

37

А пока вновь избранные предцехкома делают первые шаги, и у них еще не все получается, нужно правильно реагировать на критику. Этому их тоже учат на занятиях в школе профактива. Даже раздали специальную памятку. В ней есть и такой пункт: «Если меня критикуют, значит, верят в мои способности исправить дело и работать лучше». Согласитесь, этот принцип важен для всех, а не только на профсоюзной работе.

42

В прошлом году, провели первое мероприятие, сегодня проводим уже второй турнир, наверное, можно говорить о том, что это становится доброй традицией. Очень приятно отметить, что расширяется и география участников и их количество. Если в прошлом году мы проводили турнир пятнадцатью командами, то сегодня их уже 24. Значит, он интересен и востребован.

48

Под влияние его харизмы и доброго сердца попадаешь с первой минуты и уже не удивляешься, когда слышишь слова, произнесенные им без всякой гордости: «У меня больше ста друзей». Начинаешь расспрашивать о работе, творчестве и жизни вообще, и ловишь себя на мысли, что уже немного завидуешь тем, чья судьба переплелась с его много раньше и на дольше, чем отведенное мне часовое интервью.

В Дубровском состоялось первое в этом году заседание президиума ЦК Профавиа

В Учебном центре Московского областного объединения организаций профсоюзов в поселке Дубровском состоялось первое в нынешнем году расширенное заседание президиума ЦК Профавиа, на котором был рассмотрен широкий круг вопросов, посвященный как итогам прошлого года, так и предстоящим мероприятиям профсоюза.

В частности, принято решение о созыве пленарного заседания ЦК Профавиа, обсуждены итоги исполнения сметы доходов и расходов ЦК профсоюза за 2018 год, участие профсоюза в первомайской акции профсоюзов в 2019 году. Утверждено Положение о сайте Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Участники заседания обсудили итоги проведения II отраслевого

турнира по интеллектуальным играм на Кубок Профавиа, состоявшегося в городе Саранске, детали проведения предстоящего отраслевого конкурса профессионального мастерства среди инженеров-технологов по механобработке, XIX турнира по настольному теннису и XX юбилейного отраслевого турнира по мини-футболу на Кубок Профавиа. Заслушана информация о ходе выполнения в 2018 году предложений и критических замечаний, высказанных участниками заседаний коллегиальных органов профсоюза в 2018 году.

Президиум рассмотрел также ряд других вопросов. Вел заседание председатель профсоюза А.В. Тихомиров. □

Отдел информационной работы Профавиа



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

УКРЕПЛЯЕМ ДЕЛОВЫЕ СВЯЗИ

Начало года было активным в укреплении деловых связей профсоюза с социальными партнерами: под председательством А.В. Тихомирова – председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности прошла целая серия совместных совещаний в рамках координационных советов по взаимодействию профсоюза с интегрированными структурами.

17 января во Дворце труда профсоюзов по сложившейся традиции состоялась встреча председателя Профавиа А.В. Тихомирова с руководителями кадровых служб интегрированных структур отрасли, в которой приняли участие З.Р. Мусина – начальник отдела стратегического развития и корпоративного управления Департамента авиационной промышленности Минпромторга России, М.А. Блюм – начальник отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России, И.А. Андреев – руководитель юридического департамента ОООР «Союз машиностроителей России», Н.Б. Суркова – заместитель генерального директора по персоналу АО «Объединенная двигателестроительная корпорация», Л.Ю. Шепелева – директор по персоналу ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», Ю.А. Скалецкая – директор по персоналу и организационному развитию АО «Вертолеты России», А.И. Панова – руководитель направления компенсаций и организационного развития АО «Технодинамика», Я.А. Главнова – главный специалист управления по работе с персоналом АО «Концерн Радиоэлектронные технологии», А.Б. Капустян – начальник управления персоналом АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», А.С. Никифоров – начальник отдела кадров ФГБУ «НИЦ «Институт им. Н.Е. Жуковского».

Открывая заседание, А.В. Тихомиров проинформировал об общих итогах совместной деятельности по решению социально-экономических вопросов. Отметил важную роль профсоюза в мобилизации трудовых коллективов на решение производственных задач, повышение эффективности труда в сложных экономических условиях в стране и отрасли.

В ходе встречи отмечалась эффективность взаимодействия сторон при урегулировании возникших проблемных вопросов. Обсуждались вопросы тематики, времени и места проведения заседаний координационных советов в Москве и выездных заседаний. Были рассмотрены предложения профсоюза по проведению отраслевого конкурса профессионального мастерства среди инженеров-технологов по механообработке на базе АО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина».

Высказывались конкретные предложения по расширению сотрудничества в области охраны труда через участие в соответствующих конференциях и отраслевых смотрах, участием интегрированных структур в проводи-





мых профсоюзом культурно-массовых мероприятиях, иных мероприятиях приуроченных к 85-летию профсоюза, совместной информационной работе.

Особое внимание было обращено на необходимость информирования профсоюза о предлагаемых и производимых структурных и кадровых изменениях на предприятиях.

До участников были доведены порядок и сроки заключения Отраслевого соглашения и корпоративных соглашений, как составной части отраслевой системы социального партнерства.

Было поддержано предложение председателя профсоюза об обновлении соглашений о взаимодействии и сотрудничестве с рядом интегрированных структур.

7 февраля 2019 года в Москве во Дворце труда профсоюзов состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с акционерным обществом «Концерн «Радиоэлектронные технологии», на котором обсуждались итоги работы концерна за 2018 год и задачи на предстоящий период. В работе Координационного совета приняли участие заместитель генерального директора по стратегическому планированию и реализации ФЦП АО «КРЭТ» М.С. Моторин и начальник управления по работе с персоналом АО «КРЭТ» Э.В. Фуер.

Председатель профсоюза А.В. Тихомиров, открывая заседание,

проинформировал о высокой оценке, которую дают на федеральном уровне отраслевым конкурсам «Лучшая организация в системе социального партнерства» и «Лучшее предприятие в области охраны труда», проводимым профсоюзом совместно с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Департаментом авиационной промышленности Минпромторга России, ОООР «Союз машиностроителей России». Такие отраслевые мероприятия проводятся только в авиационной промышленности.

М.С. Моторин отметил, что в концерне уделяется большое внимание вопросам промышленной безопасности и охраны труда, в структуре создано специальное подразделение, которое занимается данными вопросами.

В целом в концерне достигнуты значительные результаты в социально-экономическом развитии. Финансовые показатели стабильно растут, обеспечивая реализацию утвержденных стратегических документов. В то же время наметился тренд на снижение объемов по государственному оборонному заказу, предстоит наращивание рынка по другим сегментам, военно-техническому сотрудничеству, диверсификации производства и развитию гражданской продукции. Это главные направления развития.

Задача концерна — обеспечить загрузку производственных мощностей, достойную заработную плату, своевременно решать вопросы по кредитным обязательствам.



В планах концерна участие в национальных проектах, а также в инвестиционных программах естественных монополий.

Э.В. Фуер довела до членов Координационного совета работу по некоторым направлениям кадровой политики концерна, по программе ГК Ростех «Вектор», «РостехСкиллс», международного промышленного форума «Инженеры будущего», доложила о том, что будут исследоваться мероприятия по реализации корпоративной культуры на базе ряда предприятий, о результатах кадровой политики АО «КРЭТ».

А.В. Тихомиров проинформировал о сроках подготовки нового Отраслевого соглашения, порядке празднования 85-летия со дня образования профсоюза.

По мнению председателя профсоюза, профсоюзным организациям надо проводить работу по привлечению внимания всех заинтересованных ведомств к продвижению на предприятиях гражданской продукции, более пристальное внимание обратить на участие в форуме «Инженеры будущего».

Представители концерна ответили на вопросы членов Координационного совета.

В АО «Технодинамика» государственной корпорации Ростех 11 февраля состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с АО «Технодинамика», на котором обсуждались итоги работы холдинга в 2018 году и задачи на

предстоящий период. В работе Координационного совета приняли участие генеральный директор АО «Технодинамика» И.Г. Насенков и директор по персоналу С.В. Столярова.

«2018 год холдинг закрыл положительным результатом, мы в срок закончили выполнение всех государственных заданий, федеральных целевых программ, ГОЗа, — отметил в своем выступлении генеральный директор АО «Технодинамика» И.Г. Насенков. — В течение года на всех предприятиях холдинга наблюдался рост количества заказов, что обеспечивало увеличение выручки и прибыли. Хорошие экономические показатели позволили нам увеличить заработную плату в среднем на 10%, увеличение числа заказов дало нам возможность расширить штат сотрудников на ряде предприятий».

На заседании было отмечено, что холдинг входит в число лучших организаций государственной корпорации Ростех по многим показателям, в том числе и по социально-экономическим. В целом в АО «Технодинамика» на 21% возросла выработка, прибавилась чистая прибыль. Этому способствовало привлечение стратегического инвестора.

«Холдинг работает в направлении повышения ответственности топ-менеджеров предприятий за результаты работы, что позволит заинтересовать и мотивировать трудовые коллективы, — рассказал И.Г. Насенков. — Динамика социальных расходов холдинга неизменна, мы финансируем различ-

ные социальные программы: улучшение жилищных условий сотрудников, материальная помощь и приобретение путевок на санаторно-курортное лечение сотрудников. Одним из важных направлений в развитии кадрового потенциала «Технодинамики» является участие сотрудников в конкурсах работ на соискание премий и почетных званий, в состязаниях по профессиональному мастерству, в форуме «Инженеры будущего». Мы будем со своей стороны это поощрять, а профсоюзные организации должны играть в этом направлении ключевую роль».

Председатель Профавиа А.В. Тихомиров проинформировал о сроках подготовки нового Отраслевого соглашения, порядке празднования 85-летия со дня образования профсоюза. Он призвал профсоюзные организации «производить экономические расчеты обоснованности применения работодателями различных новаций при изменении системы управления, применения аутсорсинга, другим направлениям, отстаивать интересы производства и трудового коллектива».

26 февраля в Москве во Дворце труда профсоюзов состоялось заседание Координационного совета профсоюзов по взаимодействию с АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», на котором обсуждались итоги работы за 2018 год и задачи на предстоящий период.

В работе Координационного совета принял участие генераль-





ный директор АО «Корпорация «ТРВ» Б.В. Обносов. Он проинформировал членов Координационного совета о производственной деятельности корпорации, входящих в нее основных холдингов. В последнее время в структуру вошел ряд производственных площадок. Охват составляет 18 регионов Российской Федерации.

В прошлом году значительно возросла чистая прибыль, темпы роста составили 123% от плановых показателей, рентабельность реализации достигла 12,4%.

В числе основных социально-экономических показателей отмечается рост выручки — 102%; производительности труда — 102,3%; заработной платы — 107,2%. Корпорация не планиру-

ет сокращать промышленно-производственный персонал.

В тоже время остаются не решенными некоторые задачи, связанные с тематикой ОКР. Корпорация сосредоточится на создании задела на будущее. Пик загрузки по ГОЗ пройден, необходимо принять меры по диверсификации. Объем гражданской продукции должен быть доведен с 2,2% до 30% к 2025 году в общем объеме, с этой целью на всех предприятиях созданы службы по гражданской продукции.

Реализуются жилищные программы, строятся жилые дома в городах Рязань, Оренбург, Королев, Пермь, Реутов.

Председатель Профавиа А.В. Тихомиров предложил порядок подготовки корпоративного со-

глашения, проинформировал о состоянии охраны труда на предприятиях, о праздновании 85-летия со дня образования профсоюза.

Б.В. Обносов и А.В. Тихомиров ответили на вопросы участников, касающиеся индустриальной модели корпорации, кадровой политики, индексации заработной платы, развития социальной сферы.

Принято решение о проведении выездного заседания Координационного совета.

Заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ФГБУ «НИЦ «Институт имени Н.Е. Жуковского» прошло 28 февраля во Дворце труда



профсоюзов. В заседании приняли участие заместитель генерального директора НИЦ А.Л. Козлов и начальник отдела кадров Центра А.С. Никифоров.

А.Л. Козлов проинформировал об итогах выездного совещания НИЦ, о рассмотрении антикризисной программы и системе информационной безопасности.

Активно идет процесс перехода организаций на новую модель — ГБУ с госзаданиями, проблем не возникает, в целом это приведет к снижению производственных рисков.

Актуальным остается вопрос расчета стоимости экспериментальной базы, т.к. каждый такой объект уникален и имеет определенные особенности, в том числе и с точки зрения субсидирования.

Центр не предусматривает каких-либо инициатив по исключению экспериментальной базы, остается лишь заинтересованность в снижении стоимости экспериментов, определении необходимой трудоемкости.

Также со стороны Центра не предполагается согласование или введение единых систем оплаты и стимулирования труда, эта задача должна решаться на уровне руководителей предприятий по согласованию с профсоюзными комитетами.

Председатель профсоюза А.В. Тихомиров сообщил о порядке подготовки Отраслевого соглашения по авиационной промышленности, о праздновании 85-летия со дня образования профсо-

юза, готовящихся в связи с этим мероприятиях: конкурсах, смотрах, соревнованиях.

Председатель профсоюза призвал профсоюзные организации проявить инициативу в части изменения систем оплаты труда с увеличением доли тарифной части в структуре заработной платы работников.

Обсуждались и другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников.

24 января года в здании Дворца труда профсоюзов состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с акционерным обществом «Объединенная двигателестроительная корпорация».

В заседании приняли участие генеральный директор АО «ОДК» А.В. Артюхов, заместитель генерального директора по экономике и финансам АО «ОДК» В.В. Тищенко, заместитель генерального директора по персоналу АО «ОДК» Н.Б. Суркова, управляющий делами АО «ОДК» А.Е. Стеркин.

В выступлениях А.В. Артюхова и В.В. Тищенко отмечено, что все плановые показатели, поставленные перед ОДК, в том числе по выручке от реализации продукции, объемам реализации двигателей, производительности труда, заработной плате в 2018 году выполнены.

Численность работников не снижалась, рост средней заработной платы работников ОДК

составил +4,5%, запланирован дальнейший рост выручки ОДК.

В 2018 году выдан сертификат типа Росавиации на авиационный двигатель ПД-14 для авиалайнера МС-21, выполнены ключевые мероприятия по программам разработки и освоения производства новой продукции, по программе импортозамещения. Успешно реализуются проекты по трансформации индустриальной модели, проекты по организационной трансформации. С 2016 года ОДК работает прибыльно. Будет обеспечено выполнение государственного оборонного заказа, сохранится рост заработной платы, запланировано проведение индексации заработной платы.

А.В. Тихомиров отметил плодотворное взаимодействие профсоюза с ОДК, которое дает положительный результат в решении как социальных, так и производственных задач, предложил порядок работы по подготовке Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации, Корпоративного межрегионального соглашения между АО «ОДК» и ПРОФАВИА, отметил деятельность профсоюзных организаций по подготовке к празднованию 85-летия со дня образования профсоюза. Эти предложения были поддержаны.

Руководители ОДК и профсоюза ответили на вопросы членов Координационного совета. □

Отдел социально-трудовых отношений Профавиа





УРАЛЬСКИЙ ХАРАКТЕР

Кто сказал, что на Урале живет хмурый и суровый народ?

По-моему, смурнее, озабоченнее и неприветливее народа, чем москвичи, особенно в рабочее утро, нет. А уж если вечером попал в метро в людскую пробку, медленно ползущую на выход к эскалатору где-нибудь на Комсомольской, кожей ощущаешь, как в этой тесно сжатой толпе витают в воздухе усталость, злость, агрессия и вообще недовольство всем окружающим миром...

Поэтому, когда аэробус, кокетливо покачав крыльями в воздушных потоках, плюхнулся на посадочную полосу аэропорта Кольцово, что в Екатеринбурге, я вполне готов был к встрече с этим пасмурным предвесенним городом, поскольку знал настоящее гостеприимство и добросердечие уральцев. Ну и что, если они не объясняются в симпатиях едва знакомому человеку, а оценивают его лишь после того, как составили о нем полное представление? Это лишь повышает ценность протянутой вам для пожатия руки и пары сказанных сердечных слов.

Олег Борисович Терентьев, председатель Свердловской областной организации профсоюза, полностью подтвердил это мнение, дружелюбно встретив меня в аэропорту — да и знакомы мы уже не один год. А я вглядывался в лица екатеринбуржцев и лишний раз убеждался, что на них нет того налета скоротечности бытия, спешки, боязни опоздать жить, каковой лежит на лицах многих жителей столицы, в особенности приезжих и только начинающих завоевывать свое место под солнцем.

Основательность — это, пожалуй, главное качество, которое мне удалось разглядеть в уральцах. Оно роднит и екатеринбуржцев, и пермяков, и челябинцев. Внутреннее спокойствие и

достоинство — вот то, что некоторые принимают за хмурость и суровость. А на самом деле уральцы даже умеют улыбаться! И очень искренне. В этом удалось убедиться не раз во время наших встреч с самыми разными людьми в Екатеринбурге.

Я это к тому, чтобы было понятнее то, как и чем живут эти люди в наше непростое время, затянувшееся уже на двадцать лет и не обещающее пока близкое светлое будущее.

Немного истории

Екатеринбург сегодня часто называют столицей Урала. И это справедливо: он является четвертой по величине агломерацией России — после Москвы, Санкт-Петербурга и Новосибирска. Почти полуторамилионный город до сих пор сохраняет свой промышленный потенциал, несмотря на потуги недавних властей позиционировать его как центр торговли, бизнеса, туризма. Однако налоги в городскую казну несут именно промышленные предприятия, и это вроде как понял новоизбранный губернатор, перенеся приоритеты в развитии города именно на промышленность.

Если окупиться еще немного в историю, то опять же справедливости ради скажем, что лишь в 1781 году Екатерина II даровала Екатеринбургу статус уездного города Пермской губернии, свою собственную губернию он «обрел» только в 1918, а область — в 1923 году. Так что в качестве уральской столицы город очень молод, ею он стал во время первых советских пятилеток, когда здесь началось мощное промышленное строительство. Но единственным в России Екатеринбургом в 1807 году получил статус горного города и в числе других пермских городов стал «окном в Азию», в бескрайнюю и богатую Сибирь.

Располагаясь на Среднем Урале, в своего рода седловине, которую здесь образуют Уральские горы, с невысокими перевалами, Екатеринбург обрел выгодное географическое расположение для строительства через него основных транспортных магистралей из Центральной России в Сибирь. Поэтому возросла его важность как крупного железнодорожного узла.

Екатеринбург многонационален. В нем проживают представители более ста национальностей и народностей. При этом, как свидетельствует Википедия, из-за известной миграционной политики России население, относящееся к славянской этнической группе, сокращается, но увеличивается численность представителей Закавказья и Средней Азии вследствие постоянного миграционного притока из этих регионов. Собственно, картина, характерная не только для Екатеринбурга.

Вечером О.Б. Терентьев провел для меня краткую экскурсию по центру города. В Екатеринбурге я был и раньше, но преимущественно летом, а зимой — совсем другое впечатление. Это город-труженик. Он не сверкает огнями, не манит рекламой, но по своему строг, очарователен и в чем-то даже монументален. Изредка даже возникало ощущение, что из Москвы никуда не уезжал — настолько проявлялась в городе некая столичность. Хотя пешеходов, пересекающих по льду огромный пруд, в Москве точно не увидишь. А люди, между прочим, приветливые — мне улыбались навстречу! Отвык, однако...

«...Я пришел сюда навсегда»

По плану командировки мне предстояло познакомиться с Уральским приборостроительным заводом, который входит



в концерн «Радиоэлектронные технологии» (КРЭТ). Непростое предприятие с непростой судьбой.

Вообще-то история завода, как и многих других предприятий Урала, восходит к давним временам — аж к 1785 году, когда крестьянин-старообрядец Семен Трындин пешком пришел в Москву учиться, прошел первоначальное обучение по изготовлению физических приборов в физическом кабинете при Императорском Московском университете и основал свою оптическую мастерскую, которая существовала четыре поколения. Два его сына в разные годы получили образование в Европе и создали фабрику, сделав ставку на изобретения отечественных открывателей и ученых. В 1809 году Трындины основали первый оптический русский магазин, который находился в Москве, на Кузнечном мосту. А сама фабрика была расположена на Лубянке.

Подзорные трубы, барометры, термометры, готвальни, нивелиры, астролябии, солнечные часы, прочие оптические приборы, сделанные из бронзы, — все это изготавливали умельцы фабрики, многое давшие российской науке, точной механике. Их изделия получали гран-призы на выставках в Париже. С помощью приборов Трындиных делал свои открытия и Циолковский. Кстати, у Трындиных была и собственная обсерватория.

К концу XIX в. Трындины стали крупными поставщиками таких центров, как Межевая канцелярия, Школа топографов, Константиновский межевой институт, и в то же время обслуживали значительное количество начальных и средних учебных заведений. Семейное предприятие настолько расширилось, что в 1884 году была открыта первая и единственная в России «паровая» фабрика физических приборов и хирургических инструментов с самым современным оборудованием.

После революции фабрика была национализирована и стала заводом «Метрон», а впоследствии — «Заводом № 214», на котором началась история отечественного гироскопического производства. Постепенно предприятие стало одним из серийных заводов, выпускающих гироскопическую технику, такую, как датчики угловых скоростей, авиагоризонты, гировертикали и другие при-

боры, входящие в состав пилотажных комплексов самолетов и вертолетов.

В октябре 1941 года завод был эвакуирован в Екатеринбург, где обрел новую историю. Готовых помещений не было, предприятие отдали бывший Дворец культуры, в зрительном зале поставили станки и уже в конце этого же года дали первую продукцию — приборы для самолетов. А в следующем году предприятию по приказу Сталина отдали здание недостроенной библиотеки на улице Горького, где оно просуществовало вплоть до недавнего времени. Начиная с 2014 года, в течение трех лет в рамках плана по переносу промышленных предприятий с территории Екатеринбурга завод «переехал» под Арамиль — небольшой город, расположенный в 22 километрах от столицы Урала.

Екатеринбургский период старожилы завода вспоминают с ностальгией. Было все — работа семьями, востребованная продукция, расположение в центре города, хорошие заработки, красивые знамена победителей, свои детские сады, общежития, база отдыха, бесплатное жилье. Работало на предприятии около пяти тысяч человек, и попасть на работу сюда было трудно. Но всегда был и остается реальным заводской лозунг: «Без нас летают только птицы», поскольку во всем, что летает, стоят приборы УПЗ.

Во время войны в Афганистане завод по просьбе Минобороны начал выпускать аппараты искусственной вентиляции легких для работы в полевых условиях, которые спасли жизни многим нашим солдатам и офицерам.

Все рухнуло в одночасье в 90-е. Произошла не конверсия, а, как выражаются на предприятии, диверсия: более 90 процентов продукции было снято с производства. Выживали, как могли, производили электроплойки, весы настольные, приборы для газовой отрасли, электросчетчики... Но постепенно встали на ноги за счет освоения и выпуска приборов для новой авиации: самолетов ЯК-130, МС-21 и медицинской техники.

Можно спорить о необходимости перенесения производственных площадок за границы мегаполисов. С одной стороны — да, это разгружает города, улучшает

экологическую ситуацию, позволяет высвободить площади для других целей — к сожалению, в первую очередь, как подсказывает практика, для торговли и ее складов. С другой — разрушает десятилетиями складывающиеся логистические потоки, порождает проблемы с кадрами, ухудшает социально-бытовые условия для трудовых коллективов. С некоторыми из этих проблем столкнулись и на Уральском приборостроительном заводе.

Председатель первичной профсоюзной организации завода **Маргарита Владимировна Татарина** откровенно делится проблемами, ничего не скрывая.

— Сегодня на заводе работает около 800 человек, — рассказывает она. — Конечно, трудности есть. Одна из них — текучесть кадров. В прошлом году принято на работу 105, уволено 146 человек, в том числе по собственному желанию 128. Пять лет до 2018 года не повышалась зарплата: было чуть более 34 тысяч, сейчас 44 с небольшим тысячи рублей — но с учетом того, что в конце прошлого года была выдана большая премия, что позволило увеличить среднюю зарплату по сравнению с 2017 годом на 13,6%. Если раньше, когда мы находились в центре Екатеринбурга, люди все-таки к нам приходили, то сейчас это проблема.

Текучесть кадров вымывает профсоюзное членство, поскольку уходят опытные кадры — в основном члены профсоюза, а из входящей на завод молодежи не все вступают в профсоюз. По факту профчленство сегодня —





чуть более 54%, еще недавно было 55%. Хотя сразу скажу, что по сравнению с иными первичками это еще неплохой показатель.

Профсоюзная организация добилась, чтобы была организована доставка на завод работников из областного центра служебными автобусами. Но для многих екатеринбуржцев проще найти работу в самом городе. Предприятие «подтягивает» работников из окрестных населенных пунктов, но и здесь появилась загвоздка в лице конкурента — расположенного неподалеку Уральского завода гражданской авиации, который, кстати, входит в ту же госкорпорацию «Ростех», что и КРЭТ, где помимо ремонта авиатехники планируют развивать выпуск легких самолетов и вертолетов. Зарплата там выше, чем на УПЗ, вот опытные кадры туда и уходят.

Новые надежды Маргарита Владимировна, да и весь коллектив связывают с новым руково-

дителем завода — временным генеральным директором Булатом Анваровичем Гайнутдиновым.

— Он молодец в том, что сразу начал делать конкретные шаги для коллектива, — говорит председатель первички. — Установил дотацию на питание для рабочих основных специальностей, с 1 февраля увеличил нормо-час на 10% для основных работников и вспомогательного персонала. Частично дотируются выплаты по ипотеке, затраты на содержание

детей в частных детских дошкольных учреждениях. Предприятие компенсирует работникам до 80% стоимости путевок в санаторий на черноморском побережье. Впервые коллектив получил по итогам года большую премию. Да и в целом диалог у нас выстраивается конструктивный. На Координационном совете в КРЭТе по нашей инициативе был поднят вопрос о том, чтобы помогли решить проблему с жильем для работников: сейчас предприятие возмещает им плату за аренду квартир, но люди просят выдавать ссуду на покупку жилья. В концерне с пониманием отнеслись к этому, разрешив корректировать бюджет, и директор пообещал, что, скорее всего с 2020 года, возможность для этого появится. Булат Анварович — образованный и грамотный руководитель, у него есть необходимый опыт. Он пообещал, что через год завод изменится в лучшую сторону. Дай Бог, потому что мы устали от смены директоров.

Булат Анварович любезно согласился уделить мне время, в итоге я нахально отнял у него полтора часа рабочего времени. Но, надеюсь, беседа была продуктивной для обоих.





Б.А. Гайнутдинов молодой руководитель, но имеет большой опыт руководящей работы на производственных предприятиях, а с авиапромышленной отраслью, в том числе с приборостроением, знаком не понаслышке, свою деятельность начинал на Казанском заводе «Радиоприбор». Понравилось мне то, что он тактично отказался оценивать работу предыдущих руководителей, пояснив, что у каждого руководителя есть свои компетенции, которые значимы на определенном этапе развития предприятия. К тому же, совет директоров решает, какими профессиональными качествами должен обладать руководитель для решения конкретных задач.

— Ситуация на предприятии сегодня стабильная, — рассказывает Булат Анварович. — На самом деле, она стабилизировалась уже при предыдущем руководителе, и сегодня завод продолжает развиваться. Долгов у нас нет, ежегодно мы показываем положительную динамику по прибыли. Осуществляется программа финансового оздоровления, рассчитанная до 2020 года, — в частности, это позволяет освободить предприятие от выплаты дивидендов, и всю прибыль направлять на его развитие.

Упрочение финансового положения позволило увеличить объем финансирования мероприятий по охране труда: по сравнению с предыдущим годом показатель вырос на 51,1%. Социальные выплаты за тот же период увеличились на 21,7%, составив 33 млн 614,5 тыс. рублей.

Завод сумел удержать за собой загородный комплекс «Салют», который пользуется известностью не только в регионе, но и за



рубежом: полюбоваться Бажовскими местами приезжают туристы из КНР. Большими компаниями здесь встречают Новый год, проводят конференции. Для сотрудников предприятия и их семей на «Салюте» организуются массовые мероприятия, приуроченные к крупным праздникам.

Мы долго говорили о том, как выстраивать основу производства — коллектив, как добиться, чтобы люди, которые приходят работать на предприятие и те, кто уже работают здесь, хотели вносить свой вклад в развитие «УПЗ», были к нему лояльны и чувствовали себя частью одной сильной команды. Сложная задача. Предприятие многое делает для подготовки и удержания кадров — здесь ведется обучение путем наставничества и стажировок, ежегодно принимаются на практику студенты вузов и техникумов с последующим трудоустройством на заводе, проводятся экскурсии по УПЗ для учащихся, предприятие принимает участие во всероссийской акции «Неделя без турникетов». Вкупе с уже названными мерами социальной поддержки это должно давать эффект. Но уж такова логика выстраивания команды, что этот процесс может занимать длительное время. А тут еще конкуренты на кадровом рынке...

Впрочем, Булат Анварович относится к этому прагматично и, я бы сказал, даже оптимистично:

— Я за конкуренцию, в том числе в кадровом поле. Конечно, как генеральный директор, я заинтересован в том, чтобы у нас работали только опытные специалисты. Но такого идеала нет нигде. Надо работать и развиваться. Если бы мы были одни, то и сидели

бы спокойно; но с присутствием других производственных площадок любой специалист должен быть заинтересован в развитии, в повышении квалификации, своего уровня компетенции. Это является мотивационным фактором и для нашего предприятия.

Для УПЗ характерна та же проблема, что и для ряда других предприятий: разрыв поколений, очень мало людей среднего возраста. В основном здесь трудится молодежь до 35 лет и работники старше 50 лет. Это и понятно: средний возраст «выбили» лихие 90-е, когда люди уходили с производства кто куда, лишь бы прокормиться.

Обменялись мы мнениями и о том, как мотивировать наиболее активную часть коллектива, которая подтянула бы за собой остальных, как сделать так, чтобы люди чувствовали себя успешными именно на этом заводе, понимали, что здесь получают наибольшие возможности для самореализации. Порадовало, что руководитель высоко оценил роль профсоюзной организации в этом процессе:

— У нас отличные отношения с профсоюзом. Большинство наших сотрудников являются членами профсоюза. И профсоюзная организация может мне передать мнение коллектива по определенным вопросам, что помогает в работе и принятии управленческих решений. Поэтому наше взаимодействие выстраивается на принципах социального партнерства и взаимного уважения. Причем не на словах, а на деле. Коллективный договор, к примеру, по итогам прошлого года мы выполнили по всем основным пунктам полностью.

К моему удивлению, Б.А. Гайнутдинов положительно оценил



взаимоотношения с КРЭТ. Иные директора в беседах сетовали на излишний контроль со стороны своих интегрированных структур, на ограничение самостоятельности в принятии решений.

— Определенная система контроля присутствует, — сказал он. — Но у каждого руководителя свой уровень компетенций и общего понимания перспектив. Есть моменты, когда только концерн может в соответствии с общей стратегией развития верно распределить те или иные задачи среди предприятий, входящих в его структуру. От сотрудничества с предприятиями концерна мы имеем порядка 50 процентов объемов загрузки завода, в кооперации с ними делаем свои изделия. Без концерна это взаимодействие было бы гораздо сложнее выстроить. Такого контроля, чтобы ставить палки в колеса руководителю, со стороны концерна нет.

Напоследок я не удержался и задал Булату Анваровичу коварный вопрос: а надолго ли он пришел на завод?

— Навсегда, — ответил он. — Если нет настроения, что навсегда, то ничего хорошего не выйдет. В принципе, для меня то предприятие, на котором я работаю, является лучшим. Нужно думать о развитии предприятия и о том, каким оно будет завтра. Все, что мы делаем — не ради сиюминутной выгоды завода или личной. Мы же понимаем, что завод — это люди, история и накопленные профессиональные компетенции. И именно этот бесценный опыт необходимо сохранить. Мне интересно работать на том предприятии, которое развивается, на котором расширяется номенклатура выпускаемой продукции.

Сегодня Уральский приборостроительный завод — одно из ведущих предприятий России по изготовлению и ремонту гироскопических приборов и оборудования авиационного назначения, применяемого в навигационных и пилотажных системах, а также контрольно-поверочного оборудования. Предприятие обеспечивает серийное производство авиационных изделий в рамках правительственных программ по модернизации авиационного парка.

Одно из приоритетных направлений в рамках диверсификации производства — разработка и производство новых и современных видов медицинской техники. Предприятие уже имеет достаточно большой опыт в данной области, обладает производственными ресурсами, технологиями и необходимыми компетенциями, чтобы составить достойную конкуренцию мировым производителям медицинской техники. УПЗ выпускает достаточно широкую линейку аппаратов искусственной вентиляции легких различных модификаций и аппаратов УЗИ. Предприятие регулярно работает над обновлением линейки гражданской продукции и проводит модернизацию существующей техники в соответствии с современными тенденциями и требованиями рынка, используя исключительно современные материалы, технологии и комплектующие. Медицинской техникой УПЗ оснащаются российские и зарубежные медицинские учреждения. В 2019 году планируется значительное увеличение объемов реализации и производства медтехники.

По поводу будущего Б.А. Гайнутдинов также оптимистичен:

— Наши перспективы просматриваются на несколько лет вперед. Авиационная техника по-прежнему востребована, и мы обеспечены заказами по этому направлению на ближайшие годы. Хорошие прогнозы и по медицине: наша продукция конкурентоспособна, по качеству и другим параметрам соответствует мировому уровню.

Одним словом, есть все условия, чтобы обеспечить развитие предприятия и изменить его в лучшую сторону. Будем надеяться, что все получится.

Тем более что при встрече с профсоюзным и молодежным активом ситуация выглядела не

столь позитивной. Это и понятно: руководитель оценивает в первую очередь производственные задачи, в то время как профсоюз работает непосредственно с людьми, а они очень уж разные, как им и положено.

Впрочем, народ у нас любит поворчать, этого не отнимешь. Но все признают, что при нынешнем директоре какие-то перемены начались, и он мнение людей слышит. А это уже немаловажно. Остальное дело времени и общественной активности.

Помочь в решении глобальной задачи создания эффективной команды в нынешних условиях может только профсоюзная организация, поскольку других аналогичных ей не существует. Ведь это уральцы! А значит, народ упорный, крепкий и негибаемый.

Калининский дух

Сегодня о машиностроительном заводе имени М.И. Калинина в Свердловске знают многие. А еще не так давно о том, что на нем производят, не догадывались даже соседи. Это и понятно: предприятие было и остается «заточенным» на производство мобильных зенитных ракетных систем, охраняющих рубежи нашей Родины.

По традиции немного истории. Ее точка отсчета для предприятия — 1866 год, когда в здании старого Петровского арсенала была открыта Санкт-Петербургская орудийная мастерская. Первой ее продукцией было первое бронзовое 107-мм орудие образца 1867 года. Эти пушки успешно поработали в русско-турецкую кампанию 1877 — 1888 гг., когда русские войска спасли Болгарию от турецкого ига. В 1882 году мастерская была преобразована в завод, который с 1914 года специализировался на выпуске крупнокалиберной и зенитной артиллерии. На рубеже веков Санкт-Петербургский орудийный завод занимал четвертую строчку в перечне ведущих предприятий артиллерийской промышленности России.

Завод пережил две серьезные эвакуации. Первая произошла в 2018 году, когда войска Юденича подошли к Петрограду, и было принято решение об эвакуации предприятия: погрузили станки и прочее оборудование на 117 барж и отправили водным путем в Подмоскovie. На железнодорожной



станции Подлипки был развернут теперь уже Московский оружейный завод — фактически же прибыли в лес, на пустое место. За два года завод отстроили практически с нуля. И именно здесь начался выпуск знаменитой трехдюймовки образца 1922 года.

В том же году заводу было присвоено имя М.И. Калинина, который с 1911 по 1913 годы работал здесь шлифовщиком в инструментальном цехе. Французский шлифовальный станок, на котором трудился будущий Всесоюзный староста, удалось сберечь, и он до сих пор находится в экспозиции заводского музея.

В предвоенное время завод был одним из основных производителей танковых, противотанковых, зенитных пушек для РККА и Военно-Морского флота, также выпускал высокоточное оборудование, инструменты. В 30-х годах появляется первое калининское изделие, основанное на собственных разработках, с индексом «к». Тогда же здесь было разработано и первое противотанковое реактивное 37-миллиметровое оружие.

В октябре 1941 года завод приступил к эвакуации в Свердловск. Со станции Подлипки на Урал ушло 52 эшелона с оборудованием, а уже в начале декабря из привезенного с собой задела деталей и узлов ЗИК собрал и отправил на фронт, на защиту столицы, первые 85-мм полуавтоматические зенитные пушки 52-К. За годы войны предприятие изготовило 20 тысяч зенитных орудий, или 67% от их общего количества, произведенных в стране. А поскольку рабочие в основном числе ушли на фронт, то этот объем в тяжелейших условиях выполняли женщины, старики, дети в возрасте 13–15 лет...

В послевоенные годы завод продолжал работы по совершенствованию зенитных орудий и завершил артиллерийскую «эру» выпуском зенитной пушки КС-30, которая поступила на вооружение Советской Армии в мае 1954 года и по эксплуатационным и тактико-техническим характеристикам превосходила все мировые аналоги.

Новейшая история предприятия началась в 1958 году с перестройки на производство нового вида вооружения — зенитных управляемых ракет. Не буду перечислять всю линейку изделий, это заняло бы много места, скажу лишь, что именно калининской ракетой 13Д 1 мая 1960 года в небе над Свердловском был сбит американский легчик-шпион Френсис Гарри Пауэрс на самолете «Локхид U-2». На обломки этого аппарата с чувством глубокого удовлетворения можно полюбоваться опять же в заводском музее.

В разрушительные 90-е годы завод перенес все то же, что и другие предприятия. Однако благодаря значительному заделу по выпуску гражданской продукции сумел выстоять и сохранить костяк коллектива. Ныне предприятие входит в состав АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей».

О том, чем живет сегодня коллектив с такой славной историей, мы побеседовали с председателем первичной профсоюзной организации **Мариной Сергеевной Никитиной**, заместителем директора по общим вопросам, а также по связям с общественностью, доктором экономических наук, профессором **Александром Петровичем Косинцевым** и начальником отдела по связям с общественностью **Наташей Геннадьевной Заплатиной**.

Уровень профсоюзного членства сегодня на заводе составляет 69%. Есть три коллектива, где этот показатель — 100%, а в 29 коллективах он выше среднего по заводу. Шесть лет назад, когда в первичке решили начать реорганизацию, уровень профчленства составлял 49%. Динамика впечатляющая.

— Сегодня средний возраст работников завода 42 года, — рассказывает А.П. Косинцев. — За последние пять лет мы серьезно помолодели. 90-е годы «выхолостили» коллектив, многие кадровые рабочие ушли, временно переходили на другие предприятия, но многолетний костяк коллектива сохранился, как и многие династии. На заводе оставались, условно говоря, «старички», они и были локомотивом роста предприятия, задавали тон воспитанию приходящей молодежи.

С текучестью кадров на заводе все хорошо. В том смысле, что она низка, и проблемы с кадрами здесь не существует, в городе есть много желающих попасть на завод.

— В 90-е годы была охота за профессионалами, — говорит Александр Петрович. — Все искали токаря, фрезеровщика, сварщика с высокой квалификацией. Эти люди диктовали условия, мигрировали с предприятия на предприятие и условно шантажировали руководство требованиями высокой зарплаты. Сейчас такая практика вообще прекратилась. Специалисты привязаны к предприятию и не уходят. Прежде всего, потому, что средняя зарплата на нашем заводе почти в два раза выше, чем в целом по области и Екатеринбург: в среднем за прошлый год она составила 72 тысячи рублей. Это мощнейший якорный мотиватор





для того, чтобы люди оставались на заводе. У нас сделщина, и в цехах есть работники, которые зарабатывают гораздо больше. Поэтому некоторые, имея высшее образование, работают на обрабатывающих центрах. Их устраивает зарплата, уровень труда на этом оборудовании. И для них этот труд приносит удовлетворение, в том числе моральное.

Сейчас на предприятии трудятся более 6000 человек. Руководство завода рационально относится к этому показателю, но при этом никого не сокращая: есть возможность повысить квалификацию в заводском центре дополнительного профессионального образования и перейти на другие рабочие места.

Аккуратно спрашиваю Александра Петровича, памятуя о специфике производства: как просматривается перспектива завода на ближайшее будущее? Он очень грамотно отвечает:

— Мы гарантировано законтрактованы сегодня до 2023 года, есть перспективы и дальше, но

пока лишь в пределах рамочных соглашений. Работа продолжается, и мы надеемся, что нам удастся заключить все необходимые договоры. Но не буду скрывать, что внешняя ситуация серьезно меняется, возникают новые вызовы, и президент России в ходе послания Федеральному собранию озвучил некоторые российские программы, мы в эти программы попадаем. При этом для нас возникает большая ответственность, новые задачи требуют привлечения конструкторского персонала. Все теперь будет зависеть от того, насколько быстро мы сориентируемся в этих задачах. Поэтому у предприятия есть перспектива.

Предприятие предпринимает серьезные усилия для развития производства гражданской продукции. И опыт в этом направлении есть немалый. На протяжении всей своей истории ЗиК выпускал по-своему уникальную продукцию, именованную когда-то товарами народного потребления, в том числе торшеры,

люстры, наборы мебели «Уралочка» и «Рябинушка», этикировочные машины, оборудование для резки мрамора, камин-бары и многое другое. Однако «фишкой» завода были электропогрузчики разных модификаций, которые выручили в кризисные годы. А в начале нулевых появилась вакуумно-подметальная машина МК-1500, сейчас уже — коммунальная машина МК-2000, своего рода пылесос для коммунальщиков, который составляет достойную конкуренцию импортным аналогам, и даже выигран тендер в Минпромторге на его производство и поставки.

Шаги в этом направлении делаются и далее, даже строится профильный цех. Хотя, на мой взгляд, вопрос конверсии очень сложный. Нельзя всех равнять под одну гребенку. Если предприятие «заточено» на производство специальной высокоинтеллектуальной продукции, нецелесообразно требовать от него выпуск газонокосилок. Или, к примеру, бочек и сеялок, как довелось наблюдать на одном из заводов. Другое дело, что времена нынче смутные, и «подушка безопасности» в виде гражданской продукции совсем не помешает.

Предприятие обновило устаревшие производственные мощности и своевременно провело их модернизацию. Есть другая проблема: завод строился в военные годы, некоторые корпуса были заложены еще в 1941—43 годах, здания серьезно обветшали. Поэтому сегодня основная задача — провести реконструкцию во всех цехах: меняют кровлю, усиливают стены, в целом прибыль направляют на поддержание основных фондов.

Из сказанного видно, что завод не находится в неких идеальных условиях, и текущие проблемы у него, как и у всех, есть, но они решаются конструктивно и эффективно. «Просто работаем, — скромно отвечает А.П. Косинцев. — Подобралась команда, которая работает и в которой добросовестные и порядочные люди». В этой связи подчеркну, что все руководители предприятия выросли на заводе, плоть от плоти его, каждое изделие знают до винтика и болтика. А значит, люди им доверяют, и из этого простого факта как раз вырастает тот самый командный дух, которым гордятся калининцы.



Устойчивое финансовое положение позволяет поэтапно решать вопросы развития социальной сферы. Помимо двух здравпунктов завод располагает уникальной в своем роде медико-санитарной частью, которую оснастили современным оборудованием, затратили на ремонт более 400 миллионов рублей. Пока медсанчасть работает в одну смену, с 1 апреля предполагается двухсменная работа, а с 1 июля — без выходных. Сейчас она принимает работников предприятия и пенсионеров, трудившихся ранее на заводе, но решается вопрос о заключении договоров на обслуживание с рядом других предприятий оборонно-промышленного комплекса, и в перспективе это учреждение должно выйти на самоокупаемость.

Ранее у завода был стадион «Калининец», сейчас он в муниципальном ведении, но арендуется предприятием по необходимости. Шесть лет назад построили свой спортивно-оздоровительный комплекс за пределами завода, который пользуется популярностью и постоянно загружен. Разумеется, действуют свои столовые, питание работников дотируется.

Наряду с зарплатой самая острая проблема для каждого работника, особенно молодого — жилье. Завод на протяжении 10 лет реализует свою жилищную программу — ежегодно строит по 50 квартир. Жилье для покупки предоставляется в основном молодым специалистам, доказавшим свою эффективность, при этом стоимость квартиры они оплачивают в рассрочку в течение 10 лет. В следующем году предполагается запустить механизм субсидирования ипотечной ставки, преимущество которой в том, что молодежь может выбрать для приобретения жилье в любом районе города.

Прагматичный подход, не правда ли? В отличие от обычных жилищных очередей, чреватых скандалами, проблемами и не привязанных к конкретному вкладу работника в производство.

Итак, мы согласились с тем, что руководство завода не зря называют социально ориентированным. А какую же роль играет здесь первичная профсоюзная организация? Ответ прост: она действует в одной упряжке с руководством, потому что цели —

одни и те же. Если есть конструктивный диалог, то зачем изображать борьбу? Садятся вместе за стол, смотрят бюджет и идут на встречу друг другу. Вот, пожалуй, и весь секрет.

Но не только в этом. Здесь совпали два условия: авторитетное руководство и авторитетный профсоюзный лидер, которые выбрали путь не конфронтации, а совместного стремления к развитию предприятия. Так бывает не часто, но и не совсем уж редко.

В штате профкома сегодня семь человек с учетом находящейся на его балансе библиотеки. Много это или мало? «Много, если соотносить с численностью членов профсоюза», — скажут некоторые. Мало, если оценить весь объем работы, выполняемой профкомом, скажу я.

— Мы сегодня взвалили на себя, не увеличивая штат, много дополнительной работы, — рассказывает председатель первички Марина Сергеевна Никитина. — Некоторые мои коллеги — председатели первичек — заключили коллективный договор и успокоились, лишь отслеживают его выполнение. А у нас — всего сразу не перечислишь... Ежегодные спортивные соревнования, фестиваль искусств, в котором принимают участие более 70 человек, представляют 56 номеров художественной самодеятельности. А далее — они идут на творческие конкурсы на уровне района, города. На нашем профсоюзном мероприятии «Чаепитие в Вятке» делегация калининцев самая большая. А путевки? Завод за счет прибыли и средств соцстраха выделяет средства на санаторно-курортное лечение. Но мы приняли участие в программе «Профсоюзная путевка», поскольку есть хорошая взаимосвязь с администрацией Орджоникидзево района, и они выделили нам соответствующую квоту. Оформление документов взяли на себя, доплачиваем за путевки, в итоге они обходятся работникам предприятия практически бесплатно. И итоги коллективного договора, кстати, рассматриваем не один раз в год, как многие, а дважды, что повышает эффективность контроля и оперативность в решении вопросов.

Позже этот рассказ дополнила заместитель председателя пер-



вички **Вера Николаевна Разоренова:**

— У нас сейчас 15 членов профкома, из них половина — молодежь в возрасте до 30 лет. Это хороший кадровый резерв. 52 цеховых профсоюзных организации, 53 молодежных лидера, 17 человек в составе совета молодежи и 19 — в президиуме совета ветеранов. На учете по состоянию на 1 января текущего года 4481 член профсоюза. Первичка росла вместе с ростом численности работников, но это был трудный процесс.

Это и понятно. Здесь та же трудность, что и в других вполне успешных первичных профсоюзных организациях: при приеме на работу срабатывает профсоюзная агитация, и это хорошо, но затем в цехах нового члена профсоюза обрабатывают те, кто кроме своего кармана не хотят ничего видеть. Требуется время, чтобы человек разобрался в истинных ценностях профсоюза и понял, почему нужно находиться в его рядах. Впрочем, к той самой категории «карманочников» в профкоме относятся жестко: «А нам такие и не нужны». На сегодняшнем уровне развития организации она может это себе позволить.

Люди, кстати, зачастую не умеют считать. Профсоюзной организации удалось сохранить кассу взаимопомощи, грамотно ее юридически оформить. И происходит следующее: люди берут кредиты и через пару лет приходят в профком, просят в профсоюз лишь для того, чтобы получить ссуду в кассе взаимопомощи. Спрашивается, а где ты раньше был и только ли для этого тебе нужен профсоюз? И где гарантия, что, получив большую зарплату или премию, такой человек вновь не сбежит из профсоюза



только потому, что его «задавила жаба»?

Эту «жабу» профком все-таки учитывает в своей деятельности. При приобретении путевки на санаторно-курортное лечение члену профсоюза возмещается 4 тысячи рублей, такая же сумма выплачивается из фонда социальной поддержки при рождении ребенка, при длительном (более месяца) нахождении на больничном, а также в случае похорон. При особой необходимости выплачивается материальная помощь в сумме, обусловленной конкретными обстоятельствами.

И все же не материальная составляющая — главное в профсоюзной организации. Это целый комплекс действий, в котором немаловажное место занимает информационная работа.

В ее арсенале, в частности, профсоюзные стенды: их заказывают в едином корпоративном стиле, с атрибутикой Профавиа, с учетом мнения коллектива: в крупных цехах стенды размещают на нескольких площадках. Обновлены они пока еще не все, поскольку в ряде подразделений идут ремонтные работы, но процесс идет.

Как показало проведенное в первичке анкетирование, основную информацию члены профсоюза получают при помощи стендов, а также на собраниях и в личном общении с председателями цеховых комитетов. Профсоюзные собрания в каждом подразделении проходят не реже одного раза в квартал, а бывает, и чаще. Помимо них проводятся еженедельные информационные семинары, а пророче — планерки с участием предцехкома и молодых лидеров. Ежегодно издается буклет о деятельности первички, который обязательно про-

читает проходящий на завод новичок.

Отдельно нужно сказать о заводской газете «Калиинец», соучредителем которой также является профсоюзная организация. Мне приходилось работать редактором многотиражки, и я не понаслышке знаю, какой это тяжелый труд — наполнять информацией такую газету, делать ее интересной. Ныне «Калиинец» читают, что называется, от корки до корки. С моей точки зрения издание делается профессионально, творчески, с учетом информационных запросов коллектива и, что немаловажно, в тесном контакте с профкомом. Это позволяет журналистам редакции постоянно держать руку на пульсе предприятия.

Есть и ежедневные радиопередачи, профсоюзная страничка на заводском сайте, размещение информации на сайте Свердловской областной организации профсоюза (замечу, что калининцы — одни из наиболее активных авторов сайта Профавиа), ежегодно издается календарь с наиболее значимыми профсоюзными датами — в этом году его украшает эмблема «85 лет Профавиа». Ежегодно проводится конкурс агитплакатов, которые затем тиражируют для размещения на цеховых профсоюзных стендах. А на спортивных мероприятиях выступает Авиошка в виде ростовой куклы, что особенно порадовало. Калининцы с удовольствием принимают участие в этих мероприятиях, хотя те проходят в выходные дни. А в первоммайском шествии колонна завода имени Калинина теперь идет первой и является самой большой, организованной и красивой, гордо неся заводской лозунг «Защищаем настоящее, создаем будущее».

Важная информационная составляющая — профсоюзная агитбригада. Она стала лауреатом 10-го Всероссийского конкурса агитбригад, сейчас активно готовится к 11-му конкурсу, всегда активно выступает на всеобщих мероприятиях, торжественных собраниях, пропагандируя профсоюзное движение.

И это еще не весь объем работы, организация которой лежит на плечах профкома. Так что вряд ли стоит удивляться тем результатам, которых он добивается.

В программе посещения завода значилась традиционная экскурсия по выставочному комплексу. Я здесь уже бывал, но экспозиция настолько интересна, а инженер комплекса Антон Сергеевич Кузьмин с таким огнем в глазах рассказывал об исторических деталях, что с удовольствием побывал бы здесь еще раз и подольше. Чего стоит, например, обувь калининцев фронтовых лет, сделанная из брезента, а в зимнем варианте — на деревянных колодках? Или тот факт, что на калининских орудиях воевали Юрий Никулин, Анатолий Папанов, создатель теории пассионарности Лев Гумилев, который в составе орудийного расчета 37-миллиметровой зенитки брал Берлин?

Или, к примеру, я с большим удовлетворением полюбовался на обломки истребителя F-4 «Fantom», сбитого в 1973 году с помощью калининского ЗРК в Сирии, а также тепло принял к сведению, что американский «невидимка» в Югославии также уничтожен изделием калининцев. И порадовался за наши весомые аргументы в диалоге с «партнерами».

Только в музее понимаешь, насколько правильно делают заводчане, когда бережно относятся



к своей истории. Сюда приходят школьники, молодые рабочие — и уходят другими людьми, когда воочию видят, какие трудные годы пришлось пережить людям, могут потрогать осколки снарядов военных лет, взглянуть на стелу, на которой запечатлены имена погибших на фронте калининцев — а их уже насчитывается 369 человек. Они могут увидеть ту нить, которая пронизывает более чем вековую историю завода, связывает ее воедино: ведь сейчас на предприятии насчитывается более 200 династий, а у самой большой, ведущей родословную от Санкт-Петербурга, общий трудовой стаж составляет более 400 лет.

Поэтому не стоит удивляться тому, как говорит о калининцах М.С. Никитина:

— Дух калининцев жив — настолько коллектив позитивный, правильно воспитан изначально. У нас люди живут коллективом, совместно радуются успехам и преодолевают трудности. Так же воспитывается и наша молодежь.

Вернусь к мнению А.П. Косинцева:

— Я постоянно сталкиваюсь с молодежью, в том числе в общественной палате Свердловской области, членом которой являюсь. И знаете, интересы нашей заводской молодежи и той, что вне стен завода — это разные, полярные вещи. Вообще позиция многих молодых горожан состоит в одном: старшее поколение ничего нам не может предложить. А спросите у наших ребят — они живут этой проблемой? У них совершенно иные проблемы, и они их сами решают. Они более конкретны. И эта разница в менталитетах, в настроениях очень ощутима.

Это ощущение подтвердилось на встрече с работниками предприятия, которую организовала М.С. Никитина. Выступая на ней, председатель совета ветеранов Лев Алексеевич Богуславский еще раз говорил об особой атмосфере в коллективе, о том, что и ветераны по-прежнему остаются в строю, принимая участие во всех заводских мероприятиях, ощущают свою пользу для завода. К примеру, взяли на себя сопровождение детей калининцев при их выезде в летние лагеря отдыха, чтобы не отрываться от основной работы людей. В коллективный договор, подчеркнул он, включены все проблемы ветеранов — по оздоровлению, оказанию адрес-

ной помощи, организации досуга. И как раз такое отношение к ним — урок для молодого поколения, которое понимает, что завод — это одна большая семья.

Говоря о работе совета молодежи, его представитель Александра Щекина назвала цифру: в прошлом году совет провел более 30 мероприятий, а вообще действует по шести направлениям, включая научно-техническое творчество. Она перечислила только основные мероприятия, но и на это ушло минут 15 — а ведь есть еще внутрицеховые, которые являются дополнительным средством, мотивирующим и скрепляющим коллектив...

Выступавшие на встрече говорили о том же — о духе коллективизма, о гордости за родной завод, за изделия, который он производит и тем самым укрепляет обороноспособность страны. И видно было, что это не казенные фразы, люди высказывают то, о чем действительно думают. В наше время индивидуализма, наживы и безыдейности подобное единение — такая же редкость, как крупный алмаз в десятках и сотнях тонн породы.

Затем меня познакомили с профсоюзной библиотекой, насчитывающей 320 постоянных читателей. Порадовало, что не все еще поменяли пахнущие таинственностью, завораживающие книжные страницы на безликий интернет. Библиотека пользуется популярностью, здесь регулярно обновляется книжный фонд, и, образно говоря, «тропа» сюда не зарастает.

С огромным энтузиазмом показывал мне медико-санитарную часть ее главный врач, кандидат медицинских наук Александр Казимирович Заславский. Он увлеченно и подробно поделился своими идеями о создании на базе медсанчасти первого в Свердловской области центра профпатологии на промышленном предприятии, но, поскольку в этом номере нашего журнала публикуется его статья, не буду останавливаться на этом в деталях. Упомяну лишь, что цифровые технологии войдут и в это учреждение. Наряду с другими преимуществами это позволяет надеяться на то, что знаменитый врачебный почерк уйдет, наконец, в прошлое.

Со спортивно-оздоровительным комплексом меня познакомил его директор Владимир Дмитриевич Терехин, а с центром до-

полнительного профессионального образования — заместитель начальника центра Марина Геннадьевна Кузнецова. По первому объекту могу лишь сказать, что он, конечно, маловат для нужд завода, но предприятие арендует спортивные площадки, в том числе лыжную базу «Калиинец», где каждую субботу проводятся те или иные мероприятия. А центр ДПО надолго закрыл основную проблему по подготовке и переподготовке кадров, чем может похвастаться далеко не каждое предприятие.

Завершая насыщенный день на Машиностроительном заводе имени М.И. Калинина и думая уже о предстоящем на следующий день пленуме Свердловского областного комитета профсоюза, я все же ловил за хвост другую ускользающую мысль, которая не давала покоя. Наконец, она смилостивилась и позволила себя ухватить: я вспомнил, что все руководство ЗИКа является членами профсоюза. А значит, мы в одной большой команде! И это не может не обнадеживать. Пока есть такие коллективы, руководители и профсоюзные лидеры, есть будущее и у Профавиа.

А в Екатеринбурге все спокойно

В столице Урала на удивление хорошие дороги. Это запомнилось из этой поездки, как и мелькающие за окном машины дома, прохожие, витрины... Не хватало времени побывать на известном в городе 188-метровом небоскребе «Высоцкий», в других местах. Но вот дороги... Нет, о Москве я ничего не говорю, тут все понятно. Однако за пределами МКАДа, судя по состоянию дорог, жизнь точно заканчивается — по крайней мере, когда съезжаешь с федеральной трассы.

Хорошие дороги в городе — точный признак его здоровья. Что ж, в Екатеринбурге, как и полагается солидному промышленному городу, действительно все спокойно. По крайней мере, пока.

...Между прочим, прилетев в Москву, по дороге домой я поймал пару-тройку приветливых женских улыбок. То ли весна, то ли настроение хорошее. Значит, и в столице еще не все потеряно! □

*Игорь Киселев,
руководитель отдела
информационной работы
Профавиа*

Нормирование труда: место и значение в современных условиях

В начале года принято подводить итоги и обращаться к знаменательным его событиям. Для профсоюза таким событием, несомненно, стало проведение в Общественной палате Российской Федерации при непосредственном участии профсоюза круглого стола по теме «Трудовая функция работника и нормирование труда: современные механизмы защиты прав работников»; к этому событию и предлагается вернуться в настоящей статье. И это представляется вполне актуальным, поскольку в сфере производства авиационной техники эта сторона деятельности незаслуженно отодвинута на задний план, хотя важность ее в социальном аспекте, в оценке эффективности экономики, производительности труда, заработной платы неоспорима.

Нельзя не учитывать, что, несмотря на оптимистичную оценку со стороны органов власти, все же на рынке труда возникает тревожная ситуация, с которой все ближе сталкиваются российская экономика и авиационная промышленность.

По этому поводу можно, конечно, и порассуждать. Например, представить, что в настоящем наблюдается «время побед». Но призыв в майском указе президента Российской Федерации обеспечить темпы экономического роста выше мировых говорит об обратном. А если дать название «время модернизации»? Ведь как-то движение вперед не очень заметно, да и Стратегии развития у авиационной промышленности пока нет, хотя и отсутствуют кризис, падение. В отрасли есть предприятия — лидеры с мощными

производственными возможностями, глубоко модернизированные, но их, к сожалению, не большинство. Вернее всего все-таки обозначить нынешнюю ситуацию как «застой», главными признаками которого можно считать то, что принимаемые решения не улучшают положение дел (изменение индустриальной модели, например), нет позитива и в обеспечении мотивации труда (новые подходы в системах оплаты и стимулирования труда с упором на коллективную материальную ответственность).

Понятно, что люди ждут реальную, а не имитационную экономику. Конечно, есть и поводы для оптимизма. Из доступных источников известно, что в рейтинге Bloomberg Россия — на втором месте по экономическим успехам среди развивающихся стран, в рейтинге Всемирного банка Doing Business Россия регулярно повышает позиции.

Но, говорят, рейтинги — не памятки, они подвижны и изменчивы, а от публикуемых показателей как-то веет тревожным холодком.

Независимые эксперты обнаруживают крайне противоречивый характер показателей. На положительную макроэкономическую цифру находится отрицательная, обозначились некоторые парадоксы: «нефть подорожала, а рубль ослабел», «зарплаты растут, а доходы — нет», «МРОТ достиг прожиточный минимум, а бедных меньше не стало», «инфляция низкая, а цены растут», «резервы растут, а налоги повышают», «условия ведения бизнеса улучшаются, а капитал бежит», «экономика растет, а жизнь людей лучше не становится».

В авиационной промышленности вопросам человеческих ресурсов, кадровой политики, развития человеческого капитала со стороны работодателей, интегрированных структур, Департамента авиационной промышленности Минпромторга России уделяется пристальное внимание. Однако такой важнейший фактор, определяющий эффективную организацию производства, как нормирование труда, все еще находится в тени.

Еще несколько лет назад в научном сообществе выражалась уверенность, что «повысить эффективность использования трудового потенциала работников можно не только за счет оптимизации их численного и профессионального состава, корректировки требований к персоналу исходя из условий рынка, но и за счет применения норм, реализации мотивирующих свойств процесса нормирования. Тем более, что нормирование труда оказывает влияние на такие сферы управления, как технологии, персонал, заработная плата, количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником в единицу времени.

В целом нормирование труда выступает инструментом мотивации работников к выполнению определенного объема работ. Считается, что низкий уровень оплаты труда не стимулирует работников к полной трудовой отдаче, сверхнапряженные нормы формируют трудовую пассивность.

Решить главную отраслевую задачу современности — снизить затраты на производство авиатехники без соответствующего



нормативного инструментария, посредством которого можно количественно оценить время выполнения технологических процессов при различных вариантах организационных решений и выборе среди них оптимального, весьма затруднительно.

При этом следует взять за правило, что необходимость корректировки действующих норм возникает только для тех видов работ, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объема производства, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих.

При создании системы нормирования труда, основанной на принципе социальной справедливости, требуется, чтобы главным средством достижения равной напряженности норм было не их автоматическое ужесточение по сравнению с предыдущим периодом, а систематическое проведение организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда и улучшение качества авиационной техники. В этой связи представляется целесообразным также учитывать мнение опытных рабочих.

Далее переведем эти теоретические обобщения в практическую плоскость.

Понятия «нормирование труда», «зарплата», «производительность труда» весьма взаимосвязаны.

Существует мнение, что нет необходимости нормировать низкооплачиваемый труд. Это несколько спорное утверждение все же не лишено смысла.

В то же время без надлежащего нормирования нельзя надеяться на поступательное движение вперед в вопросах производительности труда и его оплаты, поскольку это важнейшие факторы развития экономики. Постоянное сравнение показателей по этим направлениям в авиационной промышленности России и в западных странах констатирует значительное отставание российских авиапроизводителей.

В целом состояние нормирования труда в промышленности составляет желать лучшего. С чем это связано?

Применение действующих методических рекомендаций недо-

статочно эффективно, так как самые «новые» относятся к 80-м годам прошлого века. С тех пор изменилось не только оборудование, но и, что весьма важно, серийность и номенклатурность производства. Одни и те же детали при серийном и единичном производстве требуют на изготовление разного количества времени, особенно это заметно при многономенклатурном производстве, рабочим требуется больше времени на переналадку инструмента, оснастки, а заказчик это практически не стремится учитывать.

С течением времени единичное и серийное производства с точки зрения нормирования начали как-то приближаться друг к другу, но несколько неэффективно, без достаточной отработки техпроцессов. Такое автоматическое, а скорее непродуманное перенесение серийных норм на единичное производство не всегда дает положительный результат, порой негативно отражается на оплате труда.

Приведу конкретный пример: в отрасли есть предприятие, в котором среднее выполнение норм рабочими-сдельщиками 143,2 процента, а по цеху основной сборки — 188,3 процента. При этом время, отработанное сверхурочно, в выходные дни по отношению к нормальной продолжительности составляет всего 0,5 процента. А на другом предприятии в среднем выполнение норм составляет 100,1 процента. Звучит парадоксально, но на обоих предприятиях отмечается самая низкая заработная плата в отрасли.

Полагаю, что значительная доля проблем в соотношении понятий «нормирование труда» и «зарплата» заложены в ценнообразовании продукции, точнее в методике формирования фондов оплаты труда в цене, в полной мере это относится к государственным заказам, в том числе к государственному оборонному заказу.

Перегибы в плановом снижении трудоемкости, затруднительность или даже невозможность сохранять нормы времени не улучшают условия труда рабочих-сдельщиков, попросту приводят к занижению цены их труда. Пример: по заказу Профавиа в Институте труда был разработан Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда рабочих

базовых профессий. Он касается основных производственных рабочих 5-го разряда. По итогам прошлого года 58 процентов организаций не смогли обеспечить даже этот, прямо скажем, невысокий уровень оплаты их труда. И весомыми причинами такого положения дел являются, в том числе, непродуманное нормирование труда и применение несовершенных систем оплаты труда.

Несколько слов о тех, кто осуществляет нормирование труда на производстве. Такие работники есть в цехах, но нет научной обоснованности их численности, им не придается то значение, которое они заслуживают, в том числе в части повышения квалификации, да и заработная плата порядка 20 тысяч рублей не обеспечивает достаточную мотивацию.

Что касается социального партнерства, то в Отраслевое соглашение по авиационной промышленности включено положение о том, что работодателем по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации производятся введение, замена и пересмотр норм труда. Это осуществляется, однако одного профсоюзного контроля недостаточно, нужны системные меры, к числу которых можно было бы отнести:

- влияние НИИ труда в этом направлении должно быть более заметным; научные подходы, новые методики должны быть доступны для использования на предприятии;

- в Минпромторге России или отраслевом департаменте следует наладить сбор и обобщение информации о состоянии нормирования труда; проводить периодически обмен опытом работы; способствовать продвижению научных подходов в организации нормирования труда;

- в крупных госкорпорациях, например, в государственной корпорации «Ростех», во входящих в ее состав интегрированных структурах, полезно было бы создать службы, в ведении которых могли бы быть: оценка эффективности применения норм труда, особенно при обеспечении плановых требований в этом направлении со стороны заказчиков; поднятие престижа работников, занимающихся нормированием труда, в том числе по оплате их труда, контроль повыше-

ния их квалификации; определение передовых методов нормирования и внедрение на других предприятиях. Особое внимание должно быть уделено изучению и результатам автоматизации нормирования труда;

■ в «Порядок определения состава затрат, включаемых в цену продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа» включено положение, согласно которому средняя заработная плата определяется от достигнутого уровня, однако этого мало, надо добавить «но не менее 4,5 прожиточных минимума трудоспособного населения в регионе». Считаю, что это снизит необходимость, в отдельных случаях, искусственно завышать нормы времени на производство продукции, чтобы обеспечить заработную плату рабочих;

■ известна формула «Расценка = Тарифная ставка x Норма времени». Считаю, что работодателям надо ускоренно переходить на новые системы оплаты труда, в которых доля тарифной части в структуре заработной платы у рабочих составляла бы не менее 80 процентов. Это также позволит снять часть проблем во взаимоотношениях понятий «зарплата» и «нормирование труда»;

■ советам по профессиональным квалификациям следует не затягивать разработку профессионального стандарта для работников, занимающихся нормированием труда;

■ Министерству образования и науки следовало бы дополнительно изучить и сделать выводы об учебных программах, их содержательности и современности, которые применяют в учебных заведениях по теме «Нормирование труда».

Из этого можно сделать следующий вывод. Решение задач по вышеизложенной теме безусловно будет способствовать достижению изложенных в Указе президента Российской Федерации № 204 от 7 мая 2018 года национальных целей, реализации национальных проектов (программ) по ряду направлений, будет иметь не только сугубо производственный, но и социальный эффект, вызовет уверенность у человека труда. □

*В.В. Курепин,
руководитель отдела социально-трудовых отношений Профавиа*

НОВЫЙ ВЗГЛЯД на прежний опыт

Говорят, что новое — хорошо забытое старое. Так и автору этих строк пришлось столкнуться с данным определением. Многие, наверное, помнят, как в 2000-е годы простаивали многие предприятия, не было заказов, финансирования и т.д. Но руководители многих предприятий все делали, чтобы не уходили квалифицированные специалисты.

При рассмотрении на заседании президиума Татарстанского рескома профсоюза вопроса «О состоянии травматизма на предприятиях отрасли в РТ» выяснилось, что на одном из предприятий существенно увеличилось количество несчастных случаев на производстве. Было принято решение, дать поручение техническому инспектору труда проанализировать ситуацию. На тот момент, кроме коэффициента частоты (Кч) и коэффициента тяжести (Кт), при анализе несчастных случаев другие факторы не рассматривались. И тут, как говорят, нежданно в руки автора этих строк попала книга «Технический инспектор труда» 1980 года издания под редакцией Г.В. Лесенко. В книге приводились различные виды анализа несчастных случаев на производстве. Приводимые виды анализа, с небольшими сокращениями и изменениям, и предлагаю читателю.

Анализ травматизма

В системе работы по организации безопасности труда на производстве особое место принадлежит мерам, разрабатываемым на основе анализа производственного травматизма.

Для оценки уровня производственного травматизма используются показатели частоты и тяжести травматизма. Показатель частоты Кч исчисляется как число несчастных случаев за определенный период времени, приходящихся на тысячу ра-



**К.Г. Сингатуллин, главный
технический инспектор труда
профсоюза, г. Казань**

ботающих. Показатель тяжести Кт определяет среднее количество дней нетрудоспособности, приходящихся на один несчастный случай.

Коэффициент тяжести имеет тот недостаток, что он не дает полного представления о тяжести, так как не учитывает постоянной потери трудоспособности (инвалидность) и несчастных случаев со смертельным исходом. В связи с этим в дополнение к Кт обязательно указывают отдельно количество тяжелых и смертельных случаев, которые произошли в отчетном периоде.

Значение коэффициентов частоты и тяжести для оценки состояния безопасности труда видно на примере.

На одном предприятии, где работает 5000 человек, за год произошло 80 несчастных случаев, по которым потеряно 1200 рабочих дней; на другом (где занято 2100 человек) — произошло 42 несчастных случая и потеряно 756 рабочих дней. Определим коэффициенты:

$$Кч = (80 \times 1000) : 5000 = 16;$$

$$Кт = 1200 : 80 = 15;$$

$$Кч = (42 \times 1200) : 2100 = 20;$$

$$Кт = 756 : 42 = 18.$$

Если проанализировать абсолютные цифры, то на первом предприятии (80 травм, 1200 ра-



дней нетрудоспособности) дела с безопасностью труда будто бы обстоят хуже, чем на втором (42 несчастных случая, 756 дней нетрудоспособности). Но коэффициенты говорят о другом: на первом предприятии на 1000 работающих (Кч) произошло 16 травм, а на втором — 20; на первом предприятии каждый травмированный в среднем болел 15 дней (Кт), а во втором — 18. Таким образом, объективно на втором предприятии дела значительно хуже, чем на первом.

По небольшим предприятиям данные о травматизме обрабатываются вручную. Это оправдано, так как количество несчастных случаев невелико. Что же касается крупных предприятий, производственных объединений и отраслей, то здесь более широко применяется компьютерная система учета и анализа производственного травматизма.

Для изучения травматизма применяют различные методы, среди них наиболее распространенные статистический, топографический и углубленный анализ.

Статистический метод анализа травматизма

Раз в год администрация предприятия составляет отчет по травматизму по форме 7-т (на предприятиях многих отраслей по форме 9-т, в угольной промышленности 8-т), в который включается: среднемесячная численность работающих; число пострадавших с утратой трудоспособности на один — три рабочих дня и на четыре рабочих дня и более, в том числе и со смертельным исходом; число человеко-дней нетрудоспособности пострадавших с утратой трудоспособности на один — три рабочих дня и на четыре рабочих дня и более; число пострадавших, частично утративших трудоспособность (не получивших больничного листа) и переведенных по заключению лечебного учреждения с основной работы на другую, данные об основных травмирующих факторах и причинах.

Статический метод анализа травматизма позволяет выявить неблагоприятные с точки зрения охраны труда оборудование, процессы, участки работ, предприятия и отрасли промышленности.

Обычно для анализа случаев травматизма применяют метод динамического сравнения коли-

чества случаев травматизма одной отрасли промышленности с другой, а в отрасли сравнивают предприятие с предприятием, на предприятии — цехи, участки и отдельные технологические процессы на протяжении одного и того же отрезка времени. Это позволяет определить отрасли промышленности, предприятия, цехи с наиболее неблагоприятным состоянием охраны труда.

Однако при простом сравнении статических данных (без аналитического подхода) можно получить неправильные выводы. Поэтому надо учитывать все факторы в их совокупности. Например, на предприятии вместо старого вводится в эксплуатацию новый цех. Это, безусловно, должно отразиться на показателях травматизма. При реконструкции цехов и модернизации оборудования, внедрении новой техники и передовой технологии коренным образом меняется характер труда. В таком случае статистический анализ не вскроет истинного положения дел с травматизмом, так как данные за прошедший период не сопоставимы. Здесь применим только углубленный анализ.

При рассмотрении итогов работы предприятий чаще всего анализируют динамику частоты травматизма. Рост коэффициента частоты рассматривается как явление отрицательное, снижение — как положительный результат работы, проведенный по профилактике травматизма. В то же время часто не обращают внимания на динамику тяжести травматизма. Рост Кт — явление недопустимое, поэтому причины роста тяжести травматизма надо тщательно анализировать.

Есть отдельные предприятия, где Кч систематически снижается и находится в пределах от двух до пяти, в то же время Кт из года в год растет и иногда превышает показатель 30. Это, прежде всего, относится к некоторым предприятиям и организациям геологии, лесной и деревообрабатывающей промышленности, лесного хозяйства. Анализ за длительный период времени по многим отраслям, проверки предприятий показывают, что такого разрыва в показателях Кч и Кт не должно быть. А так как несчастные случаи с длительностью нетрудоспособности 30 дней, как правило, квалифицируются как

тяжелые, выходит, что на предприятии почти не было травм с незначительной потерей трудоспособности. Это может объясняться двумя причинами. Либо на предприятии крайне неудовлетворительное положение с безопасностью труда, когда все происшедшие несчастные случаи тяжелые, и нужны радикальные меры для повышения безопасности, либо несчастные случаи с небольшой потерей трудоспособности скрываются от учета, что также требует вмешательства.

Особое внимание при анализе статистических данных следует обратить на несчастные случаи со смертельным и тяжелым исходом. Как бы ни снизился показатель травматизма — Кч и Кт, но если допущены подобные случаи, то состояние охраны труда на предприятии неудовлетворительное.

При анализе травматизма часто допускают существенную ошибку, когда сравнивают данные за месяц, квартал, полугодие и год с соответствующим периодом прошлого года, не вникая в то, какой уровень травматизма был в предыдущие годы. И получается, если, например, в прошлом году травматизм с тяжелым исходом резко возрос, в текущем можно ожидать снижения, а это приводит к самоуспокоенности. И в результате в следующем году, как правило, травматизм возрастает. Если же по предприятию, отрасли берется контрольная цифра (Кч, Кт абсолютное количество тяжелых и смертельных случаев) за определенный промежуток времени, например, за первый год, а затем, после сравнения данных за текущий период, учитываются и эти контрольные цифры, картина будет более объективной. Например, на одном из горнорудных предприятий Кч и Кт снизился против прошлого года на 10% и 6%, а когда их сравнили с данными на начало пятилетки, то оказалось, что Кч снизился на 2%, а Кт возрос на 13%.

Технические инспекторы труда профсоюзов должны брать на вооружение статистический анализ травматизма. Своевременное проведение глубоких проверок, исследование причин, порождающих травматизм, дадут возможность быстро устранить недостатки и обеспечить здоровые и безопасности труда.

Топографический метод анализа травматизма

Основное преимущество топографического метода анализа травматизма — в его наглядности. Он позволяет установить место, где несчастные случаи происходят чаще всего, однако не раскрывает обстоятельств и причин травматизма.

Суть анализа топографическим методом в следующем. На плане цеха (участка), где условно обозначено все оборудование, рабочие места, проходы и проезды, систематически отмечают все происшедшие несчастные случаи. Скопление на отдельных участках (агрегатах, оборудовании проходах и т.п.) условных обозначений о несчастных случаях покажет, где именно и за какой период времени (месяц, квартал, полугодие, год) произошло наибольшее количество случаев травматизма. По этим сигналам администрация предприятия или цеха совместно с профсоюзной организацией должна провести глубокое обследование тех участков и рабочих мест, где были повторения несчастных случаев.

Проведенный топографический анализ травматизма по одному из заводов нефтехиммаша сразу указал на наиболее неблагоприятные цехи, где травматизм распределился в %:

механосборочные — 40, из них 19,2 с тяжелым исходом;
литейные — 16,5; 9,4;
котельно-сварочные — 8,5; 4;
кузнечный — 6,5; 4;
заготовительный — 6; 4.

Обращает на себя внимание большое количество несчастных случаев в механосборочных и литейных цехах, а также значительный удельный вес травм с тяжелым исходом.

Углубленный анализ причин несчастных случаев

Статистический и топографический методы анализа дают общее представление о количестве несчастных случаев, их распределение по цехам и производственным участкам (агрегатам), о динамике травматизма за определенный период времени. Однако эти данные не отвечают на многие вопросы, необходимые для разработки мер по профилактике травматизма; о причинах и характере несчастных случаев,

частоте травматизма среди определенных профессий и возрастных групп работающих, эффективности принимаемых мер по их предупреждению и т.п. Поэтому очень важен углубленный анализ причин несчастных случаев, который в зависимости от поставленных задач проводят по обобщенной и расширенной схемам. Предлагаемая методика проведения его дает возможность быстро получить необходимые исходные данные для решения вопросов профилактики травматизма.

Так, на одном сахарном заводе каждый год происходили несчастные случаи при погрузке в железнодорожные вагоны сахара в мешках. Причины были различные: неудовлетворительное состояние сходней в связи с непогодой, невнимательность и недисциплинированность пострадавших, слабый надзор за порядком погрузки и т.д. Соответственно этому намечались и меры: усилить надзор, улучшить качество инструктажа, виновных привлечь к ответственности и т.д. Однако они не давали результатов, случаи повторялись из года в год. Когда же провели углубленный анализ за несколько лет, то оказалось, что на погрузке систематически получают травмы рабочие, имеющие различный стаж и опыт работы, хорошо знающие требования техники безопасности. Эти выводы заставили немедленно решить вопрос о ликвидации самого очага травматизма — опасной ручной погрузки тяжелых мешков по наклонным сходням. После того как были устранены наклонные транспортеры, несчастные случаи прекратились. После углубленного анализа были пересмотрены меры и по другим цехам, участкам и агрегатам. В результате травматизм на заводе значительно снизился.

Проведение углубленного анализа травматизма предполагает изучение причин несчастных случаев, мер по их предупреждению, распределения травм по характеру воздействия на организм пострадавшего.

Причины несчастного случая

Исследование причин травматизма по ряду отраслей промышленности показало, что в последние годы значительно улуч-

шилась организация производства, усилился надзор за безопасным ведением работ и общественный контроль со стороны профсоюзных организации. В результате травматизм на предприятиях из года в год снижается. Однако на отдельных предприятиях, в цехах и производствах снижение травматизма идет очень медленно, а порой наблюдается его рост. Поэтому для успешной борьбы с ним важно правильно и квалифицированно установить причины возникновения несчастных случаев, эффективность намечаемых и проведенных организационно-технических мер их предупреждения. В этом основная задача углубленного анализа.

Причинами травматизма являются технические и организационные недостатки производства, которые и должны быть объектом изучения. Иногда проводя анализ организационных причин травматизма, выделяют те, которые связаны с нарушением рабочих требований инструкций по безопасным методам труда. Например, на некоторых заводах выделяют такие причины: нарушение пострадавшим правил и инструкций по охране труда, несогласованность в работе, применение неправильных и опасных приемов, нарушение правил личной предосторожности и т.п.

Для первичного анализа этого делать не следует, такие причины действительно есть, однако они являются, как правило, результатом плохой обученности и поверхностного инструктажа по охране труда или серьезных недостатков в организации производства. Изучать эти причины и принимать меры по их устранению необходимо, но концентрировать на них внимание в самом начале анализа не следует. Только после анализа технических и организационных недостатков производства должны выясняться причины и характер допускаемых нарушений со стороны пострадавших. Если же при первичном анализе специально выделяются нарушения, допускаемые пострадавшими, в самостоятельную группу и не изучаются причины этих нарушений, выводы неизбежно будут тенденциозными и пользы для профилактики травматизма не принесут.



Основой для проведения углубленного анализа причин несчастных случаев служат записи в актах формы Н-1. Однако нельзя проводить исследование, ориентируясь на причины и другие данные, указанные только в актах. Анализ актов формы Н-1 показал, что существенные ошибки и неточности допускаются при их заполнении, при анализе причин травматизма это может привести к неправильным выводам. Поэтому анализ причин нужно проводить по записи в актах формы Н-1 и на основании дополнительного расследования. В этом случае выводы будут более глубокими и объективными. По записям в актах формы Н-1 значительно больше половины несчастных случаев происходят по организационным причинам. Создается впечатление, что материально — техническая база с точки зрения требований охраны труда находится в относительно благополучном состоянии, и основное внимание необходимо обратить на организационную сторону дела.

Но анализ причин по материалам дополнительного расследования привел к выводам, прямо противоположным: основная причина травматизма — материально-техническая. Как выяснилось, по материально-техническим причинам травм произошло значительно больше, чем указано в актах.

Это говорит о том, что на многих предприятиях еще недостаточно глубоко занимаются выяснением причин несчастных случаев.

При изучении результатов дополнительного расследования выяснилось, что количество случаев, происшедших из-за слабого надзора за ведением работ, в несколько раз меньше, чем было установлено администрацией. Зато в общем числе несчастных случаев резко возросло число таких, которые произошли из-за конструктивных недостатков и неисправности оборудования, машин, приборов приспособлений и инструмента, отсутствия или неисправности предохранительных приспособлений, из-за отсутствия механизации тяжелых и опасных операций.

Проведенный анализ вскрывает ряд причин травматизма, которые целесообразно изучать отдельно. Из организационных

причин требует детального изучения организация и содержание территории, рабочих мест, проездов и проходов. Материально-технические причины указывают на то, что необходимо более четко выполнять графики планово-предупредительных ремонтов оборудования, приводить в соответствие с требованиями правил и норм техники безопасности и стандартов ССБТ ряд оборудования и технологических процессов, улучшать работы по совершенствованию средств техники безопасности, механизации тяжелых и опасных процессов. Особо пристального внимания и отдельного анализа требует организация обеспечения в соответствии с характером работы нужным инструментом и приспособлениями, совершенствования конструкции отдельных из них.

Распределение травм по характеру воздействия на организм человека

Анализ травматизма по характеру воздействия на организм человека проводится как вспомогательный. Он позволяет выделить наиболее распространенные и опасные факторы.

Для проведения этого анализа рекомендуется следующая методика. Вначале изучают распределение травм по характеру воздействия на орган пострадавших, затем рассматривают наиболее характерные факторы. Для выяснения тяжести травматизма и определения, какие участки тела пострадавших чаще всего поражаются, изучают распределение несчастных случаев по характеру травм и анатомической локализации. Изучение распределения травм по характеру воздействия на организм пострадавших, проводившееся на содовом, машиностроительном заводах, обувной фабрике и домостроительном комбинате, показало, что большинство несчастных случаев происходит от механического воздействия.

Данные о распределении травм от механического воздействия показывают, что чаще всего это происходит из-за загроможденности рабочих мест, проходов, территории, неудовлетворительного состояния рабочих площадок, при поднятии и переноске тяжестей вручную, при погрузочно-разгрузочных рабо-

тах и падении предметов на работающих.

Любопытны данные распределения несчастных случаев по анатомической локализации. Среди отдельных видов травм на домостроительном комбинате, обувной фабрике выделяются ушибы и ранения; на машиностроительном заводе — переломы, а затем ранения и ушибы; на содовом заводе — ранения и химические ожоги. Больше всего поражаются нижние, верхние конечности и глаза.

Эти данные определяют направление дальнейших исследований: изучение недостатков организации производства и технологии, решение вопросов повышения безопасности машин, оборудования и технологических процессов, системы снабжения предприятий инженерно-техническими средствами безопасности, повышения эффективности использования предохранительных устройств и приспособлений, правильного применения спецодежды, спецобуви и СИЗ.

Анализ сведений о пострадавших

При анализе причин травматизма целесообразно учитывать данные о пострадавших (возраст, стаж, профессия, пол). Хотя эти данные не основные при анализе причин несчастных случаев, однако, они помогают установить связь между составом работающих и состоянием травматизма.

Возраст пострадавших. Цель этого анализа — определить, среди какой возрастной группы отмечается наибольший травматизм. Проведенный анализ показал, что по абсолютному количеству травмированных наибольшее число несчастных случаев приходится на возрастную группу от 25 до 45 лет, однако чаще всего травмы бывают у рабочих в возрасте до 20 лет.

Это заставляет внимательно разобратся в системе обучения молодежи, особенно в проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Пол пострадавших. Анализируя распределение случаев травматизма по полу пострадавших, необходимо выделить цехи, производства, где происходят несчастные случаи с женщинами, уточнить операции, где это бывает чаще всего. Если же несчастные случаи вызваны примени-

ем труда женщин на тяжелых или вредных работах, следует переводить их на более легкую работу.

Стаж работы пострадавших. Изучение распределения случаев травматизма по стажу работы в основной профессии пострадавших показала, что чаще получают травмы рабочие до года. С увеличением стажа работы частота травматизма уменьшается.

При таком анализе обычно изучают данные о стаже работы по специальности и не обращают внимания на те случаи, которые происходят при использовании работника не по специальности. Но за последнее время участились случаи травматизма именно в этой группе работающих. Проверки, проведенные на ряде предприятий, показали, что такие случаи чаще всего происходят при направлении рабочих на разгрузочно-погрузочные и стропальные работы. Это все временные и случайные работы, когда инструктаж по технике безопасным методом труда не проводится. Как выяснилось, определенная категория работников в цехах привлекается к стропальным работам, к управлению различными механизмами, хотя обучение здесь вторым профессиям не проводится.

На ряде предприятий, особенно сельскохозяйственного машиностроения, зимой на временной работе используют механизаторов сельского хозяйства, чаще всего на сборочных работах, и учеников по различным профессиям, связанным с обслуживанием оборудования, а стаж работы им засчитывают по их основной работе в сельском хозяйстве. Все чаще привлекаются к работе на предприятиях учащиеся техникумов и профессионально-технических училищ, и им в стаж засчитывают годы учебы. Эти ошибки вносят путаницу при анализе травматизма по стажу работы.

Профессия пострадавших. Важно установить, рабочие какой профессии чаще всего получают травму. Для этого необходимо все несчастные случаи сгруппировать в зависимости от профессий рабочих, получивших травму. Прежде всего, надо выделить ведущие специальности основных цехов, затем основных и вспомогательных. Малочисленные профессии, по которым не-

счастные случаи происходят редко, можно объединить в одну группу. Анализировать следует не только абсолютные данные, но и обязательно определять частоту травматизма по каждой профессии.

Анализ травматизма по видам работ

Изучение данных о травматизме, сгруппированных по видам выполняемых работ, дает возможность определить наиболее опасные участки производства. Проведенный анализ распределения несчастных случаев по месту происшествия и видам работ в механосборочных цехах заводов тракторного, сельскохозяйственного машиностроения, станкостроения, химического и нефтяного машиностроения показал, что наибольшее число травм произошло при обработке деталей, изделия, затем идут сборочные работы, перемещение и установка изделия вручную и погрузочно-разгрузочные работы.

Наибольшее количество травм приходится на сборочные, сварочные участки и группу токарных, расточных и карусельных станков.

При изучении причин выяснилось, что в сборочных и сварочных цехах высокий уровень травматизма объясняется значительной перегрузкой производственных площадей оборудованием и изделиями, неритмичной работой этих участков, а также несовершенством технологии ведения сборки и сварочных работ, отсутствием необходимых приспособлений и большой загазованностью на сварочных участках.

Анализ данных о времени происшествия

Для определения причин травматизма необходимо установить, когда произошел несчастный случай. Выявленная повторяемость несчастных случаев (по периодам времени) может считаться закономерностью, вызванной стойкими причинами, которые и должны стать предметом тщательного изучения. Изучение распределения несчастных случаев по времени происшествия проводят: по месяцам и кварталам, по числам месяца, декадам, дням недели, неделям месяца, сменам, часам сменам, часам суток.

Анализ травматизма по времени происшествия будет более полным и объективным, если рассматривать не только абсолютные, но и относительные данные о количестве несчастных случаев по отношению к числу работающих в это время. Такой анализ еще недостаточно применяется на предприятиях, поэтому не случайно в мероприятиях, разрабатываемых администрацией по предупреждению несчастных случаев, очень редко можно встретить меры, которые хоть как затрагивали бы вопросы ритмичности работы предприятия.

Изучение дополнительных материалов

Анализировать необходимо и те несчастные случаи, которые вызвали утрату трудоспособности до трех дней, и те, по которым использовалась остаточная трудоспособность не по основной профессии, а также материалы медсанчастей (медпунктов) о несчастных случаях, по которым не была вызвана утрата трудоспособности (микротравмы). Анализ этой группы несчастных случаев чаще всего раскрывает причины травм глаз (засорение пылью, окалиной) и мелких травм (порезы, уколы, ушибы и т.п.). Своевременное вскрытие очагов травматизма и их ликвидация может предотвратить случаи с более тяжелым исходом.

Получив эти данные, не следует ограничиваться сравнением абсолютных цифр, а определить общий коэффициент частоты, который более полно характеризует уровень безопасности труда. Им необходимо пользоваться при проведении углубленного анализа.

Целесообразно использовать акты обследований состояния техники безопасности, проводимых администрацией, вышестоящими хозяйственными органами, профсоюзной организацией и органами государственного надзора.

Однако не обязательно углубленный анализ проводить в изложенной последовательности. Иногда необходимо проводить его одновременно по нескольким факторам, т.е. сводить в одну таблицу несколько данных, взаимно связанных и дополняющих друг друга. □



ОБЩЕСТВЕННИКИ рассмотрели трудовые функции и нормирование труда

В Общественной палате РФ состоялось заседание за круглым столом на тему «Трудовая функция работника и нормирование труда: современные механизмы защиты прав работников» в рамках серии мероприятий по комплексной оценке проблем в сфере трудовых отношений и организации труда, связанных с кардинальными изменениями содержания и характера труда во всех сферах экономики. Заседание проведено заместителем председателя комиссии Общественной палаты РФ по социальной поли-

тике, трудовым отношениям, взаимодействию с профсоюзами и поддержке ветеранов, руководителем аппарата Профавиа С.В. Викуловым.

По итогам круглого стола подготовлены рекомендации, которые направлены для рассмотрения и принятия решений в адрес председателя правительства Российской Федерации Д.А. Медведева, президента Российского союза промышленников и предпринимателей А.Н. Шохина, председателя Государственной Думы Федерального собрания

Российской Федерации В.В. Володина, министра труда и социальной защиты Российской Федерации М.А. Топилина, ответственного секретаря Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений Н.В. Жаровой, председателя Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шмакова. Им предложено проинформировать о принятых решениях Общественную палату Российской Федерации.

Далее приводим текст Рекомендаций.

Рекомендации

Общественной палаты Российской Федерации по итогам круглого стола на тему: «Трудовая функция работника и нормирование труда: современные механизмы защиты прав работников»

г. Москва

1 ноября 2018 года

Общественной палатой Российской Федерации (далее — Общественная палата) по инициативе Комиссии Общественной палаты по социальной политике, трудовым отношениям, взаимодействию с профсоюзами и поддержке ветеранов (далее — Комиссия) проведен круглый стол на тему: «Трудовая функция работника и нормирование труда: современные механизмы защиты прав работников» (далее — круглый стол).

В круглом столе приняли участие члены Общественной палаты, члены общественных палат субъектов Российской Федерации, представители Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства транспорта Российской Федерации, Министерства энергетики Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, трудового арбитража, объединений работодателей, общественных организаций, в том числе профессиональных союзов, научного сообщества, общественные эксперты.

Участниками круглого стола отмечена социальная значимость темы, выбранной для обсуждения, которая приобретает свою актуальность, в том числе в связи с необходимостью достижения национальных целей и задач развития Российской Федерации, определенных Президентом Российской Федерации в Указе от 7 мая 2018 года № 204, а именно: обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан; создание в базовых отраслях экономики высокопроизводительного экспортно ориентированного сектора, развивающегося на основе

современных технологий и обеспеченного высококвалифицированными кадрами; рост производительности труда; замещение устаревших и непродолжительных рабочих мест; формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях.

Вопросы защиты трудовых прав работников являются приоритетными для Комиссии. Тема, составляющая предмет рассмотрения, является продолжением обсуждения, состоявшегося в Общественной палате 1 марта 2018 года в рамках круглого стола на тему: «Ненормированный рабочий день: проблемы применения трудового законодательства и пути их устранения», в рамках серии мероприятий, проведение которых запланировано Комиссией в целях комплексной оценки проблем в сфере трудовых отношений и организации труда.

В ходе круглого стола рассмотрены вопросы, связанные с определением трудовой функции работника, состоянием системы нормирования труда, действующим правовым регулированием в сфере нормирования труда, а также определена задача по выработке предложений, направленных на защиту прав работников и решение практических проблем, возникающих при развитии системы нормирования труда.

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс) работникам гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда, а также применение систем нормирования



труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Согласно статье 21 Трудового кодекса работник обязан выполнять установленные нормы труда. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса заработная плата работника определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Статья 132 Трудового кодекса указывает на зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Для определения количества выполняемой работы, организации рабочего процесса и трудовой функции работника служат нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (статья 160 Трудового кодекса). Нормы труда применяются также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

Системы нормирования труда определяются работодателем, введение, замена и пересмотр норм труда предусматриваются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (статьи 159 и 162 Трудового кодекса). Предусмотрена возможность их пересмотра (замены) по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (статья 160 Трудового кодекса).

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда в

соответствии с Правилами разработки и утверждения типовых норм труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 года № 804.

Минтрудом России утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях (приказ от 30 сентября 2013 года № 504), а также методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда (приказ от 31 мая 2013 года № 235).

Значение института нормирования труда, по мнению участников круглого стола, приобретает большое значение в период развития экономики, модернизации условий и специфики труда и объясняется необходимостью изыскания рациональных способов организации трудового процесса, использования трудовых ресурсов. Однако в соответствии с действующим законодательством в складывающихся условиях развития экономики вопросы определения и применения систем нормирования труда являются исключительной прерогативой работодателя.

Работодатель (сегмент организаций частных форм собственности) наделен самостоятельностью при определении экономических и организационных вопросов в процессе деятельности организации. В условиях развития рыночных отношений работодатель вправе самостоятельно под свою ответственность принимать кадровые решения (в том числе устанавливать численность персонала и системы нормирования труда), определять структуру управления и осуществлять финансовое планирование.

Участники круглого стола отметили важную роль профессиональных союзов в защите прав работников. Оптимальные системы нормирования труда, учитывающие интересы работников, по наблюдению участников круглого стола, вводятся в организациях, в которых созданы и осуществляют

активную деятельность профессиональные союзы. При этом отмечена незаинтересованность коммерческих организаций в создании и поддержке представительных органов работников.

По мнению участников круглого стола, формируемая в настоящее время практика во многом обусловлена интересами работодателя по уменьшению объема расходов и показывает, что работодатели сокращают штатную численность работников в условиях, когда объем работы остается прежним либо увеличивается. При этом повышается напряженность (интенсивность) труда, а работники привлекаются к выполнению работы, в том числе за пределами установленной продолжительности рабочего времени без обеспечения установленными трудовым законодательством гарантиями и компенсациями.

Сокращение штатной численности позволяет работодателю снизить расходы посредством экономии за счет средств, образовавшихся вследствие высвобождения персонала (оплата труда, налоговые и иные обязательные отчисления во внебюджетные фонды, прочие расходы, которые несут работодатели в связи с использованием наемного труда).

Зачастую при оптимизации (сокращении) штатной численности и высвобождении отдельных работников объем работы сохраняется, происходит его перераспределение между другими работниками. Однако размер заработной платы в этом случае не индексируется, устанавливается в размере, не соответствующем фактическому увеличению объема работы.

Кроме того, работнику не обеспечиваются нормальные условия труда, позволяющие полностью восстановить его работоспособность и реализовать право на отдых. Следствием высокой интенсификации труда являются неблагоприятные для работника последствия, выражающиеся в первую очередь в ухудшении здоровья и психологического состояния. Распространение практики привлечения работников на систематической основе к осуществлению трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в напряженных условиях способствует увеличению профессионально обусловленной заболеваемости, утрате трудоспособности и инвалидизации работников. В складывающихся социально-экономических условиях работники отдают предпочтение не собственному здоровью, а уровню заработной платы и возможности сохранить свое рабочее место.

Неурегулированность в законодательстве вопросов, связанных с проблемами правоприменения, способствует созданию напряженной ситуации и порождает серьезные социальные конфликты между работниками и представителями работодателя. В частности, особое несогласие работников вызывают вопросы, связанные с тем, что на практике труд, фактически осуществляемый за пределами нормальной продолжительности сорокачасовой рабочей недели, не признается (не оформляется) и не оплачивается работодателем.

Работники, состоящие в трудовых отношениях, являются производительной силой и частью экономических и производственных отношений. Однако на современном этапе отмечается высокий уровень конкуренции на отечественном рынке труда, создаваемый в том числе за счет привлечения более дешевой иностранной рабочей силы. Несохране-

ние отечественных производительных сил является серьезным подрывом экономики.

Отдельные работодатели не несут ответственность за своих работников, не создают им нормальные условия труда, которые позволяют сохранить их здоровье, тем самым косвенно перелагая ответственность на государство, а именно — Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования и Пенсионный фонд Российской Федерации.

При принятии работодателем решения о сокращении расходов на персонал и оптимизации штатной численности важно обеспечить анализ влияния планируемых мероприятий на организацию рабочего процесса и обеспечить баланс при определении трудовой функции, объема нагрузки и денежного содержания работников, обеспечив их сопоставление с общим объемом работы. Не должно допускаться уменьшение численности работников в случае увеличения объема работы на каждого работника без совершенствования техники и технологий, используемых в рабочем процессе, проведения других мероприятий, направленных на сокращение трудозатрат.

В связи с этим участники круглого стола отметили, что в настоящее время существует необходимость развития нормативного правового регулирования вопросов, связанных с нормированием труда. Целесообразно инициировать рассмотрение вопроса о возложении на работодателя обязанности по разработке и принятию локальных нормативных актов по вопросам нормирования труда работников.

При обсуждении вопросов организации работы по нормированию труда в организациях участниками круглого стола сформирован ряд предложений. Так, указано, что при решении вопросов организации нормирования труда работодателем могут быть применены различные подходы (в том числе учитывающая экономическую ситуацию):

- может быть создано отдельное структурное подразделение по нормированию труда;
- может быть определен ответственный за нормирование труда работник (для малых организаций);
- возможно рассмотреть вопрос об образовании совещательного органа, который будет рассматривать и решать вопросы нормирования труда в организации (с участием профсоюзной организации).

Также, по мнению участников круглого стола, необходимо повышать престиж профессии «специалист по нормированию труда», в том числе посредством поддержания квалификации таких работников, а также стимулирования их труда.

Достаточно остро в настоящее время стоит вопрос подготовки кадров в сфере нормирования труда. По сведениям представителей научного сообщества, принявших участие в законопроекте, в настоящее время в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования практически не реализуются специализированные программы подготовки специалистов в сфере нормирования труда. Лишь в отдельных образовательных организациях в программу подготовки экономистов и юристов включается курс по нормированию труда. В связи с этим на государственном уровне необходимо обеспечить координацию вопросов подготовки специалистов в сфере нормирования труда по отраслям экономи-

ки. При этом целесообразно рассмотреть вопрос как о введении отдельных направлений подготовки, так и о реализации на базе образовательных организаций высшего образования программ дополнительного образования по рассматриваемому направлению (курсы повышения квалификации). Также требуется модернизация реализуемых в настоящее время образовательных программ по подготовке специалистов в сфере нормирования труда в целях обеспечения их соответствия современным актуальным методам обучения и активизация работы по разработке соответствующего профессионального стандарта.

По мнению участников круглого стола, во многих проблемы, связанные с определением и введением в организациях систем нормирования труда, в том числе перечисленные в настоящих рекомендациях, обусловлены тем, что в настоящее время работодателями не уделяется должное внимание вопросам нормирования труда и исследованию влияния норм трудозатрат на снижение издержек производства. В бизнес-технологиях и при построении бизнес-процессов активно используются западные технологии, которые внедряются без анализа их применимости и эффективности в организациях, осуществляющих деятельность в правовом поле и экономическом пространстве Российской Федерации. При этом не используется опыт, сформированный в советский период на основе реализации системного подхода при определении общегосударственной системы нормирования труда, включая достижения в микроэlementном нормировании, который мог бы быть применен при условии их актуализации в соответствии с современными тенденциями в организации трудового процесса и развитием цифровых технологий, позволяющих повысить производительность при обработке данных.

По мнению участников круглого стола, указанное является следствием недостаточной эффективности подходов, используемых при государственном содействии системной организации нормирования труда, гарантированной работнику в статье 159 Трудового кодекса. Требуется выработка и реализация на государственном уровне комплекса мер, предусматривающих исследование проблем правового регулирования в сфере нормирования труда и практических аспектов внедрения систем нормирования труда в организациях, а также поиск оптимальных механизмов, направленных на развитие института нормирования труда, обеспечивающего баланс интересов как работников, так и работодателей, способствующих созданию благоприятных условий труда работников и достижению целей экономической деятельности организаций.

Участники круглого стола также отметили недостаточный уровень научно-методического сопровождения на современном этапе вопросов нормирования труда и определения систем нормирования труда в отраслях экономики. В советский период на государственном уровне была сформирована научно-методическая и практическая база в сфере нормирования труда. В настоящее время этот опыт практически не применяется, имеются лишь фрагментарные исследования. Целесообразно возобновить научные организации труда и отраслевые лаборатории по нормированию труда с целью осуществления постоянного мониторинга в сфере норми-

рования труда, а также работу по разработке методических рекомендаций по вопросам нормирования труда в отраслях экономики. Необходимо развивать институт наставничества, используя потенциал лиц старшего возраста, имеющих опыт в сфере нормирования труда.

Кроме того, по мнению участников круглого стола, в настоящее время федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики в отраслях экономики, не обеспечивается необходимый и достаточный уровень информирования о состоянии системы нормирования труда и существующих тенденциях.

Необходимо шире использовать площадку ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и официальный сайт Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для распространения информации о существующих материалах по нормированию труда, а также об организациях, деятельность которых направлена на научно-методические разработки в сфере нормирования труда и реализацию направлений в области организации трудового процесса, определения штатной численности организации и трудовой функции работников, оказывающих квалифицированную консультационную помощь и информационную поддержку, а также уделять большее внимание использованию сформированного в советский период опыта. Также востребованным является анализ сформированных в организациях практик нормирования труда и тиражирование лучших практик.

На основании вышеизложенного Общественная палата Российской Федерации рекомендует:

Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации рассмотреть возможность учета настоящих рекомендаций Общественной палаты при рассмотрении проектов законодательных актов в сфере труда.

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотреть возможность учета настоящих рекомендаций при рассмотрении проектов законодательных актов в сфере труда.

Правительству Российской Федерации

Рассмотреть возможность:

1. Разработки в соответствии со статьей 159 Трудового кодекса дополнительных мер, направленных на обеспечение государственного содействия системной организации нормирования труда.

2. Разработки и внесения в установленном порядке в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона, устанавливающего обязанность работодателя по разработке, принятию и введению локальных нормативных актов по нормированию труда работников.

3. Развития образовательных программ подготовки кадров в сфере нормирования труда по отраслям экономики.



Правительству Российской Федерации совместно с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Российским союзом промышленников и предпринимателей и Федерацией Независимых Профсоюзов России

Рассмотреть возможность:

1. Проведения мониторинга реализации положений постановления Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 года № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда» федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики в отраслях экономики, а также приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2013 года № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда».

2. Разработки комплекса мероприятий (программ), предусматривающих актуализацию нормативных правовых актов по нормированию труда с учетом возможностей современной техники, передовых технологий, организации производства и труда в целях обеспечения достойных условий труда работников.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации

Рассмотреть возможность:

1. Подготовки предложений по повышению эффективности мер, реализуемых в рамках государственного содействия системной организации нормирования труда, осуществляемого в соответствии со статьями 159 Трудового кодекса.

2. В целях совершенствования трудового законодательства в контексте предложений участников круглого стола обеспечения системного анализа положений Трудового кодекса, регулирующих отношения в сфере организации труда, определения трудовой функции работника, введения в организациях систем нормирования труда, определения оплаты труда работников, а также разработки и внесения в установленном порядке в Правительство Российской Федерации проектов федеральных законов, предусматривающих следующие изменения в Трудовой кодекс:

2.1. Установление обязанностей работодателя:

- по предоставлению профессиональным союзам, созданным в организации, обоснования решения об уменьшении (снижении) численности работников при сокращении штата, а также обоснования численности работников в организации с учетом объемов работы на соответствующий календарный период;

- по введению (пересмотру) норм труда по мере совершенствования используемых в рабочем процессе технологий и техники (либо при введении новых технологий и техники);

- при поручении в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса работнику выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей) и (или) расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, а также

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, обеспечивать согласно основным принципам, закрепленным в статьях 2, 21, 22, 56, 129, 132, 135 Трудового кодекса, выплату таким работникам заработной платы в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и пропорционально объему выполненной дополнительной работы, а не доплату, как это установлено в статье 151 Трудового кодекса;

- по принятию локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162).

2.2. В статье 160:

- изложения части второй в следующей редакции: «Нормы труда устанавливаются и пересматриваются по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования»;

- дополнения частью четвертой следующего содержания:

«Государственная инспекция труда осуществляет контроль и надзор по установлению работодателем норм труда».

3. Осуществления на постоянной основе сбора, анализа и обобщения информации о состоянии нормирования труда, существующего в организациях опыта нормирования труда и тиражирования лучших практик.

4. Использования площадки ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и официального сайта Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для распространения информации о существующих материалах по нормированию труда, организациях, деятельность которых направлена на научно-методические разработки в сфере нормирования труда и реализацию направлений в области организации трудового процесса, определения штатной численности организации и трудовой функции работников, а также оказывающих квалифицированную консультационную помощь и информационную поддержку.

5. Оказания содействия продвижению системных научных подходов и методик при организации работодателем нормирования труда в организациях независимо от формы собственности. □



По страницам заводских многотиражных газет

ЯНВАРЬ



ФЕВРАЛЬ



«Иркутский авиастроитель», № 4 (6126), 7 февраля 2019 г.
(газета ПАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)

Военная проверка

30 января министр обороны Российской Федерации, генерал армии Сергей Шойгу посетил Иркутский авиационный завод – филиал ПАО «Корпорация «Иркут».

На предприятии главе военного ведомства впервые был продемонстрирован модернизированный истребитель Су-30СМ. На вооружении ВКС России и морской авиации ВМФ находится свыше 100 боевых машин данного типа. Благодаря модернизации возрастут их боевые возможности: увеличится дальность обнаружения и опознавания воздушных целей, в состав вооружения будут введены новые высокоточные средства поражения воздушных, наземных и морских целей на дальности несколько сот километров.

Министр обороны ознакомился с ходом производства многоцелевых истребителей Су-30СМ для стран – участниц ОДКБ. Две эскадрильи самолетов Су-30СМ уже приняты на вооружение Республики Казахстан, поставки будут продолжены. В 2019 году готовятся принять первую партию Су-30СМ национальные вооруженные силы Республики Беларусь.

Сергей Шойгу осмотрел производство учебно-боевых самолетов Як-130. Свыше сотни Як-130 активно используются в учебных центрах Минобороны России, в этом году поставки машин будут продолжены. Также самолеты Як-130 эксплуатируются за рубе-

жом, в частности в Республике Беларусь и в странах Азиатско-Тихоокеанского региона. В январе 2019 г. в Лаосе состоялась торжественная церемония передачи самолетов Як-130. Российские учебно-боевые машины приняли участие в военном параде, посвященном 70-летию со дня основания вооруженных сил народно-демократической республики.

Департамент PR
Корпорации «Иркут»

«Иркутский авиастроитель», № 5 (6127), 14 февраля 2019 г.

Энергетиков с победой

В Объединенной авиастроительной корпорации состоялся конкурс проектов по энергосбережению и повышению энергетической эффективности. Проект Иркутского авиационного завода завоевал первое место в категории «Проект с годовым экономическим эффектом от 5 до 20 млн руб. в год».

5–6 февраля проект «Установка теплообменника в систему возврата конденсата» презентовал в г. Москве главный энергетик ИАЗ, директор энергозавода А.В. Савельев. Разработка с экономическим эффектом более 13 млн рублей в год направлена на сокращение потерь конденсата в производственном цикле. В рабочую группу вошли специалисты отделов 530, 343, 350, цеха 252; автор проекта – заместитель начальника производства по тепловому оборудованию энергозавода Алексей Викторович Середкин.

Работа над этим энергосберегающим проектом ведется с 2016 года. В настоящее время идет монтаж необходимого оборудования, запуск в эксплуатацию планируется в июле текущего года.

Поздравляем энергетиков с победой!

Вагим ПЕРОВСКИЙ



«Новатор», № 7 (4172), 22 февраля 2019 г.

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

Тепло, вода и трубы

АПЗ принял участие в международной выставке бытового и промышленного оборудования для отопления, водоснабжения, вентиляции и сантехнических систем «Aquatherm Moscow-2019», собравшей 750 экспонентов из 30 стран.

Более десяти лет АПЗ представляет свою продукцию на этой выставке. Нынешняя экспозиция предприятия на площади около 40 кв.м. демонстрировала широкий спектр приборов учета воды, газа, тепла, электрических и газовых котлов. Продукция вызвала немалый интерес гостей и участников форума. Вопросы приборостроителям задавали представители российских и зарубежных компаний, реализующих сантехническое оборудование, приборы учета энергоресурсов.

Большое внимание вызвали счетчики воды, адаптированные под оснащение их интегрированным радиомодулем для использования в беспроводной системе диспетчеризации на базе LoRaWan-технологии. Такую продукцию АПЗ презентовал совместно с партнером – московской компанией «Смартико».

– Экспозиция показала востребованность нашей продукции: как обычных приборов учета, так и «умных» счетчиков, которые значительно упрощают процедуру снятия показаний



с приборов и увеличивают степень их достоверности, — отметил руководитель отдела продаж Михаил Сурнин. <...>

Татьяна КОННОВА



«Вперед», № 1 (5999), 30 января 2019 г.

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

Первый полетел

Сборочные работы, выкатка на летно-испытательную станцию, отработка систем во время наземных испытаний и вот — первый глубоко модернизированный гальний ракетносец-бомбардировщик Ту-22МЗМ взмывает над родным предприятием — Казанским авиационным заводом.

Первый полет машины 9205 состоялся 28 декабря 2018 года. Самолет пилотировал экипаж под руководством летчика-испытателя Жуковской летно-испытательной и доводочной базы Олега Петунина. Полет, в ходе которого были выполнены необходимые проверки обновленных систем и оборудования, установленного в рамках глубокой модернизации самолета, проходил на высоте 1500 метров и длился 37 минут. По данным экипажа полет прошел в штатном режиме, системы и оборудование отработали без замечаний.

В рамках глубокой модернизации на Ту-22МЗМ был установлен новый комплекс современного цифрового бортового радиоэлектронного оборудования (БРЭО) на отечественной элементной базе. В частности, самолет получил новое навигационное, связное, прицельное оборудование, управление двигателями и топливной автоматикой, оборудование радиоэлектронной борьбы. Результатом проведенных работ стало значительное расширение боевого потенциала авиационного комплекса.

Первый опытный самолет Ту-22МЗМ был создан в рамках масштабной программы модернизации авиационных комплексов стратегической и дальней авиации, которую выполняет

ПАО «Туполев» в настоящее время. Следующий этап программы — глубокая модернизация первой партии строевых самолетов Ту-22МЗ по результатам государственных совместных испытаний.

20 декабря КАЗ им. С.П. Горбунова — филиал ПАО «Туполев» посетил заместитель министра обороны Российской Федерации Алексей Криворучко. В рамках посещения он проверил готовность предприятия к проведению первого полета глубоко модернизированного дальнего ракетносец-бомбардировщика Ту-22МЗМ, ознакомился с ходом работ по ремонту и модернизации самолетов Ту-160 и Ту-22МЗ, затем провел совещание по текущим вопросам выполнения государственного оборонного заказа. Заместитель министра обороны отметил, что результатами Казанского авиационного завода они довольны и серийное производство Ту-22МЗМ планируется в ближайшее время, после выполнения опытно-конструкторских работ.

«Вперед», № 2 (6000), 27 февраля 2019 г.

На контроле — гособоронзаказ

Казанский авиационный завод им. С.П. Горбунова-филиал ПАО «Туполев» с рабочим визитом посетил министр обороны РФ Сергей Шойгу. Цель приезда — проверка выполнения гособоронзаказа и проведение совещания по вопросам поддержки исправности вооружения, военной и специальной техники по номенклатуре ВКС.

На Казанском авиазаводе Сергей Шойгу ознакомился с ходом работ по программе возобновления производства глубоко модернизированных ракетносец-бомбардировщиков Ту-160М, а также по ремонту и глубокой модернизации строевых самолетов Ту-160. Кроме того, министр посетил цех окончательной сборки, где ведется строительство самолетов Ту-214 специального назначения для Специального летного отряда «Россия».

Далее в бизнес-центре заводоуправления состоялось совещание с участием представителей Министерства обороны РФ, ПАО «ОАК», ПАО «Туполев», руково-

дителей Татарстана, КАЗ им. С.П. Горбунова и других гостей.

— По поручению Верховного Главнокомандующего на Казанском авиазаводе возобновлено производство глубоко модернизированного самолета Ту-160М. Он будет оснащен новейшим бортовым комплексом обороны, современной надежной системой связи с усиленной помехозащищенностью, уникальным оружием, которое существенно расширит его боевые возможности при применении обычных и ядерных средств поражения, — отметил С. Шойгу. — На самолет устанавливаются двигатели НК-32 второй серии, что значительно увеличит дальность и продолжительность полета. Работы по воспроизводству Ту-160 в новом облике ведутся в соответствии с графиком. Первая серийная машина Ту-160М, не имеющая аналогов в мире, должна поступить в войска уже в 2021 году.

Президент Татарстана Р. Минниханов, в свою очередь, отметил, что республика всегда готова поддержать завод в решении задач, связанных с модернизацией стратегической авиации.

— Благодаря поддержке Министерства обороны и Минпромторга России сегодня в рамках Федеральной целевой программы на Казанском авиационном заводе реализуются масштабная реконструкция и техническое перевооружение. Для этих задач, и для модернизации стратегической авиации в целом, было выделено более 33 млрд руб. Республика Татарстан готова и дальше оказывать содействие в продолжении данной работы.



«Наша жизнь», № 1 (2488), 31 января 2019 г.

(газета АО «Сарапульский электрогенераторный завод»)

СЭГЗ поможет освоить Красную планету!

В рамках второго этапа Российско-европейской программы «ЭкзоМарс» российской стороной разработаны крупногабаритные конструкции из полимерных ком-

позиционных материалов для десантного модуля со специальной платформой.

АО «СЭГЗ» принимает участие в этой космической программе в части создания привода регулятора тяги (привод РТ) жидкостного ракетного двигателя.

Аппарат «ЭкзоМарс – 2020», запуск которого запланирован на 25 июля 2020 года, — это совместный проект по исследованию Марса, его поверхности, атмосферы и климата планеты.

С европейской стороны проект предусматривает разработку перелетного модуля и марсохода, а с российской — десантного модуля с посадочной платформой. Планируется, что российская платформа проработает на Марсе около года.

Ранее пресс-служба Госкорпорации «Ростех» заявила, что создание десантного модуля для миссии «ЭкзоМарс – 2020» идет по плану и что специалисты ОНПП «Технология», занимающиеся реализацией проекта, выдерживают график создания десантного модуля, панелей терморегулирования и солнечных батарей для аппарата.

Сарапульский электрогенераторный завод уже отправил заказчику опытные образцы привода регулятора тяги для жидкостного ракетного двигателя. Это подтвердил технический директор АО «СЭГЗ» Валерий Юрьевич Суров:

— Нашим предприятием изготовлены, испытаны и отправлены заказчику опытные образцы изделий. Сарапульский привод РТ обеспечивает нужную скорость факела ракетного регулятора, изменяя мощность вектора тяги в зависимости от условий, что позволит спускаемому аппарату совершить плавную посадку непосредственно на поверхность планеты Марс.

Отметим, что это вторая часть программы «ЭкзоМарс». Предыдущая стартовала в 2016 году, но закончилась неудачей. В октябре этого же года аппарат TGO, созданный для поиска признаков жизни, и демонстрационный десантный модуль Schiaparelli достигли Марса. Спускаемый аппарат Schiaparelli должен был отработать технологию входа в атмосферу, спуска и посадки на поверхность планеты, но не сумел успешно совершить мягкую посадку и разбился.

Сарапульский привод РТ должен снизить риск крушения исследовательского аппарата до минимума, поскольку у предприятия имеется многолетний опыт по созданию подобных устройств, применяемых в отечественном ракетостроении.

Богдан МИЛЕНКОВ



«Старт», № 1 (602), 18 января 2019 г.
(газета АО «Авиастар-СП»)

Первый Superjet 100

11 января в АО «Авиастар-СП» в рамках производственной кооперации с компанией «Гражданские самолеты Сухого» установлен интерьер на первом в этом году пассажирском самолете Superjet 100. Также успешно выполнены работы по монтажу и отработке систем. Заказчиком воздушного судна является Государственная транспортная лизинговая компания (ГТЛК).

После определения эксплуатанта самолет получит ливрею авиакомпании — эксплуатанта. Новый Superjet 100 окрашен в нейтральный белый цвет. Салон ВС собран в компоновке эконом-класса на 100 пассажирских мест.

АО «Авиастар» является основным кооперантом АО «ГСС» по монтажу и отработке систем интерьера в компоновках бизнес — и эконом-класса.

— С 2012 года (момента заключения соглашения с участием ульяновского авиазавода) — это уже 108-е воздушное судно, переданное в эксплуатацию российским и зарубежным авиакомпаниям, — отмечает руководитель проекта RRJ-95 в АО «Авиастар-СП» Виктор Герасимов. — В про-

изводство окончательной сборки предприятия самолет поступил в канун Нового года. В течение 10 дней, в соответствии с технологическим циклом, на нем были выполнены монтаж кухонных и туалетных модулей, боковых и потолочных панелей, гардеробов, перегоролок, пассажирских кресел, столиков и штор стюардесс, кресел бортпроводников. Также было установлено аварийно-спасательное оборудование, средства противопожарной защиты, отработаны системы светотехнического, кухонного, кислородного оборудования; отработана система кондиционирования воздуха при работающем ВСУ на летно-испытательной станции завода.

После проведения подготовительных мероприятий представителями компании АО «ГСС» совместно со специалистами АО «Авиастар-СП» воздушное судно перелетело в Центр поставок АО «Гражданские самолеты Сухого», расположенный в г. Жуковском.

В минувшем году завод передал ГСС 15 машин.

— Коллектив завода успешно справился с поставленными задачами, — заявляет Виктор Герасимов. — И в этом году совместно с представителями АО «ГСС» и компании-производителя интерьера «ВЕ/Aerospace» предусмотренный объем работ мы выполним.

Уже скоро в Ульяновск из Комсомольска-на-Амуре прилетит для установки интерьера очередной Superjet 100.

Напомним, с 2012 года самолеты с установленным на «Авиастаре» интерьером были переданы в эксплуатацию российским авиакомпаниям «Аэрофлот», «Ямал», «Газпром авиа», «Азимут», «ИрАэро», «Якутия», «Северсталь», а также иностранным перевозчикам.

Светлана АРТЕМЬЕВСКИХ □

Подготовила
Наталья Конакова



Ты помнишь, КАК ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ?



Молодежная политика в профсоюзах... Что это такое? Почему профсоюз придает данному направлению такое большое значение? Какие цели он ставит перед собой и профсоюзным активом?

В 2018 году Профавиа отметил 15-летие молодежной политики профсоюза. За эти годы молодые профактивисты, стоявшие у истоков молодежной политики, вышли на «молодежную пенсию», т.е. стали старше утвержденного «молодежного» возраста — 35 лет. Но многие из них продолжили заниматься профсоюзной деятельностью и даже были избраны на руководящие должности в организациях Профавиа.

Пятнадцать лет — немалый период, и было сделано многое... Но в этой статье мы не будем описывать всю проделанную работу, а остановимся на другом — очень важном, с нашей точки зрения, моменте.

С чего начать молодому профактивисту, чтобы добиться успеха? Как строить свою деятельность, чтобы достичь хороших результатов?

Чтобы помочь современной профсоюзной молодежи ответить на эти непростые вопросы, мы попросили сегодняшних профсоюзных лидеров, которые были членами Молодежного совета профсоюза первого созыва, поделиться опытом, ответив на следующие вопросы:

1) С какими трудностями на начальном этапе вы столкнулись, став молодым профсоюзным активистом? Что помогло их преодолеть?

2) Какие знания необходимы молодому профактивисту? С чего начать свое обучение?

3) Какой совет вы дадите молодому профактивисту, которого уже избрали на руководящую должность, но еще не обладающему должными знаниями и опытом? На что обратить внимание, чего избегать, на кого опираться?

4) Какой совет вы дадите молодому профактивисту, который уверен, что готов брать на себя ответственность, выполнять се-

рьезную профсоюзную работу, готов быть лидером, но его «не пускают»?

5) Что может послужить мотивацией активной профсоюзной деятельности для молодых профсоюзных активистов? Как молодому профактивисту замотивировать самого себя? Что было мотивацией лично для вас?

Тюрин Александр Николаевич, председатель ППО Нижегородской областной организации ОО «Роспрофавиа» в АО «АПЗ им.П.И. Пландина», г. Арзамас:

— Основная трудность в начале пути молодого активиста — это отсутствие информации и опыта. Например, что мне помогло быстро войти в тему — так это изучение опыта других предприятий и организаций через интернет, при живом общении с коллегами, на обучающих мероприятиях разного уровня, областных и отраслевых семинарах. Конечно, большую роль в становлении молодого профсоюзника играют руководители как профсоюзной организации, так и профсоюза в целом, которые поддерживают и помогают на первых этапах и в дальнейшей работе.

Какие знания необходимы профактивисту? В первую очередь — это знание трудового законодательства, охраны труда, Устава профсоюза, понимание работы и структуры профсоюзов в России. Обучаться нужно постоянно в разных сферах, близких к профсоюзам, понимать политические процессы в стране, ориентироваться в настроениях работников, с которыми и ради которых ты работаешь...

Могу дать только один совет: главное — постоянно учиться, не останавливаться, уметь слушать членов профсоюза и помогать им в решении их вопросов, опираться на руководителей профсоюзов, коллег, профсоюзный актив,

находить общий язык с руководителями предприятий, быть позитивным, открытым, честным и порядочным.

Только члены профсоюза и актив могут дать оценку, насколько человек готов быть их лидером. Главное — приложить все силы, показать все свои умения и навыки, чтобы доказать свои лидерские качества на деле.

Если говорить о мотивации, то для меня основная мотивация в профсоюзах — это моральное удовлетворение от выполненной работы, которая приносит пользу и реальную помощь всем членам профсоюза и конкретному работнику. Для мотивации важно понимать, что у тебя есть карьерный рост, опыт общения и работы с большим коллективом, а главное — причастность к большой дружной профсоюзной семье.

Якимов Александр Минахмедович, заместитель председателя ППО ПАО «Корпорация «Иркут», г. Иркутск:

— Для большинства молодых активистов, которых избрали на общественную работу, самым большим камнем преткновения становится отсутствие опыта работы и необходимого багажа знаний. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Потребуется немало времени, чтобы человек освоился, разобрался в структуре профсоюзов, понял принципы и методы общественной работы, приобрел начальные навыки, начал ориентироваться в трудовом законодательстве и т.д. Здесь, как и в рабочих специальностях, для того чтобы общественник стал по настоящему хорошим специалистом, нужны годы



практики. Я считаю, что мне в свое время очень повезло на начальном этапе. Я с удовольствием окупался в незнакомую работу, старался разобраться, найти оптимальное решение и быть полезным в различных направлениях работы профкома. Поэтому мне доверяли и помогали.

На мой взгляд, у каждого молодого активиста, которому доверили заниматься общественной работой, на рабочем столе должны быть документы в качестве традиционных настольных книг: Трудовой кодекс РФ, Закон о профсоюзах, Устав профсоюза, Устав ППО (если есть), коллективный договор предприятия и т.д. И если к этим документам добавить самое главное — желание, то можно с большой уверенностью сказать, что начальный багаж знаний у него имеется. Пополняться и укрепляться он будет по мере приобретения практического опыта. К слову сказать, у нас на предприятии подобный багаж начальных знаний о работе профсоюза и профсоюзной организации можно получить, став участником молодежного профсоюзного форума «Молодежь! Профсоюз! Будущее!» и пройти обучение.

Я уверен, если вас избрали на руководящую должность и у вас нет определенных знаний и опыта, то не стоит отчаиваться. На первоначальном этапе одной из главных задач для профактивиста будет необходимость собрать дружную команду единомышленников, которые, как и профсоюзный лидер, будут заинтересованы в сильной профсоюзной организации. Если вспомнить 2006 год, когда на Иркутском авиационном заводе возродилось молодежное движение, нам — молодым активистам — удалось сформировать такой боевой коллектив энтузиастов, что любое дело нам было по силам. Многие мероприятия из плана работы Совета молодежи ИАЗ мы проводили практически на одном энтузиазме, без больших финансовых вливаний. И уже со временем, когда СМ зарекомендовал себя, у Совета появился совместный бюджет (от администрации предприятия и от профсоюзной организации) на проведение мероприятий. И, пожалуй, еще один момент, от которого никак нельзя отказываться — мнение и помощь опытных коллег, кото-

рые прошли определенные этапы общественной работы. Каким бы, на взгляд молодежи, он не казался «устаревшим» или «пережитком прошлого», этот опыт точен в различных мероприятиях годами, и поэтому его необходимо принять во внимание, при необходимости модернизировать и использовать при организации и проведении мероприятий.

В ситуации, когда молодой профактивист считает, что его «завдвигают и не пускают», я бы посоветовал только одно — ждать своего часа и ни в коем случае не снижать своей активности. Рано или поздно ваше старание и активность обязательно оценят и обратят на вас внимание.

Как показывает практика, в нашей профсоюзной организации молодые активисты, которые прекрасно себя проявили на молодежном профсоюзном форуме, обязательно войдут в состав цеховых комитетов своих подразделений, а порой могут и возглавить их. Самых активных и полезных практически всегда включают в кадровый резерв в подразделениях. Согласитесь, что ни один руководитель любого звена не откажется от возможности направить энергию, знания и опыт работы в команде молодого работника на благо подразделения и предприятия в целом.

Что касается мотивации, то в данном вопросе однозначного решения не будет. У каждого молодого профактивиста свои мотивы: одни готовы помогать людям, другие ждут возможности карьерного роста, третьи не планировали возглавлять профсоюзные организации, но им доверили, четвертые ищут пути самореализации и т.д. В любом случае нужно будет разобраться в себе и понять: что ты ждешь и что ты хочешь получить от работы в общественной организации.

Для меня всегда был и остается один мотив — желание помогать людям и быть им полезным.

Щербаков Максим Николаевич, председатель ППОО ГосМКБ «Радуга», г. Дубна, Московская область:

— В моем случае основная трудность на начальном этапе заключалась в нехватке знаний в области трудового права и эконо-

мики. Но в профсоюзах сложилась крепкая система обучения, поэтому в решении моих проблем помогло обучение сначала на курсах повышения квалификации на базе ИПД АТиСО, затем получение в 2006 году высшего образования в АТиСО по направлению «Экономика, занятость, управление персоналом», а в 2013 году — высшего образования в АТиСО по направлению «Юриспруденция».

Мне кажется, что нужно сразу определиться — каких знаний тебе не хватает, в каких областях есть «пробелы», и идти учиться, причем учиться лучше сразу настоящим образом.

Для тех, кого уже избрали, но он чувствует, что еще не хватает знаний и опыта, совет один — надо опираться на коллектив и знающих, опытных сотоварищей. Больше общаться с коллегами из других организаций. Не пытаться избегать конфликтов, а научиться управлять ими.

Совет для тех «кого не пускают»... Что значит «не пускают»? Все просто! Готов брать на себя ответственность, так бери ее. Если «не пускают» — тогда либо засучивай рукава, либо «ползи в сторону».

Хорошей мотивацией для становления профлидера может послужить расширение круга добрых знакомств, познание себя через окружающий профсоюзный мир. Это и было одной из моих мотивирующих струнок.

Надеюсь, что советы, бывших молодежных профлидеров, которые являются сегодня профлидерами с заслуженным авторитетом, помогут современной профсоюзной молодежи найти себя. На наш взгляд, основная мысль, которая была выражена всеми руководителями, отвечавшими на вопросы — это верить в себя, брать на себя ответственность, самим реализовывать свои задумки, не теряя связи со старшими товарищами, больше общаться с коллегами и учиться постоянно, везде и всему! □

Материал подготовлен отделом организационной работы Профавиа



ТРУДОВЫЕ СПОРЫ – РЕДКОСТЬ

Одна из важнейших функций профсоюза – защита. И за тем, чтобы трудовые, социальные и профессиональные права членов профсоюза не нарушались, следят правовые инспекторы труда.

Защита трудовых, пенсионных, социальных и иных прав работников организаций отрасли в Башкирии осуществляют правовые инспекторы труда профсоюза Тишина Надежда и Леонтьева Олеся через индивидуальную правовую помощь членам профсоюза. Им приходится решать достаточно широкий круг вопросов в процессе регулирования трудовых отношений между работником и работодателем. Однако наиболее распространенные вопросы, волнующие членов профсоюза, помимо социально-трудовых – в области жилищного, семейного, земельного законодательства. В 2018 году правовые инспекторы труда дали консультации 515 членам профсоюза, при этом лишь 10% составляли вопросы по трудовому законодательству.

Сегодня нельзя недооценивать значение юридических консультаций как основных звеньев оказания безвозмездной правовой помощи членам профсоюза. Помогая человеку, столкнувшемуся со сложной проблемой, требующей правового разрешения, профсоюзный юрист вынужден при решении проблем руководствоваться не только формальными требованиями действующего трудового законодательства, но и принципами социального партнерства. В большинстве случаев вопросы разрешаются на месте, в процессе консультирования составляется различного рода документация. Но есть и круг вопросов, по которым не обойтись без судебного вмешательства. И в этом случае снова придут на помощь профсоюзные юристы, которые составят исковое заявление и окажут правовое сопровождение в суде.

По сути, правовой инспектор труда для члена профсоюза –

как «личный адвокат» в разделе гражданского права.

Пенсионные споры – это отдельная категория дел, которых из года в год не становится меньше с учетом реформирования пенсионного законодательства.

Ежегодно правовые инспекторы труда готовят свыше 40 дел. Как правило, половина их них – это споры в области семейного, жилищного, наследственного права.

Например, вот одно из нестандартных дел по присвоению звания «Ветеран труда». Работник одного из наших предприятий был награжден медалью «За трудовую доблесть» не Минпромторгом РФ, а Министерством обороны России. Парадокс данной ситуации заключается в том, что ведомственным знаком отличия Министерства обороны России, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда», в числе других является медаль «За трудовую доблесть».

На данном предприятии, относящемся к оборонно-промышленному комплексу, работник трудился почти 50 лет, однако министерство семьи, труда и социальной защиты Республики Башкортостан отказало ему в присвоении звания «Ветеран труда» на том основании, что он не имеет стажа работы в данной отрасли более 15 лет. Благодаря юридической помощи правовых инспекторов труда и работодателя удалось отстоять право работника, члена профсоюза на присвоение звания «Ветеран труда».

Надо отметить, что трудовые споры в практике республиканской организации профсоюза встречаются редко. Как правило, все вопросы решаются в досудебном порядке благодаря развитому институту социального партнерства, проводимым переговорам и заинтересованности в этом самих работодателей. Из 76 заявлений, направленных в КТС в 2018 году, 74 разрешены в пользу работников.



Данная практика активно используется в ППОО ПАО «ОДК-УМПО» благодаря непосредственному участию правового инспектора труда профсоюза О.В. Леонтьевой. Так, в 2018 году по всем заявлениям, поданным в КТС этой организации, разногласия были урегулированы в рабочем порядке до комиссионного рассмотрения.

Другое направление деятельности правозащитной работы – это проверка работодателей по со-

блюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В случае нарушения трудового законодательства выдаются предписания, которые устраняются работодателем.

Большую роль в повышении профессионального уровня правовых инспекторов труда профсоюза играют ежегодные обучающие семинары, проводимые по инициативе ЦК Профавиа.

На современном этапе в условиях постоянного изменения законодательства трудно переоценить роль правового инспектора труда профсоюза. Это не только квалифицированная помощь человеку труда, но и мощная мотивационная составляющая для профсоюзного движения в целом. □

Комиссия по правозащитной работе Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа», г. Уфа



УЧЕБА В ПОМОЩЬ НАСТОЯЩИМ ЛИДЕРАМ!

В конце прошлого года, как и во всех первичных профсоюзных организациях, в ППО «Пермские моторы» прошла отчетно-выборная кампания. Это означает, что в профсоюзных организациях ряда цехов и отделов были избраны новые председатели цехкомов. Ими становятся по-разному. Но первые шаги все делают практически одинаково.

Эти первые шаги самые трудные, и молодым предцехкома нужно помогать. Это хорошо понимают в профсоюзном комитете «Пермских моторов». Не случайно вот уже несколько лет вновь избранные предцехкома территориальной организации Роспрофавиа проходят обязательную учебу в региональном учебном центре профсоюзов (РУЦе) по специальной программе. Отзывы о занятиях положительные — слушатели получают много теоретических знаний, учеба проходит интересно и эмоционально. Но учеба в РУЦе обычно проходит в феврале, а если тебя избрали председателем цехкома, например, в октябре или ноябре, то в работу включаться надо сра-

зу — рядовые члены профсоюза не будут ждать, пока пройдет полгода и ты научишься...

— Обучение предцехкома мы начинаем сразу же после процедуры выборов, — рассказывает заместитель председателя профкома Светлана Камаева. — И начинаем с самого элементарного — с ведения профсоюзной документации. Хорошо, если смена профлидера происходит плавно, и человек, «сдавший пост», остается помощником и консультантом нового предцехкома. Но случается ведь всякое. И бывает, что новый предцехкома остается один на один с совершенно новой для себя работой. Надо сделать так, чтобы не наступило разочарование, чтобы наш новый коллега знал, с чего начинать, как завоевывать авторитет у членов профсоюза.

Большую помощь оказывает молодым предцехкома ветеран профсоюза, председатель ревизионной комиссии Надежда Степановна Бобкова. Несмотря на столь «суровое» название должности, Надежда Степановна видит свою задачу, прежде всего в

том, чтобы помогать, а только потом уже проверять.

Когда представители профкома приходят в большие организации (Инструментальный завод-ПМ, Metallist-ПМ), к учебе новичков часто подключаются и другие профсоюзные активисты, ведь обновить знания в области психологии или получить новые сведения о ситуации в профсоюзе никогда не бывает лишним.

Что касается вновь избранных предцехкома, то для них ежегодно проводятся еще и коллективные занятия в школе профактива. На таком занятии в конце января за чашкой чая или кофе (ведь все занятия проходят после смены) профлидеры цехов узнали об особенностях специальной оценки условий труда. СОУТ на сегодня является одной из важных задач профсоюза. Технический инспектор труда Профавиа Сергей Шлыков рассказал, на какие стороны этой работы особое внимание должен обращать именно профсоюзный лидер.

А еще была представлена информация о скидках, которые предоставляются на путевки не





только в профсоюзные санатории Пермского края «Ключи» и «Красный Яр», но также и в здравницы по всей России. Об этом, кстати, члены профсоюза знают мало. Как правильно оформить заявление на предоставление путевки, каков алгоритм действий при необходимости оздоровления после прохождения периодического медосмотра, кто имеет право на детские подарки к Новому году и материальную помощь при поступлении ребенка в первый класс — все это предцехкома должен хорошо знать. Кстати, в этом году списки детей для вручения им новогодних подарков решено сформировать раньше, чем в предыдущие годы. Значит, и этот нюанс предцехкома не должен упустить.

Но не надо думать, что в разговорах с председателями цеховых комитетов звучит только одно слово — «должен»! В подавляющем большинстве сегодняшний предцехкома — это должность неосвобожденная. Многообразные общественные обязанности выполняет человек, который на своем рабочем месте продолжает осуществлять трудовые функции, часто очень непростые. А потому на занятиях для вновь избранных предцехкома их учат искусству общения, а еще умение... говорить «нет». Причем в самом прямом смысле.

Конечно, энергетик цеха 10 Василий Торхов или сменный мастер цеха 34 Дмитрий Дозморев в силу своих производственных должностей и так постоянно общаются с работниками цеха. А вот сварщику цеха 43 Анастасии Меньшиковой, также недавно выбранной председателем цехкома, в этом плане несколько слож-

нее. Но общение в рамках трудовой или общественной деятельности — это немного разные вещи. Понятно, что выполнить абсолютно все пожелания рядовых членов профсоюза предцехкома просто не в состоянии. Поэтому он должен сосредоточиться на тех направлениях, где действительно может что-то изменить и помочь людям. Сделать это в одиночку невозможно. Значит, предцехкома необходимо искать сторонников и помощников. Сторонником может стать и администрация подразделения. Кстати, таких примеров на «Пермских моторах» немало. Они очень хорошо проявляются, например, во время зимнего Дня здоровья, который традиционно проходит в середине марта и собирает на заснеженной поляне возле лыжной базы «Динамо» сотни работников предприятия и членов их семей. Здесь, между веселыми соревнованиями или у зимнего костра, самое место поговорить по душам с коллегами и, может быть, даже «поагитировать за профсоюз».

Кстати, третье занятие для предцехкома в школе профактива ППО «Пермские моторы» прошло в форме диспута, темой которого стала мотивация профсоюзного членства. Темой обсуждения стали результаты анкетирования по вопросам мотивации. Найти нужные слова, подтвердить их фактами из жизни, когда бесплатные юридические консультации или профсоюзная материальная помощь действительно помогают человеку в трудной ситуации — только так можно агитировать за профсоюз.

Не секрет, что сейчас наблюдается повсеместное сокращение

профсоюзных рядов. Коллективный договор распространяется на всех работников, дети выросли, а потому лагерь и подарки не нужны, платить ежемесячно взносы не хочется — вот и пишет работник заявление о выходе из профсоюза. Но и в этих условиях в ППО «Пермские моторы» есть профсоюзные организации цехов и отделов, которые за прошедшие 5 лет не только не уменьшились, но даже выросли. В этом огромная заслуга предцехкома этих подразделений. А если получается у одних, значит, такого результата под силу добиться и другим.

Это, так сказать, задача на будущее. А пока вновь избранные предцехкома делают первые шаги, и у них еще не все получается, нужно правильно реагировать на критику. Этому их тоже учат на занятиях в школе профактива. Даже раздали специальную памятку. В ней есть и такой пункт: «Если меня критикуют, значит, верят в мои способности исправить дело и работать лучше». Согласитесь, этот принцип важен для всех, а не только на профсоюзной работе.

— Организовывая учебу для предцехкома, мы ставим перед собой главную задачу, — говорит заместитель председателя профкома Светлана Камаева, — помочь стать настоящими лидерами, которые будут заниматься общественной работой не просто умело, но и с удовольствием. Именно такие люди делают членство в профсоюзе привлекательным. □

*Елена Керженцева,
редактор газеты
«Профсоюзный вестник»
ППО «Пермские моторы»,
г. Пермь*



ВОЗРОЖДЕНИЕ МЕДИЦИНЫ на производстве

Комиссия ЦК профсоюза по социальным вопросам в прошлом году на выездном заседании ознакомилась с опытом организации медицинской помощи и оздоровления работников ПАО «МЗИК» и членов их семей.

Чтобы наглядно увидеть то, как решается задача сохранения здоровья калининцев, члены комиссии посетили социальные объекты МЗИКа. Первым из них стала реконструируемая медико-санитарная часть предприятия. Физиотерапевтический корпус, где уже практически были завершены ремонтные работы и подготовка к установке оборудования, поразил членов комиссии уровнем технического обеспечения.

И вот сегодня спустя несколько месяцев МСЧ распахнула свои двери для заводчан. Главный врач МСЧ кандидат медицинских наук А.К. Заславский по нашей просьбе ответил на некоторые вопросы, связанные с открытием и работой МСЧ.

Елена Шуляренко, руководитель отдела социальных гарантий Профавиа

Медреформа по-калинински

Одним из основных разделов коллективного договора, действующего в ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург», является медицинское обслуживание и социальное страхование работников предприятия. С целью обеспечения калининцев доступной медпомощью и повышения ее эффективности два года назад было принято совместное решение администрации и профкома о реформировании системы заводской медицины. В январе 2019 года после глобальной реконструкции начала работу обновленная медсанчасть завода. О том, что изменилось в ее деятельности, рассказывает главный врач МСЧ кандидат медицинских наук А.К. ЗАСЛАВСКИЙ:

– Александр Казимирович, какие преобразования произошли в ходе реконструкции МСЧ?

– Реконструкция охватила оба корпуса МСЧ – физиотерапевтический и поликлинический. Здания строились в 60-х годах, за минувшие полвека изменилось законодательство в области здравоохранения, в частности, санитарные и гигиенические требования. Чтобы им соответствовать, мы довели площади кабинетов до нормативов, учли их смежность, расположение по этажам. Также учли разделение потоков пациентов, чтобы больные с острыми респираторными инфекциями не

пересекались со здоровыми. Кроме планировки, учитывалась естественная освещенность помещений, высота потолков и др.

При внутренней отделке помещений использовались только сертифицированные, разрешенные для применения в учреждениях здравоохранения материалы. Они долговечны, устойчивы к обработке дезинфицирующими средствами. Даже цветовая гамма для интерьеров подбиралась с учетом воздействия на человека – предпочтение отдавалось нейтральным, успокаивающим тонам.

Мебель, которой оснащены медкабинеты, фойе, коридоры, изготавливалась для нас индивидуально. Она удобна, функциональна и идеально подходит под общий дизайн.

Таким образом, в МСЧ созданы оптимальные условия и для пребывания пациентов, и для работы персонала.

– Сейчас медсанчасть по облику не уступает лучшим частным клиникам города. А в плане оказания медпомощи мы тоже будем им соответствовать?

– Начнем с того, что медсанчасть полностью компьютеризирована: информационная система, специально разработанная для медучреждений, пронизывает все аспекты деятельности МСЧ, начиная от регистратуры и заканчивая врачебными кабинетами.

Теперь при обращении в регистратуру на каждого пациента за-

водится электронная амбулаторная карта, в которую заносятся записи врачей, результаты лабораторных исследований, УЗИ, снимки рентгена т.п. Более того, если врач назначает консультацию другого специалиста, он тут же предлагает удобное для приема время и ставит пациента в электронную очередь.

Параллельно ведется и привычная бумажная карта, так как Минздравом эта форма не отменена. В ближайшее время начнем выдачу электронных листков нетрудоспособности.

– Разрабатывая план обновления МСЧ, вы сделали упор на совершенствование диагностики. Какое оборудование приобретено и какое медицинское обследование при его помощи можно пройти?

– Во-первых, это современные цифровые рентгенодиагностические системы. Кроме рентген-аппарата, мы приобрели оборудование для стоматологии – ортопантомограф, при помощи которого можно сделать обзорный круговой снимок челюстей, и аппарат для прицельного снимка зуба. Также расширено количество лечебного оборудования, сейчас будут работать четыре стоматологических и одна хирургическая установка.

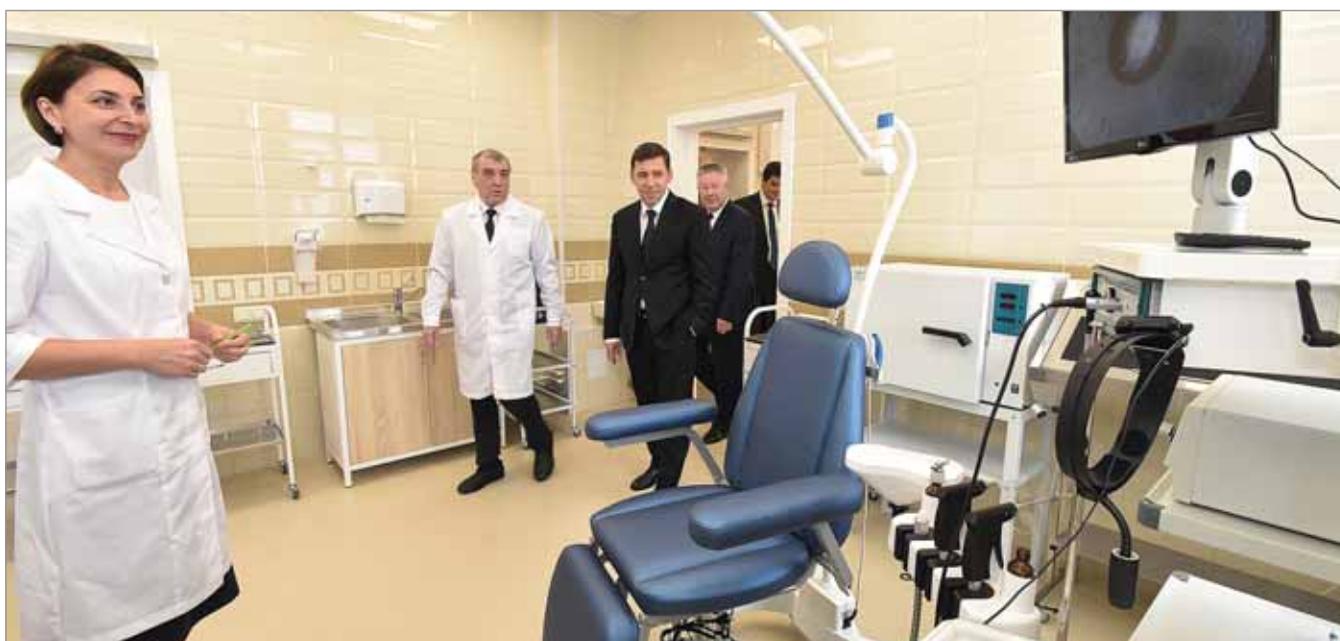
Благодаря полному переоснащению лаборатории, мы получили возможность выполнять не только общий анализ крови и мочи, но и широкий спектр иммуно-



логических, биохимических, цитологических исследований, проводить алергодиагностику, проверять состояние кислотно-щелочного равновесия, брать ревмопробы, анализ крови на онкомаркеры и т.д.

В распоряжении МСЧ появился современный аппарат УЗИ, и наши пациенты могут пройти ультразвуковую диагностику брюшной полости, молочной и щитовидной желез, сердца, сосудов, лимфатических узлов, органов малого таза.

Кроме того, закуплено оборудование для функциональной диагностики: холтеровского мониторирования, электромиографии, велоэргометрии, направленной



на выявление скрытой сердечно-сосудистой патологии.

Новым для нас направлением станут и эндоскопические исследования пищевода, желудка и двенадцатиперстной кишки.

По последнему слову техники оборудованные кабинеты офтальмолога и оториноларинголога.

Отдельно хочу отметить прорыв в области обеспечения безопасности пациентов и персонала. Все манипулятивные кабинеты оснащены ультразвуковыми мойками, стерилизационная — современной мощней и упаковочной машинами, где медицинский инструмент обрабатывается, упаковывается и отправляется на стерилизацию.

— Планируется также ввести в состав МСЧ дополнительных «узких» специалистов. С чем это связано?

— Мы планируем ввести в штат кардиолога, гастроэнтеролога и ревматолога. Усиление состава МСЧ этими специалистами продиктовано тем, что болезни сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата и желудочно-кишечного тракта являются ведущими в структуре заболеваемости с временной утратой трудоспособности заводчан.

— В ходе реконструкции было полностью переоснащено и физиотерапевтическое отделение. Расскажите, какое лечение и при каких заболеваниях могут получать здесь калининцы?

— Реконструкция и переоснащение физиотерапии позволило нам расширить арсенал средств восстановительной медицины. Это особенно актуально при лечении и реабилитации пациентов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой системы, органов дыхания.

Отделение водолечения оборудовано гидромассажными ваннами, кабинками для циркулярного душа, душем Шарко. Возобновлена работа отделений грязе- и парафинолечения. Закуплены новые аппараты электро- и магнитотерапии. Например, новейшая диатермическая установка, действующая на основе токов глубокого прогревания, магнитотерапевтический комплекс «Мультимаг», который используется в лечении заболеваний

опорно-двигательного аппарата, периферической нервной системы и даже стрессов.

— Кроме всего прочего в составе МСЧ появился свой дневной стационар. В каких случаях такую форму лечения будут прописывать врачи?

— Его появление продиктовано необходимостью сокращения сроков лечения пациентов с различными заболеваниями опорно-двигательного аппарата, мочеполовой системы, с ОРЗ, острым и хроническим бронхитом, при долечивании пневмонии и т.д. Выписывать направление в стационар будут пациентам, у которых прошла острая стадия заболевания, но требуется продолжение комплексного медикаментозного (внутримышечные и внутривенные инъекции, капельницы) и физиотерапевтического лечения под постоянным наблюдением врача.

— Медсанчасть будет по-прежнему обслуживать ветеранов завода. Для этой категории пациентов есть какие-то специфические услуги?

— По просьбе Совета ветеранов ПАО «МЗИК» мы разрабатываем курс лекций «Проблемы здоровья в пожилом возрасте». На встречах с ветеранами врачи-специалисты МСЧ будут рассказывать о заболеваниях, причиной которых являются возрастные изменения, о профилактических мерах, направленных на улучшение качества жизни и т.д.

Мы постоянно ведем просветительскую работу среди работников предприятия через корпоративную газету, радио, профсоюзные стенды. А пожилым людям требуются и другие источники, и немного иная — специфичная информация.

В целом же ветераны получают в МСЧ такой же объем медицинской помощи, как и все калининцы.

— Что еще планируется сделать по реформированию заводской медицины?

— Особое внимание мы уделяем приближению медпомощи к работникам. После того как начала свою деятельность МСЧ, появились возможность разгрузить здравпункты и перейти к их реконструкции. На территории предприятия в перспективе бу-

дут функционировать три современных, оборудованных необходимой медицинской техникой здравпункта, где калининцам смогут оказывать первую доврачебную помощь — измерять артериальное давление, лечить микротравмы, делать внутримышечные и внутривенные инъекции и т.д. При необходимости фельдшер будет выписывать направления к врачу. Это не только значительно снизит нагрузку на медсанчасть, но и позволит калининцам минимизировать потери рабочего времени.

— Как вы считаете, все это позволит значительно снизить заболеваемость заводчан?

— Безусловно, современное диагностическое оборудование помогает выявлять заболевания на ранних стадиях, что обеспечивает высокую эффективность лечения. Но здоровье, в первую очередь, зависит от самого человека, от его образа жизни. Это сбалансированное питание, соблюдение режима труда и отдыха, занятия физкультурой, отсутствие вредных привычек, соблюдение правил техники безопасности на производстве, обязательное использование средств индивидуальной защиты и т.д. Кстати, как я уже говорил, пропаганда здорового образа жизни — тоже входит в обязанности сотрудников МСЧ, и мы считаем эту работу не менее важной, чем оказание медицинской помощи.

Администрация ПАО «МЗИК» создает все необходимые условия для сохранения здоровья заводчан. Проведенные мероприятия по техническому переоснащению позволили значительно повысить культуру производства, предприятие обеспечивает всех работников спецодеждой и СИЗ, на территории ЗИКа работает свой оздоровительно-бытовой корпус для занятий спортом, более 400 миллионов рублей потрачено на реконструкцию МСЧ. На такие расходы идет только социально ответственный работодатель. Хотелось, чтобы и работники завода столь же ответственно относились к своему здоровью. □

*Беседовала
Наталья Заплатина,
главный редактор газеты
«Калинец»,
г. Екатеринбург*



Аренда лучше,

ЧЕМ ПОКУПКА



Удовлетворенность условиями труда является важнейшим фактором повышения производительности и эффективности. Особое место в этом занимает профессиональная экипировка, которая является важным фактором защиты человека на рабочем месте. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты очень часто является прямой обязанностью работодателя. Охрана труда регламентирует порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и их виды. А значит — знать о том, для чего предназначены средства индивидуальной защиты (СИЗ) и когда их использование является обязательным, следует каждому руководителю во избежание привлечения к ответственности.

Охрана труда и соблюдение их требований входит в число приоритетов нижегородского предприятия АО ПКО «Теплообменник». На предприятии сложилась многолетняя практика обеспечения работников спецодеждой, когда выгоднее арендовать спецодежду по договору со специализированной организацией. С 2010 года АО ПКО «Теплообменник» практикует эту услугу производителей и арендует спецодежду, а не приобретает ее.

Услуга аренды спецодежды включает в себя предоставление организации необходимого количества специальной одежды, изготовление одежды нестандартных размеров, индивидуальную маркировку каждого изделия, регулярную чистку, стирку и специализированный ремонт рабочей одежды, сбор спецодежды, доставку ее в прачечные и обратно в организацию, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.

Чтобы подобрать нужные размеры, подогнать спецодежду под

конкретных работников, представителями компании был произведен обмер каждого работника. Работнику предоставлены в личное пользование по три комплекта одежды (куртка, брюки и футболка) на 3 года.

У каждого комплекта срок носки составляет 12 месяцев. Один комплект работник носит, второй, чистый комплект хранится на складе подразделения, чтобы работник мог в любое удобное время переодеться, а третий комплект обслуживается компанией — арендодателем СИЗ (производится стирка и ремонт). По окончании срока аренды одежды, вне зависимости от ее износа, оформляется акт о списании по сроку носки и заявка на новую одежду.

Один раз в неделю, в оговоренные сроки, поставщик забирает грязную одежду и привозит чистую. Узнать любую информацию по обслуживанию СИЗ, отправить заявки и т.д. можно в любое время, связавшись по телефону с менеджером компании.

На каждый предмет одежды нанесена специальная бирка, которая не стирается и не смывается. На бирке указывается вся нужная информация:

- фамилия, имя отчество работника;
- табельный номер работника;
- маркировка модели костюма;
- размер костюма;
- номер комплекта.

Благодаря персональным данным на бирке каждый работник гарантированно получает всегда именно свой костюм.

Для удобства хранения чистой одежды работник склада раскладывает комплекты на стеллаж по ячейкам. Каждая ячейка подписана и закреплена за определенным работником, что позволяет хранить одежду в аккуратном сло-

женном виде, и исключает любую путаницу при выдаче ее работникам.

Смена одежды в подразделении проводится один раз в неделю, использованная одежда складировается в герметичные контейнеры.

Предоставление работникам СИЗ по договору аренды осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и при выдаче работникам записывается в личную карточку под роспись.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что аренда спецодежды с последующим обслуживанием намного удобнее и выгоднее, чем непосредственная покупка.

Услуга по аренде спецодежды позволяет быть уверенным в том, что, во-первых, работники организации всегда будут обеспечены одеждой фирменного стиля, подходящего размера и хорошего качества. Во-вторых, отпадает необходимость приобретения и хранения запасов спецодежды в случае приема или увольнения работников. Кроме того, аренда гарантирует высокое качество промышленной стирки и сохранение внешнего вида спецодежды в течение всего периода, т.к. изношенная и требующая ремонта одежда оперативно заменяется, а отжившая свой срок одежда утилизируется в соответствии с правилами утилизации. И наконец, качественная спецодежда обеспечивает не только эстетичный внешний вид, но и влияет на психологический настрой работника. □

*М.И. Скворцова,
начальник отдела охраны труда
и производственной безопасности
АО ПКО «Теплообменник»,
г. Нижний Новгород*



Интеллектуальные игры – 2019: СЭГЗ – батальная площадка для эрудитов предприятий авиапрома

Около 150 человек приняли участие во втором отраслевом турнире по интеллектуальным играм среди работников предприятий авиапрома страны, посвященном 85-летию со дня образования Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Мероприятие второй год подряд проходит на базе Сарапульского электрогенераторного завода.

Игры турнира проходили 1–2 февраля. Участие в них приняли команды работников предприятий из Арзамаса, Дубны, Екатеринбургa, Казани, Кирова, Кирово-Чепецка, Кумертау, Новосибирска, Нижнего Новгорода, Обнинска, Омска, Сарапула, Ульяновска и Уфы.

По словам заместителя председателя Профавиа **Юрия Конова**, на второй год проведения турнира количество его участников увеличилось почти в два раза. «В прошлом году, провели первое мероприятие, сегодня проводим уже второй турнир, наверное, можно говорить о том, что это становится доброй традицией. Очень приятно отметить, что расширяется и география участников и их количество. Если в прошлом году мы проводили турнир пятнадцатью

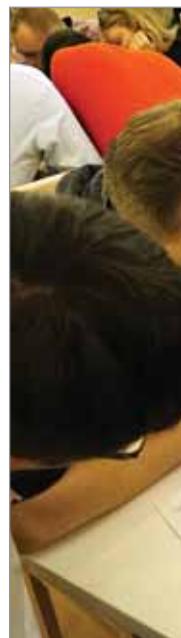
командами, то сегодня их уже 24. Значит, он интересен и востребован», – сказал он на открытии игр в Сарапуле. Любопытно, что по результатам первого этапа турнира, который называется «Интеллектуальное пятиборье» в тройку лидеров вошли не только уже опытные ульяновцы и дубненцы, но и новички турнира из Уфы.

I место – команда «Skittles», АО «ГосМКБ»Радуга» им. А.Я. Березняка», Московская область, г. Дубна;

II место – команда «Молния», АО УНПП «Молния» г. Уфа;

III место – команда «Кварки», АО «УКПБ» г. Ульяновск.

Второй тур под названием «Гиперкуб», прошедший следующим утром, также порадовал появлением в тройке призеров и новичков из Новосибирска, и на-





ших старых друзей из Ульяновска и Арзамаса.

I место – команда «Кварки», АО «УКПБ» г. Ульяновск;

II место – команда «НАЗ-банда», Филиал ПАО Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова», г. Новосибирск;

III место – команда «А/Я 15», АО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина», г. Арзамас.

В перерывах между играми участники турнира посетили производственный комплекс АО «СЭГЗ», а также побывали на экскурсии в музее имени Михаила Тимофеевича Калашникова в Ижевске, где вплотную соприкоснулись с историей российского стрелкового оружия. «Нам не нужно было долго размышлять, чем увлечь участников на досуге, так как этот год для нашей республики и страны ознаменован 100-летием со дня рождения легендарного и прославленного конструктора-оружейника Михаила Тимофеевича Калашнико-

ва. Естественно, мы не могли не познакомить наших гостей с историей этого великого человека и привезли их в музей, чтобы они узнали его биографию, увидели плоды его работы», – сказал председатель первичной профсоюзной организации СЭГЗ **Сергей Коротков**.

Участники игр также встретились с коллективом «Бабушки из Бураново» – живой легендой и достопримечательностью Удмуртии. Оргкомитет мероприятия принял решение пригласить этих ярких фольклорных артисток прямо на турнир. Интеллектуалы-авиастроители были в восторге от их выступления и аплодировали им стоя. И, конечно же, была организована фотосессия с «Бабушками»!

Третий решающий этап, скомбинированный форматами игр «Что? Где? Когда?» и «Брейн-Ринг», проходил по захватывающему и даже драматическому сценарию. В его финал на решающем вопросе не пробилась лидеры и обладатели кубка Профавиа за 2018 год – «Кварки»! И места в этом туре распределились следующим образом:

I место – команда «**Просто Ять**», АО «СЭГЗ», г. Сарапул;

II место – команда «**Skittles**», АО «ГосМКБ»Радуга» им. А.Я. Березняка», Московская область, г. Дубна;

III место – команда «**Молния**», АО УНПП «Молния» г. Уфа.

В результате по итогам всех этапов турнира сборные УКПБ и «Молнии» набрали равное количество баллов. Но в соответствии с Положением о турнире в связи с тем, что уфимцы в последнем, самом сложном туре оказались выше, им было присуждено итоговое чемпионство! «Кварки» – серебро, «Радуга» – бронза!

Традиционно партнерами турнира стали предприятия пище-

вой промышленности города Сарапула, которые угостили участников на чайных паузах и финальном ужине своей продукцией, а также компания «ТекСтиль-Опт», подготовившая специальные призы собственного производства (для каждого участника призовой тройки были сшиты сарапульские дорожные сумки).

«Многие участники турнира – молодые специалисты, возможно, будущие руководители среднего и высшего звена на своих предприятиях. Подобные мероприятия позволяют им не только замечательно провести время, но и познакомиться друг с другом, обменяться опытом организации производства, применением передовых технологий на родственных предприятиях. Подобная интеллектуальная кооперация может стать залогом эффективной совместной работы всей авиационной отрасли России в будущем», – этими словами первый заместитель генерального директора АО «СЭГЗ» **Алексей Беляев** подвел итог мероприятия.

Впечатлениями делятся участники турнира:

Капитан команды «А/я 15» **Дмитрий Каргаленков**, г. Арзамас: «Во второй раз принял участие в отраслевом турнире Профавиа. К сожалению, в отличие от прошлого года, не удалось занять призовое место. Но, на мой взгляд, стать четвертыми из 24 команд – тоже неплохой результат. Приятное впечатление оставили сам турнир и его организация. Здорово, что есть соревнования подобного формата, они дают возможность «прокачать» свои интеллектуальные способности и расширить кругозор».

По словам капитана команды «Все по ГОСТу» **Анны Захаровой**, г. Екатеринбург, «Ребята продемонстрировали блестящие





знания в области истории, музыки, литературы, биологии, кино, военного дела и, конечно же, авиации. «Калининцы» успешно справились с заданиями. Соперники были очень сильными и опытными. Об их уровне свидетельствует, например, тот факт, что команда Ульяновского конструкторского бюро приборостроения, занявшая второе место, является чемпионом своего региона по интеллектуальным играм. Поэтому наше седьмое место среди 24 команд — довольно неплохой результат. Хотя, конечно, есть куда расти. В следующем году ребята намерены дать достойный отпор соперникам и обязательно войти в призовую тройку».

Капитан команды «Просто Ять» **Алексей Галимзянов**, г. Сарapul: «Мы играли как обычно: с тем же мозговым накалом, логикой, сме-

калкой. Команда наша опытная, участники — бывалые в интеллектуальных играх люди. В прошлом году мы взяли серебро! Однако стоит отметить, что с разбегу взять победу в этом году уже стало не так-то просто: выросло количество команд-участниц, в составе команд играли опытные, подготовленные люди, а общий интеллектуальный уровень турнира стал более высоким. Очень мощные по своему уровню команды приехали из Уфы, Дубны, Ульяновска. Но это и вдохновляет, стало еще интереснее играть! К сожалению, в городе сейчас мало действующих площадок для интеллектуальных игр, негде нарабатывать опыт. Выручает то, что они есть у нас на СЭГЗ: в этом сезоне уже прошел заводской «Брейн-ринг» и еще запланировано «Интеллектуальное пятибо-

рье». На этих турнирах мы получаем заряд и мотивацию, они же и являются своего рода тренировками перед отраслевым турниром. Мы настроены на победное место в следующем году!».

В целом турнир получился очень насыщенным и, как отметил С. Коротков, «Есть уверенность, что в следующем году интерес наших коллег к этому мероприятию еще больше возрастет. Ну, а СЭГЗ и Сарapul станут не только батальной площадкой для эрудитов предприятий авиапрома, но и гостеприимно-доброжелательным и интересным географическим местом, куда им захочется приехать еще и еще раз».

*Валентина Чухланцева,
главный редактор газеты
«Наша жизнь»,
г. Сарapul*



ПРОФСОЮЗ И ВЕТЕРАНЫ ЕДИНЬИ



В 2019 году исполняется 85 лет со дня образования Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности. Много это или мало? Для общественной организации это солидный срок, чтобы подтвердить свою состоятельность и востребованность. В истории человечества рождаются идеи, которым предопределена огромная, долгая жизнь, и одной из них является идея рождения профсоюзного движения. Без него не может быть построена процветающая экономика, нормально развиваться нравственная жизнь страны, поскольку центральная идея профсоюзного движения — это идея справедливости.

Изменения, происшедшие в последние годы во всех сферах жизни общества, в наибольшей степени коснулись людей старшего поколения. Пенсионное обеспечение, жилищные условия, медицинская помощь и санаторно-курортное лечение, льготы на оплату лекарств и жилищно-коммунальных услуг стали одной из важных проблем, в решении которых наш профсоюз активно сотрудничает с ветеранскими организациями. Сотрудничество первичных профсоюзных общественных и ветеранских организаций стало уже доброй традицией на большинстве предприятий Профавиа, их важной стороной взаимопонимания и работы.

В сферу внимания ветеранских организаций попадают абсолютно все вопросы, волнующие работников, ушедших на заслуженный отдых. Это огромный участок работы. Приходится содействовать в вопросах оказания юридической, консультативной помощи, оказывать материальную помощь, организовывать прикрепление социальных служб, решать вопросы проведения косметического ремонта и многое другое.

А самое главное, пожилым людям порой необходимы только внимание и общение. Ведь многие из них чувствуют себя заброшенными и никому не нужными. Вот и приходится ветеранским организациям «крутиться». Они и праздники организуют, и к руководству предприятия и в профсоюзные комитеты бегают задавать «неудобные вопросы». Еще нужно успеть в больницу, в поликлинику за лекарствами или путевку оформить в санаторий. А в праздничные дни каждому ветерану надо уделить внимание, поздравить, поговорить, узнать о проблемах.

К этой работе советы ветеранов совместно с профсоюзными общественными организациями привлекают по мере возможности школьников и молодежь, поскольку это важно не только для стариков. Необходимо думать о связи поколений, о передаче исторического опыта и патриотического отношения к Родине. Советы ветеранов на местах вовлекают в поле своего притяжения и дошкольников, и школьников, и трудовую молодежь, создавая устойчивую традицию правильного отношения к историческим событиям и духовным ценностям своего времени.

Однако перемены, особенно происходящие в настоящее время, вызывают в новом поколении молодых людей критическое отношение к прошлому, отказ от прежних целей и ценностей. Вот и пытаются ветеранские организации передать подрастающему поколению накопленные знания, умения и навыки. Где-то это получается, а где-то нет. А ведь старшее поколение воплощает мудрость жизни, которую следует воспринимать беспрекословно, хочет являться образцом для подражания, ибо владеет всем необходимым комплексом знаний, ценностей, норм поведения.

Сегодняшняя ситуация во взаимоотношениях и взаимопонимании между поколениями ветеранов и молодежи, характеризующаяся утратой ценностных ориентиров, вызывает ностальгию, которая представляет собой сложный комплекс чувств одиночества и тоски у старшего поколения. Вот и пытаются Советы ветеранов на местах доказать, что традиционная культура обладает большой энергетической силой и воздействует на духовный облик поколений, поддерживая стиль общения, нормы и приемы воспитания детей, духовно-нравственные ценности и приоритеты.

Однако, при всей важности традиций, было бы неверно игнорировать те новые тенденции, которые возникают в каждый новый период времени и являются результатом развития истории. Сейчас опыт молодого поколения радикально отличается от опыта старшего поколения. Молодежь сама вырабатывает жизненные ориентиры, стиль поведения и ценности, представления об успехе и смысле жизни. И это совершенно оправданно, так как прежние подходы к решению жизненных проблем оказываются малоэффективными. В этом смысле ветераны утрачивают свой авторитет. Старшее поколение реагирует на новую ситуацию по-разному: одни мирно принимают перемены, другие резко критикуют все новшества. Это неизбежно влечет за собой состояние духовного вакуума, неуверенность в будущем, беспокойство и тревогу.

Не менее опасно и пренебрежение молодых опытом старших, их желание стереть из памяти все достижения прошлых лет. Ярким примером этого является сегодняшняя обстановка на Украине. Понятно, что каждое поколение выполняет свою историческую



роль и заслуживает поддержки, ибо без этого прерывается связь поколений. И эта работа важна для государства в целом.

Есть у ветеранских организаций и «теоретический» участок. Они обладают бесценными сведениями о конкретной реализации законов на местах. Им видно, какие из них работают, а какие дают сбой или тормозятся. При правильной организации дела эти данные объединяются и передаются в законотворческий орган для дальнейшей работы. Вот и получается, что общественная деятельность, связанная с жизнью ветеранов, необходима, а значит, нужны советы ветеранов. Иначе людям пожилого возраста будет не к кому обратиться со своей болью.

В целом на предприятиях, чьи профсоюзные организации входят в Профавиа, сегодня действуют 120 советов ветеранов, на учете которых состоят около 120 тысяч человек.

В 2016 году Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности организовал Координационный совет ветеранов предприятий авиационной промышленности.

Его основными задачами являются:

- рассмотрение вопросов улучшения социально-экономического положения ветеранов, повышения качества и доступности предоставляемых им мер социальной поддержки и государственных услуг;

- оценка и распространение лучшего опыта работы в части улучшения социально-экономического положения ветеранов;

- рассмотрение вопросов участия предприятий авиационной промышленности, первичных профсоюзных общественных организаций и иных организаций в осуществлении социально-экономической поддержки ветеранов;

- содействие в проведении единой государственной политики в области патриотического воспитания молодежи, формирования уважительного отношения к ветеранам;

- обсуждение по предложению членов Совета иных вопросов, относящихся к проблемам ветеранов.

На своих заседаниях члены Координационного совета, большую часть времени уделяют обсуждению злободневных вопро-

сов, касающихся пожилых людей, обмена и распространению опыта работы Совета ветеранов предприятий авиационной промышленности, обучению основам системы обязательного медицинского страхования и изменениям в законодательных актах, о которых не всегда своевременно доходит информация в ветеранские организации. Также рассматриваются актуальные вопросы, которые помогают в работе по патриотическому воспитанию молодежи, по увековечиванию памяти защитников Отечества, о сохранении исторической правды о нашем государстве. Встречи и обмен опытом работы между ветеранскими организациями постепенно дают свои плоды и становятся достоянием для большинства ветеранских организаций предприятий авиационной промышленности. Информация о деятельности Координационного совета ежегодно рассматривается на заседаниях президиума ЦК профсоюза. В журнале «Вестник Профавиа» и на сайте профсоюза регулярно публикуется информация о работе ветеранских организаций а разделе отдела социальных гарантий. А с 2019 года в журнале «Вестник Профавиа» появится рубрика «Работа с ветеранами» для размещения информации о работе Координационного совета ветеранов предприятий авиационной промышленности и материалов информационно-правового характера о деятельности ветеранских организаций отрасли. В текущем году планируется подготовить и направить в территориальные и первичные общественные организации профсоюза, советы ветеранов сборник «О практике совместной работы профсоюзных и ветеранских организаций в деле защиты социально-экономических интересов ветеранов и людей пожилого возраста» и телефонный справочник советов ветеранов предприятий авиационной промышленности.

Члены Координационного совета планируют выйти с предложением в президиум ЦК профсоюза о проведении в 2020 году смотр-конкурса ветеранских организаций предприятий авиационной промышленности, приуроченного к празднованию 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941 – 1945гг.

Беспокоят членов Координационного и другие вопросы. Так, например, в настоящее время остро (особенно для заводов Москвы и области) стоит вопрос о сохранности Центрального музея авиации, который расположен на территории «РСК «МиГ».

Этот музей является ровесником Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, вобрал в себя все самое лучшее, что накоплено в авиации почти за столетний период. Его посещали главы государств, международные делегации, космонавты, многие труженики авиационной отрасли. Музей стал стартовым звеном для молодежи, которая решила связать свою судьбу с авиастроением.

Судьба музея важна для патриотического и профессионального воспитания молодежи, сохранения истории российской авиации в деле разгрома фашисткой Германии в Великой Отечественной войне.

В заключение хочется поздравить всех, кто причастен к профсоюзному движению, с 85-летием Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности, пожелать дальнейших успехов в деле консолидации и укрепления авторитета профсоюза на предприятиях и, конечно, увеличении профсоюзного членства.

Уважение к ветеранам, забота о неработающих ветеранах, патриотическое воспитание молодого поколения должны оставаться ориентирами в совместной работе профсоюзных организаций Профавиа, администрации предприятий и ветеранских организаций.

Общественная деятельность, связанная с жизнью ветеранов, необходима сегодня как никогда. Иначе людям пожилого возраста будет не к кому обратиться со своей болью. □

*Татьяна Петровна Балдина,
председатель Совета ветеранов
ПАО «Ил», председатель
Координационного совета
ветеранов предприятий
авиационной промышленности*

*Александр Константинович
Саморогов,
председатель Совета ветеранов
Филиала ПАО «Компания «Сухой»
«ОКБ Сухого», ответственный
за информационную работу
Координационного совета*

Остаются в строю ветераны



Начало 2019 года на Новосибирском авиационном заводе им. В.П. Чкалова ознаменовалось событиями, значимыми не только для завода, но и города Новосибирска в целом. В городах воинской славы планируется проведение эстафеты «Дорога памяти», организатором которой выступил Следственный комитет России, посвященной 74-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне. Проведение эстафеты предусматривает передачу специального вымпела, а также взятие капсул с землей со значимых мест городов.

Эстафета «Дорога памяти» завершится в городе-герое Бресте Республики Беларусь. После обсуждения со многими ветеранскими организациями решено было взять землю в капсулу у подножия мемориальной доски, посвященной директору нашего завода, Герою Социалистического Труда Лисицыну Виктору Николаевичу, руководившему предприятием в военные годы. Мемориальная доска была установлена по ходатайству Совета ветеранов на здании заводоуправления. Это место было выбрано не случайно, а с учетом неопределимого вклада коллектива предприятия в Великую Победу.

23 января на церемонию взятия земли были приглашены ветераны завода, труженики тыла и участники Великой Отечественной войны. Отобрать землю и поместить ее в капсулу было доверено Герою России, заслуженному летчику-испытателю нашего завода Поташеву Валерию Серпионовичу и маленькой девочке Полине Леденевой, спасшей родственников на пожаре.

А 29 января в школе № 36 Дзержинского района Новосибирска прошла встреча ветеранов завода

со старшеклассниками под девизом «Стремим мы в полет наших птиц!» — эта строчка из знаменитого «Марша авиаторов». В школу пришли настоящие авиастроители, почетные чкаловцы, отдавшие родному предприятию более 50 лет каждый — Скворцов Валерий Леонидович и Левашов Константин Сергеевич. Скворцов В.Л. рассказал о напряженном труде заводчан в годы войны, об ответственности молодых рабочих за порученное дело. Задачей для них в те годы была «Полк в день», а это 20–30 самолетов в день.

Левашов К.С. с помощью своих схем и рисунков просто и доступно объяснил ребятам весь сложный процесс создания авиационной техники. В конце встречи была сделана общая фотография. Надеемся, что такие встречи оставят в памяти ребят уважение к старшему поколению. Ведь наши ветераны — достойный наглядный пример добросовестного и творческого служения на благо Родины, образец, на который нужно равняться молодым.

С 8 по 21 февраля состоялась оздоровительный заезд ветеранов в СОЛКД «Чкаловец». 90 ветеранов в первом заезде поправили свое здоровье, окунулись в атмосферу чистого воздуха, белейшего снега и прекраснейшего обслуживания со стороны сотрудников лагеря.

По стечению обстоятельств во время отдыха ветеранов состоялся выездной молодежный форум сотрудников предприятия. Программа форума была насыщенной, увлекательной.

Ветераны с удовольствием и большим интересом наблюдали за работой форума. Вместе с молодежью приехали с ежегодным отчетом к ветеранам я, как пред-

седатель Совета ветеранов, и Левашов Константин Сергеевич, член Совета ветеранов. Мы приняли участие в работе жюри форума, оценивая деловую игру молодежных команд по построению модели самолета. Самое интересное началось, когда председатель Совета молодежи Исаченко Михаил предложил создать команду из ветеранов, отдыхающих в Бурмистрово, для участия в интеллектуальной игре. Мы приняли это приглашение, несмотря на то, что игра была рассчитана на молодежную аудиторию. Из 8 команд мы заняли почетное 7 место и, главное, поняли, что еще на что-то годимся.

Провели мы встречу с ветеранами, я рассказала о проделанной работе за 2018 год, а Константин Сергеевич порадовал ветеранов исполнением романсов и песней собственного сочинения о родном заводе.

Подведение итогов молодежного форума состоялось при полном зале, все ветераны пришли увидеть готовые изделия. После летных испытаний ветераны с интересом рассматривали модели новых типов самолетов, было сделано общее фото молодежи и ветеранов. После окончания форума ветераны выразили общее мнение, что пока на заводе есть такая молодежь, предприятие будет жить полноценной жизнью, и не все потеряно для будущих поколений.

А во втором заезде ветеранов в феврале — марте приняли участие уже 102 ветерана нашего предприятия. □

*Л.А. Михалева,
председатель Совета ветеранов
Новосибирского авиационного
завода им В.П. Чкалова,
г. Новосибирск*



ЧЕЛОВЕК БОЛЬШОГО СЕРДЦА

Есть люди, после знакомства с которыми в душе остается глубокий след, заполненный теплыми воспоминаниями, яркими встречами, наложившими отпечаток на дальнейшую жизнь. Солист заводских концертов, лауреат фестиваля самодеятельного художественного творчества «Чаепитие на Волге» 2018 года, «генерал-красногвоздичник», опытный водник и человек широкой души Павел БРЫЗГАЛОВ, старший мастер цеха штампов, прессформ и приспособлений завода «ЛЕПСЕ», член профсоюза – один из таких.



Под влияние его харизмы и доброго сердца попадаешь с первой минуты и уже не удивляешься, когда слышишь слова, произнесенные им без всякой гордости: «У меня больше ста друзей». Начинаешь расспрашивать о работе, творчестве и жизни вообще, и ловишь себя на мысли, что уже немного завидуешь тем, чья судьба переплелась с его много раньше и на дольше, чем отведенное мне часовое интервью.

Павел Георгиевич пришел сюда, на завод, молодым парнем с дипломом об окончании авиационного техникума и трехлетним опытом работы – по распределению остался в КАТе преподавать студентам – вчерашним школьникам слесарное и токарное дело. Попутно сам учился «чувствовать железо». Устроился в цех штампов, прессформ и приспособлений сначала учеником, а потом и токарем-расточником, дойдя до 5 разряда, а в 2001 году стал мастером. За это время многое изменилось как в жизни завода, так и в его собственной. Неизменной осталась тяга к творчеству и вера в добро.

– Павел Георгиевич, почему выбрали именно завод «ЛЕПСЕ»?

– В те годы работать на заводе было престижно, да и зарплата была больше, чем в техникуме, а у меня уже родились дети. Я знал куда шел, потому что проходил практику фрезеровщиком в механическом цехе. А приняли меня уже расточником. В те годы людей с такой профессией относили к «рабочей интеллигенции».

– Вопрос, который задаем всем передовикам (а вы как раз в числе тех, чей портрет висит на Аллее славы): что дал вам завод?

– В первую очередь, друзей: это не только те, с кем ты живешь поблизости, с кем связан увлечениями, но и те, с кем ты работаешь. Ведь же-

лезо бездушно, жизнь заполняют люди. А еще завод дал «Красную гвоздику» и комсомол.

– **Делать что-то впервые всегда нелегко. Что было сложнее: встать за станок или выйти на сцену?**

– За станок, конечно, проще. Волнения не было – был интерес. А вот на сцену всегда непросто: выходишь, на тебя смотрят, чего-то ждут, а у тебя внутри все дрожит. И так каждый раз до сих пор.

– **С чего все началось: как в вашей жизни появилась музыка?**

– Всю жизнь так: хорошее настроение – пою. Когда учился в школе, ходил на курсы баяна во дворец пионеров. Там же впервые и вышел на сцену: холодный пот, дрожание рук (смеется). Но документа об окончании настоящей музыкальной школы у меня нет.

– **А дебют на лепсенской сцене?**

– Петь я начал еще в «десанте» – с «Красной гвоздикой» в 1989 году. А потом с 2000-х снова пошли заводские смотры самодеятельности, в которых сразу стал принимать участие.

– **Без вдохновения в творчестве нельзя. Где черпаете?**

– Сейчас в детях. На работе железо надоест – идешь домой с детьми пообщаться. И уже на свой возраст не смотришь – смотришь на сыновей и понимаешь: жить надо еще долго, чтобы их поднять.

– **У вас много успешных жизненных проектов. Что считаете главным достижением?**

– Четыре сына: один уже взрослый (от первого брака – прим. ред.) и еще трое маленьких: 10, 5 лет и 3 года. Есть три внучки, две из них далеко – дочь переехала жить в Италию. Теперь общаемся только по телефону или скайпу.

– **С детьми делитесь любовью к музыке?**

– Они же слышат, как я пою. Осенью готовился к вечеру 100-летия комсомола. В один из дней пятилетний сын собирается в садик и выда-

ет: «Не расстанусь с комсомолом, буду вечно молодым». Все песни вместе со мной выучил! Вечером колыбельные детям исполняю обязательно. Самая любимая – «Спи, мой воробушек» Анны Герман.

– **Как они к вашим выступлениям относятся?**

– За месяц до Нового года воспитатель среднего сына в детском саду подошел и спрашивает: «Вы, говорят, поете и танцуете? Будете у нас Дедом Морозом?» Оказывается, парень похвастался. После он еще больше стал гордиться от того, что его папа – Дед Мороз. А старшего я раньше брал на новогодние спектакли в ДК «Родина». Он всегда ждал мою песню.

– **Судьба порой подбрасывает непростые испытания. Каким был ваш самый сложный жизненный экзамен?**

– Это было в «десанте»: во время одного из переходов провалился в овраг. Надо выбираться, а не знаю как, сил нет. И остаться не могу. Все-таки выкарабкался, дошел с небольшими потерями: порванный ботинок и обмороженный палец. А нам выступать и улыбаться зрителям через 10 минут. Ничего, справились. На работе же глобальных трудностей не бывает: все решаем, даже если не сразу.

– **А в «Красную гвоздику» как попали?**

– Узнал, что заводские ребята ходят, присоединился. Мне было 30 лет – это поздно для красногвоздичника. Многие в этот период уже заканчивают. Сначала ходил под руководством Леонида Ямбарышева (секретарь комитета комсомола завода в 1989–1991 годах – прим. ред.), потом Олега Зонина (член комитета комсомола на заводе – прим. ред.), а после сам стал во главе отряда. Всего 18 десантов. Последний – в 2007 году в Уржумский район. Хотя больше люблю северную часть области. Там леса, населенные пункты реже, переходы длиннее.