

43

На форуме 2017 года все было на высшем уровне, организаторы и тренеры сплотили нашу дружную и ответственную команду «Синий Иней». И не только сплотили, но и помогли найти себя, открыть в себе новые качества. Пусть мне сейчас 35 лет, но на этом форуме я понял, что молодой душой и могу добиться очень многого.

48

Очень хорошие, по-настоящему профсоюзные боевые песни, есть отличные композиции про родные заводы и профессии! С душой, искренне их сочиняют и поют простые работники разных предприятий и организаций. Считаю, что развитие в России культуры и традиций рабочей песни – это профсоюзная ниша.

3 СБ...

Дети с восторгом встретили день открытия детского сада и приветствовавшего их Авиошку. Для них это событие стало настоящим праздником. Детский сад «Авиоша» – первый не только в Казани, но и в России, получивший имя талисмана Профавиа. Надеемся, что в дальнейшем авиационные предприятия г. Казани будут обеспечены настоящими авиастроителями <...>



Дорогие товарищи и друзья, уважаемые коллеги!

Еще один год коллективной работы остался позади. Это был напряженный, но и плодотворный период, в течение которого мы выстраивали основные вехи нашего движения на ближайшие годы.

В целом уходящий 2017-й был годом стабильности и планомерного решения краткосрочных и долгосрочных проблем. Отрадно сознавать, что наш профсоюз по-прежнему остается в числе сильнейших в Федерации независимых профсоюзов России по всем направлениям деятельности, включая информационное, которому было уделено особое внимание в Год профсоюзной информации. Прочная основа этого – наша боевая команда, наш опытнейший и целеустремленный профсоюзный актив, уверенно идущий в авангарде борьбы за права человека труда, человека-созидателя.

Новогодний праздник занимает особое место в наших сердцах – мы неизменно с его приходом ожидаем перемен к лучшему, исполнения задуманного. Пусть же у нас не будет места разочарованию в ожиданиях и надеждах, а все хорошее, что радовало в году уходящем, непременно найдет свое продолжение в новом году.

Пусть в 2018-м вашими постоянными спутниками будут удача и хорошее настроение, пусть радость от сбывшихся надежд и желаний никогда не покидает вас. Пусть в доме будет достаток, а в семье царят мир и любовь.

Разрешите пожелать вам, чтобы в новом году для вас открылись новые горизонты, покорились новые вершины, чтобы мечты сбывались, а намеченные цели обрели реальное воплощение. От всей души желаю крепкого здоровья, мира, любви и прекрасного новогоднего настроения! С Новым годом!

А.В. Тихомиров,
председатель Российского профсоюза
трудящихся авиационной промышленности

Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

СОСТОЯЛСЯ

IV пленум

ЦК Профавиа

В период с 17 по 19 октября в Москве во Дворце труда профсоюзов состоялись мероприятия в рамках проведения IV пленума Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

В день начала рабочих мероприятий, связанных с пленумом, состоялась встреча прибывших на пленум руководителей организаций профсоюза с советником заместителя министра промышленности и торговли Российской Федерации А.И. Ляшенко, в ходе которой обсуждались задачи и проблемы развития авиационной отрасли в ближайшем будущем и на перспективу. Затем прошло совещание с

председателями территориальных и ряда первичных профсоюзных организаций по текущим вопросам.

На следующий день состоялись заседания постоянных комиссий ЦК профсоюза, после чего для участников пленума и связанных с ним мероприятий был проведен семинар по вопросам налогообложения НКО, который вела преподаватель ЗУМЦ профсоюзов Санкт-Петербурга Н.А. Гурьева.

В этот же день состоялось расширенное заседание президиума ЦК Профавиа. Его участники рассмотрели ряд вопросов, в том числе о практике работы ППОО «СЭГЗ» по защите социально-трудовых прав и интересов ра-





ботников, о реализации п. 3.3 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности в части дополнительных льгот и гарантий для членов профсоюза, о проекте бюджета ЦК профсоюза на 2018 год, о проведении конкурса детского рисунка «Моя Родина – Россия!», об итогах участия профсоюза в акции профсоюзов 7 октября 2017 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», об итогах летней

оздоровительной кампании текущего года, об итогах семинара-совещания с председателями советов ветеранов предприятий авиационной промышленности.

Прошедший 19 октября пленум Центрального комитета профсоюза рассмотрел вопрос «О ходе выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации и дальнейшем развитии социального партнерства в отрасли». В работе пленума при обсуждении этого вопроса принял участие ряд руководителей – заместитель директора департамента авиационной промышленности Минпромторга Д.А. Лысогорский, заместитель исполнительного директора ОООР «Союз машиностроителей России» С.В. Иванов, помощник заместителя генерального директора АО «Корпорация «ТРВ» В.В. Зеленцов, заместитель руководителя департамента кадровой политики АО «ОДК» О.П. Гиматдинова, заместитель начальника управления компенсаций и организационного развития АО «Технодинамика» А.И. Панова, директор по персоналу и организационному развитию АО «Вертолеты России» Ю.А. Скалецкая, главный специалист управления по работе с персоналом АО «КРЭТ» А.Я. Главнова, начальник департамента управления персоналом АО «РТ-Химкомпозит» Е.И. Штонда, советник по вопросам взаимодействия с общественностью ОНПП «Технология» А.Г. Сычев, секретарь ФНПР, руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР О.В. Соко-

лов. Состоялся обмен мнениями по обсуждаемому вопросу.

В качестве основного был рассмотрен также вопрос «О состоянии информационной работы в профсоюзе в свете решений Федерации независимых профсоюзов России о проведении Года информационной работы». С докладом на эту тему выступил руководитель отдела информационной работы ЦК Профавиа И.Н. Киселев. С содокладами выступили представители комиссии по информационной деятельности ЦК профсоюза – заместитель председателя комиссии, ведущий специалист по информационной работе РОБ Роспрофавиа О.В. Дронова, член комиссии, заместитель председателя Пермского Совета Роспрофавиа У.В. Крапивина, член комиссии, профорганизатор по информационной работе ППОО ОАО «НПО «Сатурн» (г. Рыбинск) А.С. Калинин.

В ходе оживленных прений по обсуждаемому вопросу, в которых приняли участие редакционная комиссия и члены ЦК, принято постановление пленума.

Пленум рассмотрел также ряд других вопросов – в частности, утвердил резерв на должность председателя и заместителей председателя профсоюза, новое Положение о штатных работниках Профавиа, внес изменения в локальные нормативные акты профсоюза.

Вел заседание президиума, пленум и ряд связанных с ним мероприятий председатель Профавиа А.В. Тихомиров. □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



ИНФОРМАЦИЯ как ЗАКОН ЖИЗНИ

На IV пленуме Центрального комитета профсоюза впервые за последние десять с лишним лет в качестве основного прозвучал вопрос об информационной работе, как об одном из основных направлений деятельности Профавиа. В значительной степени это произошло благодаря тому, что ФНПР объявила 2017 г. Годом профсоюзной информации, что дало дополнительный повод для того, чтобы поднять эту тему.

Таким образом, на пленуме давалась оценка проделанной работе в этой сфере, по крайней мере, за предшествующий пятилетний период. Сегодня мы публикуем выдержки из основного доклада и выступлений, прозвучавших на пленуме ЦК.

Из основного доклада:

«Как нам быть в сегодняшней ситуации и как выстраивать стратегию и тактику действий?»

Со стратегией все понятно, она закреплена в Уставе профсоюза и именуется социальным партнерством. Суть ее в том, чтобы в равноправном диалоге с властью и работодателями через возможности профсоюзных организаций решать текущие и перспективные социальные проблемы трудовых коллективов и отрасли. И эта задача в той или иной мере выполняется.

Другой стратегической задачей я бы назвал сохранение боевого ядра профсоюза, как это было в 90-х годах. Тогда, несмотря на развал всего и вся, профсоюзу

удалось сберечь костяк, на основе которого затем произошло его возрождение. Сегодня мы поставлены перед такой же проблемой, хотя и более протяженной во времени.

Исходя из этого, нам предстоит выстраивать тактику действий, в том числе тактику информационной деятельности.

Оговорюсь сразу, нам придется учитывать мощное пропагандистское воздействие нынешнего государственного аппарата, в котором профсоюзам нет места. У нас нет организационных, финансовых, правовых возможностей, которыми располагают официальные и подконтрольные им корпоративные медиа-ресурсы. Однако у нас есть то, чего нет

и по определению не может быть у них: идеология профсоюзов, идеология защиты прав и интересов трудового человека и его семьи, идеология демократизма в принятии решений.

Поэтому тактическая задача на сегодня так же проста и понятна, как и стратегическая: разъяснять эти ценности, используя весь арсенал информационных инструментов, внедряя современные методы информационного воздействия, обучаясь самим и обучая других.

В преддверии пленума по решению комиссии по информационной деятельности ЦК среди профактива ряда первичных и территориальных организаций профсоюза было проведено анкетирование с целью выяснить уровень информирования людей о профсоюзе и источники информации. Проведена большая работа, опрошено 1527 профактивистов — председателей и членов цеховых комитетов, профгруппоргов, членов молодежных советов. Хочу поблагодарить тех, кто откликнулся на просьбу комиссии: Пермский Совет «Роспрофавиа», рескомы Башкортостана и Татарстана, комитет Южной территориальной организации, Московский, Свердловский, Новосибирский областные комитеты профсоюза, профсоюзные комитеты машиностроительного завода «ЛЕПСЕ», электромашиностроительного завода «Вэлконт», научно-производственного объединения «Сатурн», Сарapulьского



электрогенераторного завода, АО «Авиастар-СП», ПАО «Корпорация «Иркут». По результатам анкетирования выявились любопытные тенденции, примеры которых я приведу далее.

Сегодня мы можем сказать, что в профсоюзе создана определенная система информационной деятельности, которая включает в себя как испытанные методы, так и новейшие. В ряды профсоюзного актива стало проникать понимание простого факта, что мало выполнить работу, надо, чтобы ее еще увидели.

Первичные профсоюзные организации больше внимания стали уделять наиболее приближенному к трудовым коллективам источнику информации — профсоюзным стендам. После профсоюзных собраний — неоспоримого лидера среди источников информации — стенды на втором месте. Простые законы их оформления известны многим председателям цеховых комитетов — а значит, знания, которые мы даем информативу на семинарах, доходят до низовых профсоюзных звеньев и приносят пользу...

Значимость профсоюзных стендов подтверждают итоги анкетирования. К примеру, в первичной профсоюзной организации машиностроительного завода «ЛЕПСЕ» из 50 опрошенных членов профактива все 50 назвали информационные стенды в числе источников информации наряду с профсоюзными собраниями, такое же соотношение в Новосибирской территориальной организации. В первичных профсоюзных организациях Пермского Совета Роспрофавиа из 121 опрошенного стенды назвали источником информации 104 человека, в Московской областной организации профсоюза из 370 — 215, в Южной территориальной организации профсоюза из 220 — 183. А в целом 1122 участника анкетного опроса из 1527 назвали профсоюзные стенды основным источником информации.

Это наш важный оперативный информационный ресурс, который надо использовать с максимальной эффективностью, поскольку он позволяет подтягивать и другие формы агитации — листовки и плакаты. Способствовать разнообразию идей и содержания в них должен конкурс пла-

катов, объявленный Центральным комитетом профсоюза, итоги которого будут подведены в апреле будущего года.

Активизировано сотрудничество с многотиражными газетами. Это показал проведенный конкурс на лучшее освещение профсоюзной жизни в многотиражных газетах предприятий, организаций авиационной промышленности и в периодических изданиях организаций Профсоюза. В нем приняли участие две территориальные организации профсоюза и одиннадцать первичных профсоюзных организаций. Как тенденцию можно отметить, что профсоюзные комитеты стали чаще привлекать местных журналистов к подготовке материалов для сайта профсоюза и журнала «Вестник Профавиа», что положительно отражается на качестве информации.

Если посмотреть на итоги анкетирования, степень использования профактивом многотиражек как источник информации в целом достаточно высока. К примеру, в Южной территориальной организации профсоюза из 220 опрошенных 132 считают заводские газеты источниками информации, в Московской областной организации — 328 из 370. И это понятно: многотиражки ближе всего к коллективу и наиболее оперативно реагируют на события в его жизни.

В то же время любопытно, что цифры, характеризующие востребованность профактивом многотиражек, в два-три раза меньше. Другими словами, люди читают заводские газеты, но хотели бы получать от них гораздо больше нужной им информации о профсоюзе, и тем, что есть, пока не удовлетворены. Отсюда простой вывод: этот ресурс нужно использовать еще эффективнее.

И вполне естественно доверие профактива к профсоюзным изданиям — как, к примеру, в первичках Пермского территориального Совета Роспрофавиа, где абсолютное большинство опрошенных считают издающиеся там профсоюзные издания важными источниками информации. Жаль только, что таких примеров у нас пока очень мало.

В целом же, как показали анкеты, отправлять печатные издания как вид информации в утиль пока очень рано. Прогресс — прогрессом, но люди читают и многоти-

ражные, и региональные, в том числе профсоюзные, издания, востребован и наш журнал «Вестник Профавиа». Большой популярностью пользуются информационные листки, бюллетени, другие формы малой печати. Поэтому сбрасывать со счетов их категорически нельзя.

Конкурс профсоюзных сайтов. По нему было много сломано копий, накоплено обид, но зря, поскольку ситуация остается прежней: есть сайты-лидеры, их всего несколько, остальные участники остаются по утвержденным показателям позади, хотя некоторые — совсем ненамного. Именно поэтому мы с вами приняли решение проводить этот конкурс не ежегодно, а раз в два года, чтобы дать время подтянуться всем участникам.

Вообще электронные СМИ — отдельная, большая тема. Сегодня в нашем активе 7 сайтов территориальных и 6 — первичных профсоюзных организаций. Если проанализировать последние два года, в течение которых стали практиковаться отчеты по информационной работе, то можно отметить появление в сети сайтов первичных профсоюзных организаций корпорации «Иркут» и НАЗ «Сокол», двух внутриводских сайтов в Свердловской областной организации профсоюза, по одному — в Саратовской региональной организации и территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области, трех профсоюзных страниц на сайтах предприятий авиапрома в Московской области.

Много это или мало? Итоги анкетирования показывают очень большой разброс степени интереса к профсоюзным сайтам в различных профсоюзных организациях. Можно лишь в целом констатировать, что по степени востребованности этот источник информации в некоторых профсоюзных организациях пока копируется на порядок меньше, чем печатные издания, хотя есть приятные исключения — первичная профсоюзная организация НПО «Сатурн», Башкирская республиканская организация. При этом, вопреки общепринятому мнению, интерес к электронным СМИ не всегда зависит от возраста: старшее поколение черпает информацию с сайтов не менее охотно, чем молодое...



Наши электронные СМИ нужно рекламировать — и не только сайт Профавиа. Помещать ссылки на них во всех печатных профсоюзных изданиях, включая листовки и плакаты. Люди должны знать эти электронные адреса наизусть, лишь тогда наши сайты будут работать эффективно.

Нужно четко коррелировать содержание сайтов. Проведенный анкетный опрос четко показал, что больше всего интересует людей: вопросы социальной защиты, прежде всего, затем ход выполнения коллективных договоров, вопросы правовой защиты. Со значительным отрывом далее идут проблемы охраны труда и финансовая и производственная деятельность предприятия. На шестом месте по степени значимости — культурно-массовая и спортивная работа. Пока же у нас, если проанализировать новостное содержание сайтов, на первом месте — как раз это направление. Отсюда и снижение интереса к нашим сайтам.

Можно внести и такое предложение: профсоюзные сайты не должны восприниматься только как новостные, которыми переполнен интернет, и тонуть на их фоне. Они должны нести в себе еще как минимум справочную нагрузку для профактивиста, а еще лучше — образовательную. Сайт, помимо новостной ленты, должен быть полезен члену профсоюза чисто в практическом плане, и тогда этот ресурс будет по-настоящему востребован.

Примерно так же обстоит дело с нашим присутствием в социальных сетях. За последние два года свои аккаунты в соцсетях зарегистрировали первичные профсоюзные организации «СТАР-Инкар» и «Авиадвигателя», МЗиКа и КУЛЗа, «НПО «Сатурн» и Тамбовского завода «Электроприбор», ЗАО «Авиастар-СП» (все аккаунты — во ВКонтакте). Плюс к этому ранее существовавшие аккаунты Профавиа, Пермского Совета Роспрофавиа и нескольких молодежных советов. Все это благодаря энтузиастам, за что им большое спасибо.

Соцсети сегодня все более востребованы, и это подтверждает все то же анкетирование. Ошибочно думать, что в соцсетях — только молодежь. Для характерного примера: из 265 опрошенных в Башкирской республикан-

ской организации профсоюза 192 — пользователи ВКонтакте, 169 — Одноклассники, 104 — Фэйсбук, 38 — Инстаграм, 69 человек пользуются мессенджером WhatsApp, и только 64 не пользуются соцсетями. Это при том, что в возрасте до 35 лет — только 56 человек, остальные, то есть более 200, старше. При этом из 64 пользователей WhatsApp профсоюзную информацию получают только двое.

Большой ресурс? Да. Эффективно он нами используется? Нет. И это вполне объяснимо: ведение аккаунта, создание в нем информационных поводов, как и ведение сайта, требует немалых трудозатрат и времени. Если это дело никак не поощряется, оно не уйдет дальше единичных примеров. На одном энтузиазме далеко не уедешь.

В еще большей степени это касается блогов, которые пожелал нам вести, будучи на нашем съезде, Михаил Викторович Шмаков. Однако пожелания — это одно, а реальная практика — другое. Блогосфера сегодня стремительно коммерциализируется, люди на этом зарабатывают, привлекая рекламу — но в том случае, если тема представляет интерес для широкой публики. Можно ли заработать на профсоюзной тематике? Глубоко сомневаюсь. Значит, и в этом случае личную инициативу надо стимулировать, в том числе материально.

К чему я веду? К тому, что информационная сфера все более становится профессиональной, и побеждать в ней будут профессионалы — так почему же считается, что юридическую тему или тему охраны труда в профсоюзе должны вести специалисты, а информационщиком может быть каждый, совмещая это дело со множеством других? Разовыми — и будем честными, очень скромными — премиями это дело не поправишь.

Если судить по отчетам, целый ряд первичных и территориальных профсоюзных организаций не только сохраняют, но и увеличивают число освобожденных специалистов по информационной работе в штате. Таким образом, сегодня у нас их в профсоюзе должно быть аж 16 человек! Уважаемые коллеги, позвольте вас призвать: не нужно выдавать желаемое за действительное. Если штатному специалисту поручили

информационную деятельность наряду с правовой, организационной, культмассовой или охраной труда, это далеко не значит, что он одновременно станет в этом профессионалом и будет выполнять только информационную нагрузку. Поверьте, нам очень хорошо видно, кто на самом деле активно занимается информационной работой — и таких, к сожалению, пока недостаточно.

Мы понимаем, что профсоюзные бюджеты не сравнить с корпоративными или государственными. Но давайте вместе искать выход, если не хотим остаться на краю информационного поля...

Сегодня у нас нет утвержденного ЦК норматива по выделению средств на информработу из профбюджета. Поэтому здесь разброс по цифрам велик...

Однако в абсолютном большинстве организаций профсоюза эта цифра «крутится» вокруг одного процента, а ряд первичек, приславших отчеты, совершенно честно указали, что данных вовсе нет. Наглядная иллюстрация того, как не на словах, а в реальности там относятся к информационной деятельности.

Мы понимаем, что строка в бюджете — понятие растяжимое, и включать в нее те или иные мероприятия можно в известной мере произвольно. Но согласитесь, слишком велика градация — от нуля или сотых процента до 12. А все потому, что у нас нет единого ориентира, и каждый делает здесь то, что ему кажется единственно правильным. Давайте вместе думать над этой проблемой, если хотим ее решить.

И как иллюстрацию приведу пример из анкетирования: почти половина из числа опрошенных фактически не знают уровень профчленства в своих организациях. И это — профактив, а не рядовые члены профсоюза...

Пришло время обновить и нашу Концепцию информационной деятельности профсоюза, которая была утверждена ровно семь лет назад. Она приведена в соответствие с Уставом Профавиа, принятым в прошлом году на съезде, в части наименований профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций

В завершение хочу привести некоторые из предложений, высказанные профактивом при анкетировании.

В Пермской территориальной организации профсоюза предлагают восстановить радиосеть на заводе (в частности, ПМ), создавать странички в соцсетях и чтобы они были активными, выпускать больше печатной цветной агитпродукции, создать группу для преддехкома в Вайбере (или в других мессенджерах), установить видеозкраны на территории заводских площадок, увеличить выделение денежных средств для информработы, разработать профсоюзное приложение для смартфонов и многое другое.

Из предложений профактива Башкирской республиканской организации профсоюза можно отметить пожелание руководителям рескома и первичек выходить в массы на собрания и совещания с членами профсоюза. В первичке «Авиастара-СП» члены

профактива также предложили разработать мобильное приложение, а кроме того запустить канал на You Tube. В Татарской республиканской организации профсоюза были предложения о создании информационного заводского сайта или внутренней компьютерной сети на предприятии с новостями, возобновлении заводского радиовещания. Профактив первички «Сатурна» предлагает делать адресную рассылку профсоюзной информации участникам группы ВКонтакте, показывать акции, новостные блоки, рекламу профсоюза на видеозэкране предприятия, публиковать свою страницу в корпоративном журнале, выпускать и распространять плакаты, диаграммы, графики, другую наглядную информацию о деятельности и достижениях профсоюза.

Все предложения перечислить невозможно, но вывод ясен: профсоюз живо интересует людей, несмотря на ситуацию в стране, они болеют за него душой, видят в нем не только защитника их интересов, но и возможность выразить себя, ощущают его как круг единомышленников. Поэтому у нас нет оснований впадать в уныние и опускать руки. Нам и сегодня есть на кого опереться. Но подчеркну еще раз: первоочередная задача — не только сохранить, но и приумножить боевой отряд профсоюзного актива, в том числе информационного, растить и воспитывать профессионалов нашего дела, не позволять угаснуть тому пламени энтузиазма, который горит в их сердцах. Это пламя нам еще пригодится».

Из выступления заместителя председателя комиссии ЦК профсоюза по информационной деятельности, ведущего специалиста по информационной работе РОБ Роспрофавиа О.В. Дроновой:

«Вот уже на протяжении более десяти лет информационная комиссия пытается найти пути эффективного информирования членов профсоюза, работников предприятий и общественности о деятельности профсоюза на всех уровнях. Организовывались конкурсы, обсуждались вопросы развития сайтов и социальных сетей, информационной политики профсоюза в свете решений XVII съезда профсоюза и Программы приоритетных направлений и много других проблем. Особая гордость — официальный талисман Профавиа Авиошка (такого рода талисманом не может похвастаться ни один отраслевой профсоюз)!

Среди нереализованных проектов так и остался вопрос о создании корреспондентских пунктов. Комиссия не смогла убедительно донести до членов президиума необходимость их создания, а члены президиума не до конца поняли, каким образом создание корреспондентов может повлиять на информированность масс. Как информационный работник, могу сказать, что распространение и получение информации —



будь то первичка или региональные СМИ — зависит от конкретного человека, который будет заинтересован в информационном обмене. А для этого нужны не только моральные стимулы, но и материальные. К сожалению, сегодня существует большая проблема в получении информации из первичных организаций, а ее распространение на республиканском и выше уровнях достигается путем взаимных личных контактов. Создание корпунктов как раз способствовало бы мотивации одних и стимулированию других. Закрывая эту тему, **предлагаю территориальным профсоюзным организациям, в рам-**

ках реализации Концепции информационной деятельности, создать собственные корпункты, посмотреть, как это работает и при достижении определенных результатов вернуться к этому вопросу.

Еще один вопрос, который обсуждался на выездном заседании комиссии в сентябре текущего года — разработка критериев оценки эффективности профсоюзных организаций... В Программе приоритетных направлений деятельности профсоюза в области информационной работы расписаны ее основные направления и мероприятия Профавиа, которые нужно реализовать



до 2021 года. Можно без конца, отчитываясь о проведенной информационной работе, говорить «организовали», «повысили», «усилили», «обеспечили» и т.д. Данные критерии позволят уви-

деть реальную картину выполнения решений коллегиальных органов, Концепции информационной деятельности и всей Программы в целом. Начиная с 2018 года, территориальные профсо-

юзные организации и первичные профсоюзные организации прямого подчинения должны будут оценивать проводимую информационную работу с учетом данных критериев».

Из выступления члена комиссии ЦК профсоюза по информационной деятельности, заместителя председателя Пермского Совета Роспрофавиа У.В. Крапивиной:

«Научился сам — передай другому» — давно известный принцип. Именно с этой точки зрения можно подойти и к нашим семинарам. Семинары ЦК, проводимые для информактива раз в год — довольно качественные, но, к сожалению, приезжая на места, передавать свои знания торопится самый минимум участников. Некоторые из них, может, и могли бы, но не могут этого делать из-за отсутствия навыков преподавательской деятельности. В связи с чем предлагаю — направлять на семинары ЦК Профавиа информактив, который будет в дальнейшем передавать полученные знания «на местах». А также при разработке программы семинаров учесть необходимость включения тем, касающихся навыков преподавательской деятельности.

Тут же возникает и следующий момент, на котором хотелось бы заострить внимание: на постоянно действующих школах профактива. Они эффективны, если реально действующие, и причем постоянно. Необходимо обратить на это особое внимание: составить программу обучения, график семинаров. Обратиться в РУ-Цы, если они есть в регионе, в совпрофы, в ЦК, к коллегам по профсоюзу — практика такого обучения есть, и думаю, скрывать свой опыт ни для кого нет смысла...

Хотелось бы напомнить — есть методичка с рекомендациями по созданию ШПА, которые были разработаны ЦК в 2013 году. Как фундамент для организации ШПА в первичке — это очень полезный материал. Предлагаю председателям первичек и территориальных организаций еще раз обратить внимание на данное пособие.

При этом обращаюсь к методическому совету ЦК — считаю не-

обходимым доработать данную методичку. А именно: в разделе примерной учебной программы информационная работа упомянута в разделе оргработы, хотя в нем и мотивация профчленства, и делопроизводство, и многое другое, а на все отведено лишь 12 учебных часов.

...Предлагаю с целью содействия в разработке и реализации наиболее значимых проектов в сфере информационной политики, выявления и распространения эффективного опыта информационной работы, развития у профактива инициативы и навыков социального проектирования внедрить известную систему грантов на уровне нашего профсоюза, провести среди членских организаций Профавиа грантовый конкурс на лучший проект информационной и агитационно-пропагандистской работы. Пример такого конкурса есть в Пермском крае, но на уровне краевого Совета профсоюзов. Предлагаю включить в проект постановления пленума следующий пункт: поручить комиссии по информдеятельности ЦК разработать проект Положения о данном конкурсе с последующим утверждением президиумом ЦК Профавиа.

...Давно ведется речь о привлечении специалистов про-

форганизаций других регионов для проведения семинаров у себя на местах или приглашении специалистов ЦК Профавиа с той же целью. Но такая возможность используется на сегодняшний день крайне редко. Ряд председателей это понимают и уже используют возможность привлечения специалистов профорганизаций других регионов для проведения семинаров — либо приезжая к ним, либо приглашая к себе интересующего их специалиста. Таким образом, проблема отсутствия преподавателя отпадает — он свой, из своей отрасли, из своего родного профсоюза...

Проведенное нашей комиссией анкетирование показало, что проблем остается много. При этом еще раз обращаю ваше внимание — опрашивали мы не рядовых членов профсоюза, а именно актив. Но даже в этой ситуации выявляются факты, которые зачастую изумляют.

Предлагаю организациям, которые не приняли участие в опросе, провести у себя подобное анкетирование. Это поможет проанализировать текущую информационную работу в своей организации, сделать соответствующие выводы и реализовать все принятые сегодня решения». □



Размышления ПОСЛЕ ПЛЕНУМА

Год профсоюзной информации, объявленный ФНПР в 2017 году, стал хорошим поводом для того, чтобы проанализировать текущую ситуацию в профсоюзных организациях всех уровней и сделать соответствующие выводы. Куда двигаются организации профсоюзов в сегодняшнем информационном поле, как позиционировать себя в отношении наших социальных партнеров — все эти вопросы в той или иной степени поднимались в течение года на заседаниях комиссий, президиумов, на семинарах для профактива в профсоюзных организациях разных отраслей по всей Российской Федерации.

Пермский территориальный Совет Профавиа также постоянно уделял внимание информационной деятельности. В числе его практических действий в этом направлении — выступление на заседании президиума Пермского крайсовпрофа, защита проектов молодежного актива по итогам обучения в Региональном учебном центре, где большая часть проектов была основана именно на информационной составляющей деятельности про-

форганизаций; помимо прочего это и усиление работы в социальных сетях, и участие в грантовом конкурсе крайсовпрофа, где проект «ТВ-инфо», разработанный молодыми активистами ППО «СТАР-ИНКАР», стал победителем.

Некоторые итоги Года профсоюзной информации были подведены на расширенном заседании президиума Пермского Совета Роспрофавиа, состоявшемся 24 ноября текущего года. Председатель Совета Сергей Михайлович Тулупов представил анализ текущей ситуации в организации, рассказал о том, какие методы и формы информационной деятельности используются сегодня. А вот то, насколько они эффективны, что наиболее востребовано и что необходимо внедрять нового, показали итоги анкетирования «Уровень информированности профсоюзного актива о деятельности профсоюза», проведенного комиссией ЦК Профавиа по информдеятельности в преддверии обсуждения данного вопроса пленумом ЦК Профавиа.

Являясь членом комиссии ЦК по информдеятельности, я сочла

необходимым представить членам президиума итоги данного анкетирования в нашем Пермском регионе. Некоторые цифры оказались довольно интересными. Зная итоги опроса на российском уровне, могу сказать — отличия есть, но «больные точки» одинаковые. Поделюсь только некоторыми из них.

Картина информированности профактива о деятельности профорганизаций разных уровней примерно такая же, как и на уровне всего профсоюза. Если знания о деятельности своей первички профактив оценил на 4,2 балла, то ФНПР — на 2,4. И это тревожный симптом. Ведь если говорить о профсоюзном имидже в целом, то нельзя отрывать профсоюзную организацию предприятия от Федерации. Профсоюз в сознании людей — одна организация, и ее образ, должен быть единым. ФНПР, отраслевой профсоюз, региональное объединение профсоюзов должны быть так же известны рядовому члену профсоюза, как и профорганизация своего завода.

Самое время обратить внимание на вопрос об источниках информации. На высоких позициях

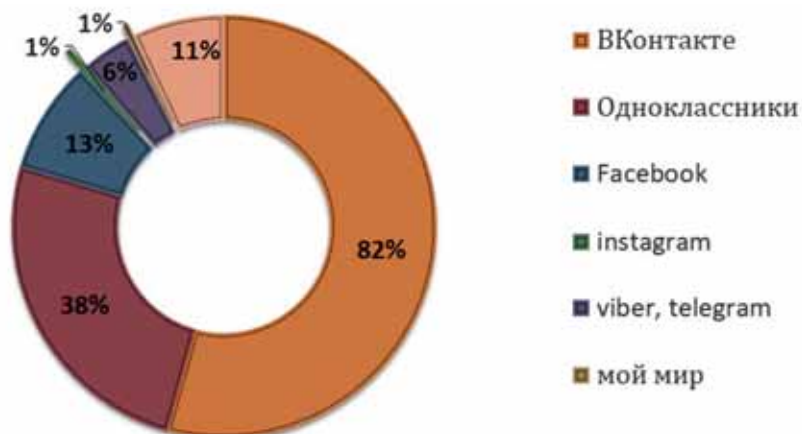


в этом плане остаются профсоюзные собрания, совещания (93%), что понятно: личные контакты, обеспечивающие моментальную обратную связь, всегда остаются наиболее эффективными. Профсоюзные стенды в цехах также не теряют свою актуальность, 86% опрошенных отметили их как один из востребованных источников информации. А вот с печатными изданиями картина изменчива. Если посредством регионального издания, то есть газеты «Профсоюзный курьер», знакомятся с жизнью профсоюзов Прикамья 85% респондентов, то уже заводская многотиражка, заводское профсоюзное издание, журнал «Вестник Профавиа», газета «Солидарность», информационный бюллетень Совета — здесь показатели колеблются в диапазоне от 26 до 44%. Во многом дело даже не в содержании и не в цветности, а в периодичности выпуска изданий: «Курьер» выходит еженедельно, а все другие — раз в месяц или в квартал, чего явно недостаточно для того, чтобы освещать текущую работу организации.

Телевидение, по данным многих исследовательских центров, на сегодня является одним из самых действенных источников информации. А информацию о деятельности профсоюзов из данного источника получают всего лишь 28%. И то за счет того, что на пермском телевидении есть региональная профсоюзная передача «Право на труд». Естественно, она освещает в большей степени деятельность профорганизаций региона. Что касается более высоких информационных уровней, то



Пользователями каких социальных сетей являются респонденты



картина здесь, мягко говоря, грустная. Крайне редко на центральном телеканале мы можем увидеть сюжет, посвященный мероприятиям или акциям профсоюзов России, если это не первомайская демонстрация.

Наступают на «пятки» телевидению социальные сети. То же подтверждает и наш опрос. 49% опрошенных получают информацию из социальных сетей. С каждым днем в них регистрируется все больше пользователей. Думаю, что, если провести опрос через месяц, цифра возрастет. Это мощный инструмент, и не пользоваться им сегодня означает не идти в ногу со временем. Ведь одним кликом мыши новость распространяется на всех друзей, а от них — друзьям друзей. Хотя и тут нужно грамотно и аккуратно вести свою группу или аккаунт, придерживаясь определенных правил и методик.

Вопрос, который вызывает особые опасения — знание уровня профсоюзного членства в организации. Тех, кто не знает его или считает, что знает, но указывает неправильные показатели, на уровне всего профсоюза — 40,6%, на уровне же нашего города — 44,7%. И это не рядовые члены профсоюза, а профсоюзный актив: предцехкома, профгруппорги, члены цеховых комитетов и советов молодежи. Вывод: стремятся ли они к повышению показателей профчленства, если не знают их сейчас? Возможно, у таких профактивистов нет понимания, в чем собственно состоит опасность снижения уровня членства в профсоюзе.

Это только небольшие выдержки из итогов анкетирования. Думаю, каждый регион если еще не провел, то обязательно должен провести подобное исследование. Только увидев реальную картину, можно предпринимать конкретные действия.

Помимо цифр анкеты показали, что наш профсоюзный актив готов поделиться своими идеями. Есть предложения, которые вполне реально взять за основу. Зная потребности людей, используя все возможные каналы распространения и получения информации, мы сможем сделать так, чтобы Концепция информационной деятельности Профавиа, принятая прошедшим пленумом ЦК в новой редакции, не осталась на бумаге, а стала руководством к действию. □

*У.В. Крапивина,
заместитель председателя
Пермского Совета Роспрофавиа,
г. Пермь*

60 лет назад при президиуме Совета Министров СССР была создана Комиссия по военно-промышленным вопросам. Она сыграла большую роль в обеспечении безопасности нашей страны и укреплении ее позиций на международной арене, осуществляя многообразную и эффективную деятельность по развитию военной промышленности, включая авиастроение. В нынешних условиях, в новой исторической обстановке, фактическим преемником этого государственного органа стала Военно-промышленная комиссия при правительстве Российской Федерации. Работа такого координирующего органа опирается на встречные усилия со стороны федеральных органов исполнительной власти, предприятий и организаций оборонно-промышленного комплекса по совершенствованию работы этой отрасли. Немалая роль в обеспечении эффективности нашего военного производства, в создании и серийном производстве передовых образцов авиационной техники принадлежала и принадлежит профсоюзам, от деятельности которых во многом зависит здоровый социальный климат на оборонных предприятиях. Председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности **Алексей Валентинович Тихомиров** любезно согласился поделиться своими мыслями и соображениями по этой тематике и ответить на несколько вопросов, поставленных редакцией журнала «КР». С согласия редакции наш «Вестник Профавиа» публикует этот материал.

Отрасль и профсоюз – НЕРАЗДЕЛИМЫ



– Какие направления деятельности профсоюза вы бы выделили – те, на которых сегодня сосредоточены основные усилия?

– Первая и основная наша цель – сотрудничая с работодателями, добиваться стабильности в работе предприятий и во взаимоотношениях внутри трудовых коллективов. Что удалось добиться в рамках такого взаимодействия?

Наш профсоюз разработал, издал и направил на все предприятия авиационной промышленности сборник типовых норм бесплатной выдачи спецодежды. Разработка шла совместно с Минпромторгом, Союзом машиностроителей, корпорациями и предприятиями авиастроительной отрасли, с учетом всех изменений, замечаний и предложений, прозвучавших с мест. С 1 декабря 2017 года эти нормы вступили в действие.

– И в чем его значение?

– Значение принятого документа, во-первых, в том, что он обязателен к применению. Во-вторых, это документ, который позволяет включать в себестоимость продукции затраты на приобретение спецодежды.

Мы, авиастроители, ранее пользовались нормами спецодежды, разработанными еще в 1962 году, с изменениями, утвержденными Минтрудом в 1997 г. В современных условиях нормы эти утратили свою актуальность, и на наших конференциях по охране труда, которые мы ежегодно проводим в разных регионах России совместно с фирмой «Техноавиа» и куда приглашаем представителей всех предприятий авиапрома, эта проблема была поставлена со всей серьезностью. Так и возник новый документ, наш сборник типовых норм спецодежды, который после разработки прошел согласования в Минфине, в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации и регистрацию в Минюсте.

Таким образом, предприятия авиапрома получили новую нормативную базу для улучшения условий труда. Последнее, собственно, и является одним из основных направлений деятельности





профсоюза. Ведь на сегодняшний день предметно и каждодневно заниматься этим вопросом, кроме нас, никому. В Минпромторге те структуры, которые когда-то занимались охраной труда, отсутствуют. Поэтому мы взяли на себя обязательство заботиться о безопасности труда на предприятиях авиационной промышленности, а по тем вопросам, которые не можем решить сами, работаем вместе с профильными министерствами.

Другой важной сферой деятельности является взаимодействие с корпорациями в области трудовых и социальных отношений. С двумя корпорациями — Объединенной авиастроительной и «Тактическое ракетное вооружение» — мы заключили корпоративные соглашения, которые формируют взаимоотношения профсоюза с ними, являются примером для заключения коллективных договоров на предприятиях.

Я являюсь членом правления Фонда социального страхования Российской Федерации и соответственно участвую в его работе. К примеру, на последнем заседании правления Фонда мы рассматривали вопросы выделения льгот для органи-

заций и предприятий, которые входят в нашу отрасль, в том числе из бюджета Фонда. Таким образом, у нас есть возможность влиять на решение интересующих нас вопросов в этом государственном органе.

— Профсоюз традиционно участвует в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Что нового здесь?

— Говорят, новое — это хорошо забытое старое... На последнем заседании комиссии в числе прочих затрагивалась проблема организации детского оздоровительного отдыха, в обсуждении которой мы приняли активное участие. Пытаемся добиться льгот для тех предприятий, которые еще сохранили у себя детские оздоровительные лагеря и лагеря отдыха круглогодичного типа. Если вспомнить историю, то до 1992 года практически каждое предприятие отрасли имело свой пионерский лагерь. Затем эту тему передали в регионы, которые занимаются ею очень неохотно, поскольку решение этой проблемы легло на плечи региональных бюджетов. В итоге за последующие 15 лет только наша отрасль потеряла порядка 200 детских оздоровительных лагерей. В летнем оздоровительном сезоне 2017 года их было запущено лишь 24. И тенденция их сокращения продолжается.

Профсоюз выступает против такого положения дел. Мы за то, чтобы дети наших работников отдыхали на природе, чтобы лагеря были хорошо оборудованы, а детский отдых организовывали квалифицированные педагогические кадры. Нельзя все подводить под экономическую целесообразность и забывать о том, что социальное самочувствие людей является одной из основ любой экономики, как и социальная стабильность.

— Авиастроительная отрасль — наукоемкая и требует соответствующего кадрового обеспечения. Каким образом профсоюз участвует в



подготовке кадров для авиационной промышленности?

— Ежегодно совместно с Союзом машиностроителей и Министерством промышленности и торговли Российской Федерации мы проводим профессиональные конкурсы. Это конкурс по охране труда, который является ежегодным, конкурс на лучшее предприятие в рамках социального партнерства и конкурсы профессионального мастерства: по рабочим специальностям и технологов, которые чередуются через год.

Нам часто задают вопрос: почему мы не трансформируем свои конкурсы в конкурс WorldSkills, который сегодня набирает популярность? Дело в том, что этот конкурс — в первую очередь для специалистов, работающих на станках с ЧПУ, а наши конкурсы — для тех, кто работает на универсальном оборудовании. Актуальность универсального оборудования на сегодняшний день, особенно при малосерийном и штучном производстве, остается высокой. Экономически нецелесообразно приобретать оборудование с ЧПУ, если заказ не имеет большой серии. А специалистов в области универсального оборудования с каждым годом все меньше, поскольку мы потеряли профессионально-технические училища, и каждое предприятие зачастую готовит эти кадры для себя самостоятельно, либо заключая контракты с профильными учебными заведениями, которые еще сохранились.

Для того, чтобы понять, насколько мы продвигаемся в этом отношении, профсоюз организует конкурсы среди таких специалистов. Вполне возможно, что их список будет в дальнейшем только расширяться в зависимости от тех потребностей, которые будут возникать на предприятиях отрасли.

— Текущее взаимодействие профсоюза с корпорациями — в чем оно заключается помимо рабочих встреч и поездок?

— Сегодня в сфере деятельности нашего профсоюза находятся Объединенная авиастроительная

корпорация, холдинг «Вертолеты России», корпорация «Тактическое ракетное вооружение», концерн «Радиоэлектронные технологии», Объединенная двигателестроительная корпорация, НИЦ «Институт имени Н.Е. Жуковского», компания «РТ-Химкомпозит», холдинг «Технодинамика».

С каждой корпорацией, компанией, другими объединениями предприятий у нас есть договоренность о том, что мы не менее двух раз в год проводим заседания координационных советов, являющихся профсоюзной структурой и возглавляемых председателем профсоюза. В состав координационных советов входят все председатели первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в ту или иную корпорацию или компанию. Заседания советов проводятся совместно с представителями работодателей. Цель — вместе и оперативно решать текущие вопросы, проблемы, находить точки взаимодействия. Как правило, в первом полугодии каждого года заседания координационных советов мы проводим в Москве, с присутствием первых лиц — руководителей корпораций или компаний, во втором полугодии организуем выездные заседания советов с тем, чтобы изучить опыт работы наших коллег, выяснить, как обстоят дела непосредственно на предприятиях.

Сегодня зародилась традиция — проводить координационные советы с рядом корпораций в рамках авиасалонов, которых у нас два, и они, МАКС и Гидроавиасалон в Геленджике, чередуются через год. Есть задумка в следующем году на Гидроавиасалоне провести совместно с рядом учебных заведений и участием всех корпораций «круглый стол» по кадровой политике в отрасли в целом. Мы надеемся на заинтересованность в реализации этой идеи со стороны Минпромторга, Минобразования, а интерес корпораций и предприятий очевиден.

— В каких сферах общественной деятельности участвует Профавиа?

— У нас есть представитель в Общественной палате. Недавно в ней прошло заседание «за круглым



столом» с обсуждением взаимоотношений работников и работодателей в конфликтных ситуациях, в случае трудовых споров. Отмечу, что действующая сегодня в отрасли система комиссий по трудовым спорам достаточно эффективна, требуется лишь дальнейшее ее развитие в рамках каждого предприятия.

Действие такой системы выражается в том, что она снижает нагрузку на суды и создает нормальные взаимоотношения в коллективах. Если и возникали за последние годы судебные вопросы, то в основном с Пенсионным фондом по проблемам досрочного назначения пенсий и льгот.

Мы активно участвуем в работе по созданию профессиональных стандартов, в которой я принимаю участие как член Национального совета по профессиональным квалификациям при президенте РФ. Однако относиться к этому вопросу нужно очень аккуратно. Согласно постановлению правительства, вступившему в силу с 1 июля 2016 года, каждому предприятию нужно разработать план перехода на профессиональные стандарты — но с учетом необходимости этого перехода. На сегодняшний день есть ряд сквозных профессий, для которых профстандарты уже прописаны — по охране труда для сотрудников финансовых и экономических служб, по сварке, сквозные рабочие специальности. Создан Совет по профстандартам в авиационной промышленности, есть 35-й классификатор, который указывает, какие профстандарты относятся к авиационной промышленности. Но, повторяю, к этой теме надо относиться аккуратно и не забегать вперед, потому что последствия могут быть разными.

– Каков взгляд профсоюза на проблемы развития авиационной отрасли? Что представляется наиболее важным?

— В большой мере нас заботит проблема диверсификации производства и перехода на гражданскую продукцию. Есть попытки отдельных предприятий создать какой-либо инновационный продукт — в области медицины, например, или продукции двойного назначения, приборов и оборудования, которые могут использоваться в нефтегазовой промышленности. Но системного подхода в этой работе нет. Да, мы имеем сегодня достаточно хорошее оборудование, чтобы производить достойную продукцию, но не умеем правильно ее продать. Наша страна настолько велика, что для этого предприятиям требуется централизованная помощь. Законы рынка, как мы их видели в 90-х годах, выступают здесь слабым регулятором.

Поэтому профсоюз на всех уровнях заявляет, что нам нужно вернуться к системе государственной плановой экономике и создать такой орган, как Госплан, который, с одной стороны, указывал бы промышленности, в каком направлении двигаться, какие виды деятельности развивать, что производить, а с другой стороны, решал бы вопросы сбыта и логистики, хотя бы внутри страны. Без такого подхода диверсификацию осуществить невозможно. Госплан также должен связать программы развития различных министерств и ведомств, каждое из которых сегодня пишет самостоятельную программу, и они между собой не взаимосвязаны. В итоге единая госполитика не выстраивается.

Мы должны видеть, что и в Европе, и в Соединенных Штатах вернулись к государственному плани-



рованию, путь и не столь жесткому, как в бывшем СССР. Советские подходы Европа берет на вооружение и в плане обучения, подготовки кадров, и в плане развития экономики. А мы почему-то так просто от этого отказались.

Это еще и вопрос загрузки предприятий, сохранения их компетенций. При этом, как правильно сказал президент В.В. Путин, диверсификацией надо заниматься не так, как в те же 90-е годы, когда авиационные и другие заводы производили кастрюли. Нам нужна продукция высокого инновационного уровня. А пока надо признать, что основную гражданскую тематику многие наши предприятия потеряли, и их экономика держится лишь за счет государственных заказов.

Другая острая проблема — подготовка кадров для авиационной промышленности. К сожалению, мы видим, что в качестве образования у нас пока ничего не меняется, предприятия и в дальнейшем будут вынуждены брать на работу людей, которых, несмотря на имеющиеся дипломы, надо еще учить 5–6 лет. Для того, чтобы как-то решать эту проблему, некоторые предприятия открывают у себя факультеты по договоренности с учебными заведениями и в этом случае получают более грамотных специалистов, поскольку те учатся без отрыва от производства. Таким образом, экономится главное: время подготовки кадров. Скорее всего, нам придется и в дальнейшем использовать именно эту схему.

Однако здесь нужна государственная поддержка, четкая государственная политика, с тем, чтобы такие факультеты финансировались за счет тех денег, которые в качестве налогов предприятия платят в бюджет, а именно — чтобы на этих факультетах для студентов выделялись бюджетные места. А в дальнейшем надо объединять в этом направлении усилия корпораций, поскольку ни одно предприятие экономически не сможет самостоятельно содержать факультет.

Координация со стороны корпораций нужна и в распределении выпускников, поскольку прием на работу ежегодно 25–30 новых специалистов отдельно взятому предприятию просто не осилить. А прерывать хотя бы на год образовательный процесс по определенной профессии нельзя, так как потом восстановить компетенции преподавателей будет очень сложно. Процесс обучения должен быть непрерывным, еще и по этой причине нужно объединение усилий нескольких предприятий.

Это только часть проблем, в решении которых участвует Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности. Спектр деятельности широкий, но у нас есть и силы, и возможности, а главное — кадры профсоюзного актива, чтобы с уверенностью смотреть в будущее. □

Материал подготовлен при содействии отдела информационной работы ЦК Профавиа



ЗАРПЛАТА КАК ОНА ЕСТЬ

В составе Самарской областной организации профсоюза 11 первичных профсоюзных организаций. Во всех заключены коллективные договоры, в которых системы оплаты труда, доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования установлены по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

За последние три года неполная занятость имелась только в ОАО «Авиакор – авиационный завод». С 1 апреля по 30 сентября 2017 года на этом предприятии более тысячи человек работали в режиме трехдневной рабочей недели. Оплата труда производилась за фактически отработанное время.

Заработная плата является основным источником доходов работников отрасли. От ее размеров, регулярности получения зависит благосостояние каждой семьи.

Вопросы оплаты труда, повышения и своевременной выплаты заработной платы, совершенствования организации оплаты и стимулирования труда работников регулярно рассматриваются на совещаниях, пленумах и заседаниях президиума областного комитета профсоюза, в первичных профсоюзных организациях. Ежемесячно проводится мониторинг ситуации на предприятиях в социально-трудовой сфере и по заработной плате. Областной комитет профсоюза проводит экспертизу коллективных договоров на предмет соответствия законодательству и Отраслевому соглашению.

В соответствии с Отраслевым соглашением в целях более действенной защиты интересов низкооплачиваемых категорий работников в коллективных договорах предприятий установлены обязательства работодателя о размере минимальной заработной платы для неквалифицированных работников на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Самарской области.

На четырех предприятиях минимальная заработная плата



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

обеспечивалась выше прожиточного минимума трудоспособного населения в Самарской области (11072 руб. – за II квартал 2017 г.). Это:

- Самарский филиал ПАО «Туполев-КБ» – 21710 руб.,
- ПАО «Гидроавтоматика» – 13957 руб.,
- АО «Металлист-Самара» – 13650 руб.,
- АО «Агрегат» – 13200 руб.

Если по итогам 2016 года на одном предприятии – в ОАО «КБАС» с численностью работающих 70 человек – минимальная заработная плата была ниже прожиточного минимума и составила 7500 руб. (прожиточный минимум за IV квартал 2016 года по Самарской области – 10642 руб.), то в первом полугодии 2017 г. снижение произошло на четырех предприятиях: в ОАО «КБАС», ЗАО «Завод аэродромного оборудования», ОАО «Авиакор – авиационный завод», АО «Авиаагрегат».

Такая негативная тенденция стала возможной в результате сложной социально-экономической ситуации на предприятиях. Так, ОАО «КБАС» находится в состоянии банкротства, введено

конкурсное управление. В ОАО «Авиакор-авиационный завод» вводился режим неполной рабочей недели (трехдневка). В ЗАО «Завод аэродромного оборудования» произошла смена собственников. В АО «Авиаагрегат» – нестабильное финансовое положение предприятия, смена руководителей.

Средняя заработная плата ежегодно повышается на всех предприятиях. При этом наблюдается разрыв в уровне оплаты труда: от 4,5 прожиточных минимумов в Самарском филиале ПАО «Туполев-КБ» до 2,4 прожиточных минимумов в ОАО «Авиакор – авиационный завод».

На двух предприятиях – в Самарском филиале ПАО «Туполев-КБ» и АО «Авиаагрегат» – средняя заработная плата выше четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в Самарской области (11072 руб. x 4 = 44288 руб.). На других предприятиях повышение средней заработной платы не привело к закреплению в Отраслевом соглашении уровню – не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в Самарском регионе.

Следует отметить, что средняя заработная плата основных производственных рабочих на всех предприятиях выше средней заработной платы по предприятию. Уровень Минимального отраслевого стандарта оплаты труда рабочих основных профессий по авиационной промышленности в Самарском регионе составил 46068 руб. (по состоянию на январь 2017 г.). Этот уровень достигнут на четырех предприятиях – в Самарском филиале ПАО «Туполев-КБ» (52142 руб. – средняя заработная плата основных производственных рабочих по предприятию), АО «Авиаагрегат» – (48566 руб.), ПАО «Салют» – (46530 руб.), ПАО «Гидроавтоматика» – (46103 руб.).

Особое внимание профсоюзные организации уделяют индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В соответствии с Отраслевым соглашением индексацию заработной платы необходимо проводить не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги в регионе.

Это условие выполняется на следующих предприятиях:

- в ПАО «Салют» – 10,0% (с 01.01. 2017 г.);
- в ЗАО «Завод аэродромного оборудования» – 10,0% (с 01.01. 2017 г.);
- в Самарском филиале ПАО

- «Туполев-КБ» – 5,2% (с 01.01. 2017 г.);
- в ПАО «Кузнецов» – 6,0% (с 01.03. 2017 г.).

При этом индекс потребительских цен в Самарском регионе на конец третьего квартала 2017 года составил 102,2%.

На других предприятиях области ежегодно заработная плата для всех работников индексируется с учетом инфляции.

Одним из требований Отраслевого соглашения является обеспечение величины тарифной части в структуре фонда оплаты труда не менее 60%. Эта норма выполняется в АО «Металлист-Самара» (60,73%) и ПАО «Салют» (60%). Надо отметить, что доля тарифной части на других предприятиях обеспечивается на уровне 50% и выше.

Достаточно велика дифференциация в уровнях оплаты труда между низкооплачиваемыми и высокооплачиваемыми работниками. Коэффициент фондов рассчитывается на шести предприятиях. Соотношение в уровнях оплаты труда 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых категорий работников распределены следующим образом:

- 9,4 – ОАО «Авиакор – авиационный завод»;
- 6,7 – АО «Авиаагрегат»;
- 7,0 – ПАО «Гидроавтоматика»;
- 4,72 – Самарский филиал ПАО «Туполев-КБ»;
- 3,5 – ЗАО «Завод аэродромного оборудования»;
- 4,0 – ОАО «КБАС».

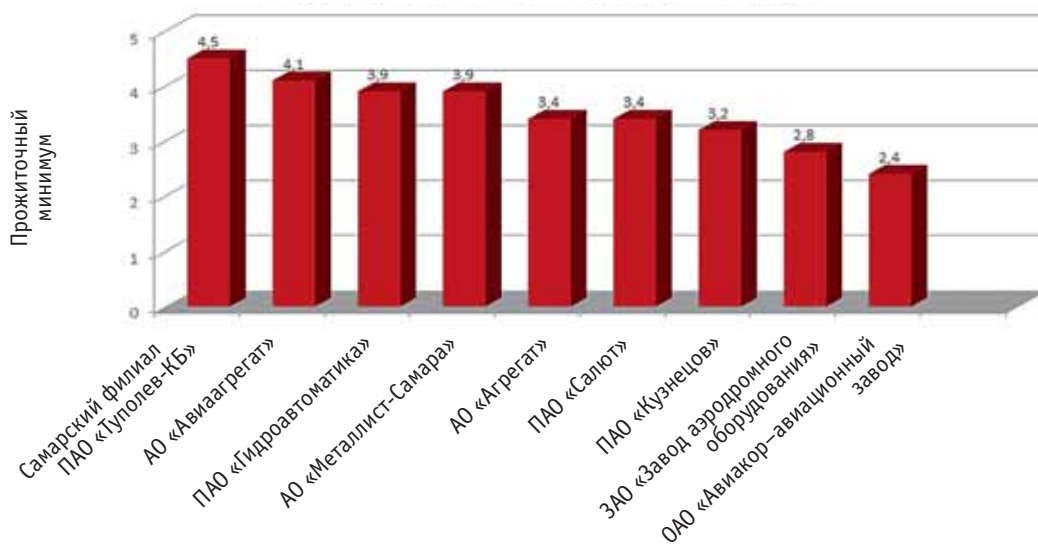
В соответствии с Отраслевым соглашением по авиационной промышленности (п. 69) необходимо стремиться соблюдать коэффициент, не превышающий цифру 6. Областной комитет профсоюза рекомендует предприятиям авиапрома учитывать эту норму в коллективных договорах.

На предприятиях наблюдается разный подход в решении вопроса оплаты нерабочих праздничных дней, в которые работники не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ). В ОАО «Авиакор – авиационный завод» такие дни оплачиваются в размере 2/3 тарифа, в ПАО «Гидроавтоматика», АО «Авиаагрегат», АО «Агрегат» – из расчета МРОТ, в АО «Металлист-Самара» – 300 руб. за каждый нерабочий, праздничный день. На других предприятиях вознаграждение выплачивается в размере тарифа.

Следует подчеркнуть, что Отраслевое соглашение в части оплаты сверхурочных работ, доплат за работу в вечернее и ночное время, регулярности выплаты заработной платы, наличия и выдачи расчетных листов на предприятиях отрасли выполняется.

Из сказанного следует, что, держа руку на пульсе состояния заработной платы на предприятиях авиапрома региона, Самарская областная организация профсоюза проводит постоянную работу в рамках социального партнерства по выполнению раздела «Оплата труда» Отраслевого соглашения. □

Уровень средней заработной платы предприятий Самарского региона в соотношении с прожиточным минимумом



Комплекс знаний для МОЛОДЕЖИ

Семинар-совещание председателей и членов молодежных советов профсоюзных организаций Профавиа прошел 4–8 декабря на берегу Волги в парке-отеле «Спасское» неподалеку от города Рыбинска Ярославской области. В мероприятии приняли участие около 40 представителей профсоюзной молодежи из 20 городов.

Программа пребывания была очень насыщенной. В первый день участники семинара посетили учебный центр ПАО «ОДК-Сатурн», где его руководитель Ю.И. Славный провел подробную экскурсию и рассказал об истории центра, показал учебные аудитории, оснащенные компьютерной и мультимедийной техникой. Наибольший интерес вызвало цеховое помещение для проведения практических занятий, оснащенное макетом двигателя SaM146 в серийной конфигурации.

Удалось побеседовать с директором по персоналу ПАО «ОДК-Сатурн» Д.В. Барвинком. Он поприветствовал молодежь, пожелал, чтобы программа семинара была успешно реализована, сказал, что очень важно взаимодействовать с молодым поколением, видеть обратную связь.

— Руководство и профсоюзная организация завода в добрых отношениях. Мы стараемся, чтобы членов профсоюза было как можно больше. И это не пустые слова. Я дружу с нашей первичкой, ведь по большому счету, она выполняет большую часть работы директора по персоналу. А мне очень важно, чтобы каждый человек был замотивирован, — поделился своими мыслями Дмитрий Викторович.

Средняя заработная плата по предприятию — 36,5 тысячи рублей. Индексация зарплаты проводится и предусмотрена колдоговором. Сейчас из 13041 работника предприятия в первичной профсоюзной организации состоят 32%. Постоянно проводятся опросы, анкетирование, на основе которых для каждого конкретного подразделения разрабаты-

ваются свои мероприятия по повышению уровня профчленства.

Далее в программе семинара было посещение непосредственно ПАО «ОДК-Сатурн» — двигателестроительной компании, специализирующейся на разработке, производстве, маркетинге, продажах, послепродажном обслуживании газотурбинных двигателей для гражданской и военной авиации, энергогенерирующих и газоперекачивающих установок, кораблей и судов.

Экскурсия по заводу была очень увлекательной и интересной. Молодежь посетила цех механической обработки, цех сборки двигателя SaM146, испытательные стенды, музей предприятия и конструкторское бюро, где ребят особо заинтересовала и впечатлила презентация аддитивных технологий.

Вечером состоялось официальное открытие семинара. Председатель первичной профсоюзной организации ОАО НПО «Сатурн» А.Н. Соловьев поприветствовал участников, пожелал плодотворной работы, озвучил программу обучения.

Далее перед молодежью выступил заместитель председателя

Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Ю.И. Кононов. Он рассказал о реализации программы приоритетных направлений деятельности Профавиа в области молодежной политики, о реализации раздела «Работа с молодежью» Отраслевого соглашения по авиационной промышленности, о деятельности профсоюза в области защиты и представительства социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, а также об участии Профавиа в формировании проектов отраслевых профессиональных стандартов.

Второй день семинара строился на работе в группах. Занятие по «Мотивации профсоюзного



членства» в течение дня проводила руководитель департамента организационно-кадровой работы и развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Самарской области Н.С. Идиятуллина.

В завершение прошла деловая игра «Один день из жизни первички», где ребята смогли применить полученные за учебный день знания.

На следующий день кандидат психологических наук, доцент, основатель Ярославской региональной молодежной общественной организации «Ассоциация молодых профессионалов» Е.А. Ободкова обучала ребят «Основам проектной деятельности». Данная тема достаточно обширная и трудоемкая, но преподаватель смогла органично совместить теорию с практическими занятиями, поэтому скучать было некогда.

Далее ведущий специалист отдела информационной работы ЦК Профавиа Н.В. Конакова рассказала участникам семинара о некоторых инструментах информационной работы в профсоюзе: формах информационного обеспечения деятельности профорганизации, наглядной агитации — профсоюзных стендах и мотивационных плакатах. Практическим заданием было распределение гипотетической информации на стенде в соответствии с зонами внимания и создания плаката.

После ужина состоялось заседание Молодежного совета Профавиа, где обсуждалось положение о премии имени А.Ф. Бреусова.

В завершающий день председатель Молодежного совета Профавиа, начальник отдела корпоративной культуры и молодежной политики АО «ОДК — Пермские моторы» С.Р. Эмир-Вели

провела обучение по теме «Публичное выступление, презентация». Подобные занятия всегда проходят весело и эмоционально. Ребята практиковались правильно строить выступление и держаться перед публикой.

Итоговим заданием для команд была разработка «проектов», которые молодежь могла бы реализовать в своих организациях. На итоговой презентации молодые профсоюзники представили три «проекта»: «Соглашение для членов профсоюза» (заклучение соглашения для создания дополнительных социальных льгот членам профсоюза), «Информационный видеоконтент» (информирование работников предприятия о деятельности профорганизации) и «Новый взгляд» (привлечение руководства предприятия в профсоюз). □

Наталья Конакова



СТЕНД КАК ЗЕРКАЛО ПЕРВИЧКИ

Охрана труда представляет собой совокупность мероприятий, направленных, прежде всего, на сохранение жизни и здоровья работников. Сегодня нам приходится по-прежнему иметь дело с влиянием опасных и вредных производственных факторов. Обусловлено это тем, что научно-технический прогресс сопровождается, как правило, появлением новых технологических процессов, новых производственных рисков. В этой связи мы сталкиваемся с новыми проблемами в сфере охраны труда.

Несчастные случаи на производстве нам следует рассматривать как сигнал слабой профилактической работы по предупреждению травматизма на том или ином предприятии.

Одним из способов профилактики травматизма и профзаболеваемости, создания безопасных условий труда является информирование работников об охране труда и безопасности трудовой деятельности с помощью информационных стендов по охране труда в подразделениях. Сегодня есть возможность на стендах оперативно, в считанные секунды заменять информационные листки, что позволяет обновлять



Л.Г. Прорехин,
технический инспектор труда
профсоюза в г. Казани

актуальную для данного момента информацию.

К преимуществам информационных стендов по охране труда можно отнести доступность и наглядность предоставляемой информации. Кроме того, их можно с легкостью адаптировать под другие необходимые задачи.

Поскольку основное предназначение таких стендов — доносить информацию по охране труда до работников, то на стендах должны размещаться информация:

- об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда, кото-



рый был избран на общем собрании трудового коллектива цеха или отдела;

■ план мероприятий по улучшению условий труда работников данного подразделения;

■ соглашения по охране труда на текущий год;

■ годовой график проведения трехступенчатого метода контроля, промышленной и пожарной безопасности в цехах предприятия;

■ факты травматизма на производстве, случаи профзаболеваний и меры по устранению вызывающих их причин;

■ данные о новых нормативных документах и локальных нормативных актах предприятия по вопросам охраны труда;

■ правила трудового распорядка и другое.

Кроме того, на стендах размещаются инструкции по охране труда, а также раздел «Вопрос – ответ» для оперативного решения вопросов, которые поступают от сотрудников коллектива.

На предприятиях нашей республики, профсоюзные организации которых входят в сферу обслуживания республиканского комитета профсоюза, особое внимание уделяется этому направлению работы. Как правило, уполномоченный по охране труда цеха или отдела несет ответственность за обновление информации на соответствующих стендах. Предусмотрены и мотиваци-

онные составляющие, которые стимулируют работу уполномоченных по охране труда.

Так, на КАЗ им. С.П. Горбунова – филиале ПАО «Туполев» с 2004 года действует Положение о премировании уполномоченных по охране труда. Тем, кто выполняет условия Положения, выплачивается премия в размере 10% к тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Одним из важных критериев оценки их деятельности является наличие информации на стенде по охране труда и промышленной безопасности не подпишет ежемесячный отчет о работе уполномоченного, если информационный стенд

РАЗМЕР ЕДИНОВРЕМЕННОЙ СТРАХОВОЙ СУММЫ выплачивается семье погибшего в максимальном размере. С 2014 года – в сумме 1 млн. руб.

Ежемесячные страховые выплаты им назначаются исходя из среднего месячного заработка застрахованного за вычетом долей, приходящихся на него и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих право на получение страховых выплат.

Общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на их получение.

Какие документы необходимо представить для назначения выплат?

Для назначения и выплаты пособий необходимо представить в Региональное отделение ФСС по месту регистрации организации следующие документы:

- акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1;
- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты пострадавшим профессиональной трудоспособности и необходимости медицинской, социальной и профессиональной реабилитации;
- справку о зарплате пострадавшего за период, необходимый для расчета ежемесячных страховых выплат;



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ПРАВА РАБОТНИКОВ НА КОМПЕНСАЦИЮ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПРОВЕДЕНИИ СОУТ

Техническим инспекторам труда, первичным профсоюзным организациям предоставляются следующие права:

- участие представителей профсоюзов в работе комиссии на всех стадиях проведения СОУТ;
- контроль за качеством выполнения работы комиссией и работы экспертов;
- ведение разъяснительной работы в трудовых коллективах, доведение до работников важности процедуры СОУТ, ее возможные последствия - снижение либо отмена гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда;
- инициирование профсоюзной организацией проведения внеплановой СОУТ;
- корректировка уровня предоставляемых работнику гарантий и компенсаций в связи с вредными и опасными условиями труда в ходе коллективных переговоров;
- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований Федерального закона;
- обжалование результатов СОУТ труда в Роструде или в суде;
- проведение экспертизы качества СОУТ, которая осуществляется на платной основе за счет работодателя. (Федеральный закон от 28.12.13г. № 426-ФЗ)



Техническая инспекция труда Федерации профсоюзов РТ
 Адрес: РТ, г. Казань
 ул. Муштары, 9
 Тел.: 238-83-20
 Тел/факс: 236-94-01
 Эл. адрес: Guard@proftat.ru

ПРОФСОЮЗЫ НА ОХРАНЕ ТВОЕГО ТРУДА



ВСЕ О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ)



ОБЪЕМ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ ЗА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ (ОПАСНЫМИ) УСЛОВИЯМИ ТРУДА:

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	—	—	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск	—	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней



не оформлен или на нем скудная информация.

В конце года на предприятии проходит конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», в ходе которого одним из основных критериев оценки работы также является оформление стенда по охране труда. Вот тут часто и возникает проблема наполнения стенда различной информацией, в том числе наглядной плакатной продукцией: красочными плакатами и листовками по охране труда.

Некоторые уполномоченные берут эту информацию из интернета, но их — единицы. Часто технических инспекторов обеспечивает буклетами, плакатами и листовками отдел охраны труда Федерации профсоюзов республики Татарстан. Но на все предприятия республики их явно не хватает в нужном количестве.

В конце года отдел охраны труда ФПРТ выпускает информационный плакат, где отражены цифры по охране труда в республике. Было бы неплохо такую же информацию по авиационной промышленности получать от ЦК Профсоюза в виде плакатов и буклетов. Обеспечить все предприятия отрасли такими материалами в большом количестве, конечно, сложно, но выделять несколько экземпляров и отправлять в электронном виде реально, чтобы ТО и ППО могли тиражировать их на местах.

На II пленуме Центрального комитета Профавиа, который проходил в поселке Дубровском Московской области 15 декабря 2016 года, было выдвинуто предложение по включению в план работы ЦК профсоюза вопроса об обеспечении организаций профсоюза отрасли информаци-

онными плакатами не только по охране труда, но и по другим направлениям деятельности профсоюза. Данное предложение было отклонено, так как отдел информационной работы ЦК Профсоюза уже занимается решением этого вопроса.

Прошел почти год, а плакатов и буклетов, в том числе и по охране труда, так и нет.

Остается надеяться, что к концу 2017 года отдел информационной работы ЦК профсоюза совместно с профильными отделами разработают информационные плакаты, которые найдут свое место на информационных стендах «Охрана труда» и «Профсоюзная жизнь» предприятий нашей отрасли. Это, несомненно, будет способствовать снижению уровня травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях отрасли. □

Комментарий отдела информационной работы ЦК профсоюза:

Необходимо, видимо, коллеге из Татарстана вновь напомнить о некоторых простых истинах, которые он подзабыл.

В аппарате ЦК профсоюза нет профессиональных художников, дизайнеров, верстальщиков, которые бы разрабатывали плакаты, листовки, буклеты, да еще на регулярной основе — профсоюз не может позволить себе такую роскошь, как и отдавать эту работу на аутсорсинг. Профсоюзный бюджет не выдержит. Очевидно, у республиканской Федерации профсоюзов, которую автор приводит в пример, другие финансовые возможности.

Требовать же от немногочисленных работников ЦК еще и этих талантов вдобавок к имеющимся — это уже за гранью разумного, чтобы не сказать жестче. Каждый должен быть профессионалом в своей сфере.

По этим причинам пленум ЦК отклонил названное автором предложение. И отклонил вполне справедливо.

Однако проблема существует, и она не нова. Чтобы помочь ее решению, отдел информационной работы ЦК совместно с комиссией по информационной деятельности Центрального комитета инициировал в нынешнем году конкурс профсоюзных агитационных плакатов, который и объявлен решением пленума ЦК в апреле 2017 года. Основная цель конкурса — создание на сайте Профавиа банка данных, в который вошли бы идеи плакатов, листовок, рожденные коллективным разумом профсоюза. На наш взгляд, это лучший подход, чем «изобретательство» нескольких работников ЦК.

Это и имелось ввиду, когда говорилось о том, что отдел информационной работы действует в данном направлении.

Однако мы столкнулись здесь с тем, что иногда коллегам проще указать пальцем «наверх» и сказать, что «они там ничего не делают»: на дворе декабрь, а в ЦК не поступило НИ ОДНОЙ конкурсной работы! Зато вновь были просьбы прислать образцы плакатов — причем, обязательно таких, которые и дорабатывать не надо: отдал печатать в типографию — и забыл.

Иначе, как иждивенчеством, это назвать нельзя. Эта позиция странная еще и потому, что на самом деле во многих первичных, территориальных организациях Профавиа выпускают свои плакаты, листовки, буклеты — и в Татарской республиканской организации профсоюза, кстати, тоже. Однако не спешат поделиться идеями с другими.

Поэтому вопрос к уважаемым коллегам: вот так и будем пальцем друг на друга показывать? И ждать, когда всевышний ниспошлет нам банк данных?

Решаем то, ЧТО МОЖЕМ

На протяжении последних четырех-пяти лет наше предприятие — АО «Смоленский авиационный завод», не прекращая выпуск основной продукции, находится в состоянии капитального переоснащения и ремонта. Отремонтированы производственные цеха и административные помещения, значительно обновлен станочный парк, в котором основной упор сделан на многозадачные современные станки с ЧПУ. Установлены новые системы освещения и вентиляции, улучшены шумоизоляция и шумоподавление. Произведена частичная перепланировка территории под новое оборудование. На всей территории заменены бордюры и заасфальтированы дороги и тротуары, состояние которых было отмечено по итогам проведенного в ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» конкурса как одно из лучших среди входящих в корпорацию предприятий.

Все это способствовало улучшению условий труда и сохранению жизни и здоровья работников нашего предприятия. Совершенно точно могу сказать, что в большинстве подразделений завода самое непосредственное и активное участие в обсуждении проектов ремонта и обновления принимали председатели цеховых комитетов, председатель первичной профсоюзной организации завода В.И. Гайдуков.

Все это — и изменение внешнего облика завода, и безопасность труда, и благоприятная психологическая атмосфера в подразделениях — вселили, наконец, который оптимизм в души и сознание наших работников. Значительно улучшился настрой заводчан, даже несмотря на периодически возникающие трудности, которые вызывают удивление и недовольство.

Так, совсем недавно по результатам планового медицинского осмотра были вынесены жесткие и безапелляционные решения по целому ряду работников. В результате они внезапно были отст-

ранены от работы, причем не всегда объективно и правомерно. В их число попали и пенсионеры-орденоносцы, и заслуженные машиностроители, в том числе работники, не достигшие пенсионного возраста.

Пришлось вмешаться профкому, досконально изучить все нюансы приложений №1 и №2 к приказу Минздравсоцразвития №302н, который определяет порядок проведения предварительных и периодических медосмотров работников, и приказ Минздрава РФ №801н, который внес изменения в порядок медосмотров, и в нем снимается ряд медицинских противопоказаний к выполнению отдельных видов работ. Конечно же, медицинские противопоказания трудно игнорировать, но в результате удалось отстоять право на работу хотя бы для небольшой части работников.

Совершенно понятное недовольство заводчан вызывали и результаты проведенной не так давно специальной оценки условий труда, когда у целого ряда работников были снижены классы вредности и они лишились ранее действующих гарантий и компенсаций — замечу, при неизменности условий труда. Тогда, два года назад, было трудно что-то разумно объяснить работникам. Но вот по прошествии времени, в ходе завершения ремонтов и модернизации в подразделениях, удалось если не вернуть гарантии и ком-



Г.А. Яблочкин,
технический инспектор труда
профсоюза в Смоленской
области

пенсации, то кое-где реально значительно улучшить условия труда на рабочих местах.

В результате анализа трудностей, с которыми сталкивался профком в ходе решения спорных вопросов, были сделаны определенные выводы. Увы, но те либерально-демократические изменения, которые настоятельно продвигаются в стране, все больше и больше ущемляют права трудящихся во всех сферах деятельности. В одиночку работнику никак не справиться с новыми вызовами. Вот поэтому сегодня у тружеников реального сектора экономики остается единственная возможность борьбы за свои права — рассчитывать только на помощь и поддержку профсоюза. Удачи нам всем, коллеги! □



ВСЕ условия **ДЛЯ МАМ**

Наличие «социалки» или соцпакета (как более официально называют эту составляющую обещанных работнику благ) для женщин по нынешним временам порой важнее, чем заработная плата, которая на 2–3 и даже 5 тысяч выше в «суровых» условиях труда. И дело не в любви к теплым светлым кабинетам – нам важна возможность работать, не упуская из поля зрения семью, возможность вовремя уйти с работы, чтобы забрать ребенка из детского сада не самым последним, возможность провести с детьми 1 сентября, организовать им летний отдых в лагере...

Женщины на Уфимском НПП «Молния» составляют половину всего коллектива (общая численность сотрудников 700 человек). Работницы могут гордиться тем, что на предприятии администрация и профсоюзный комитет ду-

мают о них и создают условия для их комфортного труда.

И речь пойдет не о наличии корпоративных льгот и компенсаций работницам с детьми разных категорий (одиноким, многодетные матери, молодые специа-

листы и т.д.), хотя они тоже есть. Дело в гарантиях, закрепленных в коллективном договоре предприятия.

Вот несколько примеров. Для работающих мам, имеющих первоклассников, устанавливается дополнительный выходной день 1 сентября с оплатой в размере дневного заработка. Женщинам, имеющим дошкольников, на основании заявления предоставляется день отдыха в зимнее время при температуре ниже 25 градусов с сохранением заработной платы. Предприятие взяло на себя обязательство обеспечивать путевками на летний отдых для детей работников за счет средств республиканского бюджета, фонда социального развития предприятия и средств родителей не выше 20 процентов стоимости.

Напомним, что УНПП «Молния» — одно из немногих предприятий, которое сохранило свой детский сад на 140 мест, признаваемый один из лучших в городе.



Поэтому места для детей сотрудников в детском саду № 192 всегда находятся. Более того — предоставляется льгота работникам при оплате за содержание детей в этом дошкольном учреждении. И еще: в социальной программе предприятия, направленной на поддержку женщин, записано, что по личному заявлению работницы ей предоставляются все виды социальной защиты, в том числе применение неполного рабочего дня, недели, смещения графика работы.

Немало бонусов в коллективном договоре для лиц с семейными обязанностями (т.е. и для мужчин тоже). Это и при получении санаторно-курортной путевки — отпуск вне графика, и дополнительные отпуска в разных жизненных ситуациях, и годовые подарки для детей работников до 14 лет, и многое другое. На предприятии ведется учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и имеющих право быть принятыми в члены жилищного строительного кооператива. Предусмотрены ссуды для молодых специалистов на оплату жилищного строительства, ипотеки, приобретение жилья и другие крупные покупки.

Оздоровлению и медицинскому обеспечению сотрудников в

УНПП «Молния» уделяют не меньшее внимание. На предприятии внедрена корпоративная программа добровольного медицинского страхования. В 2016 году ею воспользовались 285 человек из 662 работников. Комплексные медицинские мероприятия, направленные на профилактику, лечение и восстановление здоровья работниц, включают ежегодные целевые осмотры, вакцинопрофилактику, диспансеризацию и т.д. — для этих целей функционирует лицензированный фельдшерский здравпункт. Забота о коллективе проявляется и в организованных комнатах приема пищи, работающем кафе (разнообразие меню могут позавидовать многие городские предприятия общественного питания) с дотацией на питание 25 процентов, оборудованных гардеробных помещениях, наличии тренажерного зала. Предприятие компенсирует затраты работников на приобретение абонементов в спортивные секции, тренажерные залы, бассейны в размере 50 процентов, в том числе и для членов семей работников.

Мероприятия спортивно-оздоровительного характера для семей работников — в традициях «Молнии». Например, в прошлом году были организованы три по-

ездки в Соль-Илецк, в крымский город Судак, в зимние месяцы — два выезда в Белорецк на базу отдыха «Мраткино». Сотрудники участвовали и регулярно участвуют в спортивных мероприятиях как городского, так и республиканского масштаба...

Изучив эти и многие другие критерии, комиссия по подведению итогов республиканского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам» решила присудить УНПП «Молния» первое место в группе предприятий с численность менее 3000 человек.

P.S. Конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам» проводится в Республике Башкортостан с 2010 года в рамках социального партнерства и обязательств Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ, правительством РБ. Его цель — стимулирование работодателей на создание условий работающим женщинам для эффективного и оптимального сочетания женщинами с детьми профессиональных и семейных обязанностей. □

*Наталья Новицкая,
корреспондент газеты
«Действие», г. Уфа*



К дНЮ рОжДенИя первички – ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗОМ

День рождения отметила первичная профсоюзная организация ПАО «Корпорация «Иркут» в ДК им. Ю. Гагарина. И, как на любых именинах, были подарки, соответствующее настроение и даже конкурсы.

ОФИЦИАЛЬНО

Открыл торжественное мероприятие председатель заводской первичной профсоюзной организации Александр Петрович Зуев. Он отметил, что праздник двойной: день рождения одновременно отмечают и Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, и профсоюзная организация Иркутского авиационного завода.

— Более чем 80-летняя история наших организаций позволила накопить колоссальный опыт работы по защите интересов членов профсоюза, — сказал А.П. Зуев в приветственном слове к профсоюзным активистам, которых было большинство в заполненном зале. — Главное сейчас для нашего союза: решение вопросов со-

циального партнерства, заключение коллективных договоров и обеспечение безопасных условий труда. Задача — не снижая уровня социальных гарантий, защищать права трудящихся.

В Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности состоит более 335 тысяч человек, работающих на 236 предприятиях авиапрома. Это сила! И уровень ее влияния очень высок. Судите сами: заключено Отраслевое соглашение с министерством промышленности и торговли РФ, корпоративные соглашения, действуют коллективные договоры, работает инспекция труда профсоюза. И это, конечно не предел. Профавиа ведет непрерывную работу по повышению своей влияния, плани-

рует выйти на более высокий уровень — на взаимодействие с правительством РФ и руководством корпораций. Об этом также сказал в своем докладе Александр Петрович.

— Наша заводская первичка — одна из самых крупных в Профавиа, — с гордостью сообщил он. — 120 цеховых организаций и около 9 000 членов профсоюза! Наш коллективный договор охватывает все сферы деятельности работников и считается одним из лучших в авиапроме. По итогам прошлого года наше предприятие признано победителем в сфере социального партнерства областного и городского смотров. И это благодаря слаженной работе тех, кто сидит в этом зале — профсоюзного актива заводской организации. Поздрав-



ляю вас с праздником! Организации в целом желаю успехов в защите интересов трудящихся. А каждому из вас — здоровья и решимости бороться за свои права.

От имени администрации завода собравшихся поздравил директор по управлению персоналом Александр Васильевич Марочкин. Он отметил, что между профсоюзным комитетом и руководством завода давно сложились партнерские отношения, совместными усилиями утверждается и исполняется один из самых передовых коллективных договоров. Также А.В. Марочкин выразил уверенность, что задачи, стоящие перед предприятием, будут выполнены благодаря, в том числе, и плодотворному взаимодействию с профсоюзом.

ТОРЖЕСТВЕННО

Далее состоялась торжественная церемония награждения. Волновались, выходя на сцену, работники разных производств, цехов и отделов — ведь они получали за активную работу в профсоюзе награды высокого достоинства.

Благодарность Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности получили О.Б. Анисимова — ведущий инженер-



инспектор, председатель цехового комитета отдела 337; Л.М. Блинова — мастер, председатель цехового комитета цеха 219; Л.И. Ваулина — инженер-конструктор, председатель цехового комитета отдела 375; М.И. Жигалова — экономист по планированию отдела 556, член профкома завода; Л.В. Ильина — экономист по труду, председатель цехового комитета отдела 546; Д.С. Кравец — сборщик-клепальщик, председатель цехового комитета цеха 241; Т.Ю. Кошечкина — распределитель работ, председатель цехового комитета цеха 204; Е.М. Матийченко — секретарь, председатель цехового комитета цеха 251; А.А. Огнева — экономист по планированию, председатель цехового комитета отдела 314; В.А. Пятаков — ведущий инженер, председатель цехового комитета отдела 344; Т.Г. Романова — инженер по научно-технической информации, председатель цеховой профсоюзной организации отдела 317; С.В. Троицкий — старший мастер, председатель цехового комитета цеха 215; С.В. Шестакова — начальник бюро, председатель цехового комитета отдела 330. А трем награжденным за организацию детского оздоровительного отдыха в 2017 г. зал аплодировал особенно тепло. Конечно, дети есть у всех, и они действительно хорошо отдохнули летом. За это благодарности ЦК профсоюза удостоены С.В. Кудеев и Н.В. Фиалковская — директора детского оздоровительного лагеря «Чайка», А.С. Самойлов — директор детского

оздоровительного лагеря «Ласточка».

Почетная грамота ЦК профсоюза вручена Т.В. Габец — экономисту по труду, председателю цехового комитета цеха 201; А.В. Колыбелкину — старшему контрольному мастеру отдела 315, председателю цехового комитета цеха 218; Ю.Г. Федосеевой — инженеру-технологу, уполномоченному профкома по охране труда в отделе 546, члену профкома завода; Т.А. Хунхеевой — архивариусу, председателю цехового комитета отдела 320; Т.Г. Чурсиной — инженеру по подготовке кадров, председателю цехового комитета отдела 316.

Нагрудный знак ЦК «За активную работу в цеховой организации» получили И.А. Бабкина — инженер-конструктор, председатель цехового комитета отдела 309; Н.В. Ларченко — начальник бюро технического контроля, председатель цехового комитета цеха 202.

Нагрудный знак ЦК «За активную работу в профсоюзе» был вручен Т.И. Янковской — технику по эксплуатации и ремонту оборудования, председателю цехового комитета цеха 252.

Почетная грамота Иркутского областного объединения организаций профсоюзов вручена А.А. Сенчиловой — начальнику производственно-технического отдела, председателю профсоюзной организации «Иркут-Ремстрой»; А.В. Яковцеву — инженеру-технологу, председателю цехового комитета цеха 231, члену профсоюзного комитета завода.



Почетной грамоты Федерации независимых профсоюзов России удостоена Елена Григорьевна Ахатова — главный бухгалтер первичной профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут» с 2009 по 2017 г. (в настоящее время находится на заслуженном отдыхе).

Награждение прошло очень динамично — после рабочего дня и тем более после трудной рабочей недели хотелось поудобнее устроиться в креслах и посмотреть праздничный концерт, отдохнуть, расслабиться. Поэтому, когда объявили **награждение профсоюзной премией «Признание»** — а вручается она молодым активистам профсоюзного движения за





вклад в общее дело — зал аплодировал с удвоенной силой. Наверное, еще и потому, что молодежь, задорная, улыбающаяся, взлетала на сцену как на крыльях. Профсоюзное будущее за ними: Андрей Карсаков — инженер-конструктор отдела 320, член исполкома совета молодежи ИАЗ; Регина Варламова — редактор web-портала отдела 310, организатор молодежного форума «Молодежь! Профсоюз! Будущее!»; Анна Горбатовская — инженер-конструктор отдела 311, член совета молодежи; Андрей Труцук — старший контрольный мастер отдела 315, член исполкома совета молодежи; Ирина Пахалуева — корреспондент нашей заводской газеты (от-

дел 310), член совета молодежи; Антон Вторушин — ведущий специалист по совершенствованию процессов производства отдела 566, член совета молодежи.

РАДОСТНО

Сразу же хочется поблагодарить организаторов праздничного профсоюзного концерта — творческих работников Дворца культуры. Концерт был интересным, зажигательным, на все вкусы!

Студия балльных танцев — столько огня и артистизма! Какой пасадобль — совсем как у профессиональных танцоров. Лиричная «Элегия», звонкая «Капель», любимцы заводской публики артисты музыкального театра им. Н.Н. Загурского — это из традиционной программы. И нового — парная акробатика, красиво невероятно и одновременно страшно: а ну, как уронит девушку? Не уронил! Овации красивая пара сорвала оглушительные. Ансамбль танца «Дружба», взмахнув цыганскими роскошными подолами, так зарядил плясовую, что невольно в такт задвигались плечи зрителей, а ноги так и просились танцевать!

Татьяна Тимофеева, звезда беллиданса, под аккомпанемент ударных красиво, очень эстетично исполнила танец живота. И это еще не все! Вышел на сцену наш старый (ну, конечно, молодой) знакомый певец — Фахриддин Хакимов. Помните этого восточного Кобзона — он классно заполнял паузы на первых конкурсах «Краса Иркутка»? Он вернулся!

А напоследок выяснилось, что самое народное из искусств, представленных в тот вечер на сцене ДК, это степ. Трио степистов так отстучало свой номер, что на бис пришлось им бить чечетку еще два раза!

Кроме этого, профком любит устраивать розыгрыши призов. Ведущие задают вопрос, а гости вечера отвечают на него эсэмэской. За верный и самый быстрый ответ — приз. На первый вопрос («Какая команда на молодежном профсоюзном форуме в 2012 году стала лидером командного рейтинга?») никто не ответил. Хотя и пытались. Чертовски сложный вопрос! Столько всего было за это время, что мало кто помнит, что команды тогда назывались не по цветам, как сейчас, а именами планет. «Марс», оказывается, тогда победил.

Второе задание оказалось творческим. Надо было продолжить двустихие «Что такое профсоюз? Несомненно, это плюс...» Лучшее из этого сделал Александр, сидевший на балконе и вышедший на сцену с сыном Димой. Он вообще сочинил несколько четверостиший-кричалок. Лучшей признали эту: «Что такое профсоюз? Несомненно, это плюс! Это воля! Это сила! Профсоюз непобедимый!».

С праздником, коллеги-профсоюзники! Тот, кто хорошо работает, умеет отлично отдыхать. Это про нас. □

*Елена Вторушина,
фото Евгения Денисова,
г. Иркутск*



60 ЛЕТ: ВСЕ ТОЛЬКО НАЧИНАЕТСЯ!

Первичная профсоюзная организация Аразмасского приборостроительного завода им. П.И. Паландина отметила 60 лет со дня образования. Ее история неразрывно связана с историей предприятия, его многочисленными победами и достижениями. Профсоюзная организация АПЗ объединяет в своих рядах около 80% заводчан, является одной из сильнейших «первичек» не только в городе, но и в Нижегородской области.

АО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Паландина» — одно из ведущих предприятий оборонно-промышленного комплекса страны. Завод с мировым именем, выпускающий приборы для авиационной, ракетной и космической отраслей, а также широкий спектр продукции гражданского назначения. Работать на таком предприятии ответственно, престижно и почетно. Приборостроители всегда отличались не только трудовыми успехами, но и активной жизненной позицией, творческой инициативностью, сплоченностью, и в этом не последнюю роль играла профсоюзная организация. Созданная в первый год образования предприятия, она была призвана отстаивать интересы своих работников, поддерживать здоровую рабочую атмосферу, сплачивать коллектив ради новых трудовых побед.

Профсоюзной организацией АПЗ пройден большой путь, побравший в себя взлеты и падения, торжество лучших традиций, от которых коллектив приборостроителей не отказался даже в сложные периоды, связанные с перестройкой и экономическим кризисом. Каждая вежа развития профсоюзного движения характеризуется своими особенностями, определенными сложностями и нововведениями. Вся работа профсоюзного актива АПЗ во все времена была направлена исключительно на заботу о человеке труда, носящего в Арзамасе гордое звание «приборостроитель».

Профсоюзная организация АО «АПЗ» неоднократно на-

граждалась почетными грамотами Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Нижегородского областного объединения организаций профсоюзов «Облсовпроф». Профсоюзный актив АПЗ за свою немалую 60-летнюю историю выдержал ни один экзамен на состоятельность и сегодня вместе с приборостроительным заводом, прочно стоя на ногах, входит в новое десятилетие.

Сегодня в АО «АПЗ» трудится 6892 работника, из них 5392 — члены профсоюза. На предприятии создано 56 цеховых организаций, в том числе в производственном департаменте г. Рязань (производственное подразделение АО «АПЗ», расположенное в г. Рязани), в каждом из которых ведут активную общественную работу представители цеховых комитетов.

В 2016 году профсоюзной организацией АПЗ разработано и принято 14 новых Положений. На культурно-массовые мероприятия и работу с детьми было выделено 1 млн 158 тыс. руб., на учебно-спортивную работу (включая зарплату тренеров) и массовые спортивные мероприятия — 1 млн 460 тыс. руб., на работу с молодежью — 335 тыс. руб.

Ты помнишь, как все начиналось?

1 сентября 1957 года на должность председателя первичной профсоюзной организации АО «АПЗ» был избран Валерий Немцев. Эту дату и принято считать днем рождения заводской «первички».

За шесть лет Валерий Павлович создал основу будущей общественной организации, в которую войдут тысячи заводчан, и которая станет хорошо известной не только в городе, но и за его пределами. За более чем полувековую историю заводской профком возглавляли Виктор Рогов, Олег Афонский, Александр Кирбитов, Николай Молчков, Павел Дубков, Юрий Семешин, Юрий Панин. Каждый из них внес свой неоценимый вклад в развитие общественного движения и привлечение приборостроителей в ряды профсоюза.

Становление и укрепление профсоюзной организации шло параллельно с развитием самого приборостроительного завода. С образованием новых цехов и отделов создавались цеховые комитеты, которые возглавляли активные и неравнодушные к жизни своего коллектива люди. Уже на начальных этапах общественная организация имела большой авторитет, практически все работающие на заводе приборостроители были в составе профессионального союза. Многие заводские документы утверждались «четырёхугольником», где вместе с подписями директора завода, парторга, секретаря заводского комитета комсомола была и подпись председателя профкома.

В числе сотрудников профкома АПЗ, создававших его славную историю, можно вспомнить Наталью Илюхину, Виталия Соловьева, Александру Бабушкину, Николая Акутина, Бориса Попова, Виктора Порякова, Вячеслава Шерстнева, Татьяну Трофимову, Татьяну Воронину, Нину Климо-



ву. Ими организовывались комиссии, которые возглавляли не только освобожденные профсоюзные работники, но и профорги подразделений, выбранные в расширенный состав профкома, на контроле которых были вопросы занятости, социальных нужд, обеспечения заводчан жильем, организации общественного питания, бытового обслуживания и оздоровления. Не остава-

лись в стороне от их внимания вопросы экологической безопасности, создания условий для профессионального, физического и нравственного совершенствования работников предприятия.

Период бурного развития

В 1980 году председателем профкома был избран Анатолий Иванов. Это был период бурного развития завода, активного стро-

ительства жилья и объектов социальной сферы. Профком не оставался в стороне, был в числе инициаторов и организаторов трудового соревнования, культурных и спортивных мероприятий. Неслучайно многие ветераны-приборостроители сегодня с особой теплотой вспоминают работу в АО «АПЗ», с удовольствием посещают свои рабочие коллективы, сохраняют активную



жизненную позицию, участвуют в работе заводского Совета ветеранов и ветеранских организаций города Арзамаса.

Валентина Петровна Лазарева, почётный ветеран труда АО «АПЗ», в 80-е годы председатель комиссии рабочего контроля, профорг инструментального отдела:

— Это было время, когда в подразделениях почти каждый был членом профсоюза, а профорги проводили большую общественную работу в своих коллективах. В самых многочисленных цехах они даже были освобожденными от основной работы. К профоргам люди обращались с различными вопросами, в том числе по поводу получения жилья и мест в детских садах. А еще во всех подразделениях были кассы взаимопомощи, которые формировались из премиального фонда цеха или отдела, куда нуждающиеся работники могли обратиться и взять на время без всяких процентов необходимую им сумму.

При профкоме завода существовала комиссия рабочего контроля, председателем которой была я. За приборостроительным заводом было закреплено несколько городских продовольственных магазинов, а также подшефные школы и детсады, где в столовых мы проверяли качество питания и объем порций. Проверки проводили как по графику, так и по просьбам работников предприятия. Следили, чтобы на прилавках не лежали просроченные товары, чтобы не было обсчета покупателей, чтобы не припрятывался дефицит, даже весы проверяли на точность показаний. В каждом магазине были таблички «Контроль по работе магазина осуществляет АП-ПО» и был указан номер телефона нашего профкома. Заводская группа рабочего контроля была признана одной из лучших городских контролирующими органами.

Профсоюзная организация АО «АПЗ» активно вела культурно-массовое и спортивное направление, оплачивала работу тренеров спортивного клуба «Знамя» и тренеров детских секций клубов по месту жительства заводчан. В кабинете профкома после работы регулярно собирались на репетиции хоровые коллективы завода. Профсоюзная жизнь кипела!

Вячеслав Михайлович Шерстнев, первый заместитель председателя профкома с 1989 по 1992 год:

— Вспоминаю, как бурно обсуждался и принимался коллективный договор. Это было время, когда пришлось создавать совершенно новый документ, регулирующий социально-трудовые отношения между администрацией завода и его работниками. Каждый коллектив вносил свои предложения, требующие определенного решения. Затем на комиссии профкома их рассматривали, отбирали, дополняли, согласовывали с администрацией, отстаивая каждый утвержденный профактивом пункт, убеждая руководство предприятия в необходимости его принятия. Дебаты могли продолжаться больше месяца. В результате документ утверждался и получался размером с книгу.

Нина Николаевна Климова, работала в профкоме с 1988 по 1993 год председателем жилищно-бытовой комиссии:

— В те годы профком занимался распределением путевок в санатории и дома отдыха, на которые, надо сказать, было немало желающих. В профкоме всегда было многолюдно, работники приходили с разными вопросами и проблемами. И все же самым простым вопросом в деятельности профкома было распределение жилья. На заводе существовало несколько очередей — в подразделениях, для передовиков производства, для ветеранов ВОВ, для многодетных семей. Вскоре при профкоме создали единую очередь. Ходили даже по домам и квартирам, чтобы определить, кому в первую очередь необходимо улучшение жилищных условий. Комиссия выносила решение, которое рассматривалось и утверждалось на заседании профактива.

Татьяна Петровна Воронина, работала в профкоме с 1991 по 1994 год:

— В цехах были общественные инспекторы по охране труда, как представитель профкома я участвовала в рейдах, где мы проверяли соблюдение правил техники безопасности и отмечали нарушения. Я встречалась с руководителями подразделений, чтобы обсуждать с ними проблемные во-

просы, составляла мероприятия, контролировала их выполнение, о проведенной работе отчитывались перед профкомом и обкомом Профавиа. Занимаясь этой работой, я приобрела огромный опыт, который хорошо пригодился мне в будущем.

В 90-е годы вместе с заводом профсоюзная организация претерпела неприятные изменения. Из прежнего обширного фронта работы осталось лишь несколько направлений, а сплоченному коллективу профкома пришлось претерпеть вынужденные сокращения.

Новый век – новый этап

В 2001 году на должность председателя профкома был избран Александр Беззубов. Это были годы возрождения предприятия: возрастали объемы производства, постепенно увеличивалась численность рабочих мест, на завод стала приходить молодежь, а вместе с этим появились новые горизонты работы и у профсоюзной организации. Так начался новый этап.

— Профсоюзной организации АПЗ, несомненно, повезло с тем, что в 90-е годы во главе профкома стоял настоящий патриот завода, умелый организатор и талантливый общественный работник Анатолий Александрович Иванов, — вспоминает **Александр Яковлевич Беззубов**. — Вместе с директором Юрием Павловичем Старцевым им удалось сохранить не только костяк коллектива и опытные кадры, но и профсоюзную организацию, социальные гарантии для работников предприятия. Повысить авторитет профсоюза в глазах прежних и вновь трудоустроенных работников предприятия стало для меня главной задачей. Каждый новый коллективный договор, заключаемый между администрацией и профсоюзной организацией, дополнялся новыми пунктами. Приятно отметить, что тогда директор поддержал нашу инициативу в создании на заводе молодежной организации под опекой профкома. В результате на АПЗ на одном из первых предприятий нашей отрасли был создан Совет трудовой молодежи. Инициативы профкома и СТМ в дальнейшем были приняты и новой командой руководителей во главе с Олегом Вениаминовичем Лавричевым, благодаря которому появились но-

вые программы поддержки заводской молодежи.

Совет трудовой молодежи был образован в 2002 году, его работу возглавил молодой конструктор Александр Тюрин. СТМ при активной поддержке руководства предприятия и профсоюзной организации быстро завоевал авторитет в городе и Нижегородской области. Молодежь АО «АПЗ» проявила инициативу в возрождении конкурсов профессионального мастерства, в организации спортивных соревнований. Деятельность СТМ с каждым годом набирала свои обороты, а число его сторонников в лице молодых приборостроителей возрастало.

В 2016 году на очередной отчетно-выборной конференции пред-

седателем первичной профсоюзной организации был избран Александр Тюрин, который сегодня не только продолжает славные традиции профсоюзной организации, но и внедряет новые методы работы с трудовым коллективом приборостроителей. Появилась оздоровительная программа сотрудничества предприятия с физкультурно-оздоровительными комплексами, где всем членам профсоюза компенсируется 50% стоимости купленного абонемента. Поддерживается интерес приборостроителей к посещению исторических мест родного края, организуются познавательные и культурные поездки, где профсоюзная организация берет на себя часть расходов. Одна из последних инициатив проф-

кома — поддержка областного конкурса, организованного Фондом развития народных и художественных промыслов Нижегородской области. На АПЗ немало народных умельцев, которые в свободное от работы время создают настоящие шедевры из подручных и природных материалов.

Повышению мастерства, карьерному росту и материальному стимулированию способствуют проводимые на предприятии по инициативе профкома конкурсы «Золотые руки», «Технолог года», «Инженер года», «Лучшее рационализаторское предложение», «На лучшую инновационную идею». Молодые инженеры АПЗ становятся стипендиатами ОАО «Концерн ПВО «Алмаз — Антей», победителями и призерами



областных и всероссийских инновационных конкурсов. Сегодня приборостроительный завод ассоциируется с высокими технологиями, эффективными программами управления и профессионалами высочайшего уровня, многие из которых являются членами профсоюза.

Очередное десятилетие

Наряду с защитой прав трудящихся и организацией спортивных соревнований, профсоюзные активисты участвуют в благотворительной деятельности, являются членами молодежной палаты при городской Думе. Действующий председатель ППО АО «АПЗ» Александр Тюрин является депутатом Арзамасской гордумы. Сегодня профсоюзная организация АО «АПЗ» находится на новом витке развития, многими профформами заводских подразделений стали представители молодого поколения, которые полны энергии и новых творческих идей.

— К счастью, на АПЗ все эти годы руководство завода и профком выступают как единомышленники и социальные партнеры, — **говорит Александр Тюрин.** — И сегодня администрация АПЗ продолжает поддерживать инициативы профсоюзной организации, берет на себя большую часть расходов на организацию культурно-массовых и спортивных соревнований, отдыха детей при-

боростроителей. Главный документ нашего сотрудничества — коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, который отражает такие направления, как режим труда и отдыха, культура производства, охрана труда и здоровья, работа с молодежью и ветеранами, с кадрами, содействие занятости, а также другие разделы, отражающие цивилизованные формы трудового партнерства.

Вступив в профсоюз, работник предприятия получает право на все социально-экономические нормы и льготы, предусмотренные в коллективном договоре, в том числе по улучшению условий труда на рабочем месте. Расходы АПЗ на выполнение мероприятий по обеспечению охраны труда и совместно с администрацией соглашения во 2 квартале 2017 года составили почти 144 млн. рублей.

Поддержка заводчан

Профсоюзная организация АО «АПЗ» вместе с руководством завода решает социальные проблемы, вопросы обеспечения трудовой и производственной дисциплины, поддерживает психологический климат в коллективах, что также влияет на повышение производственных результатов, и, конечно же, профком контролирует исполнение требований трудового законодательства.

Результатом сотрудничества администрации приборостроительного завода и профсоюза стали положения «О материальном стимулировании молодых рабочих», «О материальном стимулировании молодых специалистов, поступивших на работу в АО «АПЗ», по окончании высшего учебного заведения», «О мотивации закрепления молодых специалистов в АО «АПЗ». Принято Положение «О материальном стимулировании работников, приступивших к работе после окончания срочной службы в Вооруженных Силах РФ», «О материальной поддержке молодых работников при бракосочетании», «О материальной поддержке работников при рождении или усыновлении ребенка». Также действуют положения «Об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, путевок в санатории и профилактории», «О материальной помощи на лечение».

Молодым везде дорога

Профсоюзная организация АО «АПЗ» поддерживает работу собственного Совета трудовой молодежи, финансируя многие общественные мероприятия и спортивные соревнования. Ежегодно на приборостроительном заводе проводится спартакиада на призы профкома. На вопрос молодого сотрудника: «Что дает профсо-



юз?» активисты смело отвечают: «Чувство коллективизма и социальной защиты, сознание того, что ты не одинок и тебя всегда поддержит коллектив близких по духу людей». Молодыми специалистами в АО «АПЗ» являются работники в возрасте до 35 лет. Молодежь составляет 82% от численности профсоюзной организации.

Илья Теплов, председатель СТМ, специалист по обучению и развитию персонала:

— Профком — инициатор возрождения молодежной организации на АПЗ, который вместе с руководством завода вот уже 15 лет поддерживает наши инициативы и оказывает всестороннюю поддержку. Проводимые мероприятия, конкурсы профессионального мастерства, программы поддержки молодых специалистов являются хорошей мотивацией для привлечения и закрепления молодых кадров на производстве. Приятно отметить, что молодые приборостроители позитивно относятся к предложениям и нововведениям руководства, с удовольствием участвуют в проводимых мероприятиях и самое главное — гордятся работой на АПЗ.

Герман Алёшин, активист СТМ, доводчик цеха №53:

— СТМ — это та часть профсоюза, которая делает жизнь завод-

ской молодежи ярче и интереснее. Это настоящая команда единомышленников, это верные друзья, постоянно новые знакомства. Мы с удовольствием участвуем во всех мероприятиях, выезжаем на соревнования обкома профсоюза, где прикладываем массу усилий, чтобы команда АПЗ была в лидерах.

Александр Шеронов, активист СТМ, наладчик станков и манипуляторов с ПУ цеха №64:

— В профсоюз вступил не сразу. Когда освоился на производстве, стал интересоваться и молодежной жизнью. Из заводской корпоративной газеты «Новатор» узнавал о мероприятиях, которые организуются Советом молодежи, разумеется, мне захотелось принимать в них участие. Профсоюз — это команда, которая готова принять в свои ряды каждого. Здесь мы ощущаем свою индивидуальность, получаем условия для самовыражения.

Охрана труда

Охрана труда — одно из важнейших и приоритетных направлений деятельности профсоюзной организации АО «АПЗ». Первые помощники профкома в многочисленных заводских подразделениях — это уполномоченные по охране труда. 29 человек регулярно осуществляют общественный контроль, выявляют

нарушения по технике безопасности, составляют предписания, которые направляют руководителям подразделений и контролируют устранение недостатков. Согласно коллективному договору, на предприятии проводится конкурс среди уполномоченных. Победители поощряются материальными премиями, лучший отчет направляется на областной конкурс, где ежегодно представители Арзамасского приборостроительного завода занимают призовые места.

Уже несколько лет успешно ведут свою общественную работу Лариса Колпакова (цех №16), Мария Аношина (цех №31), Альбина Спирина (цех №37), Наталья Лазарева (цех №41), Елена Шурыгина (цех №42), Артем Зяблин (цех №54), Ольга Кирсанова (цех №55) и многие другие. Евгений Юренков (цех №44) признан одним из лучших уполномоченных отрасли по итогам 2016 года.

Лидия Гофт, заместитель председателя первичной профсоюзной организации:

— Приятно отметить, что наши уполномоченные работают добросовестно и пользуются уважением в своих коллективах. Хочется пожелать всем выполняющим эту ответственную работу оправдывать оказанное им доверие. На нашем предприятии за последние 10 лет сделано очень





много по улучшению условий труда и реконструкции санитарно-бытовых помещений, проведен капитальный ремонт в заводских столовых. С каждым годом становится все больше рабочих мест с современным оборудованием и мебелью. Такое чуткое внимание к решению насущных вопросов со стороны руководства предприятия настраивает трудовой коллектив на плодотворную работу и не может не радовать работников АПЗ.

Дух единства

Особое внимание профсоюзная организация АО «АПЗ» уделяет мотивации профчленства, сохранению и приумножению численности «первички». Сегодня членство профсоюза составляет 78% от общего числа работников предприятия. Вновь трудоустроенные работники посещают профком, где им подробно рассказывают о профсоюзной работе, знакомят с правами члена профсоюза, основными положениями коллективного договора. Особенно это актуально для молодых работников. Новички сразу же оказываются в центре внимания профоргов, которых имеют большой опыт в общественной работе. Среди них Нина Балаева (ОГК СП), Елена Абаева (цех №16), Борис Шарипов (цех №41), Елена Сивкова (цех №42), Ольга Трифонова (цех №44), Людмила Юлина (цех №43) и многие другие.

Нина Балаева, профорг ОГК СП с 2008 года:

— Разговариваю с каждым новым сотрудником, интересуюсь, что ему интересно, чем ему может помочь профсоюз, рассказы-



ваю о действующих на заводе программах поддержки и непременно приглашаю участвовать в наших мероприятиях. Приятно, что в нашем коллективе многие не остаются в стороне от заводской общественной жизни.

Елена Абаева, профорг цеха №16 с 1994 года:

— Даже в кризисные годы профком АПЗ находил средства для материальной поддержки работников завода. Например, в подразделения выдавались бесплатные путевки на детский летний отдых. В 2000-х завод вновь начал набирать обороты, росла зарплата, а с ней и настроение рабочих, которые стали все больше проявлять интерес к общезаводским и цеховым мероприятиям. С каждым годом заметно активизировалась работа профсоюзной организации, которая и сегодня не сбавляет своих оборотов.

Елена Сивкова, профорг цеха №42:

— Профсоюз — это коллективные мероприятия, организация отдыха, решение насущных проблем, материальная помощь при лечении и многое другое. Да, приходится ежемесячно перечислять взносы, но это минимум по сравнению с тем, что мы получаем. В организации, где я работала до этого, профсоюзной организации не было, поэтому ознакомившись в профкоме с коллективным договором, сразу же написала заявление о вступлении в профсоюз. В нашем подразделении более 80% работников состоят в профсоюзе. От лица коллектива нашего цеха благодарю профком и председателя ГПО Александра Тюрина за помощь в организации культурно-познавательных поездок по городам нашей области.

Татьяна Абаимова, профорг отдела кадров:



— С удовольствием исполняю роль профорга, потому что мероприятия профкома наполняют жизнь нашего коллектива положительными моментами. Это и участие в конкурсах вместе с детьми, экскурсионные поездки, походы в театр, оздоровительные программы. Большой плюс — организация детского отдыха и санаторно-курортного лечения.

Все только начинается

Генеральный директор АО «АПЗ» Олег Лавричев:

— С первых дней создания профсоюзная организация вместе с руководством завода движется к единой цели — созданию условий для плодотворной, эффективной работы приборостроителей. Стало хорошей традицией принимать коллегиальные решения, касающиеся работы на производственных площадках. Это является залогом успе-

ха в реализации задач, стоящих перед нашим коллективом, что поддерживает хорошую репутацию предприятия. Вместе с профсоюзной организацией мы сделали уже немало добрых дел. В основе совместной работы лежит наша гордость — коллективный договор, которым мы руководствуемся при обсуждении и решении вопросов, связанных с социальной, медицинской поддержкой заводчан, созданием комфортных условий труда, предоставлением льгот и страхованием. И, конечно, коллективный договор необходим при организации совместных мероприятий: спартакиад, прикладных турниров, конкурсов профессионального мастерства. Наша организация находится в авангарде профсоюзного движения в области и имеет заслуженный весомый авторитет!

Председатель ППО АО «АПЗ» Александр Тюрин:

— На протяжении 60 лет мы идем с заводом плечом к плечу. Профсоюзная организация на АПЗ была создана сразу через три месяца после основания завода. За это время пройден достаточно большой путь. При участии профкома были построены детские сады, школы, заводчанам выдавалось жилье. Сегодня я хочу поблагодарить генерального директора АО «АПЗ» Олега Вениаминовича за сохранение и поддержку социальной политики, благодаря которой завод входит в десятку лучших предприятий России. А также поблагодарить бенефициара холдинга «Социум-А» Игоря Рауфовича Ашурбейли, благодаря которому выделяются большие средства для создания достойных условий труда и обеспечения социальных гарантий на нашем предприятии. Огромное спасибо ветеранам, заложившим прочный фундамент, благодаря которому мы сейчас имеем большой потенциал развития. Благодарю всех профсоюзных активистов за совместный труд, значимые победы и достижения. Впереди у нас много работы и новых свершений.

Первичная профсоюзная организация Арзамасского приборостроительного завода приглашает в свои ряды всех заводчан, которые стремятся быть в надежной команде, кто хочет сделать свою жизнь в кругу коллег ярче. Непременно, новое десятилетие АПЗ будет ознаменовано новыми победами заводчан вместе с профсоюзной организацией! □

*Корпоративная газета
«Новатор»*



Профсоюзная библиотека СТАТУС НЕ МЕНЯЕТ

Профсоюзный комитет завода им. П. И. Баранова нашел возможность сохранить свое социально значимое учреждение.

В настоящее время термин «профсоюзная библиотека» обычно употребляется, когда речь идет о собранных в одном месте брошюрах, книгах, других информационных продуктах, касающихся деятельности профсоюзов. Их можно увидеть в большинстве профкомов, в обкомах на отдельных стендах, специально оформленных профсоюзных уголках, все чаще им отводятся разделы на веб-сайтах. Такие библиотеки еще называют библиотекой профактивиста. Они необходимы и востребованы. К счастью, сохранились и другие профсоюзные библиотеки, которые по типологии относятся к массовым и имеют разнообразный по содержанию книжный фонд: от технической до художественной литературы, от сборников сказок для детей до монографий по искусству. А определение «профсоюзные» говорит об их принадлежности. Но, к сожалению, таких библиотек осталось совсем мало, в нашем регионе сохранилась только одна — библиотека профкома филиала

АО «НПЦ газотурбостроения «Салют» — Омского моторостроительного объединения им П.И. Баранова.

Но в конце прошлого года сохранность этой библиотеки оказалась под угрозой. В последние годы она располагала помещениями порядка 600 квадратных метров в отдельном здании по улице Б. Хмельницкого возле Дворца культуры им. Баранова. Некогда здание принадлежало заводу, который в трудные времена передал его в собственность городу. Первоначально была договоренность, что профком арендует помещения для своей библиотеки бесплатно, так как она обслуживала не только заводчан, но и сотни жителей города. Однако в конце 2016-го профкому в таких условиях было отказано. Плата же за аренду могла «съесть» немалую долю профсоюзного бюджета, пришлось бы отказаться от многих социально значимых проектов. Профком начал искать выход из создавшейся ситуации с твердой уверенностью в том, что

свое детище надо сохранить любыми способами.

— Библиотека была эвакуирована из Запорожья в Омск вместе с заводом в 1941-м, для нее был выделен целый вагон, — рассказывает заведующая профсоюзной библиотекой Любовь Нохрина. — Недавно, 29 октября, нашему учреждению исполнилось 93 года. Но этой даты могло и не быть, если бы не решительные действия Ольги Михайловны. Она нашла другие помещения, организовала ремонт, переезд, а затем размещение. Вот сейчас заботится о внешнем оформлении. Уже, например, привезли уличные баннеры для названия библиотеки.

Ольга Михайловна Сидоренко — председатель первичной профсоюзной организации ОМП им. П.И. Баранова. Возглавляет она ее недавно, с мая 2016 года. Прямо скажем, «наследство» ей досталось, что называется, не ахти какое: профчленство тогда составляло всего 21 процент. Но за полтора года новый председатель сумела его увеличить до 37 процентов. Только



в октябре профсоюзные ряды пополнили 68 человек. И продолжает вместе с профкомом целенаправленно действовать в этом направлении. Активизировали культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Стали арендовать спортивные залы, проводить бесплатные экскурсии по городу и другие досуговые мероприятия. Это стало толчком для сплочения коллектива, по крайней мере на данном этапе какой-то его части, а также послужило более широкому распространению информации о деятельности профкома. Статьи, первоначально эту самую информацию вновь поступающие на работу сегодня получают в отделе кадров, что стало возможным при содействии директора предприятия Игоря Цайтлера.

— Игоря Владимировича не приходится долго убеждать, он хорошо понимает: степень сплоченности коллектива, которую может обеспечить профорганизация, влияет на достижение экономической стабильности, развитие производства — поэтому мы всегда находим у него поддержку. Это касается и библиотеки, и многих остальных дел, — делится своим мнением, оценивая сегодняшнюю ситуацию, Ольга Сидоренко. — Рост профсоюзных рядов важен и для заключения собственного коллективного договора. Сейчас у нас действует типовой «салютовский». Так что главная задача на ближайшую перспективу — достичь 50-процентного профчленства, чтобы с полным основанием

будировать на головном предприятии вопрос о колдоговоре нашего филиала.

Однако вернемся к библиотеке. Она переехала на противоположную сторону ул. Б. Хмельницкого и заняла помещения в заводском здании, где расположен филиал авиационного колледжа им. Н.Е. Жуковского. «Квадратов» стало в три раза меньше, но зато бесплатные. Поэтому абонемент с читальным залом пришлось объединить, да и книгохранилище оказалось в стесненных условиях.

— Это не беда. Хорошо, что мы вновь распахнули двери для наших читателей. И потом, у нас немало дуплетных изданий, которые мы планируем отдать в детский дом, сильно обветшавшие книги сдадим на макулатуру и на вырученные деньги купим новые. Мы и раньше так делали, это привычная практика для всех библиотек, — говорит старший библиотекарь Татьяна Коробкина. — Конечно, неудобно, что книгохранилище от абонемента находится через два этажа. Но стараемся, чтобы наши читатели как можно меньше замечали неудобства. Предлагаем им заранее при очередном посещении или по телефону заказывать нужную литературу. И мы только рады, что в век компьютерных технологий остается интерес к живому общению с книгой. Будем этому всячески способствовать и далее.

Сейчас книжный фонд профсоюзной библиотеки насчитывает порядка 75 тысяч изданий. Стараемся специалистов в него во-

шли художественная литература, книги по философии, образованию, медицине, истории, краеведению, культурологии, социологии, искусству. Бережно здесь хранят раритеты — около 400 изданий XIX века, среди которых полное собрание сочинений Достоевского 1873 года, «История государства Российского» Карамзина, вышедшая в 1842 году, и другие редкие книги.

На пополнение книжного фонда профком ежемесячно выделяет 5 тысяч рублей. Как и прежде, полностью на нем и выплата зарплаты работникам библиотеки. Их сегодня осталось только двое, но это преданные своему делу специалисты. Татьяна Васильевна Коробкина в профсоюзной библиотеке аж с 1976 года. К тому же у библиотекарей есть добровольные помощники — бывшие работники учреждения, ушедшие на заслуженный отдых, такие, например, как Лидия Кузьминична Кареньгина. Будучи хорошим библиографом, она и сегодня делится своими профессиональными знаниями и навыками.

Вне сомнения, сохранение библиотеки прибавило авторитет профкому. Но важно и другое — она продолжает обеспечивать доступ не только заводчан, но и жителей города к всевозможным знаниям и информации, а значит, имеет прямое отношение к их профессиональному, социальному и культурному развитию. □

*Людмила Литвинова,
фото Василия Молошниковой,
г. Омск*



Мост из прошлого в будущее



В начале ноября работники стапельно-сборочного цеха АО «Авиастар-СП» стали участниками исторического события. На их глазах была произведена торжественная выемка капсулы с посланием от коллектива цеха 1982 года коллективу цеха 2017 года. А затем состоялось публичное оглашение послания и закладка нового письма, составленного для будущих поколений. Оно было подписано передовиками современного производства с конкретным адресатом – работникам стапельно-сборочного цеха 2030 года.

Изъятие капсулы произошло в торжественной обстановке в присутствии коллектива стапельно-сборочного цеха. В организации мероприятия, кроме администрации производства технологической оснастки и цеха, приняли участие представители дирекции по персоналу и первичной профсоюзной организации «Авиастара». С пожеланиями к собравшимся обратились директор по персоналу Вадим Овейчук, заместитель главного технолога – начальник производства технологической оснастки Сергей Перкокуев, начальник цеха 142 Анатолий Голудин, ведущий инженер отдела 140 – ветеран цеха 142 Александр Ширманов и председатель ППО АО «Авиастар-СП» Валентина Грушина.

– Многие из вас помнят время начало строительства завода: возведение корпусов, необустроенность и грязь под ногами. Но уже высокими темпами шло освоение нового самолета Ан-124 «Руслан», – сказала Валентина Дмитриевна. – Потом наступили сложные времена, и коллектив завода преодолел все трудности производства, продолжая выпускать авиалайнеры. Сегодня перед нами стоят не менее глобальные задачи, и помогают решать их ваши трудолюбие, профессионализм и сплоченность.

Капсула времени 35 лет «ждала» своего вскрытия в стене корпуса цеха стапельной сборки. Заложка документа передовиками цеха 142 была приурочена к 65-летию Великой Октябрьской революции. По их завещанию, капсулу необходимо было вскрыть именно в 2017 году, в год столетнего юбилея важного для советских граждан события. В духе того времени составлено и само письмо: «Дорогие товарищи! Мы, представители многих национальностей, приехали из многих городов и сел нашей необъятной Родины, чтобы принять участие в изготовлении новейших образцов авиационной техники. <...> Мы встречаем 65-ю годовщину Великого Октября с хорошими трудовыми успехами. План десяти месяцев 1982 года выполнен досрочно: по валовой продукции – 110%, по товарной продукции – 116%». <...> Нам трудно предполагать, над чем вы будете трудиться, но нельзя исключать вероятность того, что вы будете создавать летательные аппараты нового поколения, которые будут исследовать мир вокруг нашей планеты. <...> Приятно сознавать, что и наша скромная частичка труда, и заложенные нами трудовые традиции помогли вам добиться успехов». Свои подписи под посланием поставили побе-

дители социалистического соревнования 1982 года: начальник производства П.К. Колоша, начальник цеха В.И. Бородин, заместители начальника цеха В.В. Лавринов и Г.Н. Соколов; бригадир А.И. Аникин, В.Ю. Аравин, Б.И. Алексенко, В.П. Балмасов, В.А. Гришагин, Н.Н. Дятлов, А.Н. Диканев, М.В. Ермишкин, П.Б. Леманов, В.Г. Паршин, А.А. Сваев, И.Г. Селихов, В.И. Мустаев; старшие мастера Г.Н. Заднепрный, В.Ф. Старочкин, В.Ф. Стасюк, В.И. Шишкин, контрольный мастер Ю.А. Сенчуков; рабочие А.В. Агеев, Г.С. Андриянов, А.В. Брюханов, А.В. Вавилин, А.И. Грунчев, В.П. Жегалин, Г.А. Захаркин, А.В. Кабанов, Н.С. Мальцев, А.В. Чапарин; техник-технолог Т.А. Егорова, заведующая ИРК И.Н. Покровская, инженер-технолог А.А. Ширманов.

Общим собранием трудового коллектива цеха 142 было решено продолжить традицию своих предшественников и заложить в капсулу новое письмо, обращенное к поколению авиастроителей 2030 года. Дата была выбрана не случайно. 18 ноября 2030 года подразделение отметит свое 50-летие.

Послание было зачитано начальником производства технологической оснастки Сергеем Перкокуевым. В нем, в частнос-



ти, говорится: «В настоящее время коллектив стапельно-сборочного цеха вместе с коллективом нашего предприятия АО «Авиастар-СП» продолжает создавать и осваивать новую авиационную технику. Освоено серийное производство модернизированного тяжелого военно-транспортного самолета Ил-76МД-90А, агрегаты нового среднемагистрального современного самолета МС-21, наше предприятие участвует в изготовлении самолетов Ил-112, SSJ-100 по кооперации. Изменилось и само авиационное производство, все шире внедряется программное обеспечение: в конструировании, технологии, изготовлении образцов авиационной техники, происходит компьютеризация производственного процесса, применение современных станков и оборудования на основе 3D-технологий и робототехники. <...> Желаем вам новых успехов в создании современных образцов авиационной техники, техники будущего на благо России!».

Одним из подписантов письма из прошлого и составителем письма в будущее является ведущий инженер-технолог ПТО Александр Ширманов: «Сегодня я испытал одновременно чувство ностальгии и гордости за наше прошлое и настоящее. В цехе 142, как и в основном производстве, совершенствуются технологии. К примеру, внедрено изготовление оснастки с применением лазерного трекера, что значительно сокращает время выпуска, а значит, и цикл производства самолетов».

По словам одного из ветеранов стапельно-сборочного цеха, слесаря по сборке металлоконструкций Александра Майоршина, который работает на заводе с 1977 года, коллективу подразделения удалось произвести первые приспособления на легендарный Ан-

124 «Руслан» в рекордно короткие сроки.

— Я пришел устраиваться на УАПК с завода им. Володарского, отдел кадров тогда еще находился на Гончарова, 16, — вспоминает Александр Алексеевич. — Меня приняли и сразу же отправили на трехлетнюю стажировку в стапельный цех Казанского авиационного завода. Это была обычная практика для того времени. Рабочие вновь созданного ульяновского завода проходили стажировку на разных авиапредприятиях Советского Союза: в Саратове, Москве, Киеве и других городах. На УАПК в это время полным ходом шло строительство. Оборудование в стапельно-сборочный цех начали завозить и устанавливать в январе 1981 года, с этого времени происходит и возвращение специалистов цеха на родное предприятие. Первые стапели на «Руслан» мы начали делать только в конце 1982 года. Таким образом, работая сверхурочно 80 часов в неделю, по субботам и даже воскресеньям, через три года мы подняли самолет Ан-124 в небо! Помимо собственных нужд «Авиастара», цех изготавливал стапели по кооперации для Казани, Воронежа, Иркутска. Хотелось бы видеть побольше молодежи в производстве. А обучать их мы, ветераны, всегда готовы!».

Кстати, молодежь «Авиастара», которой насчитывается около трети персонала, подготовила в этот день для работников цеха яркий и запоминающийся флэш-моб. Он заключался в одной простой, но емкой фразе: «Мы получили письмо из прошлого — мы отправляем письмо в будущее». Видео послание на электронном носителе было также заложено в капсулу времени как свидетельство появления новых, современных, средств передачи информации в XXI веке.

Справка:

Цех 142 (стапельно-сборочной оснастки) — единственное подразделение на заводе, которое изготавливает стапели для всех видов сборки: от отсеков фюзеляжа, агрегатов до мелких деталей и узлов. Коллектив цеха также занимается ремонтом, доработкой и поддержанием в рабочем состоянии сборочных приспособлений. В цехе 142 изготавливались стапели на все без исключения воздушные суда, произведенные в Ульяновске, а также по кооперации. В настоящее время в работе находятся 10 позиций крупных стапелей, порядка 30-ти — мелких комплектов, в том числе дублиры на Ил-76. В цехе осуществляются практически все виды работ, необходимые для сборки стапелей: заготовительные, фрезерные, токарные, шлифовальные, расточные, сварочные и монтажные. Подразделение сотрудничает с ц. 141 (обработка деталей на станках с ЧПУ), ц. 287 (покраска) и цехом 214 (термообработки) Технологии не стоят на месте: плазово-шаблонный метод изготовления стапелей заменили технологии монтажа и сборки с помощью лазерного трекера по электронным моделям. Эти операции разрабатывают и осуществляют в цехе специалисты технологических отделов — 125 и 790. С поставленными предприятием задачами отлично справляется коллектив цеха в составе 196 человек. План выполняется в полном объеме.

— Наши коллеги из прошлого делали в свое время великие дела, строили этот замечательный завод, и наша задача — в полной мере им соответствовать, — отметил директор по персоналу Вадим Овейчук. — Сегодня, заложив послание будущим авиастроителям, мы тем самым продолжили дело написания истории нашего завода, которую мы вместе совершаем. □

*Светлана Артемьевских,
г. Ульяновск*



Молодежь УЧИЛАСЬ БЫТЬ лидерами

В начале ноября на байкальской турбазе «Култушная» прошел IV молодежный профсоюзный форум «Я — лидер!», организованный профсоюзным комитетом Улан-Удэнского авиазавода и молодежным объединением «Взлет».

Сразу после работы 65 участников форума, поделенные на четыре команды, сели в автобусы и направились на турбазу. Работать они начали с первых минут поездки. Им необходимо было выбрать капитана и придумать название команды. Из автобусов выходила уже не просто группа людей, а команда. Работа продолжалась сразу после приезда. В течение двух дней участники проходили обучение, которое провели известные бизнес-тренеры из г. Иркутска по темам «Лидерство», «Развитие лидерского потенциала», «Работа в команде», «Публичное выступление». Программа форума была составлена таким образом, чтобы чередовать учебу с различными играми, и ребята из МО «Взлет» прекрасно с этим справились. Насыщенная программа обучения была разбавлена различными играми в помещении и на свежем воздухе, такими как «Посвящение», «Фотокросс», «Кофе с королем», «Форд Боярд» и другие. Особую изюминку внесли и неожиданные бонусные задания, подготов-

ленные организаторами. Задания команды могли получить в любое время: и днем, и ночью, и во время занятий.

Председатель профкома Татьяна Владимировна Сабаева:

— Основная цель данной учебы и всего мероприятия — выявить перспективную молодежь на предприятии и дать возможность молодым людям себя реализовать. Надеемся, что данный форум поможет ребятам не только проявить себя как грамотных специалистов, но и стать настоящими лидерами в своих подразделениях, руководителями самого разного уровня. Ведь программа «Я — лидер» дает возможность к саморазвитию, учит последовательно защищать свои взгляды, излагать свою точку зрения, а также нацелена на развитие навыков работы в команде, делегирования. Благодаря приобретению этих навыков ребята смогут находить эффективные пути решения актуальных проблем и применять основные принципы управления командой. Мы не ограничиваемся только форумом. Уже достигнута договоренность с администрацией предприятия о встрече актива заводской молодежи с руководителями, где они расскажут о целях и задачах, стоящих перед тем или иным подразделением, службой.

Я считаю, что эта встреча поможет наладить коммуникации и обратную связь между руководством завода и молодыми работниками, которой, к сожалению, так не хватает в последнее время.

По словам председателя МО «Взлет» Маргариты Китовой, ребята на этой встрече смогут узнать перспективы предприятия и задать вопросы, которые их волнуют, обозначить проблемы, возможно, предложат пути их решения. Ведь и «Взлет», и профсоюзный комитет всегда выступали за то, чтобы наши работники, особенно молодые, как можно больше знали о своем предприятии, о взаимоотношениях между подразделениями.

— У «Взлета» большие планы на будущее, — продолжила Маргарита. — На форуме в качестве эксперта принимал участие председатель совета молодых специалистов Иркутского авиационного завода Алексей Петров, с которым достигнута договоренность о проведении совместной встречи с МО «Взлет» в городе Иркутске. Увидев, как горели глаза у молодых ребят на форуме, сколько в них сил и желания для новых свершений, профсоюзный комитет принял решение и в дальнейшем проводить обучение подобного рода, с приглашением бизнес-тренеров.

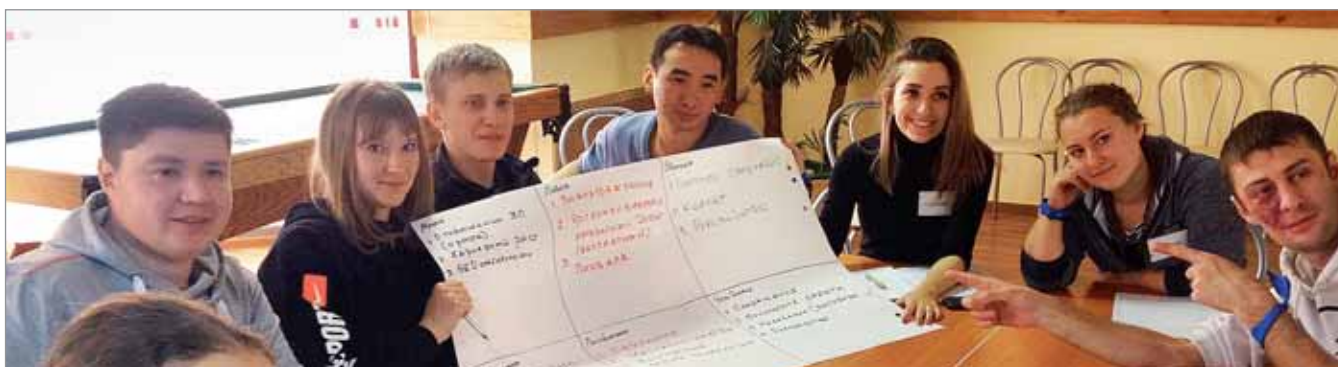
ВОТ КАК ОТЗЫВАЮТСЯ О ФОРУМЕ ЕГО УЧАСТНИКИ:

Н.А. Максимова, отд. 109. Место проведения форума, безусловно, порадовало всех ребят красотой природы и видами на величественный Байкал. Основную часть времени с нами работали специалисты из Иркутска. Они научили меня правильно работать с аудиторией, вызывать интерес у публики, выстраивать точный план выступлений, приводить весомые аргументы, работать сообща, правильно реагировать во время споров и четко отвечать на поставленные вопросы.

Мы проанализировали основные роли лидера в команде, прошли тестирование, где каждый определил свою значимость в команде, выяснили, что лидер — это опора команды, ответственный и инициативный человек, вызывающий у других членов команды уважение, желание достигать цели, прикладывающий для этого значительные усилия. Изучили динамику развития команды. Прошли этапы формирования (знакомство) и «шторма» (конкуренция, период ожидания и ре-

альности), пришли к «интеграции» (каждый стал лучше понимать свою роль в команде, понимание, доверие), достигли полноценного функционирования (сплоченность, самоорганизация, вовлеченность всей команды в рабочий процесс).

Радует и то, что организаторы МО «Взлет» провели с нами немало интересных интерактивных игр, в том числе на свежем воздухе. Дух соперничества, борьба за время и победу сплотили нашу команду.



В.С. Просяник, отд. 190. Наша командная работа началась задолго до приезда на турбазу, а именно в автобусе, когда совершенно незнакомым людям в ходе поездки дали несколько заданий, которые должны были быть выполнены по приезду. Мы с легкостью выполнили поставленные задачи, все ребята принимали в этом активное участие, благодаря чему у нас потом получилось самое запоминающееся выступление. На занятиях тренеры учили чему-то новому, информацию излагали понятно и доходчиво. У ребят, которые ни разу не выступали, вначале были трудности, но благодаря правильным советам и поддержке, к концу тренинга, быть может, кто-то открыл в себе таланты оратора. Наш мозговой штурм разбавляли ребята из МО «Взлет», они устраивали активные перерывы и благодаря бонусным заданиям разряжали обстановку.

В.Н. Мезенин, цех 36. Начну с того, что мне есть с чем сравнивать нынешний форум с аналогичным в 2005 году, организованным на турбазе «Катакель». На форуме 2017 года все было на высшем уровне, организаторы и тренеры сплотили нашу дружную и ответственную команду

«Синий Иней». И не только сплотили, но и помогли найти себя, открыть в себе новые качества. Пусть мне сейчас 35 лет, но на этом форуме я понял, что молод душой и могу добиться очень многого.

К.А. Дарханова, отд. 78. На волне позитива и в дружеской, теплой обстановке мы прошли все этапы командообразования! Очень понравились иркутские ребята, которые проводили тренинги. Усталости как таковой не было. В перерывах между занятиями организаторы устраивали кофе-брейк и активные уличные игры. Отдельное спасибо Татьяне Владимировне Сабаевой за домашние пироги, было очень вкусно. Вечерами тоже не приходилось скучать: досуг, организуемый ребятами из МО «Взлет» — это вообще отдельная история. Чего только стоит игра «Кофе с королем», которая проводилась в помещении гостевого дома, где мы, собственно, и обитали. Такие мероприятия очень сближают коллег и работников нашего завода и помогают в дальнейшей трудовой жизни.

Н.А. Цыбенкова, инженер НМК 1 категории. Я начну со слов благодарности организаторам IV молодежного форума, приглашенным тренерам, которые вложили

свою душу, энергию, силы в организацию такого масштабного мероприятия. Усилия этих людей помогли многим участникам выйти из своей зоны комфорта. Здесь каждый смог научиться быть настоящим, ответственным лидером. Это хороший результат команды организаторов, за это всем и каждому вам большое спасибо! Насыщенная образовательная программа, разбавленная спортивными конкурсами, не дала возможности грустить, скучать и расслабляться (ночное время не считается). Вдохновение меня не покидает до сих пор! Хочется делиться своими впечатлениями и эмоциями, использовать полученные знания как можно быстрее. Я поняла, что значит быть лидером, лидером без титула, лидером для самого себя! Он живет внутри каждого из нас и стремится проявить себя. Нам просто необходимо продемонстрировать свои качества независимо от титулов и званий, независимо от должности, на которой работаем. Лишь бы было желание. Для процветания нашего завода в эти сложные времена каждый из нас должен просто принять личную ответственность за результаты своей работы, став начальником для самого себя и лидером в рамках своих полномочий. □



У ОПЫТА НЕТ ВОЗРАСТА

В АО «ОДК-Пермские моторы» 19 октября состоялась отчетная конференция Совета ветеранов, приуроченная к юбилею организации.

В торжественной обстановке моторостроителей поздравили председатель Пермской городской думы Юрий Уткин, руководитель представительства госкорпорации «Ростех» Василий Цыганков, заместитель министра промышленности и торговли Пермского края Елена Дегтярева, глава Свердловского района Перми Вячеслав Торчинский. Они вручили благодарственные письма и пожелали ветеранам долгих лет жизни, благополучия и активного участия в городских общественных мероприятиях.

Точкой отсчета для Совета ветеранов «Пермских моторов» является 1957 год, когда при профкоме моторостроительного завода появилась специальная комиссия по работе с пенсионерами. Комиссию возглавила Елизавета Липина – общественница и «человек большой души», как говорили о ней коллеги. Члены комиссии вели большую работу по оказанию помощи ветеранам в лечении, обеспечении жилищно-бытовых условий и бесплатного питания.

О значении на предприятии совета ветеранов говорит хотя бы такой факт. Председателем Совета ветеранов на протяжении нескольких лет был Герой Социалистического труда, бывший директор завода им. Свердлова Борис Изгагин.

Хотя, если вспомнить историю предприятия, о ветеранах завода или, как их раньше называли, «кадровиках» впервые заговорили еще в 1937 году. Именно тогда началась реализация правительственного постановления 1934 года о выплате выслуги лет работникам, имеющим стаж непрерывной работы на машиностроительном предприятии более пяти лет.

В 1940-х годах появилась традиция 1 июня, в день рождения завода, отмечать «День 10-летника». А в 1950-х чествовались уже «25-летники». Эти ветераны продолжали не только активно трудиться, но и делать успехи в карьере. «Кадровики» получали специальное удостоверение, имели преимущества в получении квар-





тиры, путевок в санатории для себя и членов семьи.

Сегодня статус ветеранов предприятия имеют 11 тысяч человек, из них более 5 тысяч официально состоят в ветеранской организации, одной из крупнейших в Пермском крае. Ветераны-моторостроители — люди с активной жизненной позицией, продолжают жить интересами завода, внимательно следят за его развитием. Ветеранская организация сегодня активно работает с подразделениями завода, тесно взаимодействует с Советом молодежи, профсоюзным комитетом. Часто ветераны оказывают методическую помощь недавно назначенным молодым руководителям. Взаимодействие опыта и молодости позволяет эффективно выстраивать систему цехового управления.

С 2015 года Совет ветеранов «Пермских моторов» возглавляет Рашид Дзунза. В своем выступлении на торжественном мероприятии он отметил, что Совет ветеранов принимает активное участие во всех значимых мероприятиях, проводимых на предприятии, в Свердловском районе и городе Перми. Благодаря, в том числе, и работе Совета, в прошлом году заводскому скверу было присвоено имя легендарного директора М.И. Субботина. А к 9 мая этого года перед Дворцом культуры им. А.Г. Солдатова на Комсомольском проспекте была проведена реконструкция Мемориала памяти моторостроителей, погибших в годы Великой Отечественной войны. Этот мемориал по просьбе ветеранов и родственников погибших заводчан был установлен в 1967 году. На нем

были увековечены фамилии 235 воинов-моторостроителей. Всего же с войны не вернулись более тысячи заводчан. В результате активности ветеранов, работы в архивах были установлены еще 704 фамилии погибших моторостроителей. Теперь все они занесены на мемориале на площади у ДК Солдатова. Об этом написал стихи ветеран-моторостроитель, «Почетный авиастроитель», проработавший на предприятии 52 года, Владимир Пантелеев:

*В День Победы 9 Мая
Этот памятник снова
открыт.*

*Стало больше здесь
мраморных плит.*

*Мы теперь, наконец,
утверждаем:*

Из погибших никто не забыт!

В поэме, посвященной родному заводу, В.М. Пантелеев рассказал





и о самом необычном музее под открытым небом, где на заборе разместились изображения всех моторов, самолетов и вертолетов, для которых создавал свою продукцию Пермский моторный завод:

*Сняв свои головные уборы,
Как в Москве
у Кремлевской стены,
Мы стоим перед этим забором.
Здесь, в тяжелые дни для страны,
Вот за этим за самым забором
Создавали для фронта
моторы —
Тридцать тысяч
за время войны!*

Владимир Михайлович Пантелеев — не только прекрасный поэт, но и отличный шахматист. Кстати, команда ветеранов «Пермских моторов» — одна из сильнейших в городе. И вообще, ветераны-моторостроители еще многим дадут фору: они занимают призовые места в различных спортивных мероприятиях («Лыжня России», дни здоровья), плавают, играют в футбол.

Многие годы развитием спорта на предприятии руководила Раиса Неволлина. На мероприятие, посвященное 60-летию ветеранской организации «Пермских моторов», Раиса Ивановна надела свои самые дорогие награды — медаль и значок Всемирного фестиваля молодежи и студентов, который проходил в Москве в 1956 году! На фестивале тогда была не только культурная, но и спортивная программа. Раиса Неволлина (тогда Лыдкова) на дистанции 100 метров завоевала серебряную медаль. Чуть-чуть проиграла американской бегунье.

К тому времени Раиса уже была чемпионкой России по легкой атлетике и тренировала ребятишек на заводском стадионе. Но всемирный фестиваль, международные соревнования — это совершенно особая вещь. Не случайно, когда заводская делегация вернулась из Москвы, директор завода М.И. Субботин захотел лично познакомиться со спортсменкой, завоевавшей серебряную медаль.

После этой встречи директор распорядился выделить серебряному призёру фестиваля комнату в новом заводском доме.

А сегодня серебряная медаль фестиваля (в отличие от современных наград — совсем крошечная) является предметом особой гордости сыновей и внуков Раисы Ивановны.

Получая награду от городского Совета ветеранов, Раиса Ивановна обратилась ко всем собравшимся в зале с пожеланием оптимизма, здоровья и долгой активной жизни.

Свои награды и добрые пожелания подготовил Совету ветеранов и профсоюзный комитет ППО «Пермские моторы», ведь актив Совета ветеранов — это и профсоюзный актив тоже. Не случайно, в зале можно было увидеть бывших председателей профкома.

Кстати, профсоюзных наград так много, что церемонию награждения решили продолжить на других мероприятиях Совета ветеранов.

Так что праздник, посвященный 60-летию ветеранской организации, не заканчивается, как не заканчивается и история Совета ветеранов. Кстати, во многих выступлениях звучала мысль о том, что 60 лет для Совета ветеранов вовсе не пенсионный возраст, а время для новых дел и достижений. У ветеранов «Пермских моторов» много планов, в частности, сейчас готовятся документы по увековечиванию памяти Б.Г. Изгагина. Пусть все планы моторостроителей осуществляются! □

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



Работай ПРИПЕВАЮЧИ!

Победа в номинации, любовь зрителей и титановая роза – подведены итоги участия калининцев в IV открытом Уральском конкурсе рабочей песни.

Творческое состязание прошло 12 ноября в Екатеринбурге под эгидой ФПСО и центральной профсоюзной газеты «Солидарность» и собрало на одной сцене несколько сотен авторов и исполнителей, прославляющих человека труда.

В состав конкурсного жюри вошли председатель ФПСО А.Л. Ветлужских, представитель ФНПР в УрФО И.Ю. Куропаткина, главный редактор газеты «Солидарность», секретарь ФНПР А.В. Шершук, директор ДК Лаврова, заслуженный работник культуры РФ М.М. Боровкова, а также артисты Екатеринбургского театра музыкальной комедии, заслуженный работник культуры РФ И.Я. Лейфель и заслуженный артист РФ А.Н. Потапов. На суд экспертов было представлено более 40 номеров. Компетентное жюри, надо сказать, оказалось перед сложным выбором, ведь мастерство конкурсантов с каждым годом растет, а их искренность и обаяние обезоруживают.

Работники предприятий и организаций Свердловской, Челябинской и Тюменской областей исполняли и песни известных композиторов, и авторские произведения. Свои номера они представляли в нескольких номинациях. Наши вокалистки инженер-конструктор Лилия Череп-

кова, инженеры-метрологи Диана Вайцевич и Мария Яфасова, объединенные в трио под названием «Аккорд», выступили в номинации «Боевой профсоюз». Они исполнили для зрителей собственную профсоюзную версию хита британской певицы Бони Тайлер «Total eclipse of the heart». По итогам песенного соревнования девушки стали лауреатами конкурса, обладательницами множества зрительских симпатий, а в придачу – специального приза от представителей ППО ВСМПО, их «фирменной» титановой розы.

В номинации «Наш завод, наш трудовой край» выступил еще один работник ЗиКа – радиомеханик цеха сборки аппаратуры Геннадий Бессолов. В прошлом году он уже участвовал в конкурсе и исполнил всем известную композицию, а на этот раз решил спеть авторскую песню «ЗиК – надежный щит России». Слова он написал сам, а музыку – в соавторстве с коллегой Степаном Коробицыным. Кроме того, Геннадий смонтировал видеоролик о заводе, который во время исполнения транслировался на экране. За этот номер он получил первое место в своей номинации, а также специальный приз первички Уральского турбинного завода (г. Екатеринбург).

– Мне было приятно не столько победить, сколько представлять свой завод. Он мне помогает реализовывать творческий потенциал, а я, участвуя в таких конкурсах, плачу ему взаимностью, – говорит вокалист. – Вообще, в жизни я предпочитаю рок, для публики часто исполняю эстраду, мне близок, например, Муслим Магомаев. А к конкурсной песне, над которой работал сам, тем более – особенное отношение. И это, я считаю, очень важно. Нужно верить в то, что говоришь, и в то, о чем поешь.

Сейчас радиомеханик уже задумывается о репертуаре для следующего конкурса рабочей песни. Подумывает о том, чтобы сменить серьезный патриотический тон на более легкий и веселый. Ну, а песенное посвящение ЗиКу продолжает свою жизнь – эту песню Геннадий исполнял и наверняка еще не раз исполнит на заводских мероприятиях.

Присутствовавшие на гала-концерте калининцы болели не только за коллег, они горячо поддерживали и своих друзей, представляющих ВСМПО, профсоюзная организация которой также входит в ОО СОПО Профавиа. В финале конкурса руководители нашей первички вручили понравившимся участникам несколько спецпризов, и один из них





достался именно верхнесадинцам. В целом же талант и старания участников конкурса высоко оценили как зрители конкурса, так и жюри. Вот что говорит об этом председатель ФПСО, депутат Государственной Думы РФ Андрей Леонидович Ветлужских:

— Очень хорошие, по-настоящему профсоюзные боевые песни, есть отличные композиции про родные заводы и профессии! С душой, искренне их сочиняют

и поют простые работники разных предприятий и организаций. Считаю, что развитие в России культуры и традиций рабочей песни — это профсоюзная ниша. И не только потому, что мы всегда способствовали самореализации членов нашей организации, а, в первую очередь, потому, что песня всегда играла важную роль в борьбе — передавая в массы идею, создавая настрой, ведя к победе. Помогая строить и жить!

Вместе с соучредителями конкурса мы договорились, что постараемся выпустить диск с песнями лучших участников. □

*Ирина Гнатовская,
член комиссии по информационной работе
ОО ППО «МЗИК»,
корреспондент газеты
«Калининец»,
г. Екатеринбург*

Фото В. Казакова