

28

Совет ветеранов ПАО «ОДК-Уфимское моторостроительное производственное объединение» в 2018 году отметил свое 30-летие. Это одна из старейших общественных ветеранских организаций в Республике Башкортостан и одна из самых активных. Благодаря поддержке предприятия и профсоюзной организации ветераны крупнейшего двигателестроительного завода в стране ведут интересную, насыщенную жизнь.

32

«Россия – великая страна» – под таким девизом фестиваль начал свою работу. И главная его традиционная цель – воспитание уважительного отношения к своим корням, истокам, знакомство с многонациональной культурой России.

48

День в лагере насыщенный и спартанский: ранний подъем, почти часовая зарядка с обязательной пробежкой до озера и обтиранием и обливанием холодной водой. Здесь вам каждый малыш скажет, что закаливание – это самый естественный и лучший способ поднять иммунитет.

## В Казани состоялся IV съезд авиапроизводителей России



Два дня, с 9 по 10 августа, авиапроизводители России обсуждали задачи и проблемы отрасли на своем IV съезде, который проходил на этот раз в Казани. На этот форум прибыло более 400 участников – руководители, ведущие конструкторы, специалисты интегрированных структур, предприятий авиапрома, представители федеральных и региональных органов законодательной и исполнительной власти, субъектов Российской Федерации, ряда общественных организаций и научных учреждений, а также лидеры организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Главной задачей съезда было обсуждение и выработка предложений в разрабатываемые правительством Российской Федерации национальные проекты (програм-

мы) по реализации Указа президента Российской Федерации №204 от 7 мая 2018 года.

В преддверии съезда, проходившего под эгидой Союза авиапроизводителей России, Минпромторга и Профавиа и в качестве соорганизаторов – правительства Татарстана, Союза машиностроителей России и АССАД, 8 августа состоялось награждение победителей конкурса «Авиастроитель года 2017», а делегаты съезда могли ознакомиться с интерактивной экспозицией участников конкурса. В этот же день состоялись пленарное заседание и круглые столы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Новые технологии, материалы и оборудование российской авиакосмической отрасли».



### Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

[ПРОФАВИА@profaviaunion](mailto:ПРОФАВИА@profaviaunion)

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа



На следующий день состоялось официальное открытие IV съезда авиапроизводителей России, 9-й Международной специализированной выставки «Авиакосмические технологии, современные материалы и оборудование», а также научно-практической конференции.

На пленарном заседании съезда в числе других выступил председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомиров, поднявший ряд проблем, в том числе внедрения профстандартов, диверсификации производства.

Он был также модератором на одном из семи состоявшихся 10 августа круглых столов — по вопросам подготовки кадров для авиационной промышленности и внедрения профстандартов.

В этот же день, приняв резолюцию, съезд завершил свою работу. А его участники побывали на авиационном празднике «Я выбираю небо!», который прошел на площадке у Центра семьи «Казан».

*Отдел информационной работы  
ЦК Профавиа*



## ВЫСТУПЛЕНИЕ

*Председателя Российского профсоюза  
трудящихся авиационной  
промышленности А.В. Тихомирова*

### *на четвертом Съезде авиапроизводителей России*

Сегодня мы проводим отраслевой Съезд авиапроизводителей России. Отрасль, как известно — совокупность предприятий, производящих однородную продукцию. Для развития отрасли необходимо создать условия, чтобы организационно-технологический уровень всех предприятий был относительно равным, не создавал конкуренцию внутри, а для достижения этой цели нам просто необходимо решить основной вопрос: вопрос стратегического планирования, который должен стать «дорожной картой» как для производителей авиационной техники, так и для эксплуатантов.

Следовательно, нам необходима Стратегия развития авиационной промышленности с конкретными показателями. Не требует доказательств то, что в условиях расплывчатой Стратегии управление на любом уровне будет осуществляться ситуативными скачками, медийными событиями типа авиасалонов, хозяйственными кампаниями типа импортозамещения, модернизации, весьма и весьма важными, но это лишь составляющая часть, средство, а не цель.

Стратегия должна давать четкий посыл бизнесу отрасли на дальнейшее развитие, конкретно определять, какие воздушные суда, сколько, на каком оборудовании и какими силами все это можно осуществить, какова будет индустриальная модель, содержать такое направление как диверсификация. Тому есть хорошие примеры: работа ОАО

«Техприбор» в г. Санкт-Петербурге в нефтяном и медицинском направлении, целый ряд других предприятий. Но, как показывает практика, мало придумать и произвести, но надо еще и продать, а для этого необходима значительная государственная поддержка, заинтересованная позиция ряда министерств в размещении заказов. А это новые рабочие места, для которых потребуются серьезные усилия по подготовке кадров и в том числе для загрузки оборудования.

Стратегия должна звучать не просто масштабно, а очень конкретно.

Несомненно, одной из первоочередных задач является объе-

динение усилий Министерства транспорта и Министерства промышленности и торговли РФ по увеличению количества перевозимых российскими компаниями пассажиров и грузов воздушными судами отечественного производства. Нужны изменения «Транспортной стратегии Российской Федерации» и соответствующей Государственной программы в части создания необходимой в стране авиационной инфраструктуры, что усилит позиции российских авиапроизводителей, в том числе на международном рынке. В целом ряде регионов весьма востребована малая авиация, но заказов для российских авиастроителей на нее



нет, поэтому закупается иностранная техника. Не прослеживается серьезная связь между производителями и эксплуатантами. Профсоюз неоднократно обращал внимание на то, что государственные программы и иные нормативные документы должны содержать такой единый конкретный целевой индикатор, как увеличение процента количества перевезенных пассажиров и грузов на воздушных судах отечественного производства в общем объеме перевозок отечественными авиакомпаниями и доведения этого показателя до 100%.

Как известно, финансово-экономические итоги отрасли в 2017 г. позитивны. Профсоюз доводит до сведения трудовых коллективов эту информацию. Но продолжает как-то слабо звучать тезис о развитии человеческого капитала, а ведь это основной фактор экономического роста, и он по-прежнему актуален.

Для существования отрасли нужна серьезная работа по подготовке кадров, тесно связано с этим внедрение профессиональных стандартов. На сегодняшний день в авиастроении разработано очень мало, всего 16 профессиональных стандартов. А ведь это заявка от работодателей на под-

готовку кадров учебными заведениями. Действия интегрированных структур недостаточно согласованы. При таком положении откуда же будем иметь кадры? Не обойтись здесь без развития системы наставничества. Не случайно Указом президента Российской Федерации от 02 марта 2018 года № 94 введен знак отличия «За наставничество». В отрасли необходима действенная работа по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции с обеспечением соответствующей мотивации наставников.

6 мая на встрече с правительством президент Российской Федерации В.В. Путин сказал, что повышение реальных доходов граждан — главная задача правительства. В Указе от 07 мая 2018 г. № 204 об этом тоже говорится.

Заработная плата в отрасли идет вперед, но шаги какие-то не очень уверенные, скорее заплетаются. Об этом говорит статистика: 61% организаций по средней зарплате не дотягивают до отраслевого уровня, 58% организаций занижают заработную плату основных производственных рабочих. Перспективная ка-

дровая политика не ясна, а такое положение гораздо на сюрпризы.

Справедливое распределение доходов — это не столько социальная справедливость, сколько условие экономической эффективности, роста производительности труда не только за счет «техники», но и за счет заинтересованности каждого. Почему-то и это все еще надо доказывать. Ведь как мы считаем производительность: через выработку, равную объему выпущенной продукции, деленному на численность работников. В условиях сокращения пакета заказов упор делается на знаменатель, то есть сокращение численности работников; предлагаю сосредоточить внимание на числителе — росте объемов производства. В этом контексте следует обратить внимание на непомерно завышенные коэффициенты фондов на отдельных предприятиях (соотношение 10% самых высокооплачиваемых и 10% самых низкооплачиваемых), а также на необходимость для более объективной оценки ситуации по уровню и динамике заработной платы введения на предприятиях расчета медианной заработной платы (одна часть работников получает ниже определенной величины, другая



выше), что более точно отражает благосостояние среднестатистического работника по сравнению со средним значением.

Указывая на необходимость борьбы с бедностью, президент Российской Федерации не назвал конкретный, характеризующий это индикатор, а он должен быть прямым, как правда.

Европейский комитет по социальным правам, толкуя Европейскую социальную Хартию (ратифицирована Россией), считает в качестве общего правила определения бедности заработок менее 60% от медианного дохода человека.

Простой расчет показывает, что работающими бедными следует считать тех, чей заработок составляет менее 2-х прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. И эта задача вполне решаема. Например, в ПАО «ОАК» в период с 2015 г. по 2017 г. доля работников с заработной платы менее 2ПМ снизилась на 40%. В ОАО «ЭМЗ имени Мясищева», «КАПО – Композит» нет таких работников, а в АО «ЛИИ имени М.М. Громова» их количество снизилось с 26% до 6%. Эти и даже более высокие показатели закреплены в корпоративном соглашении, профсоюз и

корпорация позаботились об этом.

### Охрана труда

Сегодня мы говорим о повышении производительности труда. Согласитесь, что состояние условий и охраны труда работников — одна из составляющих, без которых решить эту проблему невозможно. Безопасные условия труда — это культура производства, это качество.

Совместными усилиями мы создали типовые нормы по обеспечению средствами индивидуальной защиты работников отрасли, которые утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (от 19.06.2017 года № 507н), зарегистрированы Минюстом РФ (29.08.2017 г. № 48008).

Но время не стоит на месте, внедряются новые технологии, появляются новые профессии. Профсоюз готов продолжить эту работу, и мы ждем предложений по дальнейшей их актуализации с учетом конкретного применения в практической деятельности.

В числе других новаций, которые обсуждаются на федеральном уровне, предусматривается переход на новую модель рабо-

ты — управление профессиональными рисками. Предупреждение и профилактика, а не реагирование на последствия будут принципиально новой формой работы современной службы охраны труда.

В этих условиях отраслевой дефицит кадров служб охраны труда предприятий, составляющий 25%, будет более явно бросаться в глаза.

### Заключение

Ясно, что как простым работникам, так и управленцам, в целом отрасли нужна конкретная и понятная Стратегия развития, реальная диверсификация производства.

Ключевое значение имеет обеспечение единого подхода и увязка программ развития авиационной промышленности и транспортной системы по таким показателям, как увеличение перевозки пассажиров и грузов на судах отечественного производства, доли техники российского производства в парке крупнейших российских авиаперевозчиков. Это и есть ключевой показатель Стратегии, и этот раздел необходимо готовить совместно с авиаперевозчиками и Минтрансом России. □



# Резолюция четвертого Съезда авиапроизводителей России

9 августа 2018 года

Участники IV Съезда авиапроизводителей России считают главной задачей, стоящей перед отраслью на период до 2024 года, активное участие в достижении целей и выполнении задач, прозвучавших в обращении президента Российской Федерации В.В. Путина к Федеральному Собранию 1 марта 2018г., и Указе президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Обсуждение и выработка предложений для включения в разрабатываемые правительством Российской Федерации национальные проекты (программы) по реализации Указа президента Российской Федерации являются главными задачами Съезда.

## Участники Съезда констатируют:

Отечественная авиационная промышленность вносит существенный вклад в развитие экономики, обеспечение обороноспособности, решение социальных задач. Авиационная промышленность в своей деятельности руководствуется положениями, изложенными в «Основах государственной политики Российской Федерации в области авиационной деятельности на период до 2020 года» и Федеральном законе от 8 января 1998г. № 10-ФЗ «О государственном регулировании развития авиации».

В связи с задачами, поставленными президентом Российской Федерации В.В. Путиным по увеличению к 2024 году ВВП в 1,5 раза, ежегодному обеспечению роста производительности труда на 5%, удвоению объема несырьевого экспорта до 250 млрд. долларов, необходимо внесение соответствующих изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие авиационной промышленности на 2013-2025 годы», в том числе, касающихся создания законодательной базы и снятия всех барьеров для разработки и широкого применения робототехники, беспилотного транспорта.

Решение задачи по увеличению до 100 млрд. долларов ежегодного экспорта услуг, включая транспорт, требует согласованных действий Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Министерства транспорта Российской Федерации и Федерального агентства воздушного транспорта по созданию системы сертификации и поддержания летной годности, обеспечивающей продвижение отечественной гражданской авиационной техники, в том числе и беспилотной, на внутренний и внешний рынок.

При разработке гражданской техники необходимо в полной мере использовать достижения, лежащие в основе перспективных военных разработок, потенциал оборонно-промышленного комплекса и научно-технический задел, созданный отраслевой и фундаментальной наукой. Обеспечение эффективного использования потенциала оборонно-промышленного комплекса по выпуску гражданской продукции авиационной промышленности требует реализации мер по защите внутреннего рынка авиaperевозок и увеличению объемов пассажирских перевозок за счет реализации транзитного потенциала и развития евразийской транспортной артерии.

Для выполнения задач, стоящих перед предприятиями отрасли по диверсификации производства, увеличения объема выпускаемой продукции гражданского и двойного назначения, необходимо активное участие в разработке международных стандартов и широкое применение международных стандартов и стандартов международных организаций.

На развитие авиационной промышленности негативное влияние оказывают:

- последствия экономического кризиса;
- отсутствие ряда документов стратегического планирования, таких как Стратегия развития авиационной промышленности, Государственная программа по безопасности полетов, отраслевая программа разработки и производства беспилотных авиационных систем гражданского назначения;
- отсутствие условий для создания и развития рынка услуг с использованием беспилотных воздушных судов;
- несовершенство системы государственного регулирования, разработки, производства, эксплуатации, ремонта и утилизации авиационной техники;
- санкции против России, принятые в США, Евросоюзе и третьих странах.

Решение вышеперечисленных проблем позволит отечественной авиационной промышленности уверенно закрепиться в тройке ведущих авиапроизводителей мира не только в военном, но и в гражданском

авиастроении, обеспечить существенный вклад в достижении целей, определенных Указом президента Российской Федерации.

#### ПОСТАНОВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ:

**Участники Съезда, обсудив цели и задачи, стоящие перед отраслью по выполнению поручений, прозвучавших в послании президента Российской Федерации В.В. Путина к Федеральному Собранию от 1 марта 2018г. и Указе президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204, считают необходимым:**

1. повышение эффективности работы Авиационной коллегии при правительстве Российской Федерации по улучшению координации действий федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Федерации, организаций авиационной промышленности и воздушного транспорта в области разработки, производства, эксплуатации и продвижения на рынки отечественной гражданской авиационной техники;

2. объединение усилий Минтранса России и Минпромторга России по увеличению количества перевозимых пассажиров воздушными судами отечественного производства и созданию условий для развития авиации общего назначения, рынка беспилотных авиационных систем гражданского назначения;

3. ускорение разработки и принятия Стратегии развития авиационной промышленности в Российской Федерации, направленной на укрепление обороноспособности страны, обеспечение внутреннего рынка авиационной техникой отечественного производства, включая летательные аппараты, авиационные средства спасения, тренажеры, наземные средства управления воздушным движением, навигации, посадки и связи, средства наземного обслуживания летательных аппаратов, ускоренное развитие передовых авиационных технологий, внедрение беспилотных авиационных систем;

4. проработка изменений в Государственную программу Российской Федерации «Развитие авиационной промышленности на 2013 – 2025 годы» для обеспечения выполнения Указа президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204;

5. принятие системных мер по созданию признаваемой во всем мире национальной системы сертификации и поддержания летной годности, обеспечивающей продвижение отечественных воздушных судов на внутренний и внешний рынок, совершенствование государственного регулирования в области управления безопасностью полетов;

6. развитие в авиационной промышленности отраслевого рынка интеллектуальной собственности, изменение системы отраслевого и корпоративного управления рисками в этой сфере, в т.ч. создание механизма ценообразования, страхования, докапитализации активов и привлечения дополнительных инвестиций с использованием интеллектуальной собственности;

7. проработка возможности включения в контракты с иностранными компаниями на поставку авиационного оборудования в Россию требования локализации производства на территории Российской Федерации в целях развития технологической базы авиационной промышленности и увеличения объемов производства продукции отечественного авиастроения;

8. внесение изменений в постановление правительства Российской Федерации от 14 января 2017г. №9 «Об установлении запрета на допуск товаров, происходящих из иностранных государств, работ (услуг), выполняемых (оказываемых) иностранными лицами, для целей осуществления закупок товаров, работ (услуг) для нужд обороны страны и безопасности государства», направленных на обеспечение трансфера ключевых технологий от зарубежных компаний;

9. учитывать необходимость установления порядка использования стандартов ГОСТ РВ при разработке и производстве авиационной техники двойного назначения;

10. оказание государственной поддержки приоритетным пилотным проектам и инновационным продуктам, ориентированным на отечественный и зарубежные рынки, включая как прямое бюджетное финансирование, так и иные меры государственной поддержки финансирования (программы стандартизации в области критических технологий, совершенствование или создание вновь нормативной базы для регулирования развития приоритетных цифровых и критических технологий, включая разработку беспилотных авиационных систем долгосрочные образовательные программы для подготовки научно-исследовательских и инженерных кадров и др.);

11. проработка корректировки Федерального закона от 05 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», предусматривающей разрешение на включение ранее понесенных до заключения договора организацией-исполнителем затрат на разработку высокотехнологичной продукции в инициативном порядке;

12. государственная поддержка предприятий авиационной промышленности, участвующих в реализации совместных со странами ЕАЭС и БРИКС международных проектов по созданию авиационной техники;

13. продолжение работы по подготовке и повышению квалификации кадров, развитие систем профтехобразования, проведение согласованной политики по повышению привлекательности отрасли



и закреплению кадров за счет конкурентоспособной заработной платы, улучшение условий труда и проводимой на предприятиях социальной и кадровой политики;

14. рекомендовать Министерству промышленности и торговли Российской Федерации обратиться в правительство Российской Федерации с предложением о выдвижении одной из интегрированных структур в качестве компании-лидера в рамках реализации Программы «Цифровая экономика Российской Федерации»;

15. уделять особое внимание мерам по поддержке занятости, а также осуществлять продвижение основополагающих стандартов в сфере труда, которые поддерживают экономику, сохранение и восстановление рабочих мест;

16. определение в качестве главной цели проведение активной политики, направленной на содействие продуктивности занятости (согласно ст.1 Конвенции МОТ №122 «О политике в области занятости») в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе;

17. принятие мер, направленных на устойчивый рост реальных доходов работников авиационной промышленности, снижение количества низкооплачиваемых (менее 2 ПМ) работников путем повышения их заработной платы на основе обеспечения превышения уровня средней заработной платы работников авиационной промышленности на 10% и более от среднего уровня заработной платы в промышленности субъекта Российской Федерации или республиканского, краевого, областного центра, в котором находится предприятие, с обязательной индексацией не ниже величины индекса потребительских цен в регионе и дифференциацией оплаты труда, выраженной коэффициентом фондов не более шести;

18. внедрение во всех организациях авиационной промышленности медианной заработной платы для более объективной оценки складывающейся в организациях ситуации с дифференциацией в оплате труда.

#### **Съезд решил:**

1. Утвердить резолюцию и рекомендации участников Съезда с учетом внесенных изменений.
2. Поручить наблюдательному совету Союза авиапроизводителей России и президиуму Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на совместном заседании, с участием Департамента авиационной промышленности Минпромторга России, Министерства транспорта Российской Федерации и Росавиации рассмотреть предложения и замечания участников Съезда, изложенные в бюллетенях для голосования, не прошедшие публичного обсуждения.
3. Разработать на круглых столах, проводимых по программе IV Съезда в рамках обсуждения тем, предложения по реализации резолюции и рекомендаций Съезда.
4. Направить резолюцию IV Съезда авиапроизводителей России: в правительство Российской Федерации, администрацию президента Российской Федерации, Авиационную коллегию при правительстве Российской Федерации, верхнюю (Совет Федерации Федерального собрания Российской Федерации) и нижнюю палаты (Государственная Дума Российской Федерации), в федеральные и уполномоченные органы исполнительной власти, указанные в рекомендациях Съезда.
5. Обратиться с предложением в федеральные органы исполнительной и законодательной власти рассмотреть предложения, изложенные в резолюции, рекомендациях Съезда и решениях круглых столов, при разработке национальных проектов (программ). О результатах рассмотрения, поступивших от федеральных органов исполнительной власти, проинформировать участников Съезда, разместив материалы на сайтах Союза авиапроизводителей России, Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в разделе «IV Съезд авиапроизводителей России».
6. Предложить Авиационной коллегии при правительстве Российской Федерации включить в план работы рассмотрение предложений участников IV Съезда авиапроизводителей России, изложенные в резолюции и рекомендациях участников IV Съезда.
7. Провести очередной Съезд авиапроизводителей России в 2020 году в г. Геленджике.
8. Разместить материалы Съезда авиапроизводителей России на сайтах: Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Союза авиапроизводителей России.
9. Поручить подписать резолюцию IV Съезда президенту Союза авиапроизводителей России Ю.Н. Коптеву и председателю Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомирову.

**Президент Союза  
авиапроизводителей  
Ю.Н. Коптев**

**Председатель Российского профсоюза  
трудящихся авиационной промышленности  
А.В. Тихомиров**



# МОЛОДЕЖНОМУ ПРОФДВИЖЕНИЮ – 15 ЛЕТ!

Молодежный профсоюзный форум, посвященный 15-летию молодежной политики Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Профавиа) и Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации (профсоюз АСМ РФ), в июле прошел в Ногинском районе Московской области.

На форум приехали представители 28 регионов России, а также делегация Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности (Белпрофмаш).

В официальном открытии форума приняли участие председатель Профавиа А.В. Тихомиров, председатель профсоюза АСМ РФ А.А. Фефелов и председатель Молодежного совета Белпрофмаша Д.А. Глушанин.

«Сегодня коллективы предприятий промышленных отраслей молодеют, поэтому с каждым годом молодежное движение в профсоюзах будет только расти и развиваться. Желаю вам всем удачи, задора и успехов в нашем сложном деле во благо человека

труда», — настроил участников на позитивный лад А.В. Тихомиров.

«Современная трудовая молодежь — это движущая сила, энергия, будущее России. Это новые идеи, новое мышление, новые взгляды. За 15 лет многое сделано в направлении молодежной политики. За эти годы нам удалось качественно поднять уровень обучающих семинаров и создать информационное пространство, в котором мы успешно работаем и общаемся. Я уверен, что наш форум даст новый импульс для дальнейшей совместной работы в направлении молодежной политики профсоюзов», — отметил в своем приветственном слове А.А. Фефелов.

Д.А. Глушанин поприветствовал молодежь от лица Белпрофмаша: «Я рад, что мы общаемся, обмениваемся опытом, делимся идеями, разрабатываем совместные проекты и чувствуем себя неотделимыми от вашего профсоюзного движения. Очень приятно, что вы нас приглашаете, что мы работаем вместе и добиваемся конкретных результатов».

Темы, которые рассматривали участники на протяжении всех обучающих дней, крайне актуальны для профсоюзов на современном этапе. Это профессиональное выгорание и медиакомпетентность профсоюзного лидера, командная работа и базовые управленческие навыки. Итогом работы в группах стали тематические проекты, которые молодые люди смогут использовать на своих предприятиях.

Очень насыщенная, разноплановая программа не давала участникам скучать ни минуты. Помимо основного блока обучения организаторы предусмотрели спортивные и интеллектуальные мероприятия, деловые игры, дискуссии, вечерние песни под гитару и даже дискотеку.

Отдельным блоком были выделены встречи с профсоюзными лидерами: председателем ППО ГосМКБ «Радуга» М.Н. Щербакowym, председателем ППО ОАО «Арзамасский машиностроительный завод» Т.В. Плешаковой,



секретарем ФНПР, главным редактором центральной профсоюзной газеты «Солидарность», лидером политической партии «Союз труда» А.В. Шершуквым.

На этих встречах разворачивались обширные дискуссии. Молодые люди активно задавали вопросы, живо интересовались теми проблемами, которые решают профсоюзы сегодня, совместно со старшими товарищами пытались найти пути решения. Все это еще раз доказывает, что современная молодежь неравнодушна, имеет свою точку зрения, готова работать, а значит — у профсоюзного движения есть будущее.

Завершился форум принятием программного документа, в котором обозначены перспективы развития молодежной политики Профавиа и профсоюза АСМ РФ. В ближайшее время молодежные советы двух профсоюзов разработают планы мероприятий



по реализации тезисов программного документа.

В своих заключительных выступлениях участники выразили организаторам благодарность за теплый прием, хорошо выстроен-

ную программу форума, возможность обмена опытом и надежду на дальнейшее внутривидеосоюзное взаимодействие для достижения общих целей. □

*Наталья Конакова*

## ГОВОРЯТ

### Профавиа

**Николай Дубовцев, председатель Молодежного совета ППО «Стар-Инкар» (г. Пермь):**



«На форум я ехал с огромным любопытством, потому что впервые попал на такое масштабное мероприятие. Увидел много разных ребят, каждый из которых по-своему интересен. Нас разбили по командам, и внутри своей команды мы очень сплотились. Меня выдвинули на «должность» капитана, и мне это очень понравилось. Потом все начало происходить настолько круто, что до сих пор круговорот событий не отпускает. Также я участвовал в рабочей группе по внесению правок в программный документ форума, это тоже совершенно новый опыт для меня.

В плане организации мне понравилось все. Питание хорошее, спортивный квест, интеллектуальная игра — все круто. Нара-

ботки форума, конечно же, буду использовать со своими ребятами на предприятии. И... хочу приехать снова!».

**Елена Негуляева, инженер-конструктор ПАО «Тамбовский завод «Электроприбор», член профкома (г. Тамбов):**



«Мои ожидания оправдались с лихвой. Очень понравилась организация обучающих занятий, понравились преподаватели, информация была полезная и, главное, была подана очень понятно, и в такой форме было легко ее усвоить. Запомнились деловые игры, особенно «карточная корпорация», которая наглядно показывает слабые места у любого предприятия. Мы отметили, что часто мы осуждаем руководителей, но тут сразу видно, как они «зашиваются», что у конкретного руководителя гораздо больше задач, чем у любого подчиненного. Хочется провести со своей молодежью такую игру, чтобы им тоже передать такой опыт.

Мне оказалась полезна тема про эмоциональное выгорание, у меня такой синдром прослеживался уже пару лет. И здесь я как раз перезарядилась, получила большой заряд положительных эмоций, я очень довольна.

Здорово, что в командах были «перемешаны» участники из разных городов, организаций. Это такая потрясающая возможность пообщаться, узнать новых людей, побеседовать на профессиональные темы, оценить уровень зарплаты в других городах, что тоже немаловажно».

**Елена Пастырчук, председатель цехового комитета ППО «Омское машиностроительное конструкторское бюро» (г. Омск):**



«Это мой второй молодежный форум. Что ожидала? Ожидания оправдываются всегда, если есть цель. Моя цель — обмен опытом по развитию молодежной политики, по мотивации молодежи для вступления в профсоюз. Очень интересно узнавать о «ни-



## УЧАСТНИКИ

штяхах», которые есть на других предприятиях. Сразу в голове начинает формироваться план по внедрению на своем.

Здесь каждый день происходит «мозговой штурм», меняется мышление, благодаря ребятам находишь новые пути решения старых задач. Ведь все разные и смотрят на проблему с разных сторон.

Для молодежи такие форумы необходимы. Кто-то становится более уверенным в себе, кто-то переступает через страх публичных выступлений, но всех нас

объединяет одно: мы узнаем что-то новое для себя и уже заряженные идеями возвращаемся на предприятия».

**Евгений Доспат, член Молодежного совета цеха ППО «711 АРЗ» Профавиа (г. Борисоглебск, Воронежская область):**



«Форум дал возможность познакомиться с коллегами, обменяться опытом, так как все мы работаем на заводах, разбросанных по разным частям страны. Грамотно выстроенный тайминг и сама программа мероприятий позволили успешно усваивать новые знания, оставляя время и на неформальное общение. Убежден, что для каждого участника данного форума информация и новые знания будут полезны и, что немаловажно, применимы на практике».

## Профсоюз АСМ РФ

**Любовь Лебедева, председатель ППО ПАО «Саранский приборостроительный завод» (г. Саранск, Республика Мордовия):**



«Форум в целом мне понравился. Считаю, что нужно обучать молодежь как можно больше. На занятиях хотелось бы больше

практики, «проигрывания» ситуаций, например, как при разработке раздела «молодежная политика» колдоговора и его заключении молодежи вести себя, как должен формироваться этот молодежный проект, как взаимодействовать с администрацией предприятия, т.е. некая деловая игра. Чтобы можно было эти знания непосредственно применять в работе. Но все же везу с собой много наработок и буду использовать у себя на рабочем месте.

На данном форуме присутствовало много молодежи, которая уже посещает эти мероприятия неоднократно. Мне кажется, что стоит привлекать больше «новой крови», «пропускать» больше народа через такие мероприятия, чтобы по возвращению ребята могли «зажечь» молодежь на своих предприятиях. И еще, как пожелание организаторам: по возможности на следующем форуме провести для участников круглый стол для обмена опытом, это могло быть очень полезно».



**Андрей Рындин,**  
член комиссии по работе с молодежью ППО ФГУП «НАМИ» (г. Москва):



«Для меня эта поездка на форум — первая. Мне рассказывали, какие большие и хорошие впечатления можно получить от таких форумов. Естественно, я представлял, что будет большой сбор людей — профсоюзных активистов и ветеранов профсоюзных организаций. Но то, что я здесь увидел, превзошло все мои ожидания. В плане организации все сделано на высшем уровне, очень понравилось. Интеллектуальная игра, квест, секции, конкурсы — все сделано прекрасно. Организаторы не дают участникам «сачковать». И это очень хорошо. Мне очень понравились узкоспециализированные деловые игры, все полученные знания можно смело применять на практике. Это пригодится и в работе, и даже в личной жизни. Мне показалось, что организаторы учли и угадали все, что было нужно участникам.»

И очень здорово, что этот форум был именно совместный. Участие двух родственных проф-

союзов позволило посмотреть на обсуждаемые проблемы с разных сторон, возможно, где-то пересмотреть свою точку зрения. И гости из Белоруссии тоже внесли свой значимый вклад».

**Михаил Медведев,**  
председатель молодежной комиссии при профкоме, председатель Совета



**молодых специалистов ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» (г. Челябинск):**

«Я участвую в таких форумах не первый раз. Были форумы и общероссийского масштаба, и регионального, профсоюзные и не профсоюзные, а также я сам организовывал форумы для работников своего завода с приглашением ребят из других предприятий. Поэтому тема форумов для меня знакома.»

Ожидания от этого форума оправдались. Выбрана хорошая площадка с прекрасной природой вокруг на берегу живописного озера, да и погода не подвела. Созданы все условия для проживания, общения и обучающего процесса. Чем хороши такие форумы, так это тем, что совершен-

но разные ребята со всей страны собираются в одном месте, общаются, делятся идеями, говорят о том, как у них что происходит на предприятиях, да и в жизни в целом. Поэтому я получил для себя много идей, которые я могу продвигать дальше на своем заводе. Этот опыт бесценен. Обучение понравилось, преподаватели — молодцы. Мне нравится, когда обучение проходит в игровой форме. Так можно намного эффективнее проработать достаточно серьезные вопросы, увидеть новые подходы к решению проблем.»

Большое спасибо организаторам, все проходило четко, не было каких-то технических сбоев. Дисциплина на уровне. Также хорошо, что у нас были элементы спортивных состязаний, а также интеллектуальная игра. Я понимаю, как все это не просто организовать при таком большом количестве народа с разными интересами и пожеланиями.»

Такие форумы нужны. Они помогают людям с разных уголков страны познакомиться, пообщаться. Налаживается некая связь по всей стране между молодыми профсоюзными активистами. Спасибо организаторам и участникам за то, что зарядили меня позитивом и энергией!».

## Белпрофмаш

**Денис Глушанин,**  
председатель Молодежного совета Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности, молодежный лидер Минского завода холодильников ЗАО «Атлант» (г. Минск, Республика Беларусь):



«Было очень приятно получить приглашение на 15-летие сразу двух молодежных советов, и мы с удовольствием, большой радостью и энтузиазмом откликнулись на него. Мы смогли поучаствовать в серии тренингов и помочь в выработке совместного документа, в основу которого ложится будущее молодежной политики профсоюзов. И очень приятно, что нас, белорусов, так высоко

оценили и позвали в гости наши действительно близкие друзья. Поэтому ожидания у меня были как о дружеской встрече, где мы будем плодотворно работать сообща и на пользу друг другу, вырабатываем совместные решения и вместе усилим работу молодежного профсоюзного движения как в России, так и в Белоруссии. Потому что те проекты, которые мы вырабатывали для вас, мы с удовольствием используем в своей работе.»

Мне очень понравилась программа форума. Она была не перегружена, не «набита» большим количеством интенсивных занятий, было время и возможность для перерывов, время пообщаться с ребятами в неформальной обстановке. А сами тренинги были насыщены практическими занятиями. То, что мы увидели, мы сможем взять и как «кальку» использовать на своих мероприяти-

ях. Очень здорово, что нас разбили по командам, где были представители и Профавиа, и АСМ, мы услышали много свежего, нового, что в перспективе можно применять в своей работе. Я очень рад, что и мы смогли «подарить» много интересного для российских коллег. Мы чувствовали себя как дома. Каждый день и каждый час. Это очень приятно. И я рад, что мы завершаем форум в такой атмосфере дружбы.»

Огромная благодарность организаторам за то, что им удалось провести форум и пригласить достаточно знаковых персон, организовать практические беседы с уже устоявшимися профсоюзными лидерами. Форум удался как с точки зрения образовательной составляющей, так и дружеской, он обрел международный статус и наметил будущее развитие молодежной политики профсоюза АСМ РФ и Профавиа». □

# Пенсионной проблеме — НАШИ РЕШЕНИЯ!

Намерения правительства РФ повысить пенсионный возраст встретили резко отрицательную оценку в организациях Профавиа. Согласно решению президиума Центрального комитета Профавиа «О позиции президиума Центрального комитета профсоюза и действиях Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по вопросам повышения пенсионного возраста и увеличения ставок налога на добавленную стоимость» во всех территориальных и большинстве первичных организаций Профавиа был организован сбор подписей под обращением в адрес президента Российской Федерации В.В. Путина, председателя правительства Российской Федерации Д.А. Медведева, председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации В.В. Володина и председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации В.И. Матвиенко.

Собрано около 122 тысяч подписей. Часть подписных листов переданы в региональные законодательные и исполнительные органы власти, часть по инициативе коллективов направлены в адрес депутатов Государственной Думы ФС и президента РФ. Сбор подписей продолжается.

По всей стране состоялись пикеты и митинги, участники которых, в том числе члены нашего профсоюза, выразили неприятие по отношению к предполагаемой пенсионной реформе. На большинстве предприятий, где действуют первичные профсоюзные общественные организации Профавиа, состоялись собрания в цеховых профсоюзных организациях.

В отдельных первичных организациях состоялись профсоюзные конференции по обсуждению законопроекта, на которые также были приглашены и не члены профсоюза. Прошли специальные (как правило, внеочередные) расширенные заседания

коллегиальных органов, а также совещания с профсоюзным активом (председателями цеховых организаций, членами молодежных советов). Везде приняты решения о поддержке позиции ФНПР и недопущении принятия закона, нацеленного на увеличение пенсионного возраста.

В ходе сбора подписей, в пикетах и на митингах члены Профавиа осуждают антисоциальный проект правительства.

— Наши люди восприняли информацию о повышении пенсионного возраста со слезами на глазах, — отмечает правовой инспектор труда Профавиа Виктор Толкачев (г. Арсеньев). — Обещания Минтруда разработать какие-то меры для того, чтобы обеспечить рабочие места старшее поколение, неубедительны. С «серой» занятостью никто всерьез не борется. Я 19 лет служил в госинспекции по труду и, поверьте, насмотрелся на людей, которые работали, а многие продолжают это делать до сих пор — на правах «рабов». Теперь они будут вынуждены трудиться в таких условиях еще на 5–8 лет дольше.

Не допустить принятия законопроекта, предполагающего повышение пенсионного возраста — с таким требованием к президенту России Владимиру Путину работники корпорации «ВСМПО-АВИСМА» и жители Верхней Салды обратились на митинге, состоявшемся 12 июля. В проведенной первичной профсоюзной организацией ВСМПО акции протеста приняли участие более 1,2 тыс. человек. Участники пришли в городской парк им. Юрия Гагарина с плакатами: «Помоги государству — умри до пенсии!», «Повышайте качество жизни, а не пенсионный возраст», «Мы за увеличение зарплаты и пенсии, а не за повышение пенсионного возраста», «Хотим жить на пенсию, а не умирать до нее».

В Перми на акцию протеста пришли более двух тысяч человек. В рядах митингующих были

представители большинства членских организаций Пермского крайсовпрофа, в том числе и делегация Профавиа, ставшей одной из самых крупных. Стоит отметить, что в Пермь приехал профсоюзный актив и других территорий Прикамья — г. Березники, Губахи и др.

В руках митингующих были лозунги: «Повышайте качество жизни, а не пенсионный возраст!», «Правительство, займись экономикой!», «НЕТ — повышению пенсионного возраста! ДА — повышению зарплаты!», «Депутаты, скажите «Нет» людоедскому закону!», «У нас пенсия — синоним нищеты!», «Работы нет для 50-летних, где ее найти в 60?», «Остановите пенсионный геноцид!», «Бей тревогу, молодежь, проморгаешь, пропадешь!» и прочие.

Выступая на митинге, председатель Пермского крайсовпрофа Сергей Будашов отметил, что, по данным Росстата, 75 процентов наемных работников в нашей стране находятся у черты бедности. Обещанные 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест с высокой «белой» зарплатой не созданы.

В Рыбинске в пикетировании приняли участие профсоюзные активисты десятков учреждений и организаций города: представители промышленных предприятий, учителя, врачи, железнодорожники. Лозунги и транспаранты в руках у собравшихся отражали мнение абсолютного большинства граждан России о недопустимости антинародной пенсионной реформы, а также призвали законодательную и исполнительную власти обратить внимание на истинное положение дел десятков миллионов россиян.

3 июля на площади Юности в Комсомольск-на-Амуре недалеко от здания администрации города состоялась профсоюзная акция протеста против повышения пенсионного возраста. В пикетировании приняли участие представители профсоюзных

организаций города общей численностью около 80 человек. Пикет организован Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», который выступает категорически против принятия законопроекта о повышении пенсионного возраста в России и подчеркивает, что сегодняшние социально-экономические условия не способствуют проведению такой реформы.

12 июля в Уфе на площади перед Дворцом спорта прошел митинг против повышения пенсионного возраста под лозунгом «НЕТ — повышению пенсионного возраста! ДА — повышению уровня жизни пенсионеров и трудящихся!». Организатором мероприятия выступила Федерация профсоюзов Республики Башкортостан. В этот день на площади собрались около пяти тысяч человек. Основными их требованиями стали: «НЕТ — повышению пенсионного возраста! ДА — повышению уровня жизни пенсионеров и трудящихся!», «Правительство! НЕТ — экономии на людях», «ДА — развитию экономики!», «Рабочему и депутату — равную пенсию!», «Повышению пенсионного возраста — СТОП!», «За достойную пенсию!», «Реформы для народа, а не за счет народа!», «В единстве и солидарности наша сила!».

Напомним, что в сложившихся на сегодня в стране политических и законодательных условиях нелегко собрать людей для публичного выражения их мнения:



мешают препоны и рогатки, которые ставят местные власти, сказывается неверие граждан в то, что к ним вообще кто-либо прислушается из власти имущих. Тем не менее, пикеты, митинги по поводу изменений в пенсионном законодательстве проходили и проходят по сей день.

Примером тому — прошедший 4 сентября митинг, организованный Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики. В нем приняли участие более двух тысяч человек. На Центральной площади Ижевска собрались работники бюджетной и производственной сферы, различных отраслей экономики — представители двухсоттысячной армии профсоюзов. Все они выразили свое несогласие с повышением пенсионного возраста. Со стороны Профавиа в митинге приняли

участие 40 представителей первичной профсоюзной организации Сарапульского электрогенераторного завода.

Открыл митинг председатель Федерации профсоюзов УР Сергей Шерстобит. Он отметил, что часть предложений президента России, озвученных им в обращении к стране, смягчает реформу и соответствует предложениям профсоюзов, но, тем не менее, кардинально не меняет сути несправедливых преобразований.

Выразил недовольство изменениями в пенсионной системе и председатель профсоюзной организации Сарапульского электрогенераторного завода **Сергей Коротков**.

«Хочу напомнить, — сказал он, — что, когда сегодняшнее поколение работников, собирающихся уходить на пенсию, начинало свой





трудовой путь, государство обещало им, что они уйдут на пенсию не позднее чем в 60 лет мужчины и в 55 лет женщины при базовом стаже работы 25 и 20 лет соответственно. В те советские годы при этих условиях человеку назначалась пенсия в 55% от его среднего заработка за последний год работы. При большем стаже ему добавлялся 1% за каждый год сверх установленного базового стажа. Таким образом у человека пенсия могла быть 75% от его заработка, но не более чем 132 рубля (при длительном непрерывном стаже). Для подавляющего большинства людей в те годы 132 рубля были вполне достаточной пенсией. Таким образом, это был очевидный стимул официально работать и зарабатывать, что большинство работающих граждан, сегодня собирающихся на пенсию, и делали.

За последние 27 лет чиновники неоднократно изменяли условия назначения пенсии в части ее размера. Сегодня без диплома о высшем техническом образовании и углубленных знаний по пенсионным вопросам будущему пенсионеру невозможно самому рассчитать свою будущую пенсию. Увеличился базовый стаж с 25 до 30 лет, а ее средняя величина, даже по официальным данным, составляет порядка 30–34% от утраченного заработка. Однако это почему-то не касается госслужащих! Их базовый стаж работы для выхода на пенсию составлял до недавнего времени 15 лет, «теперь» он постепенно увеличивается к 2026 году до 20 лет. К 45% среднемесячного заработка за последний год работы(!), который выдается за базовый стаж, они могут добавить по 3% за каж-

дый год работы сверх базового стажа, но не более 30%. Таким образом, госслужащие выходят на уровень в 75% от среднего заработка за последний год работы при стаже в 25 лет (в 2026 г. — 30 лет) — этот показатель у служащих сегодня даже лучше, чем в советское время, когда мужчине-работяге нужно было иметь 45 лет стажа, чтоб получить 75% от своего среднего заработка.

Считаю необходимым внести изменения в пенсионное законодательство, которое установило одинаковые принципы исчисления размера пенсии для всех категорий работников, в том числе и государственных служащих. По крайней мере, для тех, чья работа не связана с риском для жизни (военные, полиция, пожарные и др.).

И еще. Нам говорят, что льготы ветеранам труда федерального уровня останутся прежними. Но, к сожалению, Минпромторг ввел некоторые изменения в систему наградений, согласно которым звания «Ветеран труда» на нашем заводе в этом году никто не удостоится, так как свою ведомственную Почетную грамоту Министерство обесценило, а медаль «Трудовая доблесть», при награждении которой будет присваиваться это высокое звание, для подавляющего числа заслуженных работников — недостижимый рубеж. Таким образом, льготы останутся только у нынешних пенсионеров, а будущим пенсионерам на них надеяться не стоит. Профессиональные союзы



против таких несправедливых решений!».

Завершающим аккордом митинга стало принятие резолюции, которую зачитала председатель Молодежного совета Федерации профсоюзов УР Александра Ядрова. Резолюция прошедшего в Ижевске митинга была направлена в Государственную Думу РФ и правительство РФ.

Как отметил в ходе акции протеста председатель ФПУР Сергей Шерстобит, часть предложений президента России Владимира Путина смягчает изначальные формулировки правительственного законопроекта. Тем не менее, даже президентские поправки кардинально не меняют сути несправедливых преобразований. Профсоюзный лидер предложил альтернативные возможности решения пенсионной проблемы:

— Нам говорят, что в стране слишком много пенсионеров и слишком мало работающих, и другого выхода для решения задачи повышения пенсий, кроме поднятия пенсионного возраста, не существует. Однако мы считаем по-другому. Недобор страховых взносов в Пенсионный фонд с нелегальных доходов ежегодно оценивается более чем в два триллиона рублей, и это на 70% перекрыло бы дефицит его бюджета. За последние годы так и не принято конкретных мер по выводу из тени «серой занятости». Конечно, гораздо легче в очередной раз напрочь добросовестных



граждан и работодателей, чем вывести «из тени» нелегалов.

По мнению профлидера, более поздний выход на пенсию спровоцирует рост безработицы. Он напомнил, что звучат предложения увеличить пособие по безработице для работников предпенсионного возраста до 11 тыс. рублей. Однако в профобъединении не понимают, зачем унижать человека пособием по безработице, если можно отправить его на заслуженный отдых с аналогичным денежным содержанием.

— По оценке Всемирного банка, доля мужчин в России, доживающих до 65 лет, составляет всего 57%! Вдумайтесь! Почти половина мужского населения сегодня не доживает до нового возраста выхода на пенсию! Повышение пенсионного возраста для женщин даже на пять лет ухуд-

шит демографическую ситуацию в стране. Только у нас в республике более шести тысяч детей с полутора до трех лет не обеспечены местами в детских садах, а пособие по уходу за ребенком платится всего лишь до полутора лет. В таких условиях молодежь будет откладывать рождение детей на более поздние сроки. О каком здоровье нации здесь может идти речь? — задал риторический вопрос пропагандистам реформы Сергей Шерстобит. И предложил заняться наведением порядка в расходах госкорпораций и природоресурсных компаний, а также ввести прогрессивный налог на доходы физических лиц. □

*Игорь Киселев,  
руководитель отдела  
информационной работы  
ЦК Профавиа*





## Спецоценка условий труда и ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Прошло без малого 5 лет с того момента как Федеральным законом от 28 декабря 2013 года ФЗ-№ 426 «О специальной оценке условий труда» аттестация рабочих мест по условиям труда, существовавшая в стране более 15 лет, была заменена на специальную оценку условий труда. В свете грядущей реформы в системе пенсионного обеспечения граждан в России обратимся к истории возникновения необходимости замены аттестации рабочих мест по условиям труда на специальную оценку условий труда. Для начала вспомним, как выглядела пенсионная система, существовавшая в СССР.

Пенсии по старости впервые были установлены постановлением Наркома труда СССР 5 января 1928 года для рабочих текстильной промышленности. Пенсионный возраст был установлен для мужчин — 60 лет, для женщин — 55 лет. Трудовой стаж, необходимый для назначения пенсий, был определен одинаково для всех — не менее 25 лет. К 1932 году пенсионное обеспечение охватило все отрасли народного хозяйства, после чего и был установлен единый пенсионный возраст — 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

После окончания Великой Отечественной войны досрочные пенсии по старости стали назначаться работникам наиболее важных отраслей народного хозяйства: работникам угольной промышленности, включая работников, занятых на строительстве и восстановлении шахт; работникам черной металлургии. Таким образом, был введен ведомственный принцип права на пенсию по старости на льготных условиях. В соответствии с этим принципом учитывалась именно ведомственная принадлежность, а не степень воздействия неблагоприятных условий труда на организм человека.

Следующий этап развития системы пенсионного обеспечения начался в 1956 году, после принятия Закона СССР «О государственных пенсиях». Он регулиро-

вал размер пенсии по старости, одновременно отменил выплату пенсии по старости работающим пенсионерам и увеличил размеры назначаемой пенсии. В 1964 году был принят закон «О пенсиях и пособиях членам колхозов», который, в свою очередь, устанавливал с 1965 года выход на пенсию для колхозников: для мужчин — с 65 лет, для женщин — с 60 лет. С 1968 года колхозники получили право выхода на пенсию с того же возраста, что и рабочие и служащие.

Тогда же, в 1956 году, в соответствии с Законом «О государственных пенсиях» Совет Министров СССР принял постановление № 1173 «Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах». Напомним, что это такое:

– **список № 1.** «Список производств, цехов, профессий и должностей на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах»;

– **список № 2.** «Список производств, цехов, профессий и должностей с тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах».

С появлением новых отраслей промышленности и производств, где применялись вредные и тяжелые работы, в указанные списки постоянно вносились изменения. Последние списки были утверждены постановлением Кабинета Министров СССР № 10 от 26 января 1991 года. На территории РФ они, с дополнениями и изменениями, внесенными постановлением Совета Министров РСФСР от 2 октября 1991 года № 517 «О пенсиях на льготных условиях по старости (по возрасту) и за выслугу лет», действуют и в настоящее время.

Льготные пенсии распространяются более чем на 1700 наиме-



**М.А. Волков,**  
технический инспектор труда  
профсоюза в г. Москве

нований профессий и должностей, что составляет 20% всех работников промышленности, а в металлургии, электроэнергетике, химии, угольной промышленности — около 50%.

Сложность системы льготных пенсий состоит в том, что она не позволяет объективно оценить затраты на воспроизводство рабочей силы на уровне предприятий и не заставляет работодателей совершенствовать условия и охрану труда. Такая система льготного пенсионного обеспечения не может существовать в рыночной экономике, в основе которой лежат принципы индивидуальной ответственности работодателей за утрату трудоспособности наемных работников, а также равенство прав на пенсионное обеспечение и обязанностей по уплате пенсионных страховых взносов.

Механизм специальной оценки условий труда стал одним из этапов реформирования системы досрочного пенсионного обеспечения, о котором было заявлено в «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации», утвержденной распоряжением правительства РФ от 25 декабря 2012 года № 2524-р.

Спецоценка условий труда в «Стратегии...» призвана:

■ обеспечить прямую зависимость назначения досрочной пенсии от реальных условий труда на рабочих местах;



**Условия досрочного выхода на пенсию по возрасту для мужчин и женщин в соответствии со Списками № 1 и № 2**

Условия назначения	Мужчины	Женщины
<b>по Списку № 1</b>		
Пенсионный возраст	50 лет	45 лет
Общий страховой стаж	не менее 20 лет	не менее 15 лет
Специальный стаж*	10 лет	7,5 лет
<b>по Списку № 2</b>		
Пенсионный возраст	55 лет	50 лет
Общий страховой стаж	не менее 25 лет	не менее 20 лет
Специальный стаж*	12,5 лет	10 лет

\* Если указанные лица проработали на опасных и вредных (по Списку № 1) или на тяжелых (по Списку № 2) работах не менее половины установленного выше срока и имеют требуемую продолжительность страхового (общего) стажа, досрочная пенсия им будет назначаться с уменьшением пенсионного возраста:

Снижение возраста по Списку № 1	на один год за каждый полный год льготной работы	
Снижение возраста по Списку № 2	на один год за каждые 2,5 года льготной работы	на один год за каждые 2 года льготной работы

■ заинтересовать работодателя в улучшении этих условий с помощью уплаты им дополнительного тарифа взносов в Пенсионный фонд РФ.

Основными принципами преобразования системы досрочных пенсий являются сохранение системы социальных гарантий работникам, занятым на производствах с особыми условиями труда, поддержание доверия граждан к закону и действиям государства, недопустимость произвольных изменений в законодательстве РФ, а также установление переходного периода в целях адаптации граждан к новым условиям пенсионного обеспечения.

Как известно, результатом как спецоценки, так и аттестации рабочих мест является установление класса условий труда, в т. ч. на рабочих местах застрахованных лиц, занятых выполнением работ, предусмотренных вышеупомянутыми Списками № 1 и № 2; п.3-18 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

До 1 января 2013 г. установленные по результатам аттестации классы условий труда не влияли на определение права на досрочное пенсионное обеспечение (об использовании результатов аттестации после 1 января 2013 г. — чуть ниже).

Все поменялось с вступлением в силу с 1 января 2014 г. Закона

«О специальной оценке условий труда». Разберем основные особенности специальной оценки в системе досрочного пенсионного обеспечения.

Классы (подклассы) условий труда, установленные в результате проведения специальной оценки, служат основанием для определения размеров дополнительных тарифов страховых взносов, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Эти тарифы работодатели уплачивают в ПФР с 1 января 2014 г. с выплат и иных вознаграждений в пользу своих работников, которые заняты на работах, указанных в списках № 1 и № 2 и в п. 3-18 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ и дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Они начисляются и уплачиваются, только если условия труда на рабочем месте в результате специальной оценки признаны опасными и (или) вредными. Размеры тарифов дифференцируются в зависимости от класса условий труда.

Результаты проведенной специальной оценки условий труда с установлением вредного и (или) опасного класса условий труда, в увязке с уплатой дополнительных

тарифов являются условием для учета периодов работы, что дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в системе персонифицированного учета в ПФР на индивидуальном лицевом счете застрахованного лица (подп. 10.1 п. 2 ст. 6 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»). По достижении работником соответствующего возраста органы ПФР формируют его право на досрочное пенсионное обеспечение.

Как известно, право на досрочное пенсионное обеспечение согласно действующему законодательству определяется наличием у застрахованного лица соответствующего стажа работы. Без результатов специальной оценки и факта уплаты дополнительного тарифа формирование этого стажа невозможно.

До 1 января 2013 г. данный стаж формировался в порядке, предусмотренном Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утв. постановлением правительства РФ от 11.07.2002 № 516.

Так, в п. 4 «Правил...» названы два условия формирования стажа:

■ постоянная занятость в течение полного рабочего дня на работах, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, если иное не предусмотрено «Правилами...» или иными нормативными правовыми актами;

■ уплата за эти периоды страховых взносов (имеются в виду взносы на обязательное пенсионное страхование) в ПФР.

С уплатой этих взносов вопросов возникать не должно. Они обязательны для всех страхователей. До 1 января 2013 г. соблюдение этих двух (или фактически одного) условия было достаточно.

Изменения произошли с 1 января 2013 г. Для получения права на страховую пенсию были установлены условия:

1) Присвоение рабочему месту застрахованного лица опасного и (или) вредного класса условий труда по результатам специальной оценки.

2) Уплата основного и дополнительного тарифа.

3) Постоянная занятость в течение полного рабочего дня на работах, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

С этой даты выполнение двух названных условий не гарантирует, что периоды работы в профессиях или должностях, предусмотренных Списками № 1 и № 2, включаются в специальный стаж, с учетом которого назначается досрочная страховая пенсия по старости. Для этого требуется документальное подтверждение факта уплаты дополнительного тарифа, в т. ч. в размере, установленном по результатам специальной оценки.

Это подтверждается ч. 6 ст. 30 Закона № 400-ФЗ, согласно которой периоды работы, предусмотренные п. 1-18 ч. 1 данной статьи и имевшие место после 1 января 2013 г., засчитываются в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам. При этом, условия назначения страховой пенсии по старости, закрепленные в названных пунктах, включая предусмотренные Списками № 1 и № 2, применяются, если по результатам спецоценки был установлен вредный и (или) опасный класс условий труда на рабочих местах по работам, указанным в пп. 1-18 ч. 1 ст. 30.

Для установления права на страховую пенсию по старости требуется соблюдение всех условий: постоянная занятость в течение полного рабочего дня на работах, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости; уплата основного и дополнительного тарифа; присвоение рабочему месту застрахованного лица опасного и (или) вредного класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

До установления на рабочих местах класса условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом № 426-ФЗ, в стаж работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, включаются периоды занятости на рабочих местах, предусмотренных пп. 1-18 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ, при условии начисления и

уплаты страхователем страховых взносов по тарифам, установленным ст. 58.3 Закона № 212-ФЗ (ч. 8 ст. 35 Закона № 400-ФЗ). Тут учитываются и рабочие места, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми по результатам аттестации, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, т.е. до 1 января 2014 г. Как уже упоминалось выше, результаты такой аттестации признаются действительными, но на срок не более чем до 31 декабря 2018 г.

Таким образом, введение в систему досрочного пенсионного обеспечения новых условий (механизма специальной оценки условий труда на рабочих местах и дополнительного тарифа страховых взносов в систему обязательного пенсионного страхования) ставит назначение досрочной страховой пенсии по старости в прямую зависимость от фактических условий труда на рабочих местах.

Стоит отметить, что профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций, входящих в Московскую городскую организацию Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности, удается в целом успешно контролировать проведение специальной оценки условий труда в организациях в части недопущения неправомерной отмены гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Хотелось бы обратить внимание, что в Федеральном законе № 421-ФЗ, где широкое применение имеет п. 3, ст. 15, прямо указывающий о недопустимости ухудшения компенсационных мер для работников, чьи рабочие места остались с теми же условиями труда на момент вступления в силу Закона «О специальной оценке условий труда», важную роль также играет п. 4 той же статьи 15, который непосредственно касается положений пункта 3 ст. 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» до установления на рабочих местах по работам, указанным в подпунктах 1 – 18 пункта 1 ст. 27 данного Закона, класса условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», которые не препятствуют

включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периодов занятости на рабочих местах на указанных работах (в том числе на рабочих местах, условия труда на которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда», признаны оптимальными или допустимыми) при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным статьей 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

В проекте Федерального закона № 489161-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», против которого резко выступила Федерация независимых профсоюзов России, где по сути ничего кроме так называемого плавного повышения пенсионного возраста не предусмотрено, изменений в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не обнаружено. Во всяком случае, они отсутствуют в текущей редакции законопроекта. По заверению заместителя председателя правительства Российской Федерации по вопросам социальной политики Голиковой Т.А. таких изменений не планируется и в будущем. А это означает, что уже скоро будет значительно увеличиваться разница в пенсионном возрасте между «вредниками» и «обычными» работниками.

В связи с изложенным, можно сделать вывод о том, что роль специальной оценки условий труда, как механизма назначения досрочной пенсии будет возрастать, что должно еще больше стимулировать работодателей создавать безопасные условия труда, а со стороны профсоюзов должен быть усилен контроль за проведением спецоценки, которая напрямую обуславливает право работника на досрочную страховую пенсию по старости. □



## «МЗиК» ВПЕЧАТЛИЛ КОМИССИЮ

На нашем заводе 25 июля работала выездная комиссия по социальным вопросам ЦК Профавиа. Представители отраслевого профсоюза ознакомились с опытом организации медицинской помощи и оздоровления работников ПАО «МЗиК» и членов их семей, а также обсудили актуальные проблемы формирования и реализации социальной политики на предприятиях отрасли.

Чтобы наглядно проиллюстрировать информацию о том, как решаются задачи сохранения здоровья калининцев, гостей пригласили на экскурсию по социальным объектам ЗиКа. Первым из них стала реконструируемая медико-санитарная часть предприятия. Профсоюзные активисты посетили физиотерапевтический корпус, где уже практически завершены ремонтные работы и идет подготовка к установке оборудования. Всех, в том числе и нас, заводчан, поразили масштабы преобразований — по комфортабельности и дизайну интерьеров, в которых использованы только экологичные материалы, это отделение не уступает лучшим санаториям России. По заверениям главврача Александра Казимировича Заславского, вся заводская МСЧ будет соответствовать им и по уровню технического обеспечения. Так, уже приобретено современное рентгеновское оборудование — рентгеновский аппарат и ортопантомограф, которые позволяют проводить комплексные обследования при различных заболеваниях, аппарат УЗИ и многое другое. Членов комиссии поразили объемы предоставляемой калининцам медицинской помощи.

— После реконструкции в МСЧ появятся врачи новых специальностей — гастроэнтеролог, кардиолог и ревматолог. Этот перечень специалистов выбран нами, исходя из анализа наиболее частых заболеваний среди работников предприятия, — подчеркнул Александр Казимирович. — Также особое внимание уделим восстановительной медицине. В отделении водолечебных процедур у нас будут установлены три гидромассажные ванны с управлением напора и подогрева воды, чтобы использовать лечебные концентраты и температурный режим в зависимости от патологии пациента. Все ванны разных размеров, в них одинаково комфортно смогут принимать лечение и хрупкие женщины, и крупные мужчины. Также в этом отделении смонтированы душ Шарко и три кабинки для циркулярного душа. На втором этаже расположено отделение грязелечения, а на третьем — кабинеты с различными установками, ингаляторий и дневной стационар на 20 койко-мест. Безусловно, и ремонт, и покупка оборудования, да и вообще содержание медсанчасти — это очень затратная статья для предприятия. И на такие расходы идет только социально ответ-



Н.Г. Заплата, член комиссии профкома ПАО «МЗиК» по информационной работе, главный редактор газеты «Калининец», г. Екатеринбург

ственный работодатель, коим является ПАО «МЗиК».

Посетив фельдшерский здравпункт № 4, комиссия отметила достижения предприятия и в организации так называемой «цеховой медицины».

Также гостей впечатлил оздоровительно-бытовой корпус завода. «Заниматься в таких залах — одно удовольствие», — отметили они, осматривая площадки, где проходят фитнес-тренировки, игры в футбол, волейбол и большой теннис.

— Калининцы становятся победителями различных городских,



районных и региональных соревнований. А заводская команда по мини-футболу стабильно занимает лидирующие позиции в Высшей лиге первенства России. Но мы стремимся не к достижениям в большом спорте, а к расширению физкультурного движения, вовлечению в него наибольшего числа работников, — подчеркнул начальник ОБК Владимир Дмитриевич Терехин. — И нам это удастся. Ежедневно комплекс посещают более 150 человек. На заводе создано 28 футбольных и столько же волейбольных команд, в год проводится 26 спортивных мероприятий.

В ходе визита профактив побывал и на выставочной экспозиции предприятия, возложил цветы к монументу на Аллее Героев.

Обсуждение темы оздоровления и медицинской помощи работникам отрасли члены комиссии продолжили на совещании. В нем также приняли участие главный доверенный врач Федерации профсоюзов Свердловской области (ФПСО) В.П. Бондарчук и представители ПАО «МЗИК». Заместитель генерального директора по персоналу Сергей Васильевич Свинин рассказал о жилищной и молодежной политике предприятия, а инженер отдела социального страхования и страхования производственных рисков Оксана Александровна Камнева — о программе санаторно-курортного лечения калининцев и их детей.

Комментируя выступления заводчан, В.П. Бондарчук отметил, что не на всех предприятиях области так хорошо обстоят дела с проведением оздоровительной кампании.

— Некоторые организации вообще не запустили ее в 2018 году, так как не имеют возможности тратить на это часть своей прибыли и не могут добиться разрешения от ФОМС использовать 20% средств соцстраха на профилактические медицинские меры. Например, ВСМПО-АВИСМА передало пакет документов региональному подразделению фонда еще в мае и только вчера получило ответ, хотя по закону на эту процедуру отводится 15 рабочих дней! — рассказал Владимир Петрович.

Также он отметил, что ФПСО постоянно мониторит поправки в законодательство и пытается влиять на положения, которые

ущемляют права трудящихся. Так, в приказе Минздрава от 2015 года в перечне лиц, получающих санаторно-курортное лечение за счет средств Фонда социального страхования, просто «забыли указать» работников, имеющих профзаболевание. Полтора года профсоюзы боролись с министерством, и только после обращения на прямую линию президента, в июне 2018 года этот приказ отменен. Благодаря заявлению ФНПР снята с рассмотрения поправка, на основании которой проведение периодического медосмотра перешло бы к государственным и муниципальным учреждениям.

— Ведь МСЧ предприятий и создавались именно для этих целей, а также для того, чтобы приблизить медпомощь к работнику, — подчеркнул Бондарчук.

Также участники совещания обсудили проблему повышения пенсионного возраста. В частности, А.К. Заславский озвучил свое особое мнение:

— Увеличение стажа работы на производстве, где присутствуют вредные факторы, тяжелый физический труд и т.д., в перспективе повлечет за собой рост количества профессиональных заболеваний. Кроме того, в старшей возрастной группе из-за снижения реакций увеличится частота производственного травматизма.

— Чтобы эффективно отстаивать свою точку зрения, профсоюзам необходима поддержка со стороны трудовой медицины, которая нам даст аргументы против нового закона, — уверена Елена Александровна Шуляренко, руководитель отдела социальных гарантий профсоюза. — Поэтому я предлагаю провести семинар главврачей ведомственных медико-санитарных частей. Уверена, что на нем будут озвучены и другие проблемы, которые можно решить совместными усилиями — нашего профсоюза и ФНПР.

В завершение совещания выступила председатель комиссии ЦК, лидер профсоюзной первичной организации АО «ЦКБА», г. Омск, Ольга Евгеньевна Цокурова.

— Мы долго думали, где проводить выездную комиссию в этом году. И сделали правильный выбор. На примере завода имени Калинина представители первичных профсоюзных организаций увидели, какой должна быть

социальная политика предприятия, — поделилась она своими впечатлениями. — На ЗиКе к людям относятся, как к большому богатству. И поэтому работники связывают свою жизнь с заводом на многие годы. Мне понравилась фраза Сергей Васильевич Свинина: «Мы воспитываем настоящих «калининцев». Именно на это направлены совместные действия профсоюзной организации и администрации предприятия. Сейчас такие тандемы — больше исключение, чем правило. Неудивительно, что у вас работают такие замечательные люди. Сегодня мы познакомились с А.К. Заславским, директором музея А.С. Кузьминым и убедились, что они «больны». Больны своим делом, своей профессией, своим ЗиКом. Спасибо, коллеги, за опыт, которым вы поделились, за тот заряд энергии, который мы получили и который нам поможет решать проблемы на своих предприятиях!

#### **Мнение:**

**Елена Александровна Шуляренко, руководитель отдела социальных гарантий Профавиа:**

— Приятно удивил объем социальных гарантий, предоставляемый работникам завода имени Калинина. Мы часто выезжаем на предприятия, но таких корпоративных соцпрограмм мы еще не видели. Еще один положительный момент — администрация предприятия, профком, Совет ветеранов и молодежная организация работают в одной связке, что и дает такие результаты. Ваш опыт полезен нам и в том плане, что сегодня ФНПР ставит перед всеми отраслевыми профсоюзами задачу по возрождению цеховой медицины. Побывав на вашем предприятии, мы увидели, как это должно быть.

**Андрей Александрович Лопатников, термист АО «Авиастар», г. Ульяновск, председатель комиссии по работе с молодежью ППО:**

— Ваше предприятие старше нашего, имеет очень богатую историю и является опорным в оборонной промышленности. Больше всего меня впечатлили музей и его директор, который радеет за свое дело. Спасибо ему за увлекательную экскурсию, мы даже не заметили, как провели там почти два часа. Честно говоря, я бы и сам не отказался у вас поработать. □



# У АВИАРЕМОНТНИКОВ ВСЕ ПО ПЛАНУ

Территориальная профсоюзная организация «Межрегиональный союз «Авиаремонт» Роспрофавиа включает в себя более 30 первичек, которые расположены на всей территории Российской Федерации. Тем не менее, вопросы охраны труда, условия труда работников, их безопасность всегда находятся под нашим пристальным вниманием.

Хочу поделиться тем, как решаются вопросы по охране труда на одном из наших предприятий. Это 711 АРЗ – одно из старейших предприятий в сфере ремонта и обслуживания военной авиатехники и ее оборудования.

2018 год для завода особенный – 10 июня предприятию исполнилось 95 лет. За эти годы его коллектив прошел долгий путь от основания авиаремонтных мастерских при второй школе летчиков до развитого, современного предприятия, на котором трудится сплоченный профессиональный коллектив, демонстрирующий стабильные показатели работы. ОАО «711 Авиационный ремонтный завод» проводит капитальный ремонт наземных средств связи и систем радиотехнического обеспечения полетов, а также авиационных средств поражения класса «воздух-воздух» и «воздух-поверхность».

Завод расположен в г. Борисоглебске Воронежской области. Предприятие имеет в своем составе современные производственные цеха и вспомогательные службы, которые обеспечивают надежную работу основных подразделений.

Производственно-хозяйственная деятельность ОАО «711 АРЗ» характеризуется хорошей стабильностью. Предприятие обеспечено заказами на ремонт авиационной техники, не имеет долгов по всем видам платежей, регулярно и в определенный коллективным договором срок выплачивает заработную плату работникам в размерах не ниже средней по региону.



**В.Н. Чигаева, председатель территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт» Роспрофавиа», г. Москва**

Устойчивая работа предприятия позволяет поддерживать на должном уровне решение вопросов охраны труда и социальной направленности. Все производственные подразделения, отделы и службы завода полностью обеспечены санитарно-бытовыми помещениями, в том числе душевыми.

На заводе работает оборудованный медицинский кабинет. Заведующий медпунктом организует прохождение медосмотров работников завода. Все сотрудники проходят ежегодное флюорографическое обследование.

Организация работы по охране труда осуществляется в соответствии с федеральными законами и локальными нормативными правовыми документами. Свою работу служба охраны труда строит в соответствии с «Положением о системе управления охраной труда в ОАО «711 АРЗ». Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных забо-

леваний создан совместный комитет по охране труда на паритетной основе.

Все структурные подразделения завода имеют полный комплект инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, которые периодически пересматриваются и обновляются. Специальной оценкой условий труда в настоящее время охвачены все 274 рабочих места (100%).

Одна из важнейших задач — обеспечение оптимального режима труда и отдыха работников. Решение данной задачи регламентировано «Правилами внутреннего трудового распорядка», которые отдельным приложением входят в коллективный договор. Тем работникам, которым пока нет возможности установить условия труда до допустимого уровня, устанавливаются льготы и компенсации в виде дополнительной оплаты (12% тарифной ставки), дополнительного отпуска от 7 до 12 дней и досрочного выхода на пенсию.

По итогам прошлого года из ФСС предприятию было возвращено

59808 рублей, т.к. отсутствовали факты производственного травматизма и профзаболеваний.

Мероприятия по охране труда реализуются в соответствии с планом предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний, соглашением по охране труда между администрацией завода и профсоюзным комитетом в рамках коллективного договора.

На предприятии действует система трехступенчатого контроля охраны труда и промышленной безопасности. Итогом проверки каждой ступени контроля является совещание по выявленным недостаткам, на котором определяются меры по их устранению. По результатам совещания оформляется протокол, отражающий работу комиссии.

Вопросы условий и охраны труда постоянно находятся в центре внимания профсоюзного комитета. На заседаниях профкома обсуждаются вопросы обеспечения средствами индивидуальной защиты работников завода; выполнение соглашения по охране труда; проведение медосмотров работников, оказание материальной помощи сотрудникам и т.д.

Результатом работы всего трудового коллектива завода является



создание благоприятных условий труда на каждом рабочем месте, что в конечном итоге положительно сказывается на выпуске продукции предприятия.

К своему 95-летию коллектив подошел с хорошими результатами. Растут объемы ремонтного

производства, реализуются программы модернизации и технического перевооружения. Все это позволяет уверенно смотреть вперед и строить долгосрочные планы развития, внося существенный вклад в экономику города, области и страны. □



# ЗАРПЛАТА – НАШЕ ВСЁ

Справедливая заработная плата работников предприятия определяет уровень и качество их жизни, является главным мотивационным фактором производительного труда, стимулирует человека труда к повышению квалификации. Достойная заработная плата обеспечивает работающему человеку и его семье экономическую свободу, достижение личных целей и общее благополучие; дает человеку возможность развиваться, отдыхать, пользоваться достижениями цивилизации.

Профсоюзная организация не имеет права стоять в стороне от решения этого важнейшего вопроса, и мы мы постоянно держим его в поле зрения.

Экономический кризис в России, начавшийся в 2014 году и приведший к значительному падению уровня жизни населения, не обошел и наше предприятие. По итогам 2016 года средняя заработная плата хотя и увеличилась на 1,7% в сравнении с 2015 годом, однако экономические показатели работы предприятия были худшими за последние 5 лет. В этих условиях профсоюзный комитет видел свою задачу в поддержке работников предприятия социальными льготами и гарантиями, которые были утверждены в коллективном договоре.

То, насколько решалась эта задача, видно по публикуемому ниже графику. Несмотря на сложные экономические условия, уровень средней заработной платы на нашем предприятии за последние четыре года повышался (*график 1*).

Достойная зарплата, по нашей оценке, должна отвечать понятию справедливого распределения результатов труда. В коллективном договоре этот показатель сформулирован как коэффициент фондов – соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% – с самой низкой.

Данный показатель на нашем предприятии менялся следующим образом (*график 2*).

Резюмирую, что динамика по годам положительная, но еще не достигла принятого в колдоговоре уровня 6,0.

Один из важных критериев стабильности уровня заработной платы членов нашего профсоюза – это обеспечение величины тарифной части в структуре фонда оплаты труда не менее 60%. Этот показатель по предприятию изменялся следующим образом (*график 3*).

Не увеличивая величину тарифной ставки (оклада) в структуре фонда оплаты труда, работодатель страхует себя от выполнения установленных обязательств по выплате заработной платы сотрудникам при изменении планов выпуска изготавливаемой продукции. А это сильно влияет на психологический климат в коллективе. Работники не могут строить долгосрочные планы, особенно молодые семьи, обремененные кредитными обязательствами разного рода.

Здесь задач у профсоюзной организации несколько:

- в рамках социального партнерства содействовать администрации в соблюдении членами профсоюза правил внутреннего трудового распорядка, производственной дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;

- руководствуясь нормами, принятыми в Отраслевом соглашении, коллективном договоре, добиваться их выполнения.

В конце 2016 года руководство холдинга «Технодинамика» приняло кадровые решения, в результате которых сменилось руководство нашего предприятия. Вслед за этим сменились руководители основного производства. К руководству цехами пришли молодые управленцы. Холдинг оказал поддержку по участию предприятия в федеральных целевых программах.

В 2016 году присутствовавший на профсоюзной конференции директор по персоналу обратился через делегатов конференции ко всем работникам предприятия

с призывом: «Для исправления ситуации на предприятии всем работникам необходимо неукоснительно соблюдать трудовую и производственную дисциплину, снизить непроизводственные потери рабочего времени». Делегаты его поддержали.

В 1 полугодии 2017 года финансово-экономическая ситуация стала улучшаться. По итогам полугодия средняя заработная плата составила 45362 руб., что на 9% выше, чем в 2016 г. (41603 руб.).

Во 2 полугодии 2017 года предприятие смогло ликвидировать задолженность по поставкам продукции по договорам 2016 года.

Итогом работы в 2017 году стал рост средней заработной платы до 47181 руб. Это на 13,4% выше, чем в 2016 году.

Холдинг «Технодинамика», помимо кадровых решений, принял несколько попыток изменения существующей системы оплаты труда как на нашем предприятии, так и на других предприятиях холдинга. Одно из них – повсеместное внедрение в подразделениях основного и вспомогательного производств повременно-премиальной системы оплаты труда.

Задача сотрудников отдела труда и заработной платы на нашем предприятии состояла в том, чтобы объяснить заводчанам – в первую очередь, основным производственным рабочим, что существующая система оплаты труда не отвечает ни сегодняшним задачам производства, ни специфике труда заводчан.

На замечания опытных специалистов производства, что внедрение новой системы оплаты труда должно быть увязано с изменениями в системе подготовки производства, в работе обслуживающих подразделений, с оперативным планированием производства, получили ответ: «Руководители холдинга (теперь, правда, уже бывшие – В.К.) внедряют единую систему оплаты труда на предприятиях холдинга». Руководителями отмечался также «боль-



шой плюс» системы – стабильность заработной платы, прозрачность в начислениях.

Необходимость комплексного подхода к внедрению системы оплаты труда неоднократно обсуждали на заседаниях профкома с представителями администрации предприятия. Однако все получилось по крылатому выражению В. С. Черномырдина: «Хотели, как лучше, получилось, как всегда».

Выпустили локальные нормативные акты. Результат оказался следующим: в цехах основного производства резко упали объемы выпуска продукции, через два

месяца стало проявляться недовольство опытных производственных рабочих размерами заработной платы. Выбирался практически весь запланированный фонд оплаты труда при невыполненных объемах производства.

Новое руководство предприятия, учитывая этот негативный опыт, вернулось к прежней системе оплаты труда.

Единая система премирования работников предприятия также внедрялась на предприятиях холдинга. «Судьба» этой системы не много другая. Основные положения этой системы, внедренной в 2016 году, действуют и сегодня, в

2018 г. Положение о ежемесячном премировании работников предприятия охватывает большинство членов коллектива, весь производственный персонал. Премия начисляется и выплачивается при положительном финансовом результате.

Сложность внедрения данного Положения заключалась в том, что, преследуя цель внедрения единообразия в показателях на всех предприятиях, его разработчики не учитывали специфику организации производства и номенклатуры выпускаемой продукции на данных предприятиях. Частично службе по персоналу нашего предприятия удалось внести в Положение некоторые корректировки, учитывающие особенности работы на «Авиаагрегат».

Основным показателем, как и в прежних положениях, является выполнение производственного плана. Формируется показатель, начиная с выполнения 50%, если процент ниже – начисления премии по этому показателю нет. В то же время для стимулирования подразделений при выполнении 95% производственного плана начисление по этому показателю – 100%. В целом размер премии при выполнении всех установленных показателей достигает 100% от сделанного наряда, тарифной ставки работников за месяц.

В связи с реорганизацией холдинга «Технодинамика» в начале 2017 года предприятиям сократили количество отчетных экономических и производственных показателей. Наше предприятие стало более самостоятельным. Вопросы разработки новых изделий, сопровождение выпуска серийных агрегатов, вопросы закупки необходимых материалов, инструмента стали решаться непосредственно на заводе. Это способствовало увеличению объемов производства и заработной платы.

Выручка от реализации продукции в 2017 году выросла до 4,5 млрд руб. вместо 2,7 млрд руб. в 2016 г. Зарплата выросла до 47181 руб. Считаю, в этом есть и заслуга профсоюзной организации ОАО «Авиаагрегат». □

*В.Г. Калинин,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «Авиаагрегат»,  
г. Самара*

График 1. Динамика уровня средней заработной платы, руб.

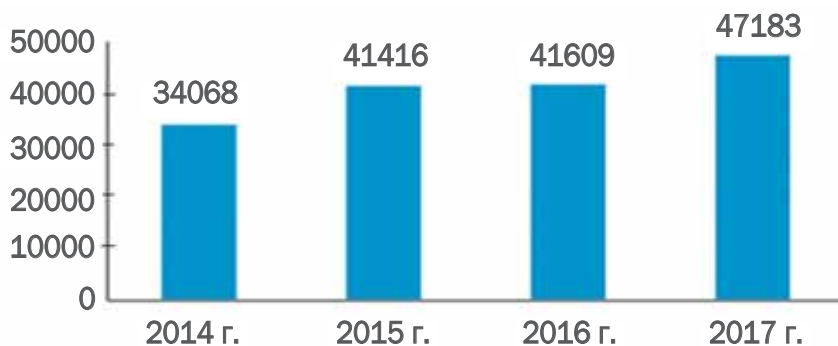
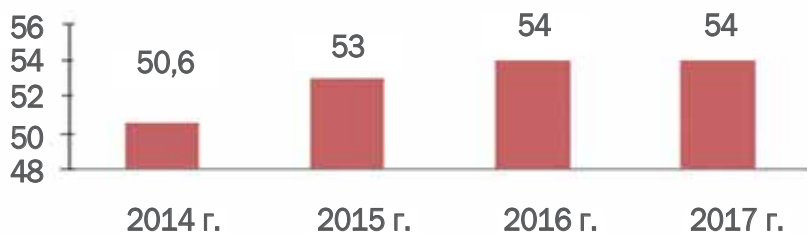


График 2. Динамика соотношения уровня оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% – с самой низкой



График 3. Величина тарифной части в структуре фонда оплаты труда, %



## У ВЕТЕРАНОВ ОБЩИЕ ЦЕЛИ

С 18 по 22 июня в городе-герое Севастополе прошло выездное заседание Координационного совета ветеранов предприятий авиационной промышленности России. Организатор мероприятия – ЦК Профавиа.

На семинаре присутствовали 27 представителей ветеранских организаций из разных городов страны, от Иркутска до Санкт-Петербурга и Ростова-на-Дону. В мероприятии приняли также участие М.С. Никитина, председатель ОО ППО «МЗиК», заместитель председателя комиссии ЦК Профавиа по социальным вопросам; В.Н. Чигаева и И.Н. Рагимова – председатель и заместитель председателя территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт» Роспрофавиа»; председатели первичных профсоюзных организаций, являющиеся одновременно председателями советов ветеранов, М.А. Царев (ПАО «Техприбор», г. Санкт-Петербург), А.П. Олейник (ОАО «275 АРЗ», г. Краснодар), А.А. Краснов (ОАО «570 АРЗ», г. Ейск), Т.И. Ефграфова, директор музея ПАО «Роствертол», член совета ветеранов Южной областной организации Профавиа.

Открыла семинар руководитель отдела социальных гарантий профсоюза Е.А. Шуляренко. На заседании мы обсудили основные «болевые точки», волнующие наших ветеранов: уровень пенсий, сокращение категорий льготников, необходимость выравнивания пенсионного обеспечения тружеников тыла и участников Великой Отечественной войны. По итогам диалога было решено через ЦК Профавиа вынести эти вопросы на обсуждение в Общественной палате Российской Федерации весной 2018 года. На повестке дня оказались и вопросы увековечения памяти героев войны, представителей трудового фронта. Однако в центре внимания было обсуждение темы патриотического воспитания молодежи. Как ответственный за это направление в Координационном совете, я бы отметил достойный уровень шефской работы ветеранов таких предприятий, как АО «Сарапульский электрогенераторный завод»,

ПАО «ОДК-Сатурн» (г. Рыбинск), Филиал ПАО «Авиационная холдинговая компания «Сухой» Новосибирский авиационный завод им. В.П. Чкалова» (г. Новосибирск), ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» (г. Екатеринбург) и других.

Так, особого внимания были удостоены сообщения представителей ПАО «МЗиК» – руководителей профсоюзной и ветеранской организаций. Наша работа действительно находится на высоком уровне, и главной ее чертой являются слаженные действия администрации, профсоюза, Совета ветеранов и Совета молодежи завода. Выступая перед собравшимися, мы подчеркнули важность участия старшего поколения калининцев в формировании коллективного договора предприятия, налаживании взаимодействия с районной и городской администрацией, с депутатским корпусом.

Кроме того, в ходе семинара его участники составили и утвердили план работы Координационного совета на II полугодие 2018-го и 2019 год. Этот документ, а также итоговый протокол встречи получают все ветеранские организации Профавиа.

Приятным дополнением стала подготовленная для нас экскурсия по городу-герою Севастополю, выдержавшему две осады: в Крымской войне 1852 – 1854 гг. и Великой Отечественной войне 1941 – 1945 гг., возложение цветов к мемориалу защитникам Севастополя, погибшим в боях.

Это было четвертое заседание Координационного совета ветеранов ЦК Профавиа. Первые три прошли в Москве, Смоленске, Ржеве. Все участники семинара получили заряд энергии, вдохновились новыми идеями и отправились в свои коллективы с намерением улучшить качество жизни пожилых людей, посвятивших себя защите и процветанию нашей Родины. □

*Лев Алексеевич Богуславский,  
заместитель председателя  
Координационного  
совета ветеранов  
предприятий авиационной  
промышленности,  
председатель  
Совета ветеранов  
ПАО «МЗиК им. имени  
М.И. Калинина,  
г. Екатеринбург»*





# ВСЕ ВНИМАНИЕ – «ЗОЛОТОМУ» ВОЗРАСТУ

Совет ветеранов ПАО «ОДК-Уфимское моторостроительное производственное объединение» в 2018 году отметил свое 30-летие. Это одна из старейших общественных ветеранских организаций в Республике Башкортостан и одна из самых активных. Благодаря поддержке предприятия и профсоюзной организации ветераны крупнейшего двигателестроительного завода в стране ведут интересную, насыщенную жизнь.

### Помощь и поддержка – каждому!

– Под опекой Совета сегодня около 9000 человек, – рассказывает председатель Совета ветеранов ОДК-УМПО Любовь Алексеевна Крючкова. – Система постановки на учет работает безотказно. Мы принимаем в ряды организации всех достигших пенсионного возраста при условии, что они непрерывно отработали в объединении 25 лет (для мужчин) и 20 лет (для женщин). Достаточно написать заявление и закрепиться за своим куратором.

Каждый представитель президиума (в его составе 12 человек, включая председателя и секретаря)

Совета ветеранов курирует определенную территорию города Уфы и пригороды. Есть возможность оказывать поддержку и живущим за пределами республики ветеранам.

Совет ветеранов – организация общественная, но ее работа неотделима от завода. В коллективном договоре предприятия есть целый раздел, посвященный этой тематике. Вопросы поддержки пожилых людей находятся под непосредственным контролем управляющего директора ПАО «ОДК-УМПО» Евгения Семивеличенко.

Раз в год каждый ветеран получает от объединения материальную помощь, для пенсионеров, состоящих на учете Совета, выделяются путевки в профилакторий «Речные зори». Предусмотрена бесплатная подписка на городские газеты «Вечерняя Уфа» и «Уфимские ведомости» и, конечно, на заводскую многотиражку «Моторостроитель», которая позволяет находящимся на заслуженном отдыхе заводчанам быть в курсе событий родного предприятия.

Задача Совета ветеранов – распределять льготы между подо-

печными и следить, чтобы помощь предприятия и профсоюзной организации дошла до адресатов.

– Скрупулезная работа с документами нас не пугает, – комментирует Любовь Алексеевна. – Благодаря отлаженной системе, о которой я уже говорила, никто не остается за бортом. Наши кураторы – такие же пенсионеры, поэтому они всегда с пониманием относятся к своим товарищам. Учет и контроль обязательны, но как часто необходимо просто выслушать человека! К нам приходят не только за льготами. Совет объединяет людей, которые хотят вести насыщенную жизнь на пенсии, общаться, проводить досуг активно и насыщенно.

### Главное – не стареть сердцем

Мероприятий, где ветераны при поддержке Совета принимают деятельное участие, множество.

Уже второй год в Уфимском машиностроительном колледже проходят классные часы с участием мастеров своего дела – заводчан, которые будучи на заслуженном отдыхе, готовы поделиться со студентами профессиональными секретами. Многие из



них по сей день являются наставниками заводской молодежи, легендами в своих цехах. Организацией этих встреч занимается Совет ветеранов.

— Мы стараемся приглашать на беседы в учебные заведения настоящих самородков, рабочую элиту, — поясняет Л.А. Крючкова.

— Необходимо также, чтобы они были хорошими ораторами, могли увлечь аудиторию рассказом.

Сегодня подобные мероприятия организованы не только в колледже, но и в ряде других учебных заведений Калининского района Уфы, а также в библиотеках и музеях. Это важная часть профориентационной работы ОДК-УМПО.

Ветераны ОДК-УМПО — неременные гости торжеств, посвященных празднованию Дня Победы. А непосредственных участников войны и труженников тыла представители цеховых профсоюзных комитетов и Совет ветеранов поздравляют на дому.

Не менее радостным событием ежегодно становится для представителей «золотого» возраста День пожилых людей. Праздничные концерты в ДК «Моторостроитель», выставки самодеятельного творчества, чаепития — 1 октября для ветеранов — один из самых любимых праздников.

— Профсоюзная организация, руководство нашего предприятия создают все условия для плодотворного досуга старшего поколения — сколько у нас спортсменов старше 50–60 лет приходят на соревнования на стадион имени Гастелло! Сколько среди наших пенсионеров талантливых резчиков по дереву, вышивальщиц! Есть даже представители уникальных промыслов, например, старшее поколение заводской династии Обуховых известно своими великолепными картинами из соломки. А ветеранский хор «Раздолье» — многократный призер всероссийских конкурсов, — с гордостью отмечает Любовь Алексеевна.

#### **Открытость — вот, что важно**

Необычайно крепки связи Совета ветеранов объединения с районным, городским и республиканским Советами. В 2017-м представительницы старшего поколения ОДК-УМПО по приглашению городского совета ветеранов впервые приняли участие в показе мод «Подиум зрелой кра-



соты», а в этом году повторили успех.

— Мы почувствовали себя настоящими манекенщицами, прошли курс хождения по подиуму, зрители, визажисты, модельеры, — все были поражены внутренней молодостью заводчанок, — поделилась впечатлениями заместитель председателя Совета ветеранов УМПО Галина Денисова, сама принимавшая участие в действе.

Городской и республиканский Советы ветеранов неизменно приглашают активистов из ОДК-УМПО на конференции в другие города республики.

— Мы с удовольствием делимся опытом как одна из старейших организаций такого типа в РБ, — продолжает рассказ Любовь Алексеевна. — И сами с радостью приглашаем к себе своих коллег. Так, в прошлом году на базе нашего Совета состоялся круглый стол среди представителей всех ветеранских организаций промышленных предприятий г. Уфы по вопросам взаимодействия с профсоюзными организациями. В президиуме республиканского

Совета мы также выступали с подробным докладом о нашей работе вместе с председателем первичной профсоюзной организации ОДК-УМПО Владимиром Суповым. Почему к нам прислушиваются? В настоящее время актуален вопрос создания Советов ветеранов при домоуправлениях — ведь сколько пожилых людей не получают необходимой помощи из-за того, что предприятий и организаций, где они когда-то работали, сейчас просто не существует. Наш многолетний опыт системной работы, несомненно, будет полезен этим «молодым» Советам ветеранов.

Забота, внимание, четкая организация работы — вот три кита, на которых держится Совет ветеранов ОДК-УМПО. И, конечно, его сотрудники ни на шаг не отступают от своих главных принципов: доброты и человечности. □

*Екатерина Кондратьева,  
ведущий специалист по связям  
с общественностью управления  
корпоративных коммуникаций  
ПАО «ОДК-УМПО»,  
г. Уфа*



# ДЕНЬ ВОЗДУШНОГО ФЛОТА – С ПРОФСОЮЗОМ

**Д**ень открытых дверей на «закрытом» заводе, спартакиада для работников, концерт на городской площади и «квасные реки» для всех желающих – все это Арсеньевская авиационная компания «Прогресс» вместе с профсоюзной организацией предприятия подарила горожанам в День воздушного флота России.

На торжественном вечере во Дворце культуры «Прогресс», собравшем работников, ветеранов завода и почетных гостей, управляющий директор ПАО «Арсеньевская авиационная компания «Прогресс» холдинга «Вертолеты России» Юрий Денисенко вручил заводчанам заслуженные ведомственные награды, а председатель первичной профсоюзной организации Андрей Никулин награждал почетными грамотами и благодарностями Федерации профсоюзов Приморья самых активных членов организации.

Обновили к празднику и заводской стенд «Лучшие сотрудники предприятия», где размещены портреты двух десятков работников, которые внесли наиболее значительный вклад в развитие авиакомпаний.

По традиции на «Прогрессе» прошел День открытых дверей. Это единственный день в году, когда на территорию завода могут попасть все желающие. Несколько тысяч горожан и гостей города ознакомились с экспонатами музея авиации под откры-

тым небом, где собраны образцы техники, выпускавшейся на предприятии в разные годы, а также посетили музей истории и трудовой славы завода.

– Территория «Прогресса» не только огромная, но еще и ухоженная, местами мне казалось, что я в санатории, а не на предприятии оборонного комплекса, – делится впечатлениями хабаровчанка Светлана Короткова. – Мы с семьей отдыхали в Приморье, соседи по турбазе, арсеньевцы, рассказали нам о Дне открытых дверей, и мы специально выехали из Ливадии пораньше, чтобы побывать на знаменитом приморском заводе. Ощущения незабываемые: здесь гулял, в буквальном смысле, весь город. Атмосфера большого праздника висела в воздухе. Приятно удивили бочки с бесплатным квасом – оказалось, об этом позаботился профком завода.

Действительно, тонну местного кваса приобрела для участников и гостей праздника профсоюзная организация «Прогресса», чтобы никто не испытывал жажды в этот жаркий летний день.

Кроме того, по традиции профсоюзная организация выступила соорганизатором летней спартакиады для работников. Она объединила несколько сотен заводчан, участников 10 команд. Настроение и тон спортивному празднику на стадионе «Авангард» задали зрелищное шоу парашютистов. Самых сильных, выносливых и ловких «прогрессовцев» выявили в ходе состязаний по легкой атлетике, мини-футболу, волейболу, стритболу, дартсу, домино, гиревому спорту, настольному теннису, кроссфиту и перетягиванию каната. Поддержать участников пришли друзья и родные, причем «поболеть» можно было не только пассивно, но и соревнуясь на специально устроенных для гостей площадках.

– Профсоюзная организация делает многое для оздоровления работников, поддержания их спортивной формы. Наши сотрудники могут заниматься в тренажерном зале и поле для мини-футбола прямо на территории завода, также мы оплачиваем отдельные спортивные площадки в городе, компенсируем часть расходов на посещение бассейна, занятия по силовой аэробике, акробатике и пилатесу. Помимо того, что это хорошо отражается на здоровье работников, у завода сложилась сильная сборная команда, которая регулярно побеждает в спортивных состязаниях на городском, краевом и федеральном уровнях, принося славу родному предприятию, – рассказал Андрей Никулин.

Массовые гуляния арсеньевцев продолжились в парке отдыха «Восток». Вечером на площадке у ДК «Прогресс» состоялся праздничный концерт, собравший более 5000 горожан. Завершился День воздушного флота ярким фейерверком. □

*Олег Неплюев,  
профком авиакомпании  
«Прогресс», г. Арсеньев*



# ЭТОТ МНОГОПЛАНОВЫЙ ПРАЗДНИК



В последние дни лета на заводе им. В.П. Чкалова отмечали День Воздушного флота. Для работников авиационной промышленности — это особенный праздник, и к нему готовятся по-особенному.

Для всех сотрудников и гостей нашего предприятия 24 августа были организованы праздничные мероприятия. Так, на летно-испытательной станции с 10 до 14 часов для детей действовали творческие площадки, было создано пространство детских аттракционов (батуты, карусели, тир, аниматоры); кроме того, гостей праздника ждало угощение мороженым, сахарной ватой и попкорном, ну и, конечно же, они могли посетить выставку авиационной техники. Праздничный концерт под открытым небом, в котором приняли участие лучшие музыкальные и танцевальные коллективы Новосибирска, создали прекрасную атмосферу. До начала авиашоу дети с удовольствием провели время, прыгая на батутах, посетив заводской музей, посмотрев рабочие места родителей, при этом некоторые из них уже стали задумываться о том, что придут работать на наш завод: задавали вопросы взрослым, о том какое образование для этого нужно.

В 10 утра в актовом зале пресс-центра состоялось торжествен-

ное собрание, проходившее в праздничной атмосфере. Состоялся концерт, выступили почетные гости, лучшим работникам были вручены областные, городские и корпоративные награды. Почетной грамотой филиала ПАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В. П. Чкалова была награждена также и первичная профсоюзная организация завода — за активную работу по решению социальных вопросов в коллективе.

В цехах в этот день прошли встречи с ветеранами, для которых было организовано чаепитие, руководители подразделений рассказали о дальнейших перспективах предприятия. Ветераны остались очень довольны теплым приемом.

— Наши почетные ветераны отработали на заводе по тридцать-сорок лет, — говорит председатель первичной профсоюзной организации предприятия Виктор Райм. — Они помнят все события, которые происходили на заводе, и сегодня им, конечно, есть чему удивляться и чему радоваться. В цехах абсолютно новое оборудование, завод работает с максимальной нагрузкой, а профессионализм наших авиастроителей — на самом высоком уровне.

С 27 по 29 августа профсоюзный комитет организовал кон-

курс декоративно-прикладного творчества, приуроченный ко Дню Воздушного флота, и не смотря на летний отпускной период, работ было много. Оформление выставки создало эффект различных зон: например, одна зона была полностью посвящена живописи, другая — вязанию, и этот уголок напоминал уютную чайную, где не хватало только самовара; картины с вышитыми цветами и осенние пейзажи, картины из бисера и жемчужные мозаики приковывали к себе взгляд яркостью и красотой.

Много в этом году было и работ из дерева — к примеру, настенные часы с логотипом «Сухой», часы «домино», шкатулки, не только изготовленные вручную, но и прекрасно оформленные. Среди этого разнообразия выделялись работы Лозовой Людмилы: ручное оформление посуды из стекла, металла, керамики.

Все победители и участники конкурса будут отмечены денежной премией в сумме 2000, 1500, 1000 и 700 рублей соответственно. □

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



# В Казани СОСТОЯЛОСЬ ТВОРЧЕСКОЕ ЧАЕПИТИЕ

**В** Казани прошел VIII отраслевой фестиваль художественного самодеятельного творчества работников предприятий, чьи профсоюзные организации входят в Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности – «Чаепитие на Волге».

Традиционно фестиваль проводится каждые два года, и очередное место его проведения определяется обладателем Гран-при предыдущего фестиваля. В 2016 году фестиваль проводился в г. Кирове, где обладателем Гран-при стал слесарь механосборочных работ Зеленодольского машиностроительного завода – филиала ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» Линар Хайруллин (г. Зеленодольск), и посему фестиваль в 2018 году переехал в прекрасный город Казань.

Гостей фестиваля принимал Казанский молодежный центр им. А. Гайдара. Современный и уютный зал за несколько дней позволил в непринужденной обстановке выступить около двумстам работникам предприятий из 18 российских городов – это

Бугульма, Верхняя Салда, Гаврилов-Ям, Екатеринбург, Зеленодольск, Иркутск, Казань, Комсомольск-на-Амуре, Киров, Кумертау, Пермь, Москва, Ростов-на-Дону, Ржев, Сарапул, Новосибирск, Уфа, Ульяновск. Как и всегда, фестиваль принимает участников с обширной географией, которая неуклонно растет, добавляя все новые города.

«Россия – великая страна» – под таким девизом фестиваль начал свою работу. И главная его традиционная цель – воспитание уважительного отношения к своим корням, истокам, знакомство с многонациональной культурой России.

С 24 по 26 августа участники фестиваля показали свои творческие номера в отборочных турах по номинациям «Художественное слово» и «Минута славы»,







«Хореография» и «Вокал». Коллективы знакомили со своими национальными и этническими танцами и песнями, популярной современной и традиционной народной культурой. Разнообразие номеров и их профессионализм, не совсем привычный для любительской самодеятельности, приятно удивили как зрителей, так и членов жюри. В состав жюри под председательством руководителя отдела социальных гарантий Профавиа Елены Александровны Шуляренко в этом году вошли: Геннадий Борисович Шишлин — заслуженный артист России, солист Государственной концертной организации г. Москвы «Москонцерт», композитор, певец, баянист, автор многочисленных шлягеров; Валентина Валентиновна Воронина — заслуженная артистка России, солистка Государственной концертной организации г. Москвы «Москонцерт», одна из ярких и талантливых исполнительниц и пропагандистов песенного народного искусства; Ирина Марковна Пантелина — заслуженный работник культуры Российской Федерации, председатель Совета директоров учреждений культуры предприятий авиационной промышленности, г. Нижний Новгород; Альфия Ильдаровна Кавеева — лауреат всероссийских и международных конкурсов, старший преподаватель кафедры народного танца Казанского государственного института культуры и искусств, г. Казань; Алина Ильдаровна Леваднева — лауреат все-

российских и международных конкурсов, балетмейстер-хореограф Народного ансамбля современной хореографии «Акцент», г. Казань; Елена Владимировна Созник — лауреат всероссийских и международных конкурсов, руководитель молодежного театра «Лориен», г. Казань; Ольга Евгеньевна Цокурова — председатель комиссии ЦК по социальным вопросам, председатель ППОО «ЦКБА» г. Омск.

Среди жюри в этом году было два заслуженных артиста России: Валентина Воронина и Геннадий Шишлин. Присутствие артистов такого уровня, конечно же, немного увеличило «мандраж» участников перед выходом на сцену, который, однако, быстро спадал, когда выступающие видели реакцию артистов, создавших атмосферу непринужденности и теплоты, и порой даже казалось, что они самые благодарные зрители. Члены жюри, как профессионалы в своих направлениях, поделились опытом с участниками фестиваля проведения нескольких мастер классов.

Работа жюри была особенно сложной в этом году, поскольку все участники показали высочайший уровень своих талантов, и выбирать лучших было крайне тяжело. Помимо присвоения званний лауреатов первой, второй и третьей степени, участникам фестиваля были вручены и специальные призы за создание ярких сценических образов, за искреннее и оригинальное исполнение, за сохранение народных тради-

ций, за яркие дебютные выступления и другие.

Кульминацией награждения на гала-концерте, состоявшемся 27 августа, конечно же, было вручение Гран-при фестиваля, который достался ведущему инженеру по инструменту ПАО «Авиационная холдинговая компания «Сухой» «Новосибирский авиационный завод им. Чкалова», г. Новосибирск, Балтиной Татьяне. Ее голос, артистизм и умение держаться на сцене влюбились в себя жюри, и выбор был единогласным.

Заслуженные награды победителям фестиваля вручали заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Юрий Игоревич Кононов, руководитель отдела социальных гарантий профсоюза Елена Александровна Шуляренко, председатель общественной организации «Татарстанская республиканская организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности» Равиль Карамович Фасхутдинов.

Как и всегда, участникам фестиваля было тяжело расставаться и возвращаться к своим рабочим будням, но, как известно, любая сказка рано или поздно заканчивается, и несмотря на это, участники фестиваля увезли в своем сердце теплые воспоминания о прекрасных днях, проведенных в гостеприимном городе Казани. □

*Отдел социальных гарантий  
Профавиа*



# РОДИНА ГЛАЗАМИ ДЕТЕЙ



Выбирая тему очередного конкурса детского рисунка, задумываешься, как смогут ее понять и раскрыть в своих работах юные участники. Вот и в этот раз, остановив свой выбор на теме «Моя Родина – Россия!», нам захотелось увидеть нашу страну глазами детишек, понять их отношение к Родине, свободное от телевизионных дебатов, новостей о войнах, катастрофах, насилия и того подобного. Мы, взрослые, погруженные в пессимистические мысли и проблемы, иначе воспринимаем окружающий нас мир. Поэтому особенно ценно было увидеть образ Родины, складывающийся у наших детей из образов жизни семьи, прогулок и путешествий с родителями, привычных и особенных пейзажей, из детских книг и школьных уроков.

И вот конкурс позади, определены победители, и чувствуешь некую удовлетворенность от числа и разнообразия поступивших работ.

По рисункам ребят интересно наблюдать, как по возрастным группам расширяются границы тематики картин, внутреннего восприятия мира детей.

## в возрастной категории – от 4 до 6 лет:

<b>1 место</b>	<b>Целищева Анна</b>	АО «ОДК-СТАР» (г. Пермь)
<b>2 место</b>	<b>Бурыхина Дарья</b>	ПАО «ВАСО» (г. Воронеж)
<b>2 место</b>	<b>Исак Роман</b>	ООО «СЭПО-ЗЭМ» (г. Саратов)
<b>3 место</b>	<b>Цуканова Виктория</b>	АО «ЛЕПСЕ» (г. Киров)

## в возрастной категории – от 10 до 11 лет:

<b>1 место</b>	<b>Грязнова Татьяна</b>	АО «АМР» (г. Белая Калитва)
<b>1 место</b>	<b>Коссович Анастасия</b>	ООО «СЭПО-ЗЭМ» (г. Саратов)
<b>2 место</b>	<b>Козлова Ксения</b>	Нижегородское ОАО «Гидромаш» (г. Нижний Новгород)
<b>2 место</b>	<b>Тупикова Арина</b>	ПАО «АНПП «ТЕМП-АВИА» (г. Арзамас)
<b>3 место</b>	<b>Артемьева Елизавета</b>	АО «ГосМКБ «Вымпел» им.И.И.Торопова» (г. Москва)
<b>3 место</b>	<b>Пиняжина Даша</b>	ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (г. Верхняя Салда)



Маленькие дети чаще всего воспринимают Родину как свой дом, свою семью, животных и окружающее пространство, будь то живая природа или при-

мечательные места города, в котором они живут.

Дети чуть постарше изображают свой дом, вписанный в городской или деревенский пейзаж,

березовую рощу, ромашковые и земляничные поля, памятные места регионов, просто пейзажи как основу идентичности, образа Родины. Поразительно, но во

многих рисунках детей старшего возраста изображены Кремль, церкви как символ России, государственная символика в виде российского флага, карта России, страна с высоты птичьего полета, матрешка, тройка, символ гостеприимства хлеб, соль.

Общее распределение сюжетов рисунков на тему «Моя Родина – Россия!» выглядит следующим образом.

Большую часть рисунков занимают пейзажи, на которых преимущественно изображены березы, озера и птицы. Часто использован основной символ животного мира России – медведь, но также рисунки

#### в возрастной категории – от 7 до 9 лет:

<b>1 место</b>	<b>Дудина Таисия</b>	ФГУП «ЦАГИ» (г. Жуковский, МО)
<b>1 место</b>	<b>Егоров Александр</b>	ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (г. Верхняя Салда)
<b>2 место</b>	<b>Чугунова Милана</b>	ПАО «АНПП «ТЕМП-АВИА» (г. Арзамас)
<b>2 место</b>	<b>Кокоулина Анна</b>	АО «ЛЕПСЕ» (г. Киров)
<b>3 место</b>	<b>Горюнова Марина</b>	ПАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону)

#### в возрастной категории – от 12 до 14 лет:

<b>1 место</b>	<b>Буглакова Жанна</b>	Филиал ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина» (г. Комсомольск-на-Амуре)
<b>1 место</b>	<b>Шигалева Александра</b>	ПАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону)
<b>2 место</b>	<b>Наумова Полина</b>	АО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина» (г. Арзамас)
<b>2 место</b>	<b>Серенко Екатерина</b>	ПАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону)
<b>3 место</b>	<b>Миркина Алена</b>	ООО «СЭПО-ЗЭМ» (г. Саратов)
<b>3 место</b>	<b>Петров Владислав</b>	КАЗ им. С.П. Горбунова – филиал ПАО «Туполев» (г. Казань)



изобилуют лошадьми и лосями. Города и села богаты памятными местами регионов. Часто мы видим Кремль и российский флаг. Большое количество рисунков посвящено церквям и храмам, дети постарше именно в них видят символ России. Также среди рисунков часто встречается карта России, что, конечно же, отражает тематику конкурса. Рисунки с изображением семьи тоже нередки, в основном это типичные рисунки малышей, где на фоне первоначальной природы или же родного дома ребенок запечатлел себя с родителями. Помимо вышперечисленного, были и сюжетные рисунки, в которых ребенок, как правило, отражал свои чаяния относительно нашей Родины. Рисунки в основном выполнены акварелью или гуашью, реже карандашами и фломастерами, некоторые — в виде аппликаций из разнообразных материалов.

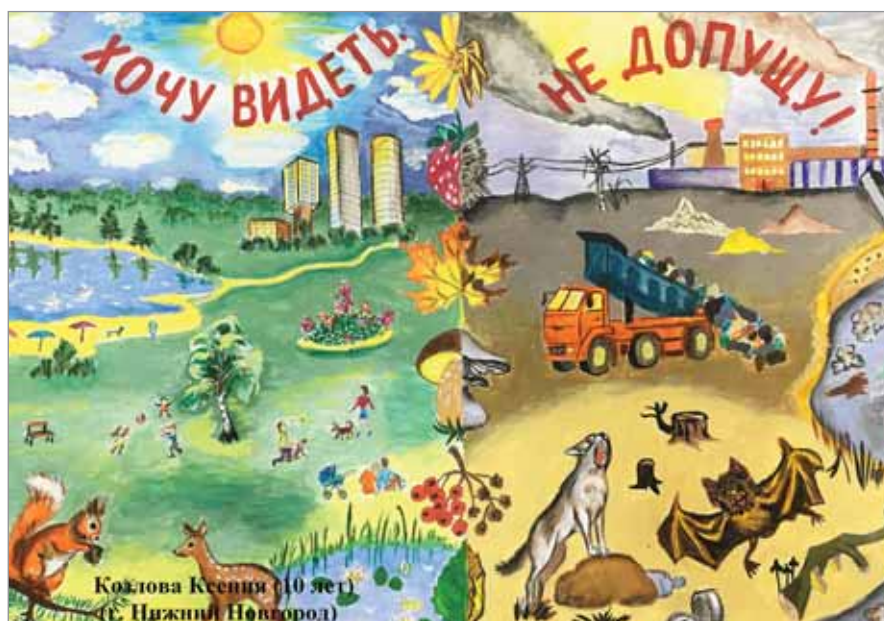
По представленным на конкурс работам видно, что дети любят свою страну бескорыстно и радостно. Россия глазами детей предстает в исключительно позитивном, жизнеутверждающем свете.

Всем детям и работникам большое спасибо за участие в конкурсе. Итоги было подводить трудно, потому что любая работа — это творчество, и оно заслуживает благодарности и похвалы. Выбор был сложен, и в некоторых случаях были присвоены несколько первых, вторых и третьих мест. 53 автора по итогам голосования жюри не добрали до призовых мест буквально по одному баллу, однако им будут вручены благодарственные письма как участникам конкурса, не занявшим призовые места, но отличившимся уровнем своих работ. Пусть это будет стимулом для будущих свершений. С фамилиями детей, не попавших в призеры, но которые по итогам голосования набрали 22 бала, можно будет ознакомиться на сайте profavia.ru, где будет опубликован полный список участников конкурса.

Тем не менее членами жюри определены следующие победители конкурса.

**Поздравляем всех призеров с победой!** 🟩

*Отдел социальных гарантий  
Профавиа*



# СОЛНЦЕ ДАРИТ «Зорька»

Вот уже 58 лет живет, бережно хранит и передает из поколения в поколение свои традиции заводской лагерь «Зорька», в котором выросли, отдохнули, набрались здоровья, сил и мудрости целые поколения роствертоловцев — замечательные люди, нынешние мастера вертолетостроения, управленцы различных уровней, олимпийские чемпионы и артисты. Сегодняшние мальчишки и девчонки продолжают приезжать летом в «Зорьку», так же как когда-то их родители. Ведь «Каждому по морю, каждому по небу, каждому по солнцу дарит наша «Зорька».

Дорога сюда открыта не только ростовчанам, но и детям сотрудников холдинга «Вертолеты России»: в «городе детства» побывали ребята из семей сотрудников завода «МВЗ им. Миля», г. Курментау. А делегация детей наших партнеров с завода «Прогресс» из г. Арсеньева уже не в первый раз приезжает на отдых в детский лагерь, ведь есть что вспомнить и что рассказать...

Для оздоровления и активного отдыха детей созданы благоприятные условия. Педагогический отряд лета — 2018, состоящий из студентов Донского педагогического колледжа, вузов и вожатых лучшего отряда Ростовской области «ЮГА», организуют отдых с

детьми. Их наставники Долгова Марина Анатольевна, Абросимова Юлия Викторовна, Долгобородов Олег Владимирович, Тешев Александр Евгеньевич, Чекменева Светлана Ивановна и другие — настоящие профессионалы своего дела — курируют и направляют работу вожатых, передавая из поколения в поколения самобытную историю и традиции ДСОЛ «Зорька»: бережное отношение к символике лагеря, доброе отношение к людям, творчеству и т.д. Весь педагогический коллектив зажигает огонек в детских сердцах, а подрастающие «зорьковцы» встают в ряды вожатского отряда «Прометей», девиз которого — «Радость нести людям, сердце отдать детям».

Большое внимание уделяется комфорту детей: все корпуса отремонтированы, есть просторные и светлые холлы, уютные комнаты для отдыха, конференц-зал для творческих встреч. Давно полюбившийся всем «зорьковцам» киноконцертный зал оснащен современным световым и музыкальным оборудованием, что позволяет полнее раскрыть и представить талант каждого ребенка, выходящего на сцену, а

*«Зорька», знают на всех языках —  
это солнечный луч в облаках,  
это моря волшебного плеск,  
это солнца манящего блеск.  
Это дружба вожатых, ребят,  
что всегда возвратиться хотят,  
и скажу вам друзья, не тая,  
я и ты — это «Зорька» моя...*

большие современные сплит-системы делают пребывание в зале комфортным.

В давних спортивных традициях соревнования «зорьковских» команд «Ракета» и «Метеор» теперь проходят на современных спортивных площадках и на великолепном футбольном поле. В год, объявленный губернатором Ростовской области Годом детского спорта, в «Зорьке» тренируются и укрепляют свое здоровье подрастающие чемпионы.

Чтобы здоровье укрепить, много плавать и спортивным быть, мало спортом заниматься, надо хорошо питаться! Сбалансированное питание — основа формирования здорового образа жизни наших детей, и зорьковские обеды вкусны и полезны. Благодаря поддержке профсоюзного комитета ПАО «Роствертол» созданы условия не только для самых маленьких жителей «Зорьки», заботу ощущают и наши вожатые: подаренная им





профкомом форма позволяет увидеть их издали.

Для организации детского досуга «Зорька» расширяет свои

возможности, превращаясь в прекрасный «город детства», со своим мэром и городским правительством. Здесь учатся уп-

равлять и принимать совместные решения, выбирать и быть избранными, а главное, делать нашу «Зорьку» интереснее, ярче. Уже полюбоившиеся всем поколениям зорьковцев чудесные праздники радуют всех жителей «города детства»: концерт вожатых, день именинника, ярмарка, день России, летний Новый год. И новые идеи – фестиваль красок, шоу «Интуиция», «Звездный дождь» и «Танцующий город».

Шагая в ногу с современными технологиями, «Зорька» имеет группу в сети «ВКонтакте», которая насчитывает сегодня 4200 человек, и страничку в «Инстаграме», где «зорьковцы» разных поколений, дети и вожатые делятся воспоминаниями, договариваются о новых встречах, а родители всегда имеют возможность посмотреть, как проводят летний досуг их дети.

Оздоровление и отдых детей сотрудников ПАО «Роствертол» – одно из приоритетных направлений работы профсоюзного комитета. Каждый год по льготной цене в ДСОЛ «Зорька» направляются 250 мальчишек и девчонок. Представители профкома постоянно посещают детские оздоровительные лагеря, с целью проведения контрольных проверок условий отдыха детей, питания, проживания и досуга, по мере необходимости приобретаются необходимые «нужности». □

*Л.П. Никитина,  
инструктор ППОО  
ПАО «Роствертол»,  
г. Ростов-на-Дону*



## ПРИТЯЖЕНИЕ «Ласточки»

Летние каникулы... Какими долгожданными они были в детстве! В последние дни мая всегда хотелось вырваться из школьных стен, выйти навстречу солнцу, воде, яркой зелени, чтобы с головой окунуться в свой ребячий мир, полный приключений и всяких «интересностей». А тем, кто отправлялся в детские лагеря, везло вдвойне. Ведь их гарантированно ждали новые друзья, яркие впечатления, особая атмосфера. И неудивительно, что по количеству ребят за сезон заводская «Ласточка» всегда перевыполняет план, желающих попасть сюда очень много.

...Утро, маршрутка везет меня по сельской дороге. Проезжаем через Малую Елань, еще немного — и мы уже у ворот лагеря. Отмечаю про себя обширную территорию и удачное расположение «Ласточки», словно огороженной от внешнего мира лесным «забором». Детей пока не видно, должно быть, завтракают.

«Здравствуйте! Вы, наверное, корреспондент?», — вот и Оксана, которая уже встречает меня. Знакомимся. Не теряя времени, сразу начинаю расспрашивать ее и подошедшего старшего воспитателя, заместителя начальника лагеря Ирину Витальевну Куркутову.

— Сейчас самый разгар второго сезона, он стартовал 3 июля, — говорит старший воспитатель. — Нынче отдыхает 382 ребенка и, знаете, эта цифра существенно превышает плановую. Лагерь пользуется популярностью, он востребован, и часто дети расстраиваются, что не могут остаться еще на сезон. Самые активные ведут группы в соцсетях, посвященные «Ласточке». Там они общаются свежими новостями,

идеями, как сделать наш отдых еще лучше, интереснее.

Ребятишки возрастом от 6 до 14 лет (их здесь по-советски называют пионерами) распределены по 9 отрядам, на каждый — по два вожатых и одному воспитателю.

— У нас заключен договор с педагогическим колледжем, — продолжает Ирина Витальевна, — по которому его студенты проходят практику у нас, поэтому недостатка в вожатых нет. Причем кто-то настолько привязывается к лагерю, что остается с ним и после окончания учебы. Яркий пример — Оксана Михайловна Шишова, сегодня занимающая ответственный пост старшего вожатого, требующий немало умения и самоотверженности. Что касается воспитателей, то это, как правило, люди с солидным педагогическим стажем, отработавшие в «Ласточке» не один год, а то и десятилетия.

### С огнем шутки плохи

Пока идет наша беседа, появляются хозяева лагеря — дети шумною ватагой стягиваются к дискузалу. Сегодня он на время превра-

тился в лекторий, где с докладом выступит сотрудник пожарно-спасательной службы региона.

— За лето у нас бывает много гостей, — делится Оксана. — Например, театр «Гулливер», артисты филармонии, которые здесь давно за своих, пионеры уже наизусть выучили их репертуар. Однако мы не только развлекаем детей, но и стараемся их чему-то научить. Приглашенные специалисты рассказывают об опасности алкоголизма, наркомании и прочих негативных социальных явлениях. А сегодня они узнают, как действовать при пожарах.

Если честно, были опасения, что формат лекции детям покажется скучным. Но выступающий О.В. Касперович доходчиво излагал полезную информацию и сумел приковать внимание слушателей. «Будем из горящей квартиры вещи выносить?», — спрашивает инспектор. «Нет!», — хором отвечают ребята. «А деньги?» — «Нет!». «Документы?» — «Да!». «Неправильный ответ, ничего выносить не надо, следует спешно покинуть помещение, плотно закрыв окна и



дверь, не запирая ее на замок», — наставляет собравшихся лектор. Во время доклада детям показали и видеоролики. Они наглядно продемонстрировали, какие стадии бывают у пожара, как быстро распространяется огонь по квартире, как работают спасатели. «У меня аж колени задрожали от страха», — высказался мальчишка, сидящий рядом со мной. Лекцию он точно надолго запомнит.

### Ни дня без спорта...

Ну вот, пробелы в знаниях восполнены, пришло время для физкультуры. В рамках малых олимпийских игр, которые проводятся здесь каждый сезон, ребята и девочки «зарубаются» в футбол, баскетбол, пионербол, а также в шашки и дартс, участвуют в состязании под шутивным названием бегбон.

Все это — под присмотром опытных физкультурных руководителей: Ивана Лукинского, Ильи Петрова, Романа Шипановского. Роман, кстати, еще школьником постоянно отдыхал в этом лагере. Сейчас он учится в университете, но каждый год после летней сессии старается приехать в родную «Ласточку», чтобы поработать с детьми.

— Это не спортивный лагерь, и у нас нет задачи воспитать чемпионов, но подтянуть форму ребят мы вполне можем, — считает старший физрук. — Свежий воздух, ежедневные занятия, эстафеты, бассейн — за сезон пионеры заметно укрепляют свое физическое состояние. По итогам всех соревнований будут подведены командные и личные зачеты, пройдет торжественное закрытие МОИ.

Видали бы вы, с каким азартом самые младшие «олимпийцы» играли в футбол. И пускай они толпой бегали за мячом — каждый хотел хоть раз ударить по нему, однако накал страстей на матче был ничуть не меньше, чем на чемпионате мира. После гола, забитого в ворота соперника, мальчишки из 7-го отряда буквально сотрясли окрестности победным криком, активно поддержали их в этом и болельщики. Вот где настоящая сплоченность!

### ... и творчества

После полдника наступает «культурная» пора. Всевозможные викторины, фестивали, квес-ты и даже шоу-конкурсы — про-

явить свой талант можно в чем угодно. Предварительно, конечно, отдыхающие интенсивно готовятся. Где бы я ни проходил, повсюду пионеры разучивали стихи, обыгрывали театральные сценки, рисовали плакаты и афиши.

— Чтобы разнообразить отдых детей, мы постоянно придумываем что-то новое, — рассказывает Оксана Шишова. — В предыдущем сезоне, например, мне пришла идея провести на стадионе танцевальный баттл. Это разновидность уличных танцев, которые так популярны среди молодежи. Ребятам все очень понравилось, если погода позволит, то мероприятие повторим.

Вообще, для каждого сезона определяется своя тематика. Нынешний проходит под знаком популярного зарубежного мультфильма «Монстры на каникулах». И ежедневно какие-то конкурсы и творческие задания так или иначе связаны с ним. К сожалению, мне не удалось побывать на вечернем концерте «Halloween party у Жутиков», но говорят, что прошел он «потрясно», выражаясь молодежным языком.

### Устами ребенка

Ну, а что говорят об этом месте сами дети? Они, кстати, сначала едва не шарахались от корреспондента, пытались не попасть в объектив фотоаппарата, но под конец моей короткой командировки уже сами просили сделать с ними селфи.

Полина Терентьева (8 лет) и Данил Шарыгин (7 лет): «Мы в лагере первый раз, и здесь нам нравится. Успели завести новых друзей, а запомнилась больше всего игра РВС («Разведай, выясни, сообщки»). Нам надо было выполнять разные задания, что-то находить на территории лагеря. Так мы заодно и познакомились».

Дима Пшеничный (13 лет): «Я тут в четвертый раз отдыхаю, и стараюсь каждый год сюда приезжать. «Ласточка» классная! Сам я люблю спорт, поэтому больше всего мне нравятся спортивные мероприятия, особенно баскетбол. И ждем с нетерпением «Зарницу», когда нам надо в начале разгадывать шифровки, а потом уже в сумерках искать вражеский флаг».

«Мы в лагерь каждый сезон выезжаем, у нас уже сложилась своя компания, — делится Вика Шипицына (14 лет). — И считаю,



что гораздо лучше здесь время провести на свежем воздухе, чем в городе. Там бы мы и собраться не смогли. Очень понравился прошедший День Нептуна и рет-





ро-концерт, где мы перепевали песни 80-х и 90-х годов».

Наверно, еще много можно было бы рассказать об этом удивительном месте. У лагеря

даже и девиз собственный есть: «Ласточка» — я, «Ласточка» — мы, «Ласточка» — лучшие дети страны!». Но, как говорится, лучше один раз уви-

деть, чем сто раз услышать. □

*Алексей Черных,  
ПАО «Корпорация «Иркут»,  
г. Иркутск  
Фото автора*



# Берег священного моря был захвачен племенами

С 26 по 29 июля на озере Байкал в местности Налимовка Прибайкальского района прошел туристический слет сотрудников Улан-Удэнского авиационного завода, организованный профсоюзным комитетом и проведенный силами молодежного объединения «Взлет». Турслет, призванный спланировать коллективы подразделений предприятия, давно стал традиционным мероприятием корпоративной культуры У-УАЗ. В этом году он проводится 15-й раз. Турслет прошел в формате «Герой нашего племени».



Туристы приехали на берег Байкала 26 июля, а организаторы прибыли еще раньше. «От того, как будет распланирован лагерь, во многом зависят удобство, комфорт и безопасность тех, кто будет в нем находиться», — отметила председатель первичной профсоюзной организации Т.В. Сабаева. — Поэтому каждый год к организации турслета мы подходим скрупулезно».

Лагерь разрастался прямо на глазах: кто-то ставил шатер, кто-то рубил дрова и устанавливал полевую кухню. Шутка ли, на слете было около 300 человек (более 100 участников плюс организаторы и болельщики)!

В день открытия турслета, 27 июля, каждое «племя», чтобы призвать духов хорошей погоды, а может, чтобы устроить соперников, исполнило ритуальные танцы, удивляя болельщиков костюмами и актерским мастерством.

В чем успех заводского туристического слета? Даже если ты никогда не примерял альпинистское снаряжение, не брал в руки компас, не ставил палатку, то именно здесь тебя всему этому научат, помогут, поддержат...

11 команд из различных цехов и отделов: клепальщики, конструкторы, технологи, фрезеровщики, инженеры, приглашенные гости — коллеги из Иркутского авиационного завода соревновались в увлекательных конкурсах, подготовленных организаторами. Среди них — конкурс по изготовлению тотема, водная охота на катамаранах, творческий конкурс «Танцы племен», туристическая полоса «Путь воина», водная эстафета «Зов моря» и множество других конкурсов. Для оценки творческого подхода к заданиям и спортивного мастерства конкурсантов была создана судейская комиссия, куда вошли члены профсоюзного комитета У-УАЗ, а

также активисты молодежного объединения «Взлет».

По мнению участников, один из сложнейших и серьезных этапов турслета, который ежегодно включают в программу организаторы — это ориентирование. Его еще называют «шахматы на бегу», интеллектуальным видом спорта. Участники должны уметь быстро принять правильное решение или исправить, откорректировать ошибочно выбранное.

Непросто было обежать 18 контрольных пунктов в радиусе трех километров и не превысить при этом контрольное время... Чтобы выиграть драгоценные секунды, ориентировщику приходится постоянно двигаться по пересеченной местности, отыскивая в ложбинках, овражках и зарослях красно-белые призмы — контрольные пункты. Свой путь спортсмен то и дело сверяет с картой местности и компасом.





Организаторы турслета с каждым годом усложняют программу спортивного ориентирования, включая в программу и ночное ориентирование, когда темнота скрывает детали местности, с помощью которых ориентируются участники.

Каждое утро начиналось с зарядки, которая проходила под ритмы африканской музыки.

28 июля, в день закрытия турслета, программа была насыщенной и разнообразной. Основной вид соревнований — контрольно-туристическая полоса — требовал от участников полной отдачи и спортивного мастерства. В полосу входили узлы, переправа, паутина, метание топора, копья. Препятствия требовали внимательности и, конечно, страховки, а главное — взаимовыручки. Команды не бросали отстающих, более сильные буквально доносили их на руках или спине до финишной прямой. Делали это азартно, весело, поддерживая друг друга.

Следующий захватывающий этап — «Большие гонки». Три участника команды поочередно забирались на горку высотой 4 метра, с которой съезжали в Байкал, а затем забирались на дрейфующий плот. Затем один участник по воде перемещал в сторону плота огромный шар, внутри которого находился еще один член команды (точнее, участница). Достигнув цели, вся команда устремлялась к финишу — горке.

К вечеру, после подсчета очков, определились победители в общекомандном зачете. Сборная отделов главного конструктора и перспективных разработок была признана лучшей, на втором месте — завод агрегатной сборки, и

бронза — у команды механосборочного завода.

Рассказывает капитан сборной отделов главного конструктора и перспективных разработок Валентин Блинников: «Когда мы прибыли в лагерь, то сразу попали под дождь. Непогода застала нас врасплох, но команда не унывала и была готова ко всем трудностям и испытаниям. Большая ее часть впервые участвовала в подобном мероприятии, но, несмотря на это, мы уверенно прошли все этапы наравне с опытными спортсменами. Организаторы не давали нам скучать. Особенно порадовали такие испытания как «грязевые ванны» и «Зов моря». От лица всей команды выражаю благодарность организаторам и участникам, а также болельщикам за поддержку».

Вне зачета пробовали свои силы в состязаниях студенты, многие из которых приехали на практику на Улан-Удэнский авиационный завод из технических вузов других городов России. Они по достоинству оценили солдатскую кашу, приготовленную по старому рецепту армейских поваров. Студенты, которые впервые увидели священное озеро Байкал, были поражены его красотой и величием, а также его особой энергетикой. По признанию практикантов, неизгладимое впечатление произвел на них байкальский закат.

«От турслета я в восторге! Хотя команды студентов принимали участие в испытаниях вне зачета, результаты показали хорошие (примерно 1 и 5 место в общем рейтинге команд), — делится своими впечатлениями Анатолий Власенков, студент института машиноведения и мехатроники фа-

культета конструкторско-технологического обеспечения машиностроительных производств (г. Красноярск). — Все очень понравилось, организаторы — молодцы! Да и с погодой на Байкале повезло. У каждого из нас остались хорошие воспоминания. Все остались довольны!».

Остались довольны и гости из Иркутска, которые, по их признанию, тщательно готовились к этому мероприятию. Придумали сценарий творческого конкурса, усиленно репетировали. В результате после выступления в награду от зрителей получили шквал оваций. Коллеги из Иркутска по достоинству оценили испытания повышенной сложности на контрольно-туристической полосе, которая позволяла всем проверить себя на прочность.

В перерывах между конкурсами можно было погонять в футбол и поиграть в волейбол. Чудный активный летний отдых! Некоторые участники приехали семьями и привезли домашних питомцев... Это стало для них запоминающимся семейным праздником.

После вкусной еды, приготовленной на костре, всех ждала дискотека, а также песни под гитару, купание в Байкале и долгие беседы, ведь так здорово собраться вместе, пообщаться со старыми друзьями и, конечно, приобрести новых.

По традиции туристический слет закончился акцией «Нас здесь не было»: участники убирали мусор не только за собой, но и за другими отдыхающими на берегу Байкала.

Еще один значимый, но отдаленный результат турслета — улучшение демографической ситуации... Каждый год после этого мероприятия рождаются новые заводские семьи. И это радует. Пожелаем сложившимся парам крепкой любви, благополучия, взаимопонимания и пополнения в семье!

«До новых встреч! Год пролетит быстро, и мы опять встретимся!» — эти слова ежегодно произносит каждый участник турслета с верой, что в следующий раз его команда точно станет лидером соревнований... □

*Сергей Казаков,  
профком Улан-Удэнского  
авиационного завода,  
г. Улан-Удэ*

# Романтики палаток и костров

Этого события самые отчаянные заводчане ждали целый год. И вот – рюкзаки упакованы, узлы вязаны-перевязаны – можно отправляться на XII туристический слет работников Иркутского авиационного завода! Нынче он вновь прошел на базе турлагеря «Странник» в поселке Большое Голоустное с 21 по 24 июня. Главными героями туристических приключений стали 18 команд, а «режиссерами» мероприятия – организаторы: совет молодежи и профком ИАЗ. Свои сюжетные повороты «срежиссировала» и погода, а она все четыре дня была по-байкальски непредсказуема...

## ПОБЕДИТЬ СЕБЯ

Все прелести ее непостоянства заводские туристы ощутили уже в первый соревновательный день – в контрольно-туристическом походе. Команды, стартующие через каждые 10 минут, проходили этапы и в зной, и в дождь, и на ветру. Представляете, как не повезло тем, кто преодолевал водные испытания, греб на рафте и катамаране в самую непогоду! Участники за без малого 5 часов и 7 км пути прошли 10 этапов. И каких! Не зря практически все команды, чтобы запечатлеть этот остросюжетный экстрим и, ко-

нечно, красоту, вооружились всевозможными гаджетами, среди которых был даже квадрокоптер. Кстати, самый красивый этап – перевал – стал и самым психологически сложным. Спуск со скальника вниз на 200 метров не всем дался легко, особенно новичкам. Зато какой прилив сил и уверенности в себе они ощутили, когда победили страх высоты! Это, конечно же, вдохновляло на прохождение остальных испытаний: забираться по веревочной лестнице на мост, пройти поляну заданий, оказать медицинскую помощь пострадавшему в ДТП,

спасти утопающего и совершить многие другие подвиги. Лучший результат в КТП показала команда «Табор».

Физическую выносливость и скорость участники продемонстрировали и в двух других соревнованиях турслета, прошедших на следующий день. Туристическую полосу препятствий команды проходили в виде эстафеты по три человека: одним уж точно надолго запомнится скалодром и испытания на веревочной полосе, другим – полет по навесной переправе (аж дух захватывало, особенно у тех, кто летел через





реку в дождь!). Первое место в прохождении турполосы заняла в итоге команда «Мастера и Маргариты».

А в спортивном ориентировании больше всего баллов заработала команда «Бывалые». Ее участники отыскивали по карте все 16 вешек, спрятанных «органи» на местности, добежав и до самой дальней.

### БОНУСЫ ДЛЯ ТУРИСТОВ

Помимо основных, организаторы подготовили для команд много бонусных мероприятий. О начале первого из них участники узнали совершенно неожиданно, едва успев расположиться в лагере в день приезда. Отправляя на первое со-

брание своих капитанов, никто и не подозревал, что их лидеры попадут... в заложники. Так началась «Зарница»! Прошло почти два часа, прежде чем команда «ПО «Беда» уже по темноте выполнила все задания, первая спасла своего капитана и стала в итоге победительницей «Зарницы».

Несмотря на то, что об условиях кулинарного конкурса было объявлено еще в городе, приготовить на костре задуманное блюдо тоже было не так-то просто. Однако все команды справились, и к назначенному времени перед судьями стояли кулинарные шедевры. Больше всего по вкусу судьям пришлось блюдо команды «В.о.С.Т.О.к».

Прижился среди заводских туристов и фотокросс. В нем приняли участие девять команд, которые успели и набегаться, и сделать столько интересных фотографий, что судьи даже выбрали сразу двух победителей — ими стали команды «АХОтники» и «В.о.С.Т.О.к». Все фотоработы вы можете посмотреть в Instagram по хэштегу #турслетиаз2018.

Очень позитивным бонусом в приключениях заводских туристов стал конкурс бардовской песни (победителем признана команда «Железная маска»), а также творческое задание, с которого в «Страннике» начался воскресный, заключительный





день. Все участники очень артистично обыграли в своих сценках туристические атрибуты, а лучше всего это сделала команда «В.о.С.Т.О.к».

В последний день в лагере команды также ломали голову над викториной (ее победитель — ENERGY), играли в дартс (самые меткие здесь Алексей Калиев из «Мастера и Маргариты» и Светлана Тюрина из «Бригады»), состязались в захвате флага (поздравляем с победой ребят из команды «Покорители вершин»). А какую зрелищную точку соревнования поставили участники байкальской борьбы! В упорнейших поединках лучшими здесь стали Александр Бархатов и Юлия Сав-

ченко из команды «Мастера и Маргариты». Александр так поразил всех своей стальной хваткой, что и судьям стало интересно с ним побороться. И они проиграли этому силачу даже вдвоем!

#### ИТОГИ И ДОМОЙ!

Итак, пятерку сильнейших команд замыкают «АХОТники» (отдел 317), на четвертом месте «Покорители вершин» (АСП), третьем — «В.о.С.Т.О.к» (318), второе место молниеносно захватили новички из команды ENERGY (энергозавод). А победителем стала команда «Бывалые» (цех 269)! «Мы участвовали еще в первом заводском турслете, а затем и сами организовывали несколько

последующих, — рассказывает капитан бывалых турслетчиков Евгений Карамнов. — С 2011 года был большой перерыв, вот мы снова вместе и — победа!».

— Турслет прошел на высоком уровне, хочу поблагодарить всех за организацию, — говорит главный организатор турслета — 2018 Иван Уфимцев. — Мы постарались сделать мероприятие очень насыщенным. Надеюсь, участникам понравилось.

Осмелюсь ответить за всех — все было очень круто! Спасибо за адреналин и море незабываемых эмоций! □

*АХОТник Ирина Пахалуева,  
г. Иркутск  
Фото автора*



# СПОРТОМ НЕ НАДЫШАТСЯ!

**Д**етский лагерь «Чайка» на Байкале – родная гавань юных спортсменов ДЮСШ «Иркут-Зенит». С середины июня до конца августа ежегодно здесь отдыхают около 300 детей и подростков.



«Чайка» — необычный лагерь. Сюда приезжают воспитанники детско-юношеской спортивной школы «Иркут-Зенит». Жизнь этих детей плотно связана со спортом, и даже во время каникул будущие чемпионы посвящают время тренировкам.

— Да, дети приезжают сюда каждый год или через год — они вырастают на наших глазах! — говорит директор спортивно-оздоровительного лагеря «Чайка» Надежда Александровна Фиалковская. — Они приезжают со своими тренерами, все очень дружные, и сами выбирают, кто в каком домике будет жить... В таких условиях и нам, взрослым, проще работать. И детям комфортнее. Самое важное, нет сложного момента привыкания к новым людям и месту, они очень легко адаптируются и не скучают по дому. На каждый сезон здесь формируется пять групп, распределение в которые происходит по спортивным секциям. В этом году на Байкале побывали пловцы, пауэрлифтеры, хоккеисты и хоккеистки, дзюдоисты, футболисты и боксеры.

День в лагере насыщенный и спартанский: ранний подъем, почти часовая зарядка с обязательной пробежкой до озера и обтиранием и обливанием холодной водой. Здесь вам каждый малыш скажет, что закаливание — это самый естественный и лучший способ поднять иммунитет. Завтрак, обед, ужин — по расписанию. Уборка территории под девизом «Проснулся — наведи порядок на своей планете!» Сончас в лагере заменили на тихий час. Спать здесь никого не за-

ставляют. Дети самостоятельно выбирают, чем им заняться: прилечь и набраться сил или поиграть в теннис, порисовать, посидеть на солнышке.

Самое главное отличие «Чайки» от обычного лагеря — это тренировки. Два раза в день проходят занятия спортом. У каждого тренера, которые приезжают отдыхать со своими подопечными, своя программа и свои методики: от «лайт»-версии до «взрывной» работы, как называют это сами спортсмены. Ведь поддерживая спортивный режим, ребята легче настраиваются на новый учебный и тренировочный год, а многим из них еще и удается прийти в форму перед очередными соревнованиями.

— Мы стараемся сделать так, чтобы жизнь в лагере была разнообразной, яркой, запоминающейся. Помимо спортивных состязаний, спартакиады, веселых стартов и туристической эстафеты, у нас проходит масса творческих мероприятий. Дети очень любят игровые соревнования: «Охота на ведьм» и «Охота на мамонтов», развлекательные: «Любовь с первого взгляда». С удовольствием принимают участие в днях самоуправления и неожиданных флешмобах, — рассказывает Надежда Александровна. — В этом году мы отмечали с ребятами День Ивана Купалы: плели венки, водили хороводы, прыгали через костер. А еще традиционный наш праздник перед закрытием смены — прощание с Байкалом, где в этот раз прошел фестиваль боди-арта. Счас-

тью наших ребят не было предела! Хочу еще отметить, что из поколения в поколение дети становятся раскрепощеннее. Столько у них талантов: поют, танцуют, читают стихи... Младшие учатся у старших. И тоже начинают проявлять себя. Такие вот у нас получаются летние сборы: спортивные и творческие!

С каждым годом лагерь обновляется. Недавно здесь постелили прорезиненное покрытие, от которого дети — «хозяева лагеря», как их принято называть, в полном восторге. По нему можно бегать, прыгать, кататься на роликах, можно даже падать — мягкая плитка защитит от травм. Радуют их и появившиеся этим летом благоустроенные туалеты, и горячая вода в мойках и душевых... За что огромное спасибо администрации завода и первичной профсоюзной организации, всегда откликающимся на просьбы и знающим все о нуждах этого уголка отдыха для наших детей.

...Нравится ли ребятам в спортивном лагере, не устают ли они от такого плотного графика? Даже не спрашивая, можно легко ответить на этот вопрос. Из года в год дети стремятся попасть сюда. И списки желающих составляются уже в марте. Для будущих чемпионов Байкал — место необычайной силы, а «Чайка» — родная гавань, в которой их ждут друзья, приключения, новые открытия и новые достижения. Здорово, что их лето проходит именно здесь! □

Марина Киселева,  
г. Иркутск

Фото из архива «Чайки»