

30

В качестве примера хочется привести девятнадцатый цех, в котором наиболее наглядно отражается положение дел на всем предприятии. Цех располагается в том же производственном корпусе, что и много лет назад. Его площадь осталась прежней, но за последние годы почти вдвое увеличился выпуск продукции. Созданы десятки новых рабочих мест.

34

В соответствии с планом работы Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности 31 января – 1 февраля в Сарапале прошел I отраслевой турнир по интеллектуальным играм. 78 членов профсоюза, работающих на 19 авиационных заводах... собрались посостязаться в «играх разума» в санатории-профилактории «Озон».

42

Взрослые также не остались без внимания организаторов праздника. Для них был предложен самый вкусный новогодний конкурс – поедание бууз на скорость и традиционное бурятское соревнование по разбиванию хребтовой кости. Пришлись кстати и расположившиеся неподалеку от эстрадной площадки полевая кухня с горячим чаем, и ярмарка вкусностей.

Состоялось

заседание президиума ЦК Профавиа

В Москве во Дворце труда профсоюзов 14 февраля состоялось первое в текущем году заседание президиума Центрального комитета Профавиа.

Участники заседания рассмотрели ряд вопросов, в числе которых мониторинг проведения специальной оценки условий труда на предприятиях отрасли, исполнение сметы доходов и расходов и итоги ревизии деятельности ЦК профсоюза за прошедший год, о работе ППОО «Сатурн» по сохранению и повышению профсоюзного членства, организационному и кадровому укреплению первичной профсоюзной организации предприятия, о примерной программе профсоюзного обучения, о рекомендациях организациям профсоюза по организационному укреплению и сохранению профсоюзного членства.

Президиум утвердил постановление о созыве V пленума ЦК профсоюза в апреле текущего года.

Члены президиума и приглашенные обсудили также итоги I отраслевого турнира по интеллектуальным играм на Кубок Профавиа, проведение отраслевого конкурса профессионального мастерства среди рабочих, XVIII турнира по настольному теннису, V открытого республиканского фестиваля авторской песни памяти А.И. Мельникова, Съезда авиационных производителей и ряд других вопросов.

Вел заседание президиума ЦК председатель профсоюза А.В. Тихомиров. □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

Профсоюзное членство. ЧТО НУЖНО ЛЮДЯМ?

Очередной пленум Центрального комитета профсоюза в апреле нынешнего года будет посвящен проблемам повышения профсоюзного членства. Как их решать, что сегодня требуется для того, чтобы люди вступали в профсоюз – ответить на эти вопросы с помощью блиц-интервью мы попросили участников февральского заседания президиума ЦК Профавиа.



Анатолий Иванович Колесов,
председатель Нижегородской областной
организации профсоюза

— Профсоюзное членство во многом зависит от информированности рядовых членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации, как первичной, так территориальной и всего профсоюза в целом. Недавно проведенный пленум обкома профсоюза показал, что огромное значение имеет хорошо поставленная информационная работа. При-

чем сегодня важно учесть, что для рядового члена профсоюза большое значение имеют качественно и наглядно оформленные профсоюзные стенды, ведь рядовые члены профсоюза в основном черпают информацию о работе первичной и вышестоящих организаций из материалов, размещенных на стендах. Это подтвердило проведенное нами анкетирование, да и жизнь показала. Если на профсоюзном стенде нет ничего, значит, и говорить не о чем. На стендах должна быть оперативная информация о решениях профкома, другого выборного профсоюзного органа, чтобы люди в любой момент знали, что мы делаем для решения тех или иных вопросов.

То же анкетирование показало, что современные средствами информации – интернетом, социальными сетями – люди пользуются, но в основном получают ту информацию, которая нужна им для повседневной жизни.

Конечно, факторов повышения профсоюзного членства назвать можно много. Но я считаю, что информационная работа – один из самых немаловажных.



Ирина Владимировна Леонова,
председатель первичной профсоюзной
организации АО «Алюминий Металлург Рус»

— Думаю, что без изменений в законодательстве Российской Федерации нам, всем профсоюзникам, входящим в состав ФНПР, решать проблему повышения профсоюзного членства будет очень трудно.

Это первое и главное. Говоря о законодательстве, я имею в виду Трудовой кодекс РФ, а именно действующее положение о распространении действия колдоговора на весь трудовой коллектив, а не только на членов профсоюза.

У меня на заводе, хоть мы и представляем интересы членов профсоюза уже многие десятки лет, народ приходит в профком и говорит: а причем тут вы и коллективный договор? И сколько бы ни «светились» в печати, ходили в коллективы, выступали на собраниях, эту тенденцию переломить трудно.

На местах мы делаем все, что можно, но, к сожалению, далеко не со всеми работодателями удается найти общий язык. Некоторые из них относятся к профсоюзам как к лишнему звену, на открытый конфликт не идут, но взаимопонимания нет. И здесь единого рецепта не существует, каждый председатель решает проблему по-своему.

Играет свою роль общее ухудшение экономического положения работников. Люди вступают в профсоюз, но проходит какое-то время, и после заключения колдоговора они из него выходят: повышения заработной платы на уровень инфляции нет, значит, по их мнению, в этом вина профсоюза. Хотя не видят при этом, каких трудов стоило улучшить другие статьи коллективного договора — оплату за работу в вечерние часы, например, и многое другое. Люди смотрят в свой кошелек, и я их очень хорошо понимаю.



Виктор Васильевич Овчинников,
председатель Южной территориальной
организации профсоюза

— Это больная, давняя проблема всех профсоюзных организаций. Я думаю, самое главное — профсоюзным комитетам нужно эффективно защищать права и обязанности членов профсоюза. Это во-первых. А во-вторых, нужно доходить до каждого члена профсоюза, быть не кабинетным работником, а работником в поле, что называется. Чтобы люди знали, могли в любой момент к тебе обратиться, задать свои вопросы, получить на них ответы. Вопросы порой могут быть даже не решаемые, но получить ответ на них — это уже плюс для любого человека, тем более для члена профсоюза.

В-третьих, безусловно, нужно самому глубоко верить в ту идею, которую ты проводишь в жизнь. Быть самому убежденному в ней, быть идеалистом в ее реализации, чтобы мог и доступно, и от души человеку представить профсоюз, показать, что именно с профсоюзом сегодня, при капитализме, защитить права можно только коллективно. И это должен понимать каждый человек, не только член профсоюза.

Думаю, что это те три базовых направления, которые позволят нам повысить профсоюзное членство. Я уж не говорю о коллективном договоре, других вопросах. Вот то, что лежит наверху, что нужно повседневное, каждый день осуществлять любому председателю первичной профсоюзной организации, членам профкома, активу.





Малик Карнаевич Сафаров, председатель ППО ОАО «Концерн «Кизлярский электромеханический завод»

— На мой взгляд, по итогам мониторинга, который я проводил, самым важным для людей является зарплата, и вторая серьезная проблема — обеспечение жильем, особенно молодежи. Участие профсоюзной организации в решении этих проблем — основа повышения профчленства. И конечно, мы должны защищать интересы трудящихся в других, самых различных ситуациях. Немаловажным фактором сегодня для нас являются также те изменения, которые происходят в ру-



Алексей Николаевич Соловьев, председатель первичной профсоюзной организации ПАО «ОДК-Сатурн»

— При переходе на новый уклад экономики — экономики знаний нужно заниматься в первую очередь знаниями — знаниями профактива. И брать лучшие наработки из всех сфер экономической деятельности, в первую очередь продаж и пиара. Очень много наработок у психологов.

При отсутствии навыков и знаний общение невозможно. Потому что наши лидеры иногда с нашими членами профсоюза разговаривают просто на разных языках.

Взять последнее обучение, которое прошло у нас 9 февраля. Мы специально разработали методические материалы по психологическим аспектам работы с разными категориями людей: с нашими членами

ководстве республики, поскольку ранее мы всегда находили понимание на высшем уровне.

Тем не менее, за прошедший год членство в профсоюзе у нас увеличилось на 200 человек. Мы заинтересовываем людей тем, что делаем все возможное для молодежи, для города, для республики. Люди видят, что у нас на предприятии с каждым годом увеличивается заработная плата, оказывается помощь одиноким матерям, по тяжелым заболеваниям, решаются другие вопросы; поэтому человек, который приходит на наше предприятие, ничего против членства в профсоюзе не имеет.

У нас на заводе сейчас сто процентов работников являются членами профсоюза. Раньше работающих было 2400, но молодежь уезжает, уходит, на сегодняшний день у нас работает 2060 человек. Но те, кто приходит вновь, всегда вступают в профсоюз. Мы организовали завод еще в Каспийске, там трудятся 400 человек, и все — также члены нашего профсоюза. Замечу при этом, что в Дагестане есть такие предприятия, где в профсоюзах состоят 20 — 30% работающих. Мы ведем постоянную работу по членству в профсоюзе, люди это понимают и занимают правильную позицию.

Почему нам оказывается поддержка республики? У нас в городе четыре предприятия, которые формируют бюджет Дагестана. В республиканском руководстве видят, что у нас на заводе все хорошо, развивается инфраструктура, людям оказывается поддержка в трудную минуту, в решении проблем семейных, общественных — поэтому идут навстречу профсоюзной организации.

профсоюза, возможными членами профсоюза, теми, кто только что приходит на предприятие, теми, кто состоит в профсоюзе, но собирается выйти из него. Последняя категория самая опасная, потому что, как показала практика, такие в одиночку из профсоюза не уходят, начинают демотивировать ближний круг людей, в итоге 7 — 10 человек уводят за собой. Поэтому с ними нужно работать в первую очередь.

Учим и тому, как использовать все не запрещенные психологические приемы для того чтобы научить наших помощников, профлидеров цеховых комитетов, профгрупп в первую очередь слышать, во вторую очередь понимать человека, его интересы, желания, иногда даже то, что вслух не произнесено. У каждого, кто приходит к профлидеру, к профгруппоргу, есть какие-то интересы, что-то человека беспокоит, поэтому нужно постараться аккуратно это вытащить на свет божий, узнать и в первую очередь ответить, даже если не можем помочь сейчас, сказать, что мы услышали, приняли, работаем, потому что профсоюзы работают для людей.

Что касается мотивации тех, кого мы учим, то мне кажется, в первую очередь нужно менять сам профсоюз. В первую очередь — это отбор профлидеров, проведение оценки их знаний и компетенций, составление персональных карт обучения для того, чтобы дать им минимальный набор навыков и знаний для эффективной работы. Конечно, отбор как таковой невозможен, поскольку лидеры занимают выборные должности, но здесь тоже есть возможности поработать, подготовить кадровый резерв до выборов профлидеров и рекомендовать коллективам того или иного, но рекомендовать аргументированно и аккуратно. □

Отдел информационной работы ЦК Профавиа

МИХАИЛ ШМАКОВ:

«У профсоюзов есть уверенность в завтрашнем дне»

В конце минувшего года мы обратились с просьбой дать интервью для «Вестника Профавиа» к председателю Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шмакову, на что он любезно согласился. Сегодня мы публикуем это интервью.

— Михаил Викторович, с 1 января 2018 г. МРОТ достигнет 85% от прожиточного минимума, с мая 2018 г. — 100%. Что, на ваш взгляд, изменится в экономике России за этот период в лучшую сторону и позволит правительству РФ выполнить эти обязательства, какие конкретно средства для этого понадобятся?

— Повышение МРОТ до величины прожиточного минимума — норма трудового законодательства России, позволяющая не только снизить уровень бедности, но обеспечивать рост среднего уровня оплаты труда и, таким образом, стимулировать развитие экономики посредством повышения платежеспособного спроса. К сожалению, новый минимальный размер оплаты труда не покрывает установленный в нашей стране прожиточный минимум. То есть жить в России для многих все еще не по средствам. Поэтому ФНПР, приветствуя данное повышение, все же считает его полумерой и требует от правительства установить МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума, то есть не менее 11163 рубля в месяц.

Правительство после известного заявления Владимира Путина обещает сделать это с 1 мая 2018 года, и далее — в размере прожиточного минимума трудоспособного населения по РФ



за второй квартал предыдущего года. Майское повышение МРОТ коснется 1,6 млн работников бюджетного сектора экономики и 1,4 млн работников реального сектора экономики. При этом, из бюджета всех уровней потребуется 39,3 млрд рублей. Затраты федерального бюджета на повышение МРОТ составят 7,5 млрд рублей. Регионам и муниципалитетам предстоит выделить на эту цель 31,8 млрд рублей. Дополнительные затраты организаций реального сектора экономики по оценке Минтруда составят 22,7 млрд рублей.

А пока в России за чертой бедности остаются миллионы работающих людей, что является неприемлемым для страны, позиционирующей себя развитым социальным государством. К слову сказать, по уровню средней зарплаты Китай уже превзошел Россию. Напомню, что когда российский бизнес пятнадцать лет назад выступал против повышения зарплат, он мотивировал это конкурентным преимуществом, которое получает Китай от низких зарплат. Якобы именно поэтому туда идет поток инвестиций. Прошло пятнадцать лет. Зарплаты в Китае теперь выше, чем в России. Казалось бы, теперь у нас это конкурентное преимущество. Но иностранных инвестиций, аналогичных тем, которые текли в Китай, у нас в стране что-то не заметно. Может быть, секрет не в том, чтобы платить нищенские зарплаты, а в том, чтобы создать для инвестиций благоприятные условия?!

Следующим шагом, который необходимо сделать, ФНПР видит увеличение МРОТ до уровня минимального потребительского бюджета, который помимо минимальной потребительской корзины включает в себя непродовольственные товары первой необходимости и жизненно важные услуги. В совокупности минимальный потребительский бюджет в России, рассчитанный факультативно, сегодня составляет не менее 25 тыс. рублей.

Понятно, что это нельзя сделать сразу, по мановению волшебной палочки. Но, тем не менее, уже сейчас должна формироваться дорожная карта, на которой будет указано, какими темпами государство будет идти к этому важнейшему показателю оплаты труда работников. Убежден, что принятие этих мер позволит вывести заработную плату из «тени», улучшить финансовое положение субъектов Российской Федерации за счет увеличения поступлений налога на доходы физических лиц, а также повысить доходы государственных социальных внебюджетных фондов за счет роста поступлений страховых взносов.

– С принятием постановления правительства РФ от 25 июня 2016 года № 578 «О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия» существенно ужесточились условия получения знака отличия, дающего право на присвоение звания «Ветеран труда» федерального уровня. Значительное число профсоюзных организаций уже обращалось в ФНПР, считая эти условия не оправданными. Что предпринимает ФНПР для решения данной проблемы и снижения напряженности в трудовых коллективах?

– 1 июля 2016 года вступило в силу постановление правительства РФ «О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской

Федерации, и о награждении указанными знаками отличия».

Согласно Федеральному закону «О ветеранах», люди, награжденные ведомственными знаками отличия, имеют право на получение звания «Ветеран труда» с соответствующими льготами. Но, к сожалению, в последнее время появилось много правительственных инициатив, которые направлены на ограничение круга лиц, получающих социальные льготы. В частности, такой инициативой, по сути, стало постановление правительства РФ о новом порядке учреждения ведомственных знаков отличия.

В соответствии с ранее действовавшим порядком все награды министерств давали право на получение звания «Ветеран труда». Теперь же каждое министерство будет обязано учредить только один знак отличия. Вряд ли надо объяснять, что это сделано с целью уменьшить количество людей, имеющих право на это почетное звание, и усложнить процедуру его получения.

Между тем, в Положении об учреждении ведомственных знаков отличия есть пункт, которым предусмотрено участие представителей профсоюзного выборного органа в составе комиссии федерального органа исполнительной власти, рассматривающей кандидатуры на получение ведомственных знаков отличия. Мы считаем, что если комиссия создана на уровне отраслевого министерства, то в нее должен обязательно входить полномочный представитель профсоюза.

Для разработки и издания нормативных правовых актов, учреждающих ведомственные знаки отличия, правительство дало министерствам срок до 30 сентября. ФНПР обратилась к председателям общероссийских профсоюзов, чтобы они направили письма в соответствующие отраслевые министерства, встретились с заместителями министров, которые ведут вопросы награждения, с целью совместной разработки алго-

ритма организации и проведения этой работы. Кроме того, ФНПР предложила министру труда и социальной защиты Максиму Топилину рассмотреть правительственное постановление на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

– Михаил Викторович, вы периодически встречаетесь с президентом РФ В.В. Путиным. Какие вопросы поднимались на этих встречах в 2017 году и каковы практические результаты?

– Рабочие встречи с президентом России Владимиром Путиным у нас проходят по мере необходимости. В 2017 году мы встречались в мае и сентябре тет-а-тет, а также имели возможность обменяться мнениями в ходе целого ряда мероприятий, в которых глава государства принимал участие. В числе главных тем были вызывающие крайнюю озабоченность у профсоюзов вопросы доведения МРОТ до уровня прожиточного минимума и недопустимости включения в заработную плату работников компенсационных и стимулирующих выплат.

И хотя мы практически всегда находили взаимопонимание, это все-таки частности... Главное, что именно Путин многие годы выступает со стороны государства в качестве ответственной стороны социального партнерства и при нем окончательно оформилась система трехсторонних комиссий на всех уровнях социального диалога. Сейчас это реально работающий механизм в центре и регионах.

