

36

Отметим, что заседание профкома завода «Прогресс» впервые прошло в режиме онлайн. Это дань времени и одна из мер дополнительной защиты заводчан, которая позволяет избежать скопления большого количества людей на одной площадке. Возможность подключения профактива к заводской локальной сети на рабочих местах обеспечил работодатель.

44

В Иркутске в течение двух мартовских дней на сцене Дворца культуры имени Ю. Гагарина проходил традиционный смотр-конкурс художественной самодеятельности работников ИАЗ «Сибирские крылья», организованный профсоюзным комитетом. Одно из самых любимых и долгожданных для иркутских авиастроителей мероприятий нынче было посвящено большому событию – 75-летию Великой Победы.

48

Также специалисты войск радиационной, химической и биологической защиты ВВО провели дезинфекцию территории и цехов Комсомольского-на-Амуре авиационного завода им. Ю.А. Гагарина. Общая площадь для спецобработки составила несколько десятков тысяч квадратных метров. Для дезинфекции использовался 1% раствор гипохлорита кальция. Он безопасен для человека, но смертелен для вирусов.

Апрельский пленум ЦК дал старт подготовке К СЪЕЗДУ

Несмотря на сложную эпидемиологическую обстановку в стране, авиастроительная отрасль России, а вместе с ней и наш профсоюз продолжали плановую работу, сохраняя порядок, проявляя организованность и высокий уровень прочности в трудных ситуациях.

В соответствии с планом работы Центрального комитета профсоюза состоялась очередная пленум ЦК, проведенный в формате онлайн-обсуждения и заочного голосования.

Основным был вопрос «О проведении XVIII съезда Общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и задачах организаций профсоюза в период проведения отчетно-выборной кампании». В принятом постановлении пленума отмечено, что в условиях необходимости сохранения профсоюзного членства отчетно-выборная кампания обязывает профсоюз и его организации рассматривать вопросы реализации защитной функции профсоюза, усилить внимание к решению острых социально-экономических проблем, таких как повышение заработной платы, совершенствование системы оплаты труда, сохранение жизни и здоровья работающего человека, сохранение рабочих мест, соблюдение законов о труде, разъяснение позиций и действий профсоюза в этих вопросах

В принятом документе отмечено, что отчетно-выборная кампания является серьезной проверкой способности и желания всех структур профсоюза не только увидеть допущенные ошибки, но и исправить их. Необходимо использовать возможности отчетов и выборов для организационного,

финансового, кадрового укрепления профсоюза.

Пленум утвердил сроки проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзе, ряд мер, которые должны, в соответствии с Уставом Профавиа, соблюдать первичные профсоюзные организации, порядок предоставления в ЦК информации о ходе отчетно-выборной кампании, другие мероприятия. Утвержден состав комиссии по подготовке съезда, приняты рекомендации организациям профсоюза по количественному составу делегатов XVIII съезда профсоюза.

Пленум ЦК решил провести XVIII съезд Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в период с 20 по 23 сентября 2021 года.

В числе других вопросов пленум утвердил решения президиума ЦК профсоюза о присуждении премии Профавиа и премии имени А.Ф. Бреусова Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности за 2019 год.

Пленум принял обращение Центрального комитета Профавиа к председателю правительства Российской Федерации М.В. Мишустину, в котором выражена озабоченность складывающейся ситуацией на предприятиях авиастроительной отрасли, их дальнейшей судьбой, сохранением кадрового потенциала, рабочих мест, предложены дополнительные меры для их поддержки (обращение публикуется ниже). Члены ЦК предложили председателям территориальных и первичных профсоюзных общественных организаций довести текст обращения до сведения членов профсоюза и социальных партнеров. □

Отдел информационной работы Профавиа



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>
ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>
Авиошка Профавиа

ПРЕЗИДИУМ – В ПЛАНОВОМ ПОРЯДКЕ

В режиме заочного голосования состоялось заседание президиума Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Обсуждение вопросов велось в группе одного из мессенджеров.

Президиум рассмотрел итоги статотчетности в профсоюзе за 2019 год, поставив перед профсоюзными организациями ряд задач по основным направлениям текущей деятельности с учетом главной задачи – сохранения и укрепления членства в профсоюзе.

В повестке дня был также вопрос о ходе реализации Концепции информационной деятельности профсоюза в территориальной организации Саратов-Профавиа. Президиум отметил положительный опыт ТО, в частности, то, что она является активным участником конкурсов по информационной работе, проводимых как Центральным комитетом Профавиа, так и Саратовским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Саратовской области». Так, в 2019 году отмечена хорошая работа данной территориальной организации среди профсоюзных организаций области, а ППО АО «СЭПО» Профавиа стала победителем в конкурсе видеofilmов, проведенном в Профавиа, а также в аналогичном областном конкурсе.

Отметив отдельные недостатки, президиум рекомендовал территориальным и первичным профсоюзным общественным организациям – изучить опыт ТО Саратов Профавиа по оформлению цеховых профсоюзных стендов, взаимодействию с печатными СМИ, использованию локальных заводских сетей, возможностей социальных сетей.

В соответствии с Положением о профсоюзных модераторах Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Регламентом подготовки профсоюзных модераторов и организации их деятельности, утвержденных соответствующим постановлением президиума ЦК профсоюза в феврале текущего года, президиум присвоил статус «Профсоюз-

ный модератор Профавиа» 17 профсоюзным активистам.

Президиум утвердил решение конкурсной комиссии об итогах ежегодных смотров-конкурсов на звание «Лучший технический инспектор труда Профавиа» и «Лучший уполномоченный по охране труда» в 2019 году.

С учетом сложившейся ситуации с распространением в стране коронавирусной инфекции приняты решения об изменении формата и переносе сроков проведения ряда мероприятий.

Президиум принял решение провести первомайскую акцию в 2020 году в форме выступлений, обращений (текстовых и в видеоформате) в СМИ (заводских, городских, региональных, корпоративных, социальных сетях, местных телеканалах, радиосетях), учитывая решения территориальных объединений организаций профсоюзов с учетом эпидемиологической обстановки в регионе и конкретной местности, в которой расположена организация. Профсоюзным организациям предложено подготовить информационно-агитационные материалы с освещением проблематики, указанной в лозунгах, утвержденных соответствующим постановлением президиума ЦК профсоюза.

Решено запланировать проведение во втором полугодии 2020 года в г. Кирове на базе ООО «ДК «Родина» IX отраслевого фестиваля художественного самодельного творчества «Чаепитие в Вятке» под девизом «Память поколений». Решение о конкретных датах проведения мероприятия будет принято дополнительно.

На более поздние сроки перенесены открытый республиканский фестиваль авторской песни памяти А.И. Мельникова в г. Уфе, отраслевой турнир по интеллектуальным играм на Кубок Профавиа, который планировалось провести в г. Арзамасе, XX юбилейный турнир по настольному теннису и XXI отраслевой турнир по мини-футболу на Кубок Профавиа. □

*Отдел информационной работы
Профавиа*

Майские праздники:

МЫСЛЕННО МЫ БЫЛИ ВМЕСТЕ!

1 Мая – праздник весны и единства тех, кто знает цену настоящему труду, гордится его результатами и обеспечивает тем самым достойное будущее для себя и своих близких, а значит и для всей страны.

В этом году профсоюзы не смогли традиционно выйти на Первомайские акции с флагами и транспарантами, но приняли активное участие в единой интернет-акции, организованной ФНПР. Республиканская организация Башкортостана Роспрофавиа приняла активное участие во всех Первомайских акциях, в том числе и организованных ЦК профсоюза.

Более 900 членов профсоюза первичных профсоюзных организаций РОБ Роспрофавиа приняли участие в онлайн-голосовании за резолюцию ФНПР «Солидарность сильнее заразы!».

Профсоюзные организации УППО, УАПО и УАП «Гидравлика» приняли участие в записи видеоролика, созданного по инициативе Координационного комитета солидарных действий профсоюза, с обращением работников промышленных предприятий к Правительству РФ с просьбой наделить льготами граждан, награжденных Почетной грамотой Минпромторга России.

Две первички – КумАПП и работников аппарата РОБ Роспрофавиа в сжатые сроки создали и представили на конкурс ЦК Профавиа видеоролики, посвященные Перво-

маю. Победа в этом конкурсе определяется по наибольшему количеству просмотров, итоги будут озвучены 5 мая.

Действия профсоюзов, Профавиа, республиканского комитета в период, предшествующий Первомайской акции, широко освещались в социальных сетях РОБ Роспрофавиа (группах ВКонтакте, Инстаграм), сайте республиканской организации и мессенджерах.

Профсоюзные активисты первичных профсоюзных организаций УППО, ПАО «ОДК-УМПО», УНПП «Молния» и МФЦ поддержали Первомайскую интернет-акцию фотографиями и фотоколлажами с использованием профсоюзной атрибутики и плакатов с символикой Профавиа, которые размещались в профсоюзных группах в соцсетях.

* * *

Майские праздники проходят в режиме самоизоляции из-за пандемии коронавируса, но это не помешало Республиканской организации Башкортостана Роспрофавиа принять участие в мероприятиях, посвященных 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. Так, в феврале этого года стартовал творческий конкурс на лучшие плакаты, открытки и стенгазеты, посвященные этой памятной дате. Итоги конкурса будут подведены в июне. Конкурсы детских рисунков «Победа глазами

потомков» провели в ППО «УППО и ПАО «ОДК-УМПО».

Первичные профсоюзные организации ПАО «ОДК-УМПО», «КумАПП», УППО, МФЦ, УАП «Гидравлика» и УНПП «Молния» почтили память погибших предков в новом формате, положив таким образом начало традиции онлайн-мероприятий, выкладывая в социальных сетях фотографии с георгиевской ленточкой и хештегом #ЯПомнюЯГоржусь. Молодежный совет МФЦ создал видеоролик «Бессмертный полк. Помним, гордимся» с фотографиями ветеранов ВОВ – бабушками и дедушками работников Центра.

Несмотря на новые форматы проведения праздника в онлайн-режиме, остались не забыты традиционные поздравления ветеранов: к ним праздник пришел домой. Представители предприятий и профактивисты профсоюзных организаций «КумАПП», УППО, УНПП «Молния», УАП «Гидравлика» и НИИ «Солитон» посетили каждого ветерана войны и со словами благодарности вручали подарочные наборы, не забывая, конечно же, о соблюдении санитарно-эпидемиологических рекомендаций!

Практически все профсоюзные организации РОБ Роспрофавиа не остались в стороне от заводских мероприятий, приуроченных к юбилею Победы. В торжественных возложениях цветов к памятникам героев Великой Отечественной войны приняли участие профкомы ППО ПАО «ОДК-УМПО», УППО и ПАО «Агрегат». Члены Советов молодежи ППО «КумАПП» и «УАПО» совместно с администрацией традиционно провели акцию «Георгиевская лента».

В юбилейный год Победы парад и акция «Бессмертный полк» состоятся позднее, после пандемии коронавируса. Республиканская организация Башкортостана и ее профсоюзные организации несомненно продолжат эстафету памяти в честь 75-летия великой Победы своим участием в этих значимых для нашей страны мероприятиях. □

О. Дронова,
ведущий специалист РОБ
Роспрофавиа, г. Уфа



Вечный огонь Победы В НАШИХ СЕРДЦАХ

К празднованию юбилейного, 75-летнего Дня Победы на Машиностроительном заводе имени Калинина готовились, конечно, заранее и по-особенному. Но никто даже представить не мог, какую невероятную особенность приобретет этот праздник в 2020 году. Кардинальные коррективы в планы внесла пандемия COVID-19. Однако калининцы, которые на протяжении более чем полуторавековой истории завода всегда отличались сплоченностью и упорством, и в этот раз поддержали друг друга и все-таки сделали праздник Победы особенно трогательным и теплым.

Жива память в поколениях

Как только начался этот год, в ПАО «МЗИК» под непосредственным кураторством профсоюзной организации предприятия стартовали мероприятия, приуроченные к 75-летней годовщине Победы в Великой Отечественной войне.

Сильный своими традициями преемственности поколений, в январе завод запустил череду конкурсов и встреч с участием подрастающего поколения – от дошкольников до студентов.

Ребята 5–12 лет, дети и внуки калининцев, принимали участие в кон-

курсе рисунков «Спасибо за мирное небо». Символично, что творческое состязание связало практически все поколения ЗиКа. Художниками были дети, их вдохновителями и помощниками – родители, бабушки и дедушки. А главными зрителями и адресатами этих красочных посланий стали ветераны завода – участники войны, труженики тыла, блокадники, каждый из которых накануне 9 Мая получил праздничную открытку, выполненную на основе детского рисунка.

Для школьной аудитории завод имени Калинина организовал

традиционные Уроки мужества. В этом году встречи с учениками подшефной школы № 138 прошли в новом формате. Почетную эстафету выступлений перед ребятами подхватили молодые защитники Отечества. Наряду с участником Великой Отечественной войны Николаем Павловичем Паньшиным, узницей концлагеря Анной Павловной Саушиной, блокадником Николаем Олеговичем Лебедевым и другими ветеранами с детьми общались офицеры военного представительства МО РФ.



Уроки патриотизма с участием заводчан были организованы и в других учебных учреждениях города благодаря стартовавшему в этом году партнерству профсоюзного комитета и Совета ветеранов предприятия с Региональным центром патриотического воспитания Свердловской области. С учениками екатеринбургской школы № 36 встретились председатель ОО ППО «МЗИК» Марина Сергеевна Никитина и член Совета ветеранов предприятия Мария Алексеевна Малюченко. Мероприятие было приурочено не только ко Дню Победы, но и к отмечаемому в марте Всемирному дню писателя. М.С. Никитина и М.А. Малюченко, которые много лет занимаются поэтическим творчеством, прочитали подросткам свои стихи на тему подвига советского народа в Великой Отечественной войне. У ребят постарше, студентов Уральского политехнического колледжа, побывали труженица тыла Александра Васильевна Пачина, узница концлагеря Анна Павловна Саушина, ветеран труда, поэтесса Любовь Ивановна Хуторная, а также дети войны – солистка заводского хора ветеранов «Радуга ЗИКа» Надежда Мироновна Андрищенко и председатель Совета ветеранов ЗИКа Лев Алексеевич Богуславский. Кстати, отец Льва Алексеевича в 1941 году занимался эвакуацией завода имени Калинина из подмосковных Подлипков, позже возглавлял один из основных цехов, а будучи на заслуженном отдыхе – ветеранскую организацию предприятия. Рассказы калининцев о пережитом никого не оставили равнодушным, запомнились и старшему, и молодому поколениям своей искренностью и значимостью.

Талантливо и пронзительно

Теме Победы в этом году был посвящен 16-й заводской фестиваль искусств, который успели провести в начале марта. Почти сотня участников, порядка 70 номеров – калейдоскоп творческих направлений, жанров и композиций. Заводчане разных поколений читали стихотворения собственного сочинения и признанную классику военной поэзии, удивляли жюри и коллег танцевальными номерами и даже мини-спектаклем. Среди песен, исполненных вокалистами и хоровыми коллективами, прозвучали всеми любимые «День Победы», «Катюша»,

«Поклонимся великим тем годам» и другие.

Нынешний фестиваль искусств очень точно отразил главное: стихи, песни, танцы, музыка – это не только возможность творческого самовыражения заводчан. Талантливые калининцы и сегодня умеют поддержать, порадовать друг друга, как это делали наши старшие товарищи в годы Великой Отечественной на фронте и в тылу.

Встали на защиту здоровья ветеранов

В конце марта, когда президент России объявил первую нерабочую неделю и введение режима самоизоляции, сразу же на защиту привычного уклада жизни и здоровья ветеранов завода сообща встала администрация предприятия, профсоюзный комитет, Совет ветеранов и молодежная организация ЗИКа, создавая группу заводских волонтеров. Необходимо было обеспечить старшее поколение продуктами питания, предметами первой необходимости, лекарствами. Под особое внимание попали, конечно, участники войны, труженики тыла, блокадники, узники концлагерей. Всем, кто поддерживал с ними связь, предстояло ока-

зать не только материальную, но и психологическую помощь, не только решить бытовые вопросы, но и подарить настоящий праздник!

Сбор заявок от волонтеров проходил ежедневно в течение и всех последующих нерабочих недель.

– Это естественный порыв – помочь тем, кто больше всего в этом нуждается. А ветераны оказались самыми уязвимыми в период пандемии, – отмечает лидер молодежной организации ПАО «МЗИК» Илья Рыжов. