Восьмидесятое лето «сибирского Артека»

СОЛКД «Чкаловец» 4 июля отметил 80-летний юбилей. В этот день на его территории собрались многочисленные гости: весь педагогический и административный состав, бывшие вожатые, представители правительства области, НАЗ им. В.П. Чкалова, коллеги из детских лагерей региона. Главными действующими лицами торжества стали «жители» Города Детства – именно их радостные и улыбающиеся лица несмотря на капризы погоды создали ту атмосферу праздника, за который мы так любим наш лагерь. Торжественные линейки, подарки, фестиваль красок, праздничный концерт – главные события юбилея «сибирского Артека» – в нашем репортаже.

Немного из истории: возникнув как палаточный городок для детей работников предприятия, выстояв в тяжелые годы Великой Отечественной войны и застоя, сегодня «Чкаловец» работает для гостей со всей Сибири. Лагерь трижды менял свое месторасположение. Сначала это был поселок Бибиха, через десять лет СОЛКД переехал на реку Обь близ Новосибирска. Условия проживания были, можно сказать, спартанскими: бревенчатые бараки, отсутствие электричества. В годы войны лагерь продолжал свою работу. Вожатыми тогда становились комиссованные военные. В 1968 году начали разрабатывать проект о расширении лагеря. Его решили обустроить

вблизи небольшого села Бурмистрово на берегу Бердского залива. Это живописное место лично

выбирал директор завода Глеб Алексеевич Ваняг. Первых гостей детский городок встретил в



1976 году, а официальное открытие современного «Чкаловца» состоялось в июле 1977 года.

На протяжении многих лет вожатыми в лагере работали сотрудники завода. Будущие вожакие проходили серьезное собеседование в комитете комсомола, а затем — специальное обучение при Доме пионеров.

«Как приятно, прожив уже 70 лет, услышать на улице: «Здравствуйте, Вы были моим вожатым в «Чкаловце», я вас помню!» Пусть из памяти стерлись многие лица, но навсегда осталась гордость за то, что я многие годы работал в «Чкаловце», — вспоминает вожатый лагеря Николай Петрович Крменчук. — Мы по-настоящему любили детей и свой лагерь. Судовольствием придумывали для ребят разные игры, мероприятия и

Сегодня «Чкаловец» — настоящий городок, где есть вся необходимая для здоровья и хорошего отдыха инфраструктура: 10 жилых трехэтажных корпусов, современный медицинский корпус, отдельный корпус водолечебницы, столовая и детское кафе, киноконцертный зал, тренажерный зал, футбольное поле, баскетбольная и две волейбольных площадки, пейнтбол-клуб, пляж. Чтобы дети каждый день открывали для себя что-то новое, в «Чкаловце» работает Дом творчества с мастерскими, учебными классами, библиотекой. Всего здесь действуют 30 студий и кружков: вокальная, театральная, хореографическая и другие.

Руководство лагеря прилагает много усилий для того, чтобы «Чкаловец» оставался одним из

му способствует не только реализация многочисленных проектов и программ по дополнительному образованию, но и последовательная работа по благоустройству лагеря, созданию в нем домашней, уютной обстановки», — говорит директор СОЛКД «Чкаловец» Л.П. Котова.

Лагерь «Чкаловец» — это, прежде всего, объединение людей, для которых никогда не погаснет свет детства, которые стремятся изменить окружающий мир, сделать его лучше и зажечь новые звезды.

Юбилейные мероприятия, посвященные 80-летию «Чкаловца», прошли очень торжественно. Работников СОЛКД поздравил выступивший на торжественной линейке директор филиала ПАО «Компания «Сухой» С.А.



праздники. Всегда хотелось порадовать и удивить наших детей чем-то необычным».

Эстафету от вожатых-заводчан приняли вожатые-педагоги, студенты Новосибирского государственного педагогического института и Болотнинского педагогического училища. Зародился вожатский отряд, который назвали «Орион». Увлекательные педагогические программы «Чкаловца» во все годы истории были отличительной чертой лагеря.

лучших мест отдыха для детей Сибири.

«Наша цель — обеспечить полноценный отдых детей, чтобы каждый ребенок смог полностью реализовать себя как в занятиях по интересам, так и в общественной жизни лагеря. Мы хотим научить каждого ребенка быть активным, самостоятельным и творческим человеком. Главная задача администрации и педагогов заключается в создании условий для интересной и насыщенной жизни ребят. Это-

Смирнов. Председатель первичной профсоюзной организации НАЗ им. В.П. Чкалова В.Л. Райм поздравил лагерь от имени ЦК Профавиа и ППО НАЗ им. В.П. Чкалова с юбилеем и вручил сертификаты на приобретение музыкальных инструментов.

Вечером на стадионе СОЛКД «Чкаловец» прошел праздничный концерт, участие в котором приняли коллеги из других лагерей: «Дзержинец», «Пионер», «Тимуровец», «Орион». Дети приняли активное участие в концерте. Вместе с вожатыми они подготовили и показали танцевальные номера, небольшие миниатюры. Собравшиеся по достоинству оценили праздничный концерт, от души смеялись и аплодировали после каждого выступления. □

Алиса Ченова, Ксения Баурина, пресс-центр НАЗ им. В.П. Чкалова, г. Новосибирск



Сплоченность команды – ЗАЛОГ ПОБЕДЫ

Красочная битва среди 28 команд различных подразделений Арзамасского приборостроительного завода развернулась на базе активного отдыха «Пейнтбол-CITY». Соревнования были приурочены к 60-летию юбилею АПЗ и профсоюзной организации.

Пейнтбол – это динамичная военно-спортивная игра, в которой участникам вместе с товарищами по команде нужно идти к единой цели, быстро принимать решения и быть готовым к основательной физической нагрузке, сценарии игры при этом могут быть разными. В этот раз участникам необходимо было поразить как можно больше игроков

команды соперника и захватить ее флаг. Обстановка была приближена к реальным боевым условиям и захватывала дух.

Только к вечеру определились призеры. В упорной борьбе **1 место** завоевала команда «Бумеранг» из цеха №65, **2-е** – команда отдела главного конструктора по спецпродукции, а **3-е** – «Комета» из цеха №42.

Победителям вручены кубок, медали и денежные премии от профсоюзной организации Арзамасского приборостроительного завода.

Александр Тюрин, председатель профкома АО «АПЗ»:

– Это уже 10-е, юбилейные соревнования. Мероприятие направлено на то, чтобы наши заводчане сплотились еще больше. Приятно видеть в командах ребят, которые трудоустроились совсем недавно и стали членами профсоюза. Ведь профсоюзная организация на протяжении 60 лет всегда была с АПЗ «рука об руку» – это неотъемлемая часть коллектива предприятия. Члены профсоюза и дальше будут ощущать на себе заботу, помощь и поддержку, когда это необходимо. Планируем и в дальнейшем проводить такие интересные мероприятия для наших ребят.

Илья Теплов, председатель совета трудовой молодежи завода:

– Соревнования проводим ежегодно. Пейнтбол набирает все большую популярность, в этом году в соревнованиях приняло участие рекордное количество команд. Эта военно-спортивная игра позволяет сбросить напряжение будничных проблем и отдохнуть, а еще это очередной повод собраться в неформальной обстановке со своим рабочим коллективом.

Команда «Снайперы» (центральная бухгалтерия):

– Мы редко собираемся вместе, но тут создали команду, и все прошло очень здорово. Такой был всплеск адреналина во время игры, понравилось все. Соперники у нас были сильные. Все-таки нашей команде девушек противостоять мужчинам было сложно, но, участвуя в первый раз, мы все же выиграли в одном раунде со счетом 2:1. С большим удовольствием поучаствуем еще, если представится такая возможность. □



Пресс-служба АПЗ

ПРАЗДНИК, который любят моторостроители



То, что моторостроители любят спорт, известно всем. Спартакиада АО «ОДК-Пермские моторы» и технологически связанных предприятий по 12 видам спорта, плюс спартакиада среди профсоюзных организаций Пермского Совета Роспрофавиа, участие в соревнованиях самого различного ранга вплоть до международных — это только самый короткий перечень мероприятий в спортивной жизни предприятий моторостроительного комплекса.

Но оказалось, что спорт может стать темой для веселых шуток, театрализованных представлений и даже для конкурса овощей и фруктов. В этом я убедилась на традиционном фестивале, посвященном Дню воздушного флота России, на который собрались 28 команд, представляющих различные подразделения предприятия.

Какие только виды спорта не представили команды: шашки и шахматы, велоспорт и баскетбол, тяжелую атлетику и альпинизм! Были и совсем экзотические виды: дайвинг и гольф, бодибилдинг и аэробика, армреслинг и черлидинг. Всем этим видам спорта команда должна была следовать на протяжении всего фести-

тиваля — и на конкурсе приветствий, и лагерь разбить соответствующий, и на творческом конкурсе постараться интересно раскрыть спортивную тему. А потому на большой поляне на Бахаревке перед зрителями представили и шахматные королевы в картонных коронах, и гребцы-байдарочники с разноцветными веслами, и фехтовальщики в кольчугах из компьютерных дисков.

Наверное, с особым интересом все ждали выступление команды АО «Инструментальный завод — ПМ», которой досталась экзотическая японская борьба сумо. Представляли борцов-тяжеловесов девушки в надувных «телах». Было креативно и весело. Впрочем, это можно сказать и о большинстве других команд. Как отметили члены жюри, с каждым годом становится все больше команд, которые не ограничиваются только плакатами и речевками, но готовят в виде приветствия целые маленькие представления.

Кстати, в жюри по традиции вошли представители администрации Свердловского района города Перми, муниципального ДК им. Солдатова и члены Совета

молодежи Пермского крайсовпрофа. Ребята из молодежного Совета не только оценивали творческие конкурсы, но и сами провели одно из соревнований под названием «Полоса препятствий». Казалось бы, ничего сложного. Но попробуйте проползти под натянутой сеткой, перебраться через барьер и даже попасть теннисным мячиком в корзину. И все это — с завязанными глазами! Без доверия к остальным членам команды такое явно не получится. Лучше и быстрее всего это получилось у команд цеха 152 и управления главного технолога АО «ОДК — Пермские моторы».

А другие члены команд в это время соревновались в поднятии гири и гантели, мини-футболе, волейболе, перетягивании каната и в несколько странном виде спорта под названием «бубенбол». Это почти волейбол, только мяч через сетку нужно было перебрасывать с помощью фанерного круга диаметром метра полтора. Для хрупких девушек — испытание не из легких. Лучше всего с задачей справились команды цехов 51 и 95 «Пермских моторов». Чтобы родители могли





полностью отдался спортивной борьбе, для детей была устроена специальная развлекательная программа.

Когда все члены жюри отправились оценивать лагеря команд, обращая внимание не только на соответствие спортивной теме, но еще больше — на соответствие правилам пожарной безопасности, к главной сцене потянулись зрители. Нет, до творческого конкурса было еще далеко, но возле сцены развернулось не менее увлекательное зрелище — начался конкурс натюрмортов. Оказывается, для того, чтобы изобразить бой на боксерском ринге, вполне подойдут виноград и апельсины, цветная капуста становится кудрявой прической на кабачке-голове...

Обычно на «смотровую площадку» команды выносят уже готовые работы. А вот рождение очередного шедевра команды инструментального завода происходило у всех на глазах. Сначала появились металлические стойки, потом толстый, слегка изогнутый металлический прут.

— Что это? - поинтересовалась я.

— Это будет каркас, — ответила мне председатель цехового комитета профсоюза цеха 60 Ольга Мелентьева. — У нас очень тяжелая композиция.

Помня прошлогодних лебедей из черного и зеленого винограда, я, да и все остальные тоже, приготовились к чему-то необычному. Но такого, наверное, не ожидал никто.