Напомню о «майских указах», когда критерием успешности работы местных властей стал уровень доходов бюджетников в регионах. Теперь для многих чиновников это серьезный стимул повысить свою эффективность. Даже выполнение давней инициативы профсоюзов о приближении МРОТ к прожиточному минимуму стало реальностью

благодаря публичной и однозначной поддержке президентом нашей позиции.

Разумеется, у профсоюзов свой критический взгляд на многое, что происходит в России, свои требования и предложения к власти. Именно поэтому мы заявляли президенту о проблемах, которые необходимо решать сейчас и в ближайшие годы. Более того, мы формулируем их как указы для нового президентского срока.

Например, не сегодня возникла характеристика России, как богатой страны бедных людей. В начале 2000-х годов, когда доходы населения стали расти, появилась надежда на преодоление нищеты и бедности. Но сейчас мы видим обратное. Если экономика страны стабилизируется, то реальная заработная плата россиян до сих пор не восстановилась до уровня 2014 года. Такая политика правительства нас не устраивает. Профсоюзы уверены: единственной устойчивой основой долгосрочного роста экономики может и должна стать покупательная способность населения. Именно на ее повышение и поддержание должен быть направлен курс правительства, который определяет и контролирует президент. Повышение реальных доходов граждан страны – это первый и главный наказ профсоюзов Владимиру Путину.

Одним из наиболее позорных явлений в современной России остаются долги по выплате заработной платы. Сложно назвать другое государство в Европе, да и мире в целом, которое, с одной стороны, претендовало бы на статус социального и развитого, а, с другой, допускало миллиардные долги, которые работодатель не может выплатить своим работникам за уже выполненный труд.

В соответствии с Гражданским кодексом и законом о банкротстве в случае неплатежеспособности, банкротства или ликвидации предприятия работники пользуются положением привилегированных кредиторов. Но

на практике средств должника обычно недостаточно для погашения таких долгов.

Поэтому мы предлагаем власти обратить внимание на конвенцию МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». В ней устанавливается требование к государству по созданию специальных гарантийных учреждений, средства которых направляются на выплату задолженности по заработной плате работникам организаций, признанных неплатежеспособными или банкротами и не имеющих средств для погашения задолженности. Мы поддерживаем создание специального фонда, который будет обеспечивать выплату заработной платы на случай неплатежеспособности или банкротства организации. Ликвидация долгов по зарплате, как позорного явления – это еще один наказ профсоюзов.

Строительство новой современной и социальной России неотделимо связано с вовлеченностью работников в управление организацией. Это эффективно с экономической точки зрения и укрепляет реальное социальное партнерство. Возможности для такого партнерства есть. Например, закон «О профессиональных союзах, их гарантиях и правах деятельности» дает право профсоюзам участвовать в коллегиальных органах работодателей. Право работников на получение информации о финансовом и экономическом развитии предприятия установлено и в Европейской социальной хартии, которая была ратифицирована Россией. Но на практике ситуация другая – работодатели не спешат идти навстречу работникам и профсоюзам, когда речь идет об управлении предприятием.

Ситуацию может изменить проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах



управления организаций». Включение работников и профсоюзов в процесс управления предприятиями — новый наказ президенту страны.

Без полноценно работающей экономики нет и не может быть ни рабочего места для гражданина, ни профсоюзной организации, защищающей его права. Сегодня государство прямо и недвусмысленно поддерживает только одну часть экономической структуры — банковскую. И даже более узкую — спекулятивную, ростовщическую часть. Поддержка реальной, а не спекулятивной части экономики России, новые рабочие места и последующее создание промышленного и интеллектуального продукта — это следующий наказ российских профсоюзов для президента страны.

Эти и многие другие указы Владимиру Путину воплощают в себе надежды и требования миллионов россиян. И мы рассчитываем, что президент сможет выполнить их указы, поэтому у профсоюзов есть уверенность в завтрашнем дне.

— Каковы, на ваш взгляд, перспективы социального парт-

нерства в условиях социально-экономического кризиса?

— Система социального партнерства, созданная Международной организацией труда (МОТ) и активно реализуемая в России на протяжении последних 25 лет — это символ того, что власть и работодатели готовы обсуждать с профсоюзами самые острые вопросы социально-экономического характера. Мы в нашей стране создали уникальную систему трехсторонних отношений, когда существует не только федеральная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), но в каждом регионе есть аналогичные трехсторонние комиссии.

Правительство, наконец, привыкло к тому, что все законопроекты, касающиеся социально-трудовых отношений, должны обязательно проходить через обсуждение на РТК. В непростой социально-экономической ситуации достаточно трудно идут переговоры по заключению соглашений на региональном, отраслевом и территориальном уровнях. Есть настойчивые попыт-

ки со стороны бизнеса и власти снизить уровень социальных гарантий работников в данных соглашениях. Профсоюзы расценивают эти действия как попытки воспользоваться кризисом для ослабления существующих гарантий. Тем не менее, в ходе переговорного процесса удается решить немало общественно значимых задач, хотя представители исполнительной власти и работодателей не всегда соглашались с мнением профсоюзов. Точно так же, как и мы не всегда поддерживаем их позицию.

В прошлом году заключено новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 — 2020 годы. Мы рассчитываем, что новое Генсоглашение не позволит бизнесу и власти проводить экономические эксперименты за счет наемных работников и членов их семей. □

*Игорь Киселев,
руководитель отдела информационной работы ЦК Профавиа*





ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С СОЗДАТЕЛЯМИ РАКЕТ

В конце февраля в г. Химки Московской области на базе АО «МКБ «Искра им. И.И. Картукова» под председательством А.В. Тихомирова — председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание координационного совета профсоюза по

взаимодействию с АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», на котором обсуждались итоги работы корпорации за 2017 год и задачи на предстоящий период.

В работе координационного совета принял участие советник генерального директора АО «Кор-

порация «ТРВ» В.И. Бугреев. Он проинформировал членов координационного совета о том, что по итогам 2017 года в целом по корпорации объем выручки не снижался. У половины организаций отмечалось перевыполнение плана. Корпорация имеет высокий рейтинг, основанный на





производстве высокоточного ракетного вооружения — современного, очень надежного и эф-

фективного. На 2018 год рост объемов производства продукции запланирован более чем

на 14%. Сохраняется наметившаяся тенденция к увеличению численности персонала. Корпорация принимает меры по росту заработной платы, что в первую очередь связано с ростом производительности труда. На 2018 год запланировано увеличение уровня средней заработной платы на 8%. Производительность труда планируется увеличить на 14,2%. Советник генерального директора отметил, что кризисная ситуация не повлияла на социальную политику корпорации, все предусмотренные социальные гарантии были реализованы.

А.В. Тихомиров подчеркнул, что имело место неполное выполнение отдельных пунктов корпоративного соглашения в сфере оплаты труда, обратил внимание на случаи неукомплектованности служб охраны труда и на то, что в целом уровень травматизма не снижен.

Председатель Профавиа и советник генерального директора корпорации поддержали предложение о необходимости проведения выездного заседания координационного совета в сентябре в рамках проведения «Гидроавиасалона — 2018» в г. Геленджике с обсуждением выполнения корпоративного соглашения.

Рассматривались и другие актуальные вопросы, затрагивающие производственные процессы, а также социально-трудовые права и интересы работников. □

Отдел социально-трудовых отношений ЦК Профавиа

ЦЕНА –

ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ ЖИЗНЬ



Минтруд России стал официальным партнером глобальной кампании Концепции «нулевого травматизма». В декабре 2017 года в рамках международной выставки «Безопасность и охрана труда – 2017» состоялось подписание меморандума о сотрудничестве по продвижению Концепции «нулевого травматизма» министром труда и социальной защиты РФ Максимом Топилиным и генеральным секретарем Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) Ханс-Хорст Конкколеwski.

Стороны договорились сотрудничать с целью поощрения и развития глобальной кампании Концепции «нулевого травматизма», приоритетом которой является повышение безопасности, гигиены труда и условий труда.

«Все действия, все процедуры в системе управления охраной труда должны строиться и быть направлены на достижение «нулевого травматизма». Мы отдаем себе отчет, что в системе человек-машина, где имеется человеческий фактор, вряд ли удастся полностью искоренить такое явление, как производственный травматизм, но ставить перед собой такую цель и все наши действия под эту цель подстраивать — это, на наш взгляд, правильно», — сказал директор департамента Минтруда РФ Валерий Корж.

Каждый несчастный случай, происходящий на производстве, влечет за собой зачастую длительное отсутствие работника на рабочем месте. А с точки зрения человеческой жизни цена этой трагедии неизмерима!

Несчастный случай несет за собой и экономические издержки — в виде потерь рабочего времени и затрат на лечение и выплату денежных пособий.

С внедрением в производство новых технологий появились ранее отсутствовавшие вредные производственные факторы, воздействие которых приводит к не-

счастливым случаям и профессиональным заболеваниям работников. Существует еще одна немаловажная тенденция — повышение роли психосоциальных факторов. Все это, несомненно, сказывается на росте уровня несчастных случаев на производстве. Об этом свидетельствует и то, что в отрасли имеют место факты суицида, которые произошли непосредственно в производственных подразделениях предприятий. В 2017 году таких случаев было три.

Профилактические меры предупреждения травматизма должны учитывать все негативные условия, а системы управления охраной труда на предприятиях должны постоянно подвергаться переоценке и укрепляться, если мы хотим, чтобы они соответствовали задаче противодействия производственным рискам и психоэмоциональному состоянию работников.

Все несчастные случаи на производстве следует рассматривать, прежде всего, как сигнал о неудовлетворительном состоянии условий труда и слабой профилактической работы по предупреждению травматизма на том или ином предприятии.

Ежегодно материалы расследования несчастных случаев, посту-

пающие в ЦК профсоюза из регионов, подвергаются глубокому анализу, рассматриваются на заседании комиссии ЦК профсоюза по охране труда и здоровья трудящихся, на заседаниях президиума.

Результаты анализа травматизма в значительной степени зависят от того, как оформлен акт Н-1, особенно, в части формулировки причин несчастного случая и виновных лиц. Немаловажное значение имеет и то, как расследован несчастный случай, установлены ли причинные связи несчастных случаев с конструктивными недостатками производственного оборудования, с недостатками организации выполнения производственных процессов и обучения работающих безопасным приемам и методам. Огромное значение имеет, выполнены ли мероприятия, которые отражены в актах Н-1.

Иногда расследование несчастного случая проводится так, чтобы переложить вину на других, зачастую на погибшего работника. Это неверный путь: цель расследования — предотвратить подобные несчастные случаи, уберечь работников от страданий, а работодателей от ненужных затрат.

Ежегодно мы говорим о том, что не всегда своевременно



после завершения расследования акты Н-1 направляются в ЦК профсоюза. Это, прежде всего, влияет на итоговые отраслевые показатели. Пока, к сожалению, нам все еще не удается аккумулировать все копии актов Н-1 и провести полноценный анализ травматизма по отрасли.

Тем не менее, в 2017 году в отрасли сохранилась тенденция снижения общего уровня производственного травматизма, хотя справедливо будет заметить — незначительная. В отчетном периоде было зарегистрировано 493 страховых случая, связанных с производственным травматизмом, что ниже аналогичного показателя 2016 года на 1%.

Коэффициент частоты остался на прежнем уровне и составляет 1,1.

К сожалению, количество тяжелых, смертельных и групповых несчастных случаев в отчетном периоде увеличилось. Смертельный травматизм вырос на 43%, тяжелый на 12,8%.

Допустили тяжелые несчастные случаи предприятия, чьи профсоюзные организации входят в территориальные профсоюзные организации: Свердловскую — 7 н/с, Южную — 6 н/с, Московскую — 4 н/с, Нижегородскую — 3 н/с. 15 несчастных случаев произошло на предприятиях, где имеются профсоюзные организации непосредственного обслуживания ЦК профсоюза, это на 20% больше аналогичного периода 2016 года.

Добились значительного снижения общего уровня травматизма на предприятиях и в организациях авиастроительной отрасли в Самарской, Кировской, Московской областях, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Исключен производственный травматизм на двенадцати предприятиях, где имеются профсоюзные организации непосредственного обслуживания ЦК профсоюза.

Специалисты службы охраны труда ЦК профсоюза провели анализ, из которого следует, что основной причиной несчастных случаев в 2017 году является неудовлетворительная организация производства работ. По этой причине произошло 50% несчастных случаев, два работника погибли.

Несчастные случаи происходили по причине нарушения технологических процессов и личной неосторожности работников, поражения



электрическим током и в результате ДТП. По прочим причинам, таким как внезапное ухудшение состояния здоровья, произошло 4% несчастных случаев, из них один со смертельным исходом.

По видовой характеристике можно сказать, что в отрасли большинство (49%) несчастных случаев произошло по причине воздействия разлетающихся час-

тей оборудования. 23% несчастных случаев произошло по причине падения с высоты. 13% несчастных случаев произошло по причине падений при передвижении по территории, цеху, участку, т.е. на при падении на поверхности одного уровня.

К сожалению, итоги нашей работы за 2017 год, мягко говоря, не очень хорошие. Работники поги-





бают, от этого страдают и работодатели, теряя человеческий потенциал, и семьи погибших работников, которые у нас в стране не защищены.

«Безопасность окупается» — это не пустые слова. Эта истина подтверждается на практике! Надбавки «за вредность» в нашей стране означают то, что на производстве все еще существует угроза не только для здоровья, но и для жизни человека труда.

В этой связи получение компенсации — одно из основных трудовых прав работника. Если кормилец семьи получает производственную травму, профессиональное заболевание или погибает на производстве, его семья сталкивается финансовыми трудностями. Поэтому очень важно чтобы компенсационные схемы предусматривали выплату пособия по случаю потери кормильца на регулярной основе, а не в виде единовременной выплаты. Профсоюзам нужно добиваться такой законодательной нормы.

Вот один из примеров. На предприятии нашей отрасли случилась трагедия. В Екатеринбурге в результате обвала здания произошел групповой несчастный случай, в котором пострадали 20 работников предприятия. Множественные тяжелые повреждения получили 12 человек, 4 работника погибли.

Пострадавшим, учитывая степень тяжести полученных травм, степень физических и нравственных страданий работников, получивших производственные трав-

мы, членов семей и родственников погибших работников, в целях возмещения морального вреда, приказом по предприятию были выплачены суммы по 100 000 руб., 140 000 руб., 1 000 000 руб.

Дополнительно профсоюзный комитет выделил пострадавшим, семьям погибших и на реабилитацию пострадавших работников 943 900 руб. Помощь поступала со всех концов нашей страны, перечислялись средства, как от первичных профсоюзных организаций, так и от частных лиц. Кроме того, за счет средств ФСС проведена реабилитация в полном объеме всех пострадавших.

Но никакими выплатами не залечить души пострадавших в этой трагедии!

Было возбуждено уголовное дело в отношении подрядной организации, проводившей ремонтные работы. Дело не закрыто, расследование продолжается. Следователи предъявили первые обвинения людям, которые причастны к обрушению крыши на заводе. Пока среди обвиняемых три человека — заместитель главного инженера и два руководителя организации, которые ремонтировали крышу. Каждого из них обвиняют в причинении смерти по неосторожности или в причинении тяжкого вреда здоровью вследствие ненадлежащего исполнения своих профессиональных обязанностей. Статья УК РФ предполагает за это нарушение лишение свободы до четырех лет.

Вина заместителя главного инженера в том, что он не просле-

дил за тем, чтобы строительные конструкции здания были обследованы и вовремя отремонтированы. В результате он допустил эксплуатацию аварийного здания. А руководители подрядных организаций, которые ремонтировали корпус, организовали проведение ремонтно-строительных работ с нарушениями технологии. Это привело к трагедии.

Расследование все еще продолжается, проводятся судебные экспертизы. Возможно, что по их итогам появятся новые обвиняемые. Да, виновные будут привлечены к уголовной ответственности, но понесут ли они заслуженное наказание за гибель и увечья работников нашего предприятия — это большой вопрос. На стадии следствия виновным инкриминируется статья, по которой предусмотрено наказание до 4-х лет. При этом замечу, что в соответствии с ч.3 ст.143 УК РФ «Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц — наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового».

Следственные органы обещают, что будет дана объективная правовая оценка действиям и иным лицам, которые, по мнению следствия, оказались так или иначе причастны к трагедии. Но мы должны помнить, что за каждой искаленной и потерянной человеческой жизнью — трагедия, и не одного человека, а целой семьи. Пострадают и семьи тех, кто будет признан виновным и будет привлечен к уголовной ответственности.

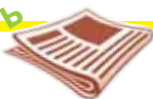
В заключение хочу сказать, что несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания не предопределены судьбой и не являются неизбежными, у них всегда есть причины. Развитие эффективной культуры профилактики позволяет нам устранить и предотвратить несчастные случаи на производстве, а также профессиональные заболевания у работников. □

*Н.Д. Горшкова,
руководитель службы охраны
труда — главный технический
инспектор труда Профавиа*

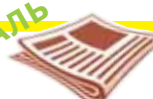


По страницам многотиражных газет

ЯНВАРЬ



ФЕВРАЛЬ



«Иркутский авиастроитель», № 2 (6079), 18 января 2018 г.
(газета Иркутского авиационного завода — ПАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)

Первая гражданская точка гарантийного обслуживания открылась в г. Жуковском

В октябре первый опытный самолет МС-21 совершил перелет из Иркутска на аэродром ЛИИ им. М.М. Громова для продолжения летных испытаний.

Живет теперь наш самолет в ангаре летно-испытательного и доводочного комплекса ОКБ им. А.С. Яковлева.

Впервые в новейшей истории российского авиастроения серийного производства самолетов еще нет, а гарантийная бригада уже создана и в минувшее воскресенье выехала на новую точку.

Первый летный МС-21, который сейчас проходит испытания в г. Жуковском, нуждается в гарантийной поддержке. И бригада под руководством Алексея Владимировича Щеренкова — ведущего инженера цеха эксплуатации и ремонта 222 — приступила к работе.

— Сейчас пока выехали в Жуковский четверо заводчан, — пояснил Алексей Владимирович. — Они с основного производства, потому что наши цеховые еще проходят обучение. А это — спецы цехов 277, 245 и 206: сборщик, сборщик-клепальщик, электро-монтажники. Работа будет заключаться в технической поддержке нового самолета и корректировке по результатам этапов испытаний.

Руководитель бригады отметил, что гарантийное сопровождение

гражданского самолета — направление новое, но, безусловно, перспективное и необходимое. Кроме техподдержки на бригаду возложена обязанность информировать завод о ходе испытаний, составлять отчеты как ежедневные, так и сводные. Здесь все как всегда — за спиной гарантийной бригады многотысячный коллектив, и как в дальнейшем пойдет в серию МС-21 зависит, в том числе, и от нее.

<...>В Жуковский организовывать новое дело и руководить бригадой Щеренкова буквально отозвали из Республики Бангладеш. Он уже проработал первый месяц на этой должности и на новом месте. Теперь для работы бригады все готово: «Корпорация построила для МС-21 огромный ангар в Жуковском, — рассказал Андрей Владимирович. — Для нас предусмотрены служебные и складские помещения, есть инструмент. Подготовлена офисная техника. Ну, а сумки со своим специальным инструментом, конечно, всегда с собой».

Пока специалисты новой гарантийной бригады выехали в Московскую область на месяц, в дальнейшем к ним на смену придут подготовленные гарантийщики цеха 222. Задача у всех одна — обеспечение бесперебойных испытаний МС-21.

Елена ВТОРУШИНА

«Иркутский авиастроитель», № 6 (6083), 15 февраля 2018 г.

Надежность без сомнений

Заместитель главы военного ведомства Юрий Борисов посетил завод. Цель визита — проверка выполнения заданий МО Российской Федерации.

«В этом году объем производственной программы — всего 24 самолета: 10 самолетов Як-130, 12 самолетов Су-30СМ для ВКС и 2 — для ВМФ», — рассказал он в беседе с журналистами в ходе посещения ПАЗ. По его словам,

17 самолетов уже находятся в цехе окончательной сборки, что позволит сдать их вовремя.

«Як-130 — сейчас 92 самолета в строю, есть планы по закупке и дальше, мы будем обсуждать длительный контракт, в этом году заключим», — пояснил замминистра. Он добавил, что в рамках госпрограммы вооружения будет заключен большой контракт и на самолеты Су-30СМ. Предстоит модернизация этого самолета и в плане импортозамещения, и в плане адаптации новых авиационных средств поражения.

Сайт Минобороны России



«Новатор», № 3 (4117), 26 января 2018 г.

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

Укрепляем сотрудничество

В конце 2017 года Арзамасский приборостроительный завод начал поставку измерительных систем «АЛКО» в Республику Беларусь.

С белорусскими компаниями АО «АПЗ» сотрудничает давно, обеспечивая рынок соседней страны конкурентоспособными промышленными приборами газового направления, турбинными расходомерами РСТ и ТПР, ротаметрами, гидравлическими изделиями. Теперь этот список пополнился измерительной системой «АЛКО», что стало возможным благодаря большой работе, сделанной дилером нашего предприятия (ЧУП «Нетберри») по внесению инициатив по учету алкогольной продукции, что, в свою очередь, требует оснащения предприятий отрасли соответствующим оборудованием.

Кроме того, планируется разработать и освоить производство счетчика воды, который будет соответствовать уже достаточно давно действующим на территории Белоруссии более высоким, по сравнению с РФ, требованиям метрологической точности (класс «С»). <...>

Следует отметить, что такой дифференцированный подход к пожеланиям зарубежных партнеров в производстве гражданской продукции на АПЗ — не единственный пример. В 2012 году специально для казахстанских партнеров за короткое время был разработан и налажен выпуск обратного клапана для счетчика воды. А для поставок в Монголию водосчетчик «ARZAMAS 15-3-2» был адаптирован под требования Госстандарта республики, в том числе и в части дополнительной антимагнитной защиты прибора.

— Работа с зарубежными партнерами всегда стимулирует и мотивирует нас к поиску новых путей решения тех или иных вопросов, — отмечает Михаил Сурнин.

— Как завод-изготовитель мы имеем конструкторские, технологические и производственные возможности дорабатывать изделия под требования, существующие в соседних странах, и всегда к этому открыты.

В число стран, куда АО «АПЗ» напрямую экспортирует свою продукцию, входят Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Молдавия и Монголия. Расширение географии продаж — приоритетное направление в работе службы ГП. Главным объектом внимания в этом вопросе остаются страны СНГ, где схожие с российскими техническими требованиями к продукции, законодательство и менталитет людей.

Екатерина МУАЮН



**«Вперед», № 1 (5982),
31 января 2018 г.**

*(газета Казанского завода
им. С.П. Горбунова — филиала
ПАО «Туполев»)*

Полет «Белого лебедя»

*Полет нового сверхзвукового
стратегического*

*бомбардировщика-ракетоносца
Ту-160М и первое посещение
Казанского авиационного завода
— филиала ПАО «Туполев»
президентом России Владимиром
Владимировичем Путиным —
события, которые 25 января
привлекли внимание всей страны
и мира.*

Экипаж под руководством летчика-испытателя I класса А.Р. Рябова показал новый самолет во всей красе, подняв крылатую машину на высоту всего 300 метров и совершив маневры, позволяющие проверить его устойчивость и управляемость в воздухе. Самолет находился в небе семь минут. За первым официальным полетом нового Ту-160 из командно-диспетчерского пункта КАЗ им. С.П. Горбунова внимательно следил президент России В.В. Путин.

Напомним, что в 2015 году было принято решение о воспроизводстве стратегических ракетносцев Ту-160 на нашем предприятии. Для возобновления производства началось масштабное техперевооружение авиазавода.

На сегодняшний день это самая крупная модернизация авиационного производства в России. Значительные средства направляются на реконструкцию цехов основного производства, аэродромно-испытательного комплекса и инфраструктурных объектов.

В ноябре состоялась торжественная выкатка модернизированного самолета на ЛИС. Первый полет по производственному плану должен был состояться в феврале 2018 года. Благодаря слаженной работе всего коллектива ПАО «Туполев» уже в юнзе декабря можно было смело говорить, что работа по машине 804 идет с опережением графика.

В начале января самолет был окрашен, на его борту появилась надпись «ВВС России» и имя — Петр Дейнекин. Бомбардировщик назвали в честь первого главнокомандующего ВВС России, заслуженного военного лет-

чика, Героя России, генерала армии, кавалера более 20 советских, российских и иностранных орденов ВВС СССР и России.

Глава государства высоко оценил самолет и работу авиастроителей. Во время встречи с коллективом в агрегатно-сварочном цехе № 45 В. Путин лично поздравил экипаж с успешным проведением полета. Заводчане в свою очередь смогли задать волнующие вопросы президенту. И, конечно, основная тема обсуждения — авиация.

В ходе посещения завода президента сопровождали заместитель председателя правительства Дмитрий Rogozin, министр обороны Сергей Шойгу, министр промышленности и торговли Денис Мантуров, заместитель министра обороны Юрий Борисов.

В присутствии Владимира Путина состоялась церемония подписания государственного контракта между Министерством обороны РФ и ПАО «Туполев» о поставках модернизированных стратегических ракетносцев Ту-160М для нужд Министерства обороны Российской Федерации. Подписи под документом поставили заместитель министра обороны Юрий Борисов и президент Объединенной авиастроительной корпорации Юрий Слюсарь.

Глубокая модернизация самолета позволит увеличить боевую эффективность ВС более чем на 66% за счет расширения функций и улучшения характеристик бортового оборудования, повышения точности навигационных систем, использования новых средств самообороны и противодействия. На самолете будет установлена новая информационно-управляющая система, преимущество которой в возможности сбора, обработки и вывода полетной информации в единой системе. Самолет сможет применять новые виды вооружений. □

*Подготовила
Наталья Конакова*



Общественная палата: ЧЕРЕЗ ДИАЛОГ К СОГЛАСИЮ

В прошлом году представитель нашего профсоюза руководитель аппарата – управляющий делами Профавиа Сергей Владимирович Викулов был избран членом Общественной палаты РФ. Мы попросили его рассказать о том, что представляет собой этот орган, и о деятельности в его составе.

Согласно Федеральному закону от 4 апреля 2005 года № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» Общественная палата обеспечивает взаимодействие граждан с органами государственной власти и местного самоуправления в целях учета потребностей и интересов граждан, защиты их прав и свобод при формировании и реализации государственной политики, а также в целях осуществления общественного контроля за деятельностью органов власти. Состоит из 168 членов, представляющих 3 группы: 40 граждан своим указом утверждает президент РФ; 85 – представители региональных Общественных палат; 43 представителя общероссийских общественных объединений, которые проходят процедуру выборов. Я – один

из 43, на выборах набрал 56% голосов. Хочу отметить, что члены Палаты работают на общественных началах.

В шестой созыв (2017 – 2020 гг.) Общественной палаты Российской Федерации входят пять профсоюзников: Некрасов Сергей Геннадьевич, первый заместитель председателя ФНПР из первой группы; Зимин Андрей Владимирович, председатель Федерации профсоюзов Камчатки; Величко Юлия Владимировна, заведующая отделом организационной работы и информации Союза организаций профсоюзов «Мурманский областной совет профессиональных союзов»; Алексеев Вячеслав Петрович, председатель Саха (Якутской) республиканской организации Профессионального сою-

за работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ – из второй группы; ну и я – из третьей группы.

Рабочими органами Палаты являются комиссии межкомиссионные рабочие группы. Сформировано 19 комиссий и 2 межкомиссионные рабочие группы. Палата использует разнообразные формы своей работы – общественные слушания, круглые столы, выездные заседания и др. Ежегодно проводится несколько сотен публичных мероприятий.

Мнение Общественной палаты по вопросам развития страны излагается в документах, за которые голосуют все члены Палаты через опросные листы (заочное голосование) или лично на пленарных заседаниях. На сегодня проголосовано 52 опросных листа.

Кроме того идет постоянная работа с обращениями граждан и организаций, в том числе и по «горячей линии». Практически все мероприятия Общественной палаты Российской Федерации транслируются в онлайн режиме.

Главный документ, который ежегодно обсуждается и принимается на декабрьском пленарном заседании Общественной палаты РФ – это доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации. Это глобальный документ, который, во-первых, отражает истинное, без прикрас, состояние гражданского общества во всех аспектах за конкретный период (за год), а во-вторых, намечает пути дальнейшего устойчивого развития институтов гражданского общества. Доклад направляется во все органы государственной власти и



размещается на сайте Общественной палаты Российской Федерации.

Направление моей деятельности — комиссия Общественной палаты РФ по социальной политике, трудовым отношениям, взаимодействию с профсоюзами и поддержке ветеранов, в которой работаю заместителем председателя комиссии.

Кроме того, являюсь членом межкомиссионной рабочей группы по этике и регламенту и членом комиссии по общественному контролю и взаимодействию с общественными советами с правом совещательного голоса.

Прошло почти девять месяцев с момента начала работы в Общественной палате РФ. Этот период, естественно, характеризовался «вхождением в тему» работы Палаты и участием в 13 мероприятиях, как по направлениям деятельности комиссии, так и в общероссийских мероприятиях, организуемых Общественной палатой. Все проведенные форумы направлены, в принципе, на одно — включение неравнодушных, активных граждан в заботу о гражданском обществе, без которого невозможно развитие страны. Как отмечалось в докладе о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2017 год, «процесс становления гражданских институтов постепен-

ный; их формируют запросы, интересы, мнения людей, их видение проблем и решений. Институты гражданского общества относятся к числу важнейших факторов, участвующих в обеспечении национальной безопасности России, в том числе реализации национальных интересов и стратегических приоритетов страны».

Естественно, что на любых мероприятиях доводишь свою гражданскую позицию и мнение нашего профсоюза по тому или иному вопросу, отстаиваешь интересы и права трудящихся и профсоюзов в целом.

Например, организовал на площадке Общественной палаты РФ проведение двух круглых столов с участием членов Общественной палаты, членов Общественных палат субъектов Российской Федерации, представителей органов государственной власти, судебной системы Российской Федерации, объединений работодателей, общественных организаций, в том числе профсоюзов, научного сообщества. По итогам обсуждений выработаны Рекомендации Общественной палаты Российской Федерации на тему «Медиация в системе трудовых отношений. Реализация медиации как инструмента в работе профсоюзных органи-

заций» и «Ненормированный рабочий день: проблемы применения трудового законодательства и пути их устранения». Суть Рекомендаций — защита человека труда. Они направлены в адрес Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, чтобы были учтены при рассмотрении проектов законодательных актов в сфере труда.

Это конкретная работа, конкретный вклад в защиту трудовых прав и законных интересов работников.

В этом году наметил проведение еще двух круглых столов по вопросам охраны труда, трудовой функции работника и нормированию труда.

Профсоюзам и в дальнейшем необходимо активно работать с Общественной палатой Российской Федерации по созданию именно социального государства, как это определено Конституцией России, чтобы в новом цифровом будущем России права населения были защищены и доходы постоянно росли, чтобы в богатой стране были только богатые люди. □



ВИЖУ ЦЕЛЬ



Есть «две больших разницы» между мечтой и целью. Первая помогает неспешно проводить досуг, а иногда и вовсе крадет драгоценное время. Вторая шаг за шагом ведет к осуществлению конкретных желаний. Казалось бы, чего проще? Ставишь цель, и все! А вот и нет. Правильно ставить цели — целая наука. Ей даже имя придумали — целеполагание.

Целеполагание — это аз и буквы успеха. По-научному, цель — это образ результата, который рисует себе человек, начиная какую-либо деятельность. То есть, по сути — своеобразный маяк из «прекрасного далека», главный мотиватор активности, дающий силы и энергию для достижений.

В зависимости от качества поставленной цели отношения с будущим строятся по трем основным сценариям.

Сценарий первый: планов не строим, целей не ставим, мечтать не хотим. Эти люди вообще не думают о будущем, или думают, но очень абстрактно. Особых амбиций у них нет, жизнь идет по принципу либо «как у соседа», либо «чтобы не напрягаться». Плыть по течению в надежде, что оно вынесет куда надо, — это, конечно, тоже жизненная позиция, однако, как справедливо отметил знаменитый англичанин Джон Фаулз, тот, кто тонет, тоже плывет по течению, только успеха ему это явно не принесит.

Сценарий второй: в мире замков на песке. Прямая противоположность первому варианту: человек всегда мыслями в будущем, он постоянно мечтает о том, как попадет в первую сотню журнала Forbes, как удачно женится, как получит Нобелевскую премию. Мечтает так самозабвенно, что времени на дела уже не остается. Здесь уже хочется вспомнить русскую классику, Обломова и Манилова, людей, в принципе, милых, но бесполезных.

Сценарий третий: преобразование сказки в быль. Вот эти-то счастливицы знают, как соединять настоящее и будущее. Представьте себе, эти прагматики тоже умеют мечтать, но не бесплод-

но, а деятельно, зная, как они достигнут того, о чем мечтают. Такие люди не просто гонятся за силой птицей удачи, а ведут себя, как грамотные орнитологи, знакомые с повадками хитрой пичужки. Итак, немного поразмыслием о целеполагании...

Правило 1. Мыслить позитивно.

Цель — это ответ на вопрос «Что будет?», а не на вопрос «Чего не должно быть?». При формулировке цели следует пользоваться утверждениями, а не отрицаниями. Простой пример. Как вам такая цель: не думайте о том, как выглядит большое красное яблоко. Не представляйте себе яблоко. Не вспоминайте его вкус... Понятно, что происходит: чем чаще повторяется просьба не делать чего-то, тем ярче перед глазами встает нежелательный образ. Это происходит по той причине, что психика человека многослойна и имеет сложное строение. На уровне сознания мы мыслим при помощи слов, пользуясь речью, а на более глубинном, подсознательном уровне слова теряют свою ценность, так как язык подсознания — это язык образов. Поэтому сознание любого психически полноценного человека понимает, что фраза «думай о яблоке» противоположна по смыслу фразе «не думай о яблоке», но подсознание при этом отбрасывает частицу «не», делая эти две установки абсолютно тождественными, так как образ в них один — яблоко. Ставя отрицательную цель, мы автоматически создаем конфликт между сознанием, которое пытается следовать установке на избегание, и подсознанием, которое упорно направляет нас в противоположную сторону. Соответственно, цель — это желаемый образ. Формулировка «быть здоровым» или «быть богатым» мотивирует и дает энергию для достижений гораздо больше, чем «перестать болеть» или «вылезти из бедности».

Примечание 1. Увлечись позитивным мышлением, все же не

стоит забывать о том, что в мире случаются трудности и препятствия. Так бывает с оптимистами, верящими, что все будет хорошо — столкнувшись с проблемой, они теряют почву под ногами, так как в их картинке мира просто не был предусмотрен негативный сценарий. Положительная цель — это именно образ результата, образ манящий и притягательный. Но чтобы этот образ достигнуть, нужно быть готовым к разным вариантам развития событий, в том числе и к неблагоприятным, чтобы не быть застигнутым врасплох. Да и вообще, надеяться только на хорошее при движении к цели — значит просто быть безответственным разгильдяем, неспособным предусмотреть детали пути. На самом деле положительный образ результата — это лишь первый шаг в постановке цели, ведь цель в данном случае выглядит хоть и привлекательно, но однобоко, с позиции мечтателя-лирика. Есть еще, по крайней мере, две позиции, с которых должна быть проанализирована цель: критик и реализатор. Критический взгляд поможет увидеть слабые стороны, возможное сопротивление, оценить степень мотивации. Реализатор же продумает конкретные шаги к достижению цели и примирит критика и мечтателя, взяв от обоих все самое нужное в дорогу.

Примечание 2. Вообще-то в мире существуют две основные мотивационные тенденции: стремление к достижению и избегание неудачи. Конечно, исходя из вышеизложенного правила, мотивация достижения — более эффективный и естественный вариант. Однако если есть две тенденции, ограничивать себя одной было бы неэффективно. Да простят нас корифеи, утверждающие в один голос на страницах учебников и пособий, что необходимо отдать предпочтение мотивации достижения, но существуют ситуации, когда сильнее мотивирует именно страх неудачи. Например, когда звонит будильник и нужно вылезти из теплой постели, а так не хо-

чется, можно, конечно, представить себе радости и приятности нового дня, горячий кофе и бодрящую утреннюю свежесть за окном, но в реальности большинство из нас вскакивает с кровати в тот момент, когда перед мысленным взором встает картинка Больших Проблем, которые могут последовать за опозданием на важную встречу. Другими словами, стратегически, конечно, нужна именно мотивация достижения, но при решении тактических вопросов мотивация избегания неудачи иногда срабатывает быстрее. Пряник сладок, но и кнут иногда пригождается...

Правило 2. Конкретность и точность

Очень точно сформулировал мысль Андре Моруа: «Тот, кто желает сделать все, никогда не будет делать что-либо». Все — это не цель, это вообще непонятно что. Только сказочному герою удалось «пойти туда — не знаю куда и принести то — не знаю что». В реальности же цель, в отличие от мечты, не может быть абстрактной. Чем точнее и яснее она сформулирована, тем реальнее ее достижение. Например, девушка, мечтающая выйти замуж за принца, конечно, мыслит позитивно, но если она при этом хотя бы примерно не представляет, чем ее принц занимается, какие у него интересы, как они с принцем будут строить отношения, за какие заслуги этот самый принц выберет именно ее, то мечта так и останется сказкой. Представители творческих профессий, например дизайнеры, очень хорошо знакомы с типом заказчика, который сам не знает, чего он хочет. Его техзадание может звучать так: «необычный логотип», «креативный сайт», «веселенькую такую рекламу»... При этом представления о необычности, креативности и веселье у каждого свои, и, скорее всего, они у заказчика и исполнителя не совпадут. Поэтому чем детальнее сформулирован заказ, тем легче будет остаться довольными друг другом в конце проекта. Так же и со сроками. Чем более размыты сроки, тем больше вероятности, что цель достигнута не будет. Если человек планирует когда-нибудь написать книгу, или жениться, или родить ребенка, то «когда-нибудь» он просто может понять, что уже опоздал.

Примечание. Конкретность и точность не означает бескомпромиссности и отсутствия гибкости. В следовании правилам, как и во всем, необходим здравый смысл. Цель — это хоть и четкий образ, но все же образ будущего, а будущее всегда предполагает варианты. Поэтому, рисуя картинку желаемого, нужно иметь в виду, во-первых, что путей достижения много, а во-вторых, что по прошествии времени или под влиянием обстоятельств цель может видоизмениться или вовсе поменяться. Ведь цель открывает горизонты, а не сужает их. Наполеон вообще говорил, что планы нужны для того, чтобы их менять.

Правило 3. Реалистичность и наличие необходимых ресурсов для достижения цели

Ставя цель перед собой или перед другими, имеет смысл оценить ее достижимость в принципе. Стоит ли требовать от вороны соловьиных трелей? Иногда нереальные цели становятся наваждением, как в многочисленных историях с влюбленными в далеких кумиров поклонниками. Больше того, часто люди ставят перед собой нереальные цели, подсознательно снимая с себя ответственность. Ведь реальные цели нужно достигать, проявляя активность, а недостижимые цели позволяют вздохнуть, пеня на судьбу-злодейку или обстоятельства, и продолжать бездействовать, прячась за спасительным «если бы это было возможно»: «вот если бы я была высокой...», «если бы я родился в другой семье...», «если бы я был моложе на 25 лет...». Кстати, в подобных формулировках, начинающихся фатальным сослагательным наклонением «если бы...», важна не первая, а именно вторая часть, потому что реальная, чаще всего достижимая, цель скрыта именно там. Во фразе «если бы я был моложе на 25 лет, я бы, конечно, достиг многого» цель не в том, чтобы помолодеть (что если и не невозможно, то, по крайней мере, труднодостижимо), а в том, чтобы достичь чего-то значительного. А это можно сделать в любом возрасте, и история знает немало примеров того, как успех приходил в зрелые годы. Например, автор книги «Властелин колец» Дж. Р. Р. Толкиен стал знаменитым в 62 года, к Генри Форду известность пришла далеко за сорок, и список

этого можно продолжить. А пресловутое «если бы...» — это не что иное, как попытка ничего в своей жизни не менять.

Примечание. Если на момент целеполагания кажется, что достичь желаемого невозможно, как ни крути с формулировками, — не стоит сразу отказываться от мечты. Возможно, имеет смысл разбить процесс достижения на этапы и начать с меньшего, имея в виду Основную Великую Цель. Ведь, как известно, путь в тысячу ли начинается с первого шага.

Правило 4. Соответствие цели, ценностям и принципам

Есть немало людей (в основном, конечно, женщин), которые постоянно говорят о том, как им хочется подольше оставаться молодыми, как страшит их перспектива старения. При этом они не могут отказаться от курения, любят засиживаться за полночь, несмотря на то, что работают с утра, и никогда не посещают спортзал. Из всего поведенческого набора сам собой напрашивается вывод: цель сохранить молодость (безусловно, прекрасная) совершенно не соответствует ни образу жизни, ни ценностным критериям этих личностей. В данном случае нужно быть честным с собой и понять, что именно препятствует в достижении цели, и поработать над собой, своим ценностным миром и ограничениями, понять и откорректировать их.

Примечание. В тот момент, когда возникает ощущение внутреннего сопротивления достижению цели, у человека всегда есть выбор. Либо вернуть все на круги своя и продолжать жить, как жил, либо все же измениться. Изменения всегда связаны с выходом из зоны комфорта, неуверенностью и страхом. Зато в тот момент, когда страх преодолен, появляется чувство свободы и ощущение расширения пространства вокруг. Поэтому, конечно, не стоит измываться над собой постоянно и часто ставить себя в стрессовые ситуации. Однако в достижении целей большую роль играет воля — умение преодолеть себя.

Правило 5. Цель нужно ставить именно перед тем, от кого зависит ее достижение

Цель «хочу, чтобы дети меня уважали» — это не личная цель,



а требование к детям. Личной является другая формулировка: «хочу установить отношения с детьми, основанные на уважении». Во втором случае понятно, что от самого родителя многое зависит, и он может управлять ситуацией, в первом же случае он просто жертва, не имеющая влияния даже на собственных детей. По той же причине совершенно не годятся на роль цели безличные предложения типа «должно произойти», «пусть получится» и т. д.

Примечание. Личные формулировки цели определяют меру ответственности. Здесь важно не заиграться и не навешать на себя лишнего. Гиперответственные люди, по их собственному ощущению, очень много чего и кому должны. При ближайшем рассмотрении всего списка может оказаться, что большая часть обязательств — это не личные, а навешенные извне незначительные цели. Тратя время на это множество, можно не успеть или забыть о своей, главной жизненной задаче. Древние китайцы, знавшие толк в жизни, говорили так: «Человек не может сделать слишком много дел: подобно тыквам в воде, одна тыква всплывает, когда вы пытаетесь удержать другие».

**Правило 6.
Настойчивость и вера в успех**

Раз уж цель поставлена, она будет достигнута в том случае, если человек верит в нее и действительно желает ее достижения. Тогда мотивация высока, энергии хватает, и трудности не страшат. Но бывает так, что трудностей и препятствий слишком много, а света в конце тоннеля все нет. И возникает мысль все бросить, отказать, предпочесть синицу в руках. Именно в такие моменты, говорят мудрецы, мы ближе всего к успеху. Главное — не сломаться в тот самый трудный час. Просто усилий вложено очень много, поэтому и усталость, и пессимизм могут появиться. Здесь хороши аналогии со спортом. Ведь ни один спортсмен не может поставить рекорд без напряжения всех сил. Прорыв — результат высшего напряжения.

Примечание. Не нужно путать настойчивость и веру в успех с ослиным упрямством. Энтузиазм не является антонимом ума, наоборот, они хорошо уживаются вместе. Если человек сталкивается с препятствиями слишком часто, конечно, имеет смысл понять, почему так происходит. Возможно, следует откорректировать стратегию, не изменяя цели. На-

пример, если многочисленные попытки устроить карьеру или личную жизнь заканчиваются крахом, имеет смысл проанализировать ошибки, чтобы не биться лбом о стену, а найти, наконец, дверь.

Правил постановки цели очень много. Все они определяют форму, в которой должна быть цель. Но самое главное — найти содержание, определить, что именно важно и куда идти. В неизменно актуальной книге «Алиса в Стране чудес» есть такой отрывок: «— Скажите, пожалуйста, куда мне отсюда идти? — спросила Алиса. — А куда ты хочешь попасть? — ответил Кот. — Мне все равно... — сказала Алиса. — Тогда все равно, куда и идти, — заметил Кот». Пусть нам всем будет не все равно, куда идти. И тогда, «несмотря и вопреки», тот момент, в который мечта становится реальностью, будет исключительно вашей заслугой и вашей личной наградой за проделанную работу. □

Информация подготовлена по материалам журнала «AviaReview» (<http://www.avia-rt.ru/>)



Легко ли стать

«Ветераном труда»?

Хотелось бы обратить внимание читателей, что 29 декабря 2015 года Федеральным законом N 388-ФЗ, были внесены изменения в Федеральный закон «О ветеранах». Как всегда, под конец года наши избранники приготовили нам очередной «подарок».

Изменения заключаются в следующем: в статью 7 добавили пункт 1.1. «Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководством деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия определяется Правительством Российской Федерации. Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», иными федеральными государственными органами, государственными корпорациями и награждения указанными знаками отличия определяется указанными органами, организациями, если иное не установлено законодательством Российской Федерации».

Раньше каждый субъект сам определял, какие ведомственные знаки отличия давали право на присвоение звания «Ветеран труда». Например, в законе Республики Татарстан от 30 июня 2011 г. N 33-ЗРТ «О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» было определено, что «под ведомственными знаками отличия в труде в настоящем Законе понимаются награды, в том числе почетные грамоты, дипломы, нагрудные и почетные знаки, звания почетных и заслуженных работников отрасли (ведомства), учрежденные за заслуги и достижения в труде органами государственной власти и иными государственными органами СССР, РСФСР, Российской Федерации, центральными органами общественных объединений и организаций СССР, РСФСР, Российской

Федерации, участвующими (участвовавшими) в осуществлении государственных (ведомственных) функций».

На сегодняшний день, награды общественных объединений, в том числе профсоюзов, уже не могут являться основанием для присвоения звания «Ветеран труда». Только правительство РФ, федеральные государственные органы и государственные корпорации вправе учреждать ведомственные знаки отличия.

Но в ст. 8 Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. N 388-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части учета и совершенствования предоставления мер социальной поддержки исходя из обязанности соблюдения принципа адресности и применения критериев нуждаемости» установлено, что за гражданами, которые по состоянию на 30 июня 2016 года награждены ведомственными знаками отличия в труде, сохраняется право на присвоение звания «Ветеран труда».

Следовательно, те, кто награждены до 30 июня 2016 года ведомственными знаками отличия, сохраняют право на присвоение звания «Ветеран труда» по ранее действовавшим правилам.

25 июня 2016 года правительство РФ издает постановление №578, в котором обязывает федеральные органы исполнительной власти разработать и издать нормативные правовые акты, учреждающие ведомственные знаки, дающие право на присвоение звания «Ветеран труда».

Министерство промышленности и торговли РФ 28 октября 2016 года учредило ведомственный знак отличия — медаль «Трудовая доблесть».

Таким образом, количество ведомственных знаков, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», немного сузилось — т.е. каждое министерство определило только один знак отличия. И получить данный знак от-

В данной статье речь пойдет об изменениях законодательства по вопросам присвоения звания «Ветеран труда».

личия не так-то просто. Например, чтобы быть награжденным медалью «Трудовая доблесть», необходимо, чтобы кандидаты одновременно соответствовали следующим требованиям:

а) наличие профессиональных заслуг в установленной сфере деятельности Минпромторга России (сведения о высоких производственных показателях, выпуске высокотехнологичной продукции, внедрении новейших технологий, изобретательской и рационализаторской деятельности, экономии сырья и материалов, подготовке и воспитании высококвалифицированных научных и рабочих кадров, о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность, о победах во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства и (или) иные сведения);

б) наличие стажа работы (службы) в установленной сфере деятельности Минпромторга России не менее 15 лет;

в) наличие стажа работы (службы) в организации (органе), представляющей ходатайство о награждении, не менее 3 лет;

г) наличие ведомственного знака отличия Минпромторга России (почетное звание, нагрудный знак, медаль В.В. Бахирева);

д) отсутствие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

е) отсутствие неснятого дисциплинарного взыскания.

Вывод из всей этой истории — в будущем «Ветеранов труда» можно будет по пальцам пересчитать! □

*Р.Ф. Гаязова,
правовой инспектор труда —
юрист Общественной
организации «Татарстанская
республиканская организация
Российского профсоюза
трудящихся авиационной
промышленности»,
г. Казань*



ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

«Новые технологии в экономике и организации труда» – под таким названием в рамках Российского промышленного форума, проводимого в Москве на ВДНХ-ЭКСПО, в Уфе состоялась форсайт-сессия, организованная Республиканской организацией Башкортостана Роспрофавиа.

Коммуникативная площадка, где обсуждалось будущее систем оплаты труда предприятий машиностроения, собрала немало заинтересованных слушателей. В их числе – руководители отраслевых профсоюзов, входящих в состав ФП РБ, председатели профсоюзных организаций предприятий машиностроительного комплекса, руководители предприятий и служб организации оплаты труда, управлений по работе с персоналом, научного сообщества Башкортостана и регионов (Удмуртии, Самарской, Свердловской, Челябинской областей), а также гости из Республики Беларусь и Турции. В качестве экспертов в работе участвовали представители министерства промышленности и инновационной политики республики и министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ.

– Научно-технический прогресс ускоряет свое движение. По мнению исследователей, пройден этап технологической революции, информационной, информационно-технологической, и сегодня мы находимся на пороге новой промышленной революции. Наиболее характерным признаком в организации труда работника современного производства становится его интеллектуализация, – задал тон дискуссии модератор сессии, председатель РОБ Роспрофавиа Роман Калякулин.

О формировании новой системы производственных отношений говорила в своем выступлении директор БИСТ, доктор наук, профессор Танзиля Нигматуллина.

Если еще недавно при устройстве на работу главенствовал материальный фактор, отметила она, теперь не менее значимыми для кадров стали возможности самореализации, чувства от про-

деланной работы, возможности контакта с людьми. «Изменилось и содержание рабочих профессий: высокотехнологичные производства требуют высококвалифицированных кадров, которых сегодня не хватает, а система образования еще не готова в должной мере отвечать новым вызовам времени», – подчеркнула выступающая, назвав основной задачей системы образования на современном этапе подготовку высококвалифицированных, способных решать актуальные задачи производства товаров и услуг, конкурентоспособных специалистов. И здесь необходима консолидация всех заинтересованных сторон.

Технологии активизации трудовых коллективов на создание производственных инноваций представила доктор экономических наук, заведующая кафедрой БГУ Ульяна Назарова. Креативность – важное качество компетенции современного специалиста, которое можно развивать, считает она, и предлагает в трудовых коллективах практиковать тематические тренинги. Не менее важно проводить групповую генерацию идей, для чего в организациях и на предприятиях должны создаваться специальные условия и места для активной интеллектуальной деятельности работников.

Достойная заработная плата должна обеспечивать удовлетворение основных материальных, социальных, духовных благ, а также экономическую свободу работающему человеку, считают профсоюзы всех уровней. К этой теме «вернул» участников форсайт-сессии секретарь Федерации независимых профсоюзов России, представитель ФНПР в ПФО Владислав Трубников. Он обозначил позицию ФНПР в части дальнейшего повышения



доходов населения страны после увеличения МЗП в России.

Продолжила тему заработной платы как основного фактора, питающего (в прямом и переносном смысле) работника заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Тамара Власенко. Неслучайно ученые сходятся во мнении, что не будет роста экономики, пока заработная плата сохраняется на имеющемся уровне, напомнила она слушателям идею, неоднократно звучавшую в пленарной части промышленного форума. В этой связи выступающая акцентировала внимание на минимальном отраслевом стандарте оплаты труда квалифицированных рабочих основных профессий, занятых на предприятиях авиационной промыш-

ленности, который был разработан в 2008 году по заказу ЦК профсоюза. Документ рекомендован к использованию при заключении коллективных договоров и соглашений на предприятиях отрасли. Так, по подсчетам специалистов, в этом году минимальный стандарт оплаты труда квалифицированного рабочего 5 разряда по отрасли в РБ должен составлять 36993 рубля. Однако, заметила Т. Власенко, лишь единицы предприятий в республике внедрили и придерживаются его норм.

55000 рублей составляет средняя заработная плата рабочих в УМПО, сообщил зам. управляющего директора, директор по персоналу ПАО «ОДК-УМПО» Николай Лютов. В своем выступлении он раскрыл вопросы аутсорсинга на предприятиях маши-

ностроения и оборонно-промышленного комплекса на примере крупнейшего предприятия республики, где трудятся свыше 23,5 тысячи работников. Н. Лютов пояснил потребности предприятия в трудовых ресурсах и рассказал о технологиях формирования новой системы производственных отношений.

В итоге, после выступлений других участников площадки, результатом двухчасовой работы форсайт-сессии стала резолюция, которая будет направлена в оргкомитет Российского промышленного форума. □

*Наталья Новицкая,
корреспондент общественно-политической газеты
ФП РБ «Действие»,
г. Уфа
Фото Оксаны Дроновой*



В «КМПО» принят НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В КДЦ «Моторостроитель» 21 февраля состоялась конференция трудового коллектива Казанского моторостроительного производственного объединения по подведению итогов выполнения коллективного договора за 2016–2017 гг. и принятию договора на 2018–2019 годы.

С докладом о выполнении мероприятий колдоговора от администрации объединения выступил директор департамента трудовых отношений — начальник ООТиЗ Сергей Зимин. Он отметил, что в бюджет объединения ежегодно закладываются расходы на реализацию социальных программ. При этом отмечается ежегодный рост объемов финансирования по социальному пакету. *В целом за 2016–2017 годы объем финансирования по социальному пакету составил 349 млн 294 тыс. руб. Расходы по социальному пакету в пересчете на одного работающего за отчетный период были в размере 74 795 рублей. Для сравнения в 2014–2015 гг. эта сумма составляла 66 561 рубль. Размер средней заработной платы на одного работающего в 2016 г. был 35 777 рублей, в 2017 г. — 36 638 рублей.*

Помимо зарплатного фонда предприятие выделяет немалые средства на выплаты социального характера. Так, на оплату дополнительных дней отдыха по коллективному договору за 2016–2017 гг. израсходовано 7 млн 813 тыс. рублей, на пособие при выходе на пенсию — 2 млн 721 тыс. рублей, на подарки — 1 млн 229 тыс. рублей, на материальную помощь, предусмотренную колдоговором — 815 тыс. рублей и 444 тыс. рублей — на премии к юбилейным датам.

КМПО продолжило помогать своим работникам решать жилищный вопрос. *За отчетный период 59 моторостроителей благодаря действующим на предприятии специальным программам улучшили свои жилищные условия. Из них 12 человек получили квартиры по программе «Социальная ипотека», 10 работникам была оказана материальная помощь при приобретении жилья на общую сумму 6 млн 300 тыс. рублей, 37 моторостроите-*

лей получили единовременную выплату для благоустройства вновь приобретенного жилья на сумму 2 млн 45 тыс. рублей.

Большое внимание на объединении уделяют заботе о здоровье персонала. Так, затраты по социальному пакету на оздоровление работников объединения за 2016–2017 гг. составили 54 773 тыс. рублей. На охрану труда одного работающего в 2016 г. было потрачено 14 801 руб., а в 2017 г. — 19 400 руб.

Продолжилась работа по улучшению условий труда. В рамках проекта по локализации ремонтного производства были созданы усовершенствованные рабочие места. Введены в эксплуатацию новые комплексы гардеробных и душевых помещений в инструментальном и ремонтном производствах. Произведен ремонт площадей, занимаемых отделом персонала, социального-бытового бюро, Совета ветеранов, профсоюзной организации. Проведена облицовка и остекление производственных корпусов, проходной и административного здания.

Отдельное внимание в своем докладе Сергей Юрьевич уделил работе с молодежью. За два предыдущих года на КМПО было принято 148 выпускников и студентов КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева, КАТК им. П.В. Дементьева и др. учебных заведений. При этом четверо из них, окончившие вуз с красным дипломом, согласно п. 7.11 Коллективного договора после оформления на работу были награждены ценными подарками.

Молодым работникам создаются все условия для профессионального и карьерного роста. Так, на предприятии ежегодно проходит конкурс профессионального мастерства, целью которого является развитие молодой политики, творческой и профессиональной активности

молодых работников, определение среди них лучших по профессии, повышение профессиональной квалификации.

С целью успешной адаптации молодых сотрудников на КМПО Совет молодежи организует экскурсии на КС «Помарская», в ходе которых молодые работники могут увидеть в действии принципы работы газоперекачивающего агрегата — основного продукта КМПО.

Деятельность предприятия в области социальной сферы, в частности кадровая политика, работа по охране труда, была удостоена двух наград: за высокие достижения в создании безопасных условий труда КМПО в 2016 году было награждено Дипломом I степени в российском отраслевом смотре-конкурсе «Лучшее предприятие в области охраны труда», в 2017 г. на региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» КМПО было присуждено 2-е место в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы».

С анализом выполнения коллективного договора 2016–2017 гг. выступила также председатель первичной профсоюзной организации предприятия **Галина Куманцева**. Она подчеркнула, что колдоговор за отчетный период выполнен практически на 100%.

Со стороны профкома постоянно осуществлялся контроль за состоянием бытовых условий в цехах, питьевом режиме, обеспечения СИЗ, состоянием прилегающих территорий, работой уполномоченных по охране труда, за организацией общественного питания. За два года проведено 33 плановые проверки, 8 внеплановых: в КОП, в столовой нашего филиала ЗМЗ, в СОК Атлашкино, в санатории-профилактории. Все выявленные нарушения быстро устранялись.



Галина Алексеевна напомнила, что в соответствии с требованиями законодательства с периодичностью в пять лет все рабочие места должны быть подвергнуты специальной оценке условий труда (СОУТ). За отчетный период СОУТ проведена уже более чем на 50% рабочих мест. В этом году запланировано провести специальную оценку условий труда на 1500 рабочих местах. Разработан порядок организации по проведению СОУТ отделом охраны труда и промышленной безопасности совместно с профсоюзной организацией.

Затронула она в своем выступлении и кадровую проблему, точнее проблему закрепления вновь принятого персонала на предприятии, указав причинами скоропалительных увольнений неспособность освоения профессии, неадаптированность в коллективе. В связи с этим Г. Куманцева рекомендовала цеховым комитетам профсоюза вести более активную

работу с вновь принятыми на предприятие сотрудниками, с тем, чтобы помочь этим работникам освоиться в коллективе, проявлять интерес, какая работа им предоставляется, и на первых порах смотреть, что зарабатывает молодой работник, обязательно знакомить с коллективным договором, рассказывать про льготы для молодых сотрудников.

Свою оценку работы в области выполнения коллективного договора дал и генеральный директор КМПО Дамир Каримуллин. Он отметил, все вопросы, которые возникают в ходе реализации положений колдоговора, решаются своевременно и в полном объеме, что свидетельствует о слаженной работе администрации предприятия и профсоюзного комитета.

Также Дамир Заудатович подвел итоги 2017 года и озвучил планы на этот год. Говоря об итогах, он подчеркнул, что план по реализации впервые за 10 лет выполнен всего лишь на 90%, хотя с планом по производству коллектив моторостроителей полностью справился. Причины такой ситуации разные. С одной стороны, независимые от нас: из-за напряженной экономической ситуации в стране некоторые заказчики либо перенесли, либо сняли часть заказов. С другой стороны, предприятию следовало бы сработать на опережение в данном вопросе. В итоге из-за снижения объемов заказов по казанской площадке пришлось прибегнуть к вынужденной мере — продлению зимних и весенних каникул

При формировании бюджета на 2018 год ситуация повторилась.

В целом план по реализации в этом году составил 11,7 млрд рублей. Но при этом есть недозагруженность казанской площадки: объемы остались прошлого года, поэтому и рабочий график 2017 года перешел на этот год — предстоят майские каникулы. В остальном работаем как обычно.

Тем не менее, у предприятия есть планы и перспективы. В марте закончат работу три группы, по результатам деятельности которых будет составлена среднесрочная программа до 2022 года.

На компрессорных станциях работают двигатели НК-38СТ. КГ-113 отработала почти девять тыс. часов, превысив гарантийный ресурс двигателя. На этот год запланировано изготовление еще одного двигателя.

Есть предложение сделать на базе НК-38СТ 12 и 20 МВт машины, которые можно будет использовать и в энергетике, и транспортировке газа. Ведутся работы по изготовлению НК-16-18СТ 6-ой серии на базе авиадвигателя НК-86.

Одним словом, резюмировал, Дамир Заудатович, у предприятия есть работа, есть планы, есть четкий производственный календарь. «С нами хотят работать, нас уважают, наша продукция пользуется спросом. У предприятия есть будущее. От нас, моторостроителей, требуется только одно — соблюдать главное правило рынка: производить качественно и в сроки».

В завершение конференции делегаты единогласно приняли коллективный договор на 2018 – 2019 гг. □

*Профком АО «КМПО»,
г. Казань*



Коллективный договор утвердил НОВЫЕ ГАРАНТИИ

В ПАО «МЗИК» прошла конференция по проверке выполнения условий коллективного договора за 2017 год.

В мероприятии приняли участие 142 делегата от цеховых профсоюзных организаций, а также генеральный директор Н.В. Клейн, функциональные руководители, начальники цехов и отделов, молодые лидеры подразделений.



Колдоговор завода имени Калинина, по оценке лидеров профсоюзных организаций предприятий города и региона, — один из самых социально ориентированных. И в каждой новой «малой конституции» появляются дополнительные гарантии и льготы для «калининцев». Так, принятый в 2016 году двусторонний договор закрепил предоставление дополнительно оплачиваемых отпусков некоторым категориям работников, материальное поощрение «калининцам», награжденным памятной медалью «Патриот России», а также заводчанам, активно участвующим и отличившимся в спортивных и культурно-массовых мероприятиях.

Как отметила председатель ППО завода Марина Сергеевна Никитина, все разделы колдоговора за отчетный период были выполнены. Более того, в 2017 году по инициативе первичной профсоюзной организации был введен дополнительный пункт — о частичной оплате работникам расходов на питание. А на конференцию вынесено новое предложение: по личному заявлению работающих женщин, вставших на учет по беременности, предоставлять вместо талонов на питание единовременную выпла-

ту в размере, установленном приказом работодателя, по согласованию с профсоюзной организацией. Оно было поддержано единогласно.

Затем генеральный директор Н.В. Клейн рассказал о задачах, стоящих перед коллективом в этом году, и ответил на вопросы заводчан, поступивших в ходе подготовки к мероприятию.

Завершилась конференция торжественной церемонией награждения. За большой вклад в реализацию молодежной политики, в работу по защите социально-трудовых прав и интересов ветеранов и патриотическое воспитание молодежи почетных грамот ПАО «МЗИК» были удостоены председатели Совета молодежи и Совета ветеранов Ольга Баянкина и Лев Алексеевич Богуславский.

А лидер Свердловской областной организации Профавиа Олег Борисович Терентьев вручил Почетную грамоту ФПСО ветерану профсоюзного движения — начальнику бюро по работе с акционерными компаниями Людмиле Васильевне Бодровой. □

Наталья Заплата, член комиссии по информационной работе, корреспондент газеты «Калинец», г. Екатеринбург



КД: ВСЕ РАЗДЕЛЫ ВЫПОЛНЕНЫ



В соответствии с планом работы в ЗАО «Авиакомпозит» 1 февраля прошла конференция трудового коллектива по продлению коллективного договора на 2018–2020 годы.

Конференция началась с доклада директора предприятия И.И. Шелленберга, который поблагодарил коллектив за хорошую работу, отметил основные моменты деятельности завода за 2015–2017 годы, рассказал о росте объема производства, который ежегодно составлял 10%, отметил, что конкретно планируется сделать для улучшения работы коллектива в целом. В докладе прозвучало, что все льготы, которые распространяются на работников компании «Сухой», распространяются и на работников «Авиакомпозита». Также было отмечено, что средняя заработная плата работников составила 52 000 рублей, что больше средней заработной платы на НАЗ им. В.П. Чкалова.

Председатель первичной профсоюзной организации НАЗ им. В.П. Чкалова В.Л. Райм в своем докладе отметил, что уверенная работа коллектива «Авиакомпозита» качественно влияет на выполнение коллективного договора, и можно сказать, что все 14

разделов, за исключением некоторых недочетов, выполнены.

Так, спецодежду и СИЗ в отчетном периоде приобретали регулярно. Спецоценка условий труда проведена на 99% рабочих мест. Рабочие места оборудованы с учетом правил организации производства, имеются необходимые санитарно-бытовые условия. Организована и работает комната приема пищи. Температура в производственных помещениях соответствует нормативной. Есть явное стремление к культуре производства.

По завершении докладов работники «Авиакомпозита» задали вопросы. В том числе прозвучал вопрос о дотации на питание работников, на что И.И. Шелленберг пообещал, что в ближайшее время этот вопрос будет решен положительно. Еще работников интересовала индексация заработной платы в 2018 году, на этот вопрос также был дан положительный ответ.

От работников поступило несколько предложений для включения в колдоговор:

- о доплате 10% от оклада уполномоченному по охране труда — было принято большинством голосов;
- о выплате 3000 рублей работникам «Авиакомпозита», чьи дети идут в первый класс — было принято единогласно;
- о дотации на питание работникам, обедающим на комбинате питания, в размере 70 рублей — также принято единогласно.

Коллективный договор на 2018–2020 годы был продлен с учетом поступивших предложений. Под аплодисменты работников его подписали председатель ППО филиала ПАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова» В.Л. Райм и директор ЗАО «Авиакомпозит» И.И. Шелленберг. □

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



ОХРАНА ТРУДА – дело творческое

В результате своей деятельности человек периодически подвергается воздействию различных вредных или опасных производственных факторов. Даже работая в кабинете с бумагами, работник может получить микротравму, порезавшись листком бумаги. Может при ходьбе упасть или с высоты и получить серьезное увечье.

Чтобы этого не произошло, для защиты работников применяются средства индивидуальной защиты (СИЗ).

Хочу рассмотреть основные вопросы, связанные с обеспечением работодателем работника средствами индивидуальной защиты.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) — это средства, используемые работником для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от общих производственных загрязнений. Применяются они в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты.

Спецодежда появилась впервые еще в 18 веке. В 1741 году авторы «суконного регламента» акцентировали внимание на том, что рабочие на производстве одеты очень плохо, и рекомендовали фабрикантам одеть своих работников в специальную одежду. Это было воплощено в жизнь, но стоимость одежды вычиталась из заработной платы каждого рабочего. Скажем сразу, что в то время мало кто задумывался о безопасности людей, о вредном производстве, о работе в суровом климате или иных условиях.

Сейчас же обеспечение работников средствами индивидуальной защиты является обязательным для работодателя. Сегодня работодателем используются разные формы выполнения этих обязательных условий: спецодежда

может закупаться, а может браться в аренду. У каждого способа есть свои плюсы и минусы.

Несомненным плюсом при аренде является отсутствие остатков спецодежды на складах; отсутствие помещений для хранения. Поставщики этой услуги отвечают за качество стирки и своевременный ремонт. Работник уже не носит одежду домой для стирки, а предприятие «не ломает голову», организуя прачечную.

Есть и минусы: с введением санкций Фондом социального страхования не возвращаются средства, если СИЗ произведены не в России или из импортного материала. Еще есть минусы — поставщик СИЗ выбирается в результате торгов, и в следующий раз отработанные методы, возможно, придется осваивать с новым поставщиком услуги. Также надо учесть, что аренда пока касается только спецодежды, другие СИЗы все равно приходится закупать. Да и спецодежду поставщик не всегда может предоставить в полной требуемой номенклатуре.

В АО «Редуктор-ПМ» работают по договору аренды спецодежды уже три года и считают, что инновационные подходы в полной ме-



С.М. Шлыков,
технический инспектор труда
Профавиа в Пермском крае

ре отвечают требованиям современного законодательства в области охраны труда.

Другие предприятия площадки «Пермских Моторов» пока не решились на такое, но на месте не стоят, стараются искать новые подходы в обеспечении работников СИЗами. Ищут экономию не за счет дешевизны, а за счет качества. Т.е. более качественный костюм, хоть и дорогой, зачастую





из-за более длительного срока носки выигрывает по экономии у дешевого. Так, например, получилось с перчатками в АО «ОДК-ПМ».

В АО «ОДК-ПМ» уже применяются дозаторы, и не только с жидким мылом, но и с очищающей пастой, кремами защитными и питательными. При выдаче тюбиков с пастами люди просто забывают ими пользоваться. Также есть опасность использования просроченных кремов, т.к. эти тюбики просто складываются в ящике. А тут дозаторы находятся в удобном, доступном месте в раздевалке или в туалетах (место определяется с учетом мнения работников). Тут те-

бе сразу и защитные кремы, и смывающие, и восстанавливающие. Сейчас пилотный проект отрабатывается в сборочном цехе и на испытательной станции, где установлены дозаторы сразу четырех поставщиков. По результатам будет выбран лучший поставщик защитных и очищающих средств.

Есть и ряд других вопросов. Например, столкнулись с такой проблемой, что спецобувь маленьких размеров поставщик просто не предоставлял, ссылаясь на то, что это «детские размеры». Но вот у нас трудятся миниатюрные, хрупкие девушки, и не одна, а много. Им приходилось работать в своей обуви, пока не

вмешалась профсоюзная организация. Такие объяснения, как «такую маленькую обувь в России никто не делает — не выгодно, даже в Европе нет», нас не устроили, и такая фабрика была найдена в Кирове. В феврале уже ожидается партия спецобуви маленьких размеров.

Также есть проблемы с антивибрационными перчатками. В основном производятся такие перчатки, так сказать, для крупных, «грубых» работ, где упор в основном идет на ладони. В авиационной же промышленности у полировщиков лопаток бывают мелкие детали, и вибрация воздействует на пальцы. Приходится испытывать все новые и новые образцы.

Для того чтобы все эти вопросы можно было выявлять и решать, нам необходимы опытные уполномоченные, которые бы хорошо разбирались в СИЗах. Мы запустили серию семинаров с уполномоченными по СИЗам. Каждый семинар проходит с новой темой, например «Спецодежда. Виды спецодежды, используемые материалы, входной контроль» или «Спецобувь. Виды спецобуви, используемые материалы, виды защитных подносков». Договорились с одним из крупнейших поставщиков об участии его представителя в данных мероприятиях: специалист приходит и рассказывает о СИЗах, отвечает на вопросы. После таких семинаров уполномоченный уже может в цехе и выявить нарушение, и ответить правильно работнику на вопросы. □



Когда работа – ВТОРОЙ ДОМ

АО ОНПП «Технология» имени А.Г. Ромашина – одно из крупнейших научно-производственных предприятий Калужской области. Выпустившее свою первую продукцию в конце шестидесятых – начале семидесятых годов прошлого века, оно в скором времени стало решать и масштабные задачи социального характера: возводились многоэтажные жилые дома, спортивно-культурные и образовательные объекты. Формировались трудовые коллективы и первичная профсоюзная организация, которая с той далекой поры не растеряла своих позиций в деле защиты социально-трудовых прав работников «Технологии». Да и само предприятие, после известных срывов в экономике государства в девяностые годы успешно развивается, увеличивает выпуск керамических изделий, создает новые рабочие места.

В качестве примера хочется привести девятнадцатый цех, в котором наиболее наглядно отражается положение дел на всем предприятии. Цех располагается в том же производственном корпусе, что и много лет назад. Его площадь осталась прежней, но за последние годы почти втрое увеличился выпуск продукции. Созданы десятки новых рабочих мест. Рост выпуска качественных изделий обеспечивает устойчивое увеличение среднемесячной заработной платы работников. В данное время она составляет более восьмидесяти тысяч рублей. Для нашего региона – очень достойный показатель. При этом себестоимость продукции снижается. А чтобы трудовой коллектив успешно решал производственные задачи, цех и первич-



ная профсоюзная организация ОНПП «Технология» принимают соответствующие меры, конечно, при всемерной поддержке руководителей объединения. Так, имеющиеся в распоряжении цеха помещения, были реконструированы. Создали для трудового коллектива комфортные условия, как для работы, так и для короткого отдыха в минуты технологических перерывов. За последнее время заново обустроены комнаты гигиены.

Недавно открыто помещение для отдыха и приема (в обеденный перерыв) пищи. Свою весомую лепту в это важное дело внесла профсоюзная организация. Прекрасная мебель, как нельзя лучше сочетается с современным холодильным оборудованием, микроволновыми печами, кофемашинами. Да, не забыты и интересы тех, кто до сих пор не нашел в себе силы отказаться от пагуб-

ной привычки – курения. Любители подымить имеют теперь возможность (в технологические перерывы) воспользоваться комнатой, оборудованной вытяжкой.

Кстати, учтен и такой важный момент, как сохранение истории нашего цеха, традиций трудового коллектива и многого другого, что в той или иной степени объединяет работников, мобилизует их и на решение производственных задач, и на здоровый образ жизни. Второй год подряд отмечается день рождения нашего цеха. В 2018 году ему исполняется 45 лет – знаковое событие. Готовимся к дате ответственно. В этом деле участие принимает большинство работников.

В переходах между помещениями цеха размещены фотостенды, на которых отражаются история цеха, его сегодняшние дела. Здесь же размещены стенды для членов профсоюзной организации.

Спасибо за вашу работу!

Директор НПК «РПО» – М.Ю. Русин
главный конструктор

В этой связи обязательно следует упомянуть и о такой инициативе трудового коллектива, как сбор работниками цеха денежных средств в благотворительный фонд г. Обнинска для лечения детей-инвалидов. Собираются десятки тысяч рублей. Это тоже лишний раз подчеркивает, что в девятнадцатом трудятся добросердечные и чистые душой люди, которым далеко не безразлична чужая беда, чужое горе.

Во всех этих делах, как производственных, так и социальных, цех и профком предприятия идут вместе — рука об руку. Взаимодействие и совместную работу можно назвать социально-трудо-

вым союзом, который крепок делами и позволяет, в конечном итоге, решать нашу главную задачу — укреплять обороноспособность нашей великой Родины — России.

И уже совсем напоследок: в первичной профсоюзной организации ОНПП «Технология» состоит на учете 94 процента работников цеха № 19.

Опыт «Технологии» обязательно следует использовать в повседневной работе тем первичным профсоюзным организациям предприятий, организаций, учреждений, в которых нет пока подобных результатов и достижений. Но есть твердое желание сказать свое веское слово в деле

защиты социально-трудовых прав работников наемного труда. Уместно здесь привести слова работницы лаборатории цеха № 19 Ирины Леонидовны Титкиной (трудовой стаж на этом предприятии — 28 лет. Столько же лет она состоит и в профсоюзе): «После трудовой смены, побыв дома несколько часов, я вновь хочу попасть в мой второй дом — на работу. Но семья есть семья, тем более все родные у меня просто замечательные, и они тоже требуют моей заботы».

*Лев Бреньков,
профсоюзный комитет
ОНПП «Технология»,
г. Обнинск*



«Я ЖИВУ, А ЗНАЧИТ, Я МОГУ!»

Могла ли юная девушка из Самарканда Умида Урманцева, устраиваясь на завод в 1986 году, знать, что моторостроительное предприятие станет ее судьбой? Предполагала ли, что ее жизнь тесно переплетется с историей родного завода?

«А мне летать охота!..»

В детстве она мечтала стать астронавтом. Ее любимым занятием было наблюдать за звездами на ночном небе. В то время космосом грезил, наверное, каждый ребенок: прошло не так много времени со дня первого полета Юрия Гагарина.

Время шло, но мечты о небе юную Умиду не покидали. Както гостившие у них родственники из Уфы рассказали ей об Уфимском авиационном институте, и девушка загорелась желанием поступить именно туда. Документы подала на одну специальность, но, недобрав один балл, попала на факультет «Авиационные двигатели», о чем никогда не жалела.

— Учиться было легко и интересно, — вспоминает студенческие годы Умида Урманцева. — Чертежи, расчеты, контрольные, рефераты, сессии... Все было в новинку и очень занимательно.

После окончания вуза Умида устроилась в КБ конструкторского отдела главного механика УМПО. Здесь она до сих пор трудится инженером-конструктором.

Зона ее ответственности — проектирование испытательных боксов. Проработка техзаданий от инженеров-технологов, изучение и подбор приборов и оборудования, сопровождение проектов — расслабляться времени нет. Много значат поддержка и помощь коллег.

— Работаем в тесной связке со специалистами цехов №№ 7б, 31, отделов автоматизированных систем управления технологических процессов, главного энергетика и капитального строительства, — отмечает собеседница. — К любому вопросу подходим творчески,

ищем наиболее качественные решения, вместе анализируем возникающие проблемы.

Коллеги в один голос утверждают, что Умида Альбертовна отличный специалист и человек необъятной души.

— Работать с ней комфортно, — признается нормировщик труда отдела главного механика Валентина Моисеенко. — Очень ответственная, надежная, с ней как за каменной стеной. Именно у Умиды я научилась проявлять настойчивость при достижении поставленных целей. Для нее не существует невыполнимых задач, она никогда не пасует перед трудностями. Решила идти до конца — значит, дойдет.

Своим опытом и знаниями У. Урманцева охотно делится с молодыми специалистами.

— Они наша смена, — говорит она. — Обучить их тонкостям профессии — моя прямая обязанность. Я всегда готова подсказать и помочь.

Успевает везде и во всем

Неравнодушное отношение к общему делу и коллегам всегда было отличительной чертой нашей героини. С 1992 года Умида Урманцева успешно совмещает основную работу с обязанностями председателя профсоюзного бюро отдела главного механика. Общественная нагрузка для нее не в новинку: в школе была комсоргом класса, в институте — группы.

Умида активно привлекает работников к активной профсоюзной деятельности, организует различные мероприятия, многие из которых направлены на патриотическое и духовное воспитание молодежи. Так, в преддверии празднования 70-

летия Великой Победы в течение трех дней по одному из городских маршрутов ездил автобус, в котором играли фронтовые песни, а водитель и кондуктор были одеты в военную форму (ее предоставили работники ДК «Моторостроитель»). Сотрудники профбюро отдела главного механика раздавали пассажирам знаменитые письма-«треугольники»...

Профсоюзная ячейка отдела главного механика не раз становилась победителем соревнований, а членство в профсоюзе благодаря усилиям Умиды составляет в подразделении 65%. Большое внимание уделяется и охране труда. Так, У. Урманцева смогла в короткие сроки добиться замены старых деревянных окон, срок эксплуатации которых уже прошел, на современные пластиковые. И таких случаев множество!

— Инициативная, ответственная, энергичная, всегда в курсе происходящего на заводе и в городе, имеет активную жизненную позицию. Таким и должен быть настоящий председатель комиссии профкома Данил Корнеев.

В 2015 году Умида Урманцева получила звание «Лучший профсоюзный активист». В копилке ее наград также Почетная грамота РОБ Роспрофавиа, благодарности Федерации профсоюзов Башкортостана и министерства промышленности и инновационной политики РБ.

О красоте и таланте

Для коллектива отдела главного механика Умида Альбертовна нередко устраивает экскурсионные поездки по маршруту выходного дня (оплату транспортных расходов берет

на себя профсоюзная организация). Ездили на Шиханы, в Тургаяк, ходили в походы...

— Такие поездки позволяют лучше узнать республику и соседние регионы, — рассказывает У. Урманцева. — Места у нас удивительные!

Красоту Умида Альбертовна умеет не только ценить, но и создавать: пишет картины. Карьеру самодеятельного художника она начала с обучающей программы в одной из городских арт-студий. Потом было вечернее отделение для взрослых в детской художественной школе № 1: контрольные, рефераты, живопись, графика, станковые композиции... 23 января в Национальном музее Республики Башкортостан открылась выставка «От Большой Казанской», на которой представлены кар-

тины и фотографии, позволяющие заглянуть в исторические уголки Уфы. В числе художников, представивших в экспозиции свои работы, и наша героиня.

А еще она вяжет, вышивает, готовит разные блюда и стихи писать пробует...

У. Урманцева убеждена: если человек готов в чем-то совершенствоваться — преград нет.

— Сидеть у телевизора не для меня, — говорит она. — Мне все интересно, хочу многое попробовать и увидеть.

Вся неделя у Умиды Урманцевой расписана по дням. В понедельник — театр, в пятницу — филармония, в субботу — художественная мастерская...

Как в таком ритме все успеть?

А секрет, как оказалось, заключается в правильном пла-

нировании и умении рассчитывать собственные силы.

— Бывает, дела идут не так, как задумала, — отмечает Умида Альбертовна. — В связи с новыми обстоятельствами важно уметь быстро перестроиться. Быть гибкой и мобильной. Тогда все получится.

В январе Умида Альбертовна отметила 55-летие, но ее и по сей день отличает юношеский задор.

— Надо жить с интересом всегда, — уверена она. — Старости нет, есть мудрость. Главное — внутреннее спокойствие и гармония. Жизнь непредсказуема, и относиться к происходящему нужно философски. □

*Ксения Игнатъева,
и.о. главного редактора газеты
«Моторостроитель»
ПАО «ОДК-УМПО»,
г. Уфа*



Интеллектуалы Профавиа

померились силами в Сарапуле

В соответствии с планом работы Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности 31 января – 1 февраля в Сарапуле прошел I отраслевой турнир по интеллектуальным играм. 78 членов профсоюза, работающих на 19 авиационных заводах Омска, Воронежа, Уфы, Ульяновска, Кирова, Кирово-Чепецка, Дубны, Екатеринбурга, Кумертау, Казани, Самары, Арзамаса, Сима и, конечно, Сарапула собрались посостязаться в «играх разума» в санатории-профилактории «Озон».

Помимо шестичасового турнира, проведенного за три этапа в течение двух дней, наши коллеги с родственных предприятий посетили АО «СЭГЗ», познакомились с производством, оценили комнаты приема пищи и отдыха, посмотрели другие социально-бытовые объекты, служащие для работников нашего завода.

В конференц-зале всех гостей поприветствовали заместитель председателя Профавиа Ю.И. Кононов, председатель ППОО СЭГЗ С.В. Коротков и первый заместитель генерального директора АО «СЭГЗ» А.А. Беляев, кото-

рый проинформировал всех о текущем состоянии производственных и социальных дел на предприятии и о перспективах нашего совместного сотрудничества. На память о посещении Сарапульского ЭГЗ каждой делегации была подарена книга, выпущенная к 75-летию предприятия, в которой история Сарапула тесно связана со всей историей отечественного воздухоплавания.

Также в перерыве между этапами турнира гости побывали на обзорной экскурсии по городу и посетили жемчужину города Сарапула – дачу городского головы купца П.А. Башенина. А вечером в свободное после турнира время, интеллектуалы посетили каток на стадионе «Сокол» и воспользовались услугами СПА-комплекса спортивно-оздоровительного центра «Озон».

Сами игры были профессионально подготовлены и проведены вице-президентом ижевского клуба «Что? Где? Когда?» Михаилом Эстриным, который на протяжении всего турнира «заставлял» участников открывать в своем подсознании «потаянные уголки» и работать всеми извилинами головного мозга.



Два дня пролетели как одно мгновение, и вот развязка.

В первом этапе турнира «Интеллектуальном пятиборье» тройка выглядела так:

1 место – команда «Кварки» («Ульяновское КБ приборостроения»);

2 место – команда «Все по ГОС-Ту» («Машиностроительный завод им. М.И. Калинина» г. Екатеринбург);

3 место – команда «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка» (г. Дубна).

Второй этап «Гиперкуб»:

1 место – всё те же «Кварки» (УКБП);

2 место – команда «Просто Ять» (Сарапульский ЭГЗ);

3 место – «Омичи» (ОМКБ и ЦКБА г. Омск).

Третий этап, который состоял из двух частей: «Что? Где? Когда?» и «Брейн-ринг», выявил следующих лидеров:

1 место – команда «Просто Ять» (СЭГЗ);

2 место – команда «Кварки» (УКБП);

3 место – команда «Почтовый ящик № 15» (АО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина»).

Тройки лидеров в каждом этапе получили специально изготовленные к турниру фарфоровые чайники «Гжель» с памятными надписями об участии в этом состязании.

Ну, а призерами общего зачета турнира стали:

1 место – АО «УКБП» (г. Ульяновск);

2 место – АО «СЭГЗ» (г. Сарапул);

3 место – АО «АПЗ» (г. Арзамас).

Всем командам были вручены фирменные призы от Профавиа, памятные сувениры от принимающей стороны, а команда-победитель, как и полагается, стала обладателем кубка в виде совы – символа мудрости и интеллекта.

Традиционно мероприятие закончилось товарищеским ужином с угощением от партнеров фестиваля – сарапульских производителей пищевой промышленности.

Участники выразили надежду, что этот турнир станет доброй традицией нашего профсоюза. □

*С. Коротков,
председатель ППОО «СЭГЗ»,
г. Сарапул*



Совершенство в преддверии 8 Марта



В преддверии Международного женского дня в Ростове-на-Дону во Дворце культуры «Роствертол» состоялась 21-я конкурсная шоу-программа «Вы – само Совершенство».

В течение месяца команда профессионалов работала с конкурсантками над актерским мастерством, вокалом, хореографией, чтобы удивить коллег и порадовать всех ярким шоу.

Выступление конкурсантов оценивало компетентное жюри под председательством первого заместителя управляющего директора ПАО «Роствертол» Г.Б. Кирпичева. В состав жюри вошли заместитель председателя первичной профсоюзной организации В.В. Марков, председатель Молодежного совета А. Шмаков, работники предприятия, финалисты прошлых лет Р. Бережной

и Н. Филюткина, директор модельного агентства «Имидж-Элит» М. Степура и другие.

С конкурсантками зрители сначала познакомились заочно: фотографии участниц и участников украшали фойе. Затем на сцену Дворца культуры «Роствертол» поднялись 14 молодых юношей и девушек в возрасте до 30 лет, чтобы показать свои таланты.

Тема конкурса – мистическая: «Тайны зачарованного мира». Участники представили зрителям сцены из известных фильмов о сверхъестественном и продемонстрировали свои лучшие творческие номера в неотразимых образах и костюмах.

В конце вечера каждый конкурсант получил почетный титул: «Мисс Волшебство», «Мисс Элегантность», «Мисс Магия» «Мисс

Грация», «Мистер Мужественность» и другие.

Призы зрительских симпатий были присуждены В. Кобзеву и Т. Морозовой. А обладателями главных титулов «Мисс Совершенство» и «Мистер Совершенство» стали А. Мыркина и В. Казаченков.

Все участники шоу-программы получили дипломы, наградные ленты, денежные премии и памятные призы, предоставленные администрацией и профсоюзным комитетом предприятия: ювелирные украшения для представительниц прекрасного пола и великолепные классические костюмы для ребят. □

*Людмила Никитина,
инструктор профкома
ПАО «Роствертол»,
фото Сергея Казмина,
г. Ростов-на-Дону*



Женщины-легенды ВЧЕРА и СЕГОДНЯ



Праздничный вечер, посвященный Международному женскому дню 8 марта, прошел в ДК им. Ю. Гагарина Иркутского авиационного завода. В зале почти не было свободных мест: для участия в вечере пришли многие из тех, кто отдал работе на заводе не один десяток лет своей жизни.

Тема концертной программы — «Женщины-легенды», те, кто смог в жизни преодолеть большие преграды, кто является для многих примером женской гордости, целеустремленности и верности своим принципам. В исполнении народного артиста РФ Н. Мальцева прозвучали краткие истории о жизни княгини Е. Трубецкой, отправившейся добровольно с мужем в ссылку в Сибирь; певицы Аиды Ведищевой, иркутянки, которая волею судь-

бы оказалась в Америке и смогла подняться практически с нуля до вершин американской эстрады; а также о первой в России чемпионке мира по вольной борьбе среди женщин Е. Воробьевой, уроженке г. Тулуна Иркутской области.

В финале этих историй были представлены женщины — работницы Иркутского авиационного завода, которые сегодня своими руками вносят вклад в производство современной авиационной техники, в укрепление обороноспособности страны, а значит, и в сохранение мира на земле. Многие из них достойны быть героями легенд сегодняшнего дня.

В ходе рассказа на экране были представлены красочные видеообразы из жизни легендарных женщин. Сменяли друг дру-

га концертные номера с участием ведущих артистов Иркутского музыкального театра, творческих коллективов г. Иркутска и ДК им. Ю. Гагарина. На сцене дебютировали юные спортсменки отделения художественной гимнастики ДЮСШ «Иркут-Зенит». Праздничный вечер получил высокую оценку зрителей, которые наряду с мастерством исполнителей отметили нестандартное построение концерта и красочность светового оформления.

Творческий коллектив ДК им. Ю. Гагарина, по мнению профкома, по итогам концерта поднялся на очередную ступеньку профессионального мастерства. □

А. Зуев,
председатель первичной
профсоюзной организации
Иркутского авиационного завода



Праздник ЖЕНСКОГО ОЧАРОВАНИЯ

Весна... На улице запоздалые морозы... А в ПАО «ОДК-Сатурн» накануне женского праздника расцвели «цветы». Здесь 7 марта прошел первый в истории предприятия конкурс «Мисс ОДК-Сатурн».

Праздник женственности и красоты придумали и организовали активисты Совета молодежи предприятия. Они разработали систему отбора финалисток и интересную программу конкурса. В отборочном туре участвовали 22 девушки. Каждая должна была ответить на вопросы анкеты о себе, своих увлечениях и достижениях, прислать две свои фотографии и портфолио. Строгое жюри, в которое входили руководители предприятия и специалисты управления по социальным программам, а также председатель ППОО «Сатурн» А.Н. Соловьев, отобрало восемь финалисток, которые отличались не только красотой, но оказались интересными, активными, увлеченными людьми.

Финал конкурса состоял из нескольких заданий: визитная карточка, интеллектуальный конкурс (ответы на вопросы ведущего), представление образа в деловом стиле, творческий кон-

курс и дефиле в вечернем платье. На подиум вышли королевы! Даже подумать трудно, что элегантные и озорные, строгие и женственные — это те девчонки, которые шустро бегают по заводу, обеспечивая производство, выполняют серьезную и трудную работу конструкторов и технологов, составляют бухгалтерские отчеты.

В числе финалисток была старший бухгалтер, представитель

профсоюзного комитета главной бухгалтерии Ирина Шакуро. Ира — очень скромный и ответственный человек. Поэтому долго пришлось ее уговаривать поучаствовать в таком конкурсе. «Рыбалка, День бухгалтера, конкурс детского рисунка — пожалуйста, но не конкурс же красоты», — отнекивалась девушка. Никакие доводы не помогли. Но мы-то знаем, что наша Ирочка — умница и красавица. Уговорили!



А когда увидели ее на подиуме, у всех сердце замерло: первый выход — веселая девушка в красном платье, второй — строгий бухгалтер в деловом костюме, затем — прекрасная леди в черном бархате. Так и хочется сказать словами классика: «Во всех ты, душенька, нарядах хороша!».

В интеллектуальном конкурсе ведущий задал участнице вопрос: «На кого из современников вы хотели бы быть похожи?» Она ответила искренне и просто: «На свою маму». И это было так естественно. Ведь для каждого из нас мама — идеал женщины. Второй вопрос был с юмором. Зная, что Ирина — заядлая рыбачка, участница профсоюзных турниров по ловле рыбы, ведущий спросил: «Неужели такая хрупкая девуш-

ка лунки сама бурит?». Ира со своей скромной улыбкой ответила: «Силенок маловато... помогли...».

Следующий конкурс — творческий. Ирина вдохновенно исполнила один из сонетов Шекспира. По прошествии веков эта поэзия остается одной из самых прекрасных и романтичных. Выйдя в образе мужчины, в завершение Ирина перевоплотилась в прекрасную принцессу. Дух захватило! Ну и последний выход в вечернем наряде. В результате Ирина — «Мисс Вдохновение».

Нельзя не отметить и отличную группу поддержки — это цеховой профсоюзный комитет главной бухгалтерии, они рисовали плакаты, сочиняли «кричалки», создавали режиссерский визит для творческого конкурса. Ну

и, конечно, семья. Уж они-то точно знают, что их Ирина — самая-самая!

Никто из конкурсанток не остался без подарков и дипломов. Конкуренция была очень достойная. Жюри отметило оригинальность и творческие таланты, харизму и интеллект участниц. В результате звание «Мисс «ОДК-Сатурн» и главная награда от спонсора — ювелирного салона «JEWELRY» достались Ксении Яковлевой.

В целом получился незабываемый праздник весны, молодости, неповторимых впечатлений, как для участниц, так и для всех присутствовавших. □

*С.В. Рыжкова,
председатель цеховой
профсоюзной организации
главной бухгалтерии
ПАО «ОДК-Сатурн», г. Рыбинск*



ЕСТЬ КЛЕВ — БУДЕТ И УЛОВ!

В одну из зимних суббот в профилактории «Морозовский» Арзамасского района было многолюдно. Мастера мормышек, блесен и наживок боролись за победу в открытом кубке АО «АПЗ» по зимней рыбалке.



Организатором мероприятия традиционно выступила первичная профсоюзная организация Арзамасского приборостроительного завода совместно с рыболовным магазином «Пережат».

27 рыболовов в полной боевой готовности вышли на лед Морозовского пруда, чтобы за три часа выудить из лунок как можно больше рыбы. Пробовали свои силы как начинающие, так и опытные рыболовы.

— Свои прелести есть и в зимней, и в летней рыбалке, — поделился постоянный участник турнира, рыбак с 50-летним стажем Сергей Акишин. — Зимняя предоставляет больше свободы — можешь передвигаться по водоему куда угодно.

Наравне с мужчинами боролась за улов и представительница прекрасного пола Наталья Совенкова:

— Рыбалку люблю прежде всего за возможность быть на при-

роде, расслабиться. К тому же это наше совместное с мужем хобби. В зимней рыбалке мы новички. За уловом не гонюсь, но пару рыбешек уже поймала.

По завершении основного конкурсного состязания стартовал блиц-турнир с тремя обозначенными на льду зонами. Перейти от одной к другой можно было, поймав в каждой из них рыбу. А финальным аккордом стало задание на скоростное бурение лунки.

Пока судейская коллегия подводила итоги, участники и болельщики угощались горячей кашей и ароматным чаем с пирожками, приготовленными поварами профилактория «Морозовский».

По итогам турнира третье место с уловом весом в 755 г. завоевал приборостроитель Алексей Гришин (цех № 65), второе место и 970 г. рыбы добыл Сергей Акишин. Самый увесистый резуль-

тат в 1 кг 415 г. — у многократного победителя турнира Сергея Галихина, он же стал лучшим в скоростном бурении. Сразу два титула — «Самый юный участник» и победитель блиц-турнира — достались Максиму Горшкову.

Председатель первичной профсоюзной организации АО «АПЗ» Александр Тюрин и директор магазина «Пережат» Анатолий Алехин наградили победителей почетными грамотами, медалями и сертификатами на приобретение рыболовного снаряжения и снастей. Единственная девушка-участница Наталья Совенкова также была отмечена жюри: директор профилактория «Морозовский» Наталья Иванкова вручила ей сертификат на посещение банного комплекса. □

*Пресс-служба АО «АПЗ»,
г. Арзамас*





ЗИМНИЕ ЗАБАВЫ «Сигнала»

В праздничную неделю Масленицы администрация АО ЭОКБ «Сигнал» им. А.И. Глухарева и профсоюзный комитет провели ряд мероприятий.

В конкурсе «Самый вкусный блин подразделения» сотрудники смогли попробовать и оценить наивкуснейшие блины и оригинальное оформление блюда. Такому разнообразию и оригинальности подачи русских блинов были удивлены многие. В итоге победу одержал отдел управления качеством (Екатерина Стрелец, Юлия Волобуева, Оксана Рогозина), с небольшим отрывом 2 место занял отдел чувствительных элементов (Елена Белобородая, Наталия Курамина, Екатерина Разуваева) и 3 место — отдел главного технолога (Юлия Почтаренко). Победителям и призерам достались сертификаты от кондитерской фабрики «Яблонька».

Дети сотрудников также порадовали своим творчеством, изобразив Масленицу и народные гуляния на рисунках.

Был проведен конкурс «Масленица с ОКБ» в социальной сети «ВКонтакте», победителем которого стала Екатерина Стрелец — инженер по качеству отдела управления качеством.

Традиционно были организованы «Зимние забавы» в последний день Масленицы для сотрудников предприятия и членов их семей на территории базы отдыха в г. Маркс. Этим мероприятием сотрудники символично провожают зиму и проводят совместный день отдыха на свежем воздухе

вместе со своими коллегами и детьми. В этом году погода порадовала морозным деньком, что отразилось на программе выходного дня. Организаторы постарались насытить программу массовыми спортивными играми. И не напрасно! Мороз не давал устоять на месте, поэтому в конкурсах участвовали и дети, и взрослые. Прохождение квеста, эстафет, парный бег на лыжах, — от участия в этих состязаниях становилось жарко!

«Приятно отметить, что морозная погода не стала помехой для наших сотрудников и их семей в активном отдыхе, — отметила председатель первичной профсоюзной организации Анна Коновалова. — Это еще раз подтверждает сплоченность нашего коллектива и командный настрой».

Праздник прошел ярко, динамично и весело. Музыка, игры, развлечения и вкусная уха, много блинов. Словом, коллектив отметили последний день Масленицы весело и с размахом, каждый получил огромный заряд бодрости и хорошего настроения. Завершились «Зимние забавы» общим хороводом и традиционным сжиганием «чучела зимы», после чего началась произвольная программа катания с горки, прогулок по лесу, зимней рыбалки. Масленица запомнится и вкусными блинами, и позитивными эмоциями, и отличным настроением. □

*Анна Коновалова,
первичная профсоюзная
организация АО ЭОКБ «Сигнал»
им. А.И. Глухарева, г. Энгельс*



САГААЛГАН отпразднован с размахом

Сотни работников Улан-Удэнского авиационного завода и жителей поселков Загорск и Восточный с детьми, невзирая на морозное утро, 24 февраля потянулись в парк им. Д.Ж. Жанаева, где их ожидала насыщенная программа празднования Сагаалгана или праздника Белого месяца, — буддийского Нового года, отмечаемого в республике Бурятия согласно лунному календарю. Такое мероприятие впервые для своих работников и жителей поселков организовали АО «Улан-Удэнский авиационный завод» холдинга «Вертолеты России», первичная профсоюзная общественная организация «У-УАЗ» и администрация парка.

Обновленный парк стал площадкой для праздника, где всех собравшихся приветствовал Саган Убугун — Белый Старец — сказочный символ зимы. В официальной части с поздравлениями выступили первый заместитель мэра г. Улан-Удэ А.Д. Иринчеев, управляющий директор АО «У-УАЗ» Л.Я. Белых, председатель ППОО «У-УАЗ» Т.В. Саба-

ева; директор парка им. Д.Ж. Жанаева А.В. Дымшаков.

Веселей всего на празднике было конечно же детям. Для них работали сразу несколько площадок, на которых их встречали ребята из МО «Взлет»: спортивный лабиринт, метание чурки, шуточный керлинг, борьба сумо, стрельба из лука и другие не менее интересные конкурсы, за участие в которых кроме сладких призов все участники получали лотерейные билеты. Кроме того детей можно было покатать на пони и собачьих упряжках.

Взрослые также не остались без внимания организаторов праздника. Для них был предложен самый вкусный новогодний конкурс — поедание бууз на скорость и традиционное бурятское соревнование по разбиванию хребтовой кости. Пришли кстати и расположившиеся неподалёку от эстрадной площадки полевая кухня с горячим чаем, и ярмарка вкусовостей от «Академии мам» авиазавода, и традиционные палатки с различной выпечкой, шашлыками и кулинар-

ными изделиями от спонсоров праздника — сети суши-баров Sushi House и «Дориос пицца».

Красочный, яркий праздник, порадовал участников своей доброй и веселой атмосферой, которую задавали задорные ведущие, танцевальные и вокальные коллективы города, национальная музыка, ростовые куклы, с которыми можно было сфотографироваться и даже потанцевать! Ёхор (традиционный бурятский танец-хоровод) собрал в огромный круг всех желающих, а это значит, что заряд бодрости и положительные эмоции обеспечены на весь год!

Ну и, конечно же, «изюминка» всего мероприятия — это лотерея с супер-призом Apple iPhone X, владельцем которого стала Анна Сергеевна Гороховская — плановик цеха 146. Счастливыми обладателями бытовой техники и сертификатов стали еще 30 участников праздничной лотереи. □

*Т.В. Сабаева,
председатель ППО АО «У-УАЗ»,
г. Улан-Удэ*



Юбилей в родном цехе



Все, кто давно работает в АО «ОДК-СТАР», особенно те, кто так или иначе связан с профсоюзной работой, хорошо помнят Тамару Андреевну Чудинову. И не случайно. Тамара Андреевна много лет возглавляла рентгенологическую лабораторию. И хотя относится лаборатория к литейному цеху 10, работает она на очень многие подразделения. Так что по работе с Тамарой Андреевной соприкасалось несколько поколений металлургов, лаборантов ЦЗЛ, кузнецов и штамповщиков. Насчет нескольких поколений — это совсем не преувеличение. На заводе Тамара Андреевна проработала больше 50 лет! Сколько людей прошло за эти годы через заводскую проходную.

1 сентября 1960 года впервые прошла через эту проходную и наша героиня. Пришла на завод она сразу после школы, начинала в дружной бригаде, которой одной из первых на предприятии было присвоено звание «бригады коммунистического труда». Члены бригады составляли планы, брали повышенные обязательства, шефствовали над детским клубом «Дружные ребята», а еще работали на строительстве Дворца культуры имени Калинина. В заводском лагере «Орленок» Тамара Чудинова и ее подруги помогали строителям возводить корпуса и высаживали березки, что превратились теперь в величественные аллеи.

А еще Тамара Андреевна окончила вечернее отделение физического факультета Пермского университета, так что во главе рентгенологической лаборатории встал дипломированный специалист, для которого завод уже был родным.

И конечно, была общественная работа. В 1982 году Тамару Андреевну Чудинову избрали председателем цехкома цеха 10, и на этой хлопотной и ответственной работе она была ровно 30 лет! Причем все годы профсоюзная организация цеха постоянно была в числе передовых. За эти годы Тамара Андреевна Чудинова получила огромное количество профсоюзных наград, а в 2012 году ее имя было занесено в Книгу почета ППО «СТАР-ИНКАР». Одним словом, представить цех 10 и профсоюзную организацию предприятия без Тамары Андреевны Чудиновой было просто невозможно. Она занималась внедрением нового оборудования, лицензированием рентгенологической лаборатории, учила молодежь производственным приемам и особенностям профсоюзной работы.

Но пришло время оставить рабочий коллектив. Не потому, что стало подводить здоровье или устала от привычной работы. Просто помощь и забота Тамары Андреевны потребовалась дома — нужно было помочь внучке растить правнука.

Но окончательно с заводом Тамара Андреевна не распрощалась. Теперь ее с радостью встречают в совете ветеранов и по-прежнему — в родном литейном цехе 10.

В начале февраля Тамара Андреевна Чудинова отметила юбилей. Глядя на стройную, веселую и энергичную женщину, вряд ли кто поверил бы, что ей исполнилось 75! А отметить юбилейный день рождения Тамара Андреевна решила с теми, кто ей особенно дорог. Начальник цеха 10 Сергей

Павлович Жуковский, бывшие коллеги, председатель цехового комитета Анна Гаврилова радушно встретили Тамару Андреевну, провели по цеху, показали все новое, что появилось здесь за последнее время. А потом в «чайной» цеха 10 прошло торжественное мероприятие. Были поздравления, добрые слова, цветы и подарки. Не осталась в стороне и заводская профсоюзная организация. Ее председатель Борис Дмитриевич Красноперов и его заместитель Михаил Яковлевич Новокрещенных пожелали Тамаре Андреевне здоровья и счастья. А она в ответном слове сказала, что счастье состоит в том, что был в ее жизни наш завод и самый лучший на заводе цех — цех 10.

— Это я говорю совершенно искренне, — добавляет Тамара Андреевна. — У нас самый замечательный коллектив, мне он по-настоящему родной.

— Мы вас ждем на День Победы, — сказали Тамаре Андреевне коллеги. — Надеемся, к тому времени будет, что вам еще новое показать.

Тамара Андреевна по-прежнему консультирует коллег, помогает советом и своей преемнице по профсоюзной работе Анне Гавриловой. Так что в том, что цех 10 стабильно выполняет свои производственные задания, а профсоюзная организация цеха, как и прежде, среди лучших — есть маленький, но очень важный вклад ветерана предприятия Тамары Андреевны Чудиновой. □

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



И В 100 ЛЕТ – С ПРЕДПРИЯТИЕМ

В коллективном договоре АО Казанское ОКБ «Союз» четко зафиксирована поддержка старшего поколения заводчан, которые оно получает от предприятия ежегодно: денежные выплаты ко Дню Победы, ко Дню пожилого человека, на оказание медицинской помощи, приобретение санаторных путевок. Есть случаи, когда предприятие заключало договоры по предоставлению социального работника по уходу за больными, у которых нет родственников. Организуются различные экскурсии по городу, в музеи. Ветераны получают подарки и поздравления к юбилейным датам.

19 января нынешнего года исполнилось 100 лет Мотюшко Николаю Борисовичу – бывшему сотруднику нашего предприятия. Свою трудовую деятельность Ни-

колай Борисович начинал в 1941 году, когда КОКБ «Союз» входило в состав КМПО – сотрудники испытывали поршневой двигатель МБ-102.

В 1953 году, после выхода конструкторского бюро из состава КМПО, Николай Борисович возглавил лабораторию главного конструктора (ЛГК) и до 1990 года работал в КОКБ «Союз». Его помнят, как заслуженного, почетного работника.

Профсоюзный комитет вместе с молодежным советом посетили юбиляра. Он с охотой интересовался жизнью предприятия, его проблемами. В свои 100 лет Н.Б. Мотюшко хорошо помнит всю свою трудовую деятельность, пользуется компьютером – следит в интернете за новостями. Скромный, милый человек ска-

зал много добрых и теплых слов в адрес руководства, вспомнил интересные истории.

В юбилейный день его посетили друзья-коллеги, с которыми он долго работал, и работники отдела КБ, в котором работал последние годы перед уходом на пенсию. Они вручили ему поздравление от президента Российской Федерации В.В.Путина, президента Республики Татарстан Р.М. Минниханова, поздравления от предприятия, профсоюзного комитета, молодежного актива.

Предприятие сделало ремонт в квартире с учетом всех пожеланий юбиляра, подарило ему кресло-качалку и, конечно, оказало денежную поддержку. □

*Профком КОКБ «Союз»,
г. Казань*



ЮБИЛЕЙ ГАЗЕТЫ с профсоюзным лицом

Представители профсоюзных первичек Каменск-Уральского литейного завода и Научно-производственного предприятия «Старт» им. А.И. Яскина побывали на юбилее газеты Уральского приборостроительного завода. Трудящиеся всех трех предприятий состоят в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности. Кроме того, редактор газеты «Приборостроитель» Маргарита Татаринова, работающая в этом издании уже 37 лет, – председатель первички своего предприятия. И еще одно символическое совпадение: 40-летний юбилей газеты с профсоюзным редактором пришелся на год 100-летия Свердловской федерации профсоюзов.

Чествование издания-юбиляра проходило в екатеринбургском Доме журналистов, поскольку Маргарита Татаринова – член Союза журналистов России. На торжество собрались как товарищи по профсоюзу, так и по газетному делу: редакторы изданий Уралмашзавода, Уралтяжмаша, Горного института и других, а также – ветераны свердловской многотиражной (заводской) прессы во главе с председателем гильдии многотиражников.

Была на юбилее и первый редактор «Приборостроителя» Ангелина Беляева, которой... 85 лет, а также – ее сын Александр Беляев, известный журналист, работавший собкором газеты «Московский комсомолец», сегодня – на заслуженном отдыхе.

На торжестве звучали рассказы о журналистских буднях, обсуждались профессиональные темы и вопросы социальной политики промышленных предпри-

ятий, их взаимодействие с профсоюзом.

Познавательным моментом стала экскурсия по Дому журналистов. Это историческое здание – особняк начала XX века горного промышленника Утякова. Сохранив основу внешнего облика здания, архитекторы создали современный интерьер. Стильный дизайн помещений отражает особенности журналистской профессии, располагает к творческому труду. Здесь проходят семинары, деловые встречи, пресс-конференции с представителями власти, бизнеса, культуры и других сфер деятельности, работает аппарат Свердловского творческого союза журналистов.

И еще о юбилее. В будущем году газета Каменск-Уральского литейного завода дорастет до такой же даты, как и «Приборостроитель» сегодня. Со дня выхода первого номера «Литейщика» в августе 2019 г. будет 40 лет. Основывался печат-

ный орган парткомом предприятия, дирекцией завода и, конечно, профсоюзным комитетом. Профком и сегодня опекает и всячески помогает редакции в информационной работе. □

*Информационный сектор
профкома КУЛЗа,
г. Каменск-Уральский*



МЫ СПОРТОМ ЕДИНЫ!

Завершен спортивный сезон 2017 года в АО «Раменский приборостроительный завод». План мероприятий спартакиады выполнен полностью. В рамках заводской спартакиады проведено много соревнований.

В зимних стартах проведено пять видов лыжных соревнований, для организации которых было выдано 80 пар лыжных комплектов — современных и в полной комплектации. В судейскую бригаду привлечено 15 судей и волонтеров из состава Совета молодежи, которые практически полностью заменили ветеранов нашего судейства. На лыжных трассах были организованы работы по оформлению лыжни и оптимальному, удобному для участников, маршруту трассы, приготовлен горячий чай с баранками и печеньем.

На один из видов соревнований мы пригласили детей и внуков работников завода. И были очень рады, увидев, что на лыжню в этот день вышли около 200 детей, что было намного больше, чем в году предыдущем. К общему удовольствию все они получили памятные подарки и призы.

В апреле у нас традиционно прошли соревнования по плаванию, в которых приняло около 150 человек.

В майские дни на очищенные от напавших за зиму деревьев тропинки лесопарковой зоны вышли на весенний кросс 210 заводских легкоатлетов.

Насыщенным стал для нас в 2017 году и июнь. Дружно про-

шли старты летней спартакиады по четырем видам легкой атлетики (прыжки, толкание ядра, бег и эстафеты). Традиционный турнир по футболу на Кубок имени М.Л. Михалевича был проведен в самом начале лета. Чтобы иметь возможность проведения игр в более комфортных погодных условиях, чем это бывает в сентябре, мы перенесли игры на поле с искусственным покрытием СОК «Сатурн» им.В.Н. Степнова. Десять заводских команд имели возможность сразиться по круговой системе с максимальным количеством игр.

В самый теплый месяц июль заводские любители рыбалки были приглашены на арендованные в этот день берега рыбхоза «Желка», чтобы выявить сильнейшего, получить призы и сертификаты на ловлю рыбы. 130 заводчанам удалось отлично провести в кругу друзей и коллег этот выходной день.

Август — время проведения осеннего кросса, календарно смещенного на лето из-за неблагоприятных погодных условий. Двести человек стали участниками забегов в лесной полосе городского парка.

Октябрь и ноябрь — это традиционные турниры по настольному теннису, волейболу и шахма-

там. В спортивном зале стадиона «Пионер» игры, в которых приняло участие 20 человек, шли одновременно на трех столах. Волейбольный турнир прошел в спортивном зале бассейна с числом участников около 80 человек. В шахматном турнире участников было 15 человек.

Спортсмены завода активно участвовали и во внешних турнирах. Наши футболисты успешно выступили на районном турнире, заняв первое место среди команд производственных коллективов. В турнире по настольному теннису убедительную победу одержали спортсмены РПЗ, набрав в два раза больше очков, чем соперники из РПКБ.

Однако, выступив впервые в товарищеской игре с хоккеистами РПКБ, намного превышающими наших по опыту и уровню подготовленности, заводчане уступили.

32 труженика предприятия сдали впервые в этом году нормы ГТО, 12 из них получили золотые значки. Это был первый и пробный этап, на котором удалось выступить немногим, т.к. организаторы еще не были в полной мере подготовлены с базой для проведения данного вида мероприятий. Возможности у наших спортсменов намного шире и





больше, так что в будущем году будем участвовать в сдаче норм ГТО многочисленнее и сплоченнее. Тем более что физкультура и спорт на РПЗ получают все большую популярность. Растет число участников спартакиады в возрасте до 35 лет.

Завершили наш спортивный год мы большим праздничным мероприятием в виде огонька «Мы спортом едины», на которое пригласили спортсменов, показавших отличные результаты, ветеранов заводского спорта, физоргов, активистов спартакиады, представителей лучших команд по волейболу и футболу, руководителей подразделений, выступающих в составах своих команд.

Спорт — это не только здоровье, красота и сила, это и объединение людей, формирование командного духа, стремление защищать честь



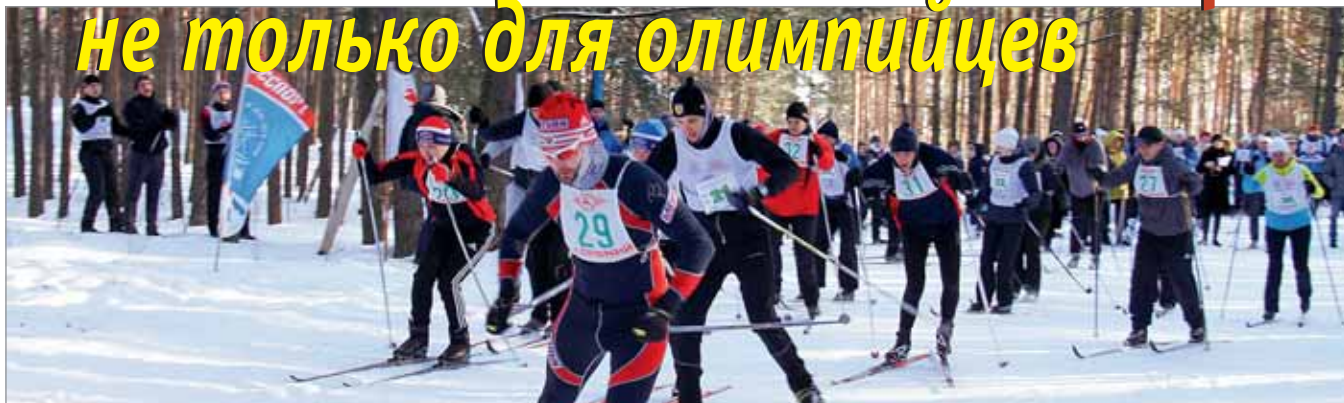
своего коллектива, и позднее — способность решать определенные проблемы, выполнять государственные программы по оздоровлению граждан, приобщению их к здоровому образу жизни, ка-

чественному повышению их гражданских позиций. □

*Герман Круглов,
заместитель председателя
ППО ОАО «РПЗ»,
г. Раменское, Московская область*



Олимпийские игры не только для олимпийцев



За день до завершения зимних Олимпийских игр в Южной Корее, 24 февраля, по инициативе президиума профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации НАЗ «Сокол» на лыжной базе «Морозко», расположенной в поселке Большое Козино был проведен спортивный праздник для членов профсоюза и их семей. Как подтверждение того, что Олимпийские игры — не только для олимпийцев, стержнем праздника были лыжные эстафеты на Кубок первичной профсоюзной организации НАЗ «Сокол», посвященные Дню защитника Отечества.

Эстафеты проводились по двум номинациям: в первом забеге стартовали команды второго уровня, во втором — участвовали команды первого уровня, в составе которых руководители цехов и отделов или их заместители, председатели цеховых профсоюзных организаций или их заместители, работник — член профсоюза — данного подразделения. Допускалась замена руководителя мастером или начальником бюро, вместо председателя цехо-

вой профсоюзной организации мог участвовать член цехового комитета.

Прекрасная погода, живописный уголок природы в сосновом лесу, где проходила трасса эстафеты, внесли свою лепту в настроение участников праздника. На дистанции лыжной эстафеты при поддержке болельщиков шла напряженная, захватывающая борьба за Кубок первичной профсоюзной организации НАЗ «Сокол».

По окончании спортивных соревнований, пока судейская бригада подводила итоги, на втором этаже гостеприимной лыжной базы «Морозко» для участников мероприятия было организовано чаепитие. Всем детям, присутствовавшим на празднике, были вручены мягкие игрушки. Члену команды транспортно-производственного управления, участнику боевых действий был вручен памятный сувенир от профсоюзной организации.

Итоги подведены. В соревнованиях по лыжным гонкам приняли участие 36 команд. Победители согласно завоеванным местам

награждены кубками, медалями и денежными премиями.

Главный приз в общекомандной борьбе — Кубок и денежная премия на приобретение спортивного инвентаря вручена коллективу цеха 6450, набравшему одинаковое с лабораторией 6449 количество очков, но имеющему лучший показатель среди команд первого уровня (по Положению).

В награждении приняли участие заместитель директора по работе с персоналом НАЗ «Сокол» — филиала АО «РСК «МиГ» П.А. Ковшевой, председатель первичной профсоюзной организации НАЗ «Сокол» А.М. Леонтьев, заместитель председателя первичной профсоюзной организации НАЗ «Сокол» А.В. Строганов, инструктор по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе первичной профсоюзной организации НАЗ «Сокол», заслуженный работник физической культуры РСФСР В.И. Тихонов. □

*Профком Нижегородского авиационного завода
«Сокол» — филиала
АО «РСК «МиГ»*

Отзыв участников:

Мы, работники цеха 42, принимающие участие в соревнованиях, остались очень довольны отличной организацией этого мероприятия. Была обеспечена доставка участников соревнований на автобусах (туда — обратно). Сама база «Морозко» нам также понравилась, светло, тепло, чисто, очень приветливый персонал. Отдельное спасибо организаторам за горячий чай и пирожки!

Каждой команде независимо от достигнутого в соревнованиях результата были вручены сладкие призы (очень красивый торт). Некоторые команды награждены призом «За волю к победе» — сертификатом на бесплатное посещение базы «Морозко».

Была также организована культурно-развлекательная программа. Все желающие могли потанцевать под хорошую музыку. Не остались без внимания и дети, которые пришли вместе с родителями, им вручили на память отличные мягкие игрушки. Все были довольны!

Мы хотим выразить огромную благодарность профсоюзной организации нашего завода за отлично проведенный день на лыжной базе «Морозко». Он надолго запомнится всем участникам!

Спасибо всем организаторам!

Участники соревнований цеха 42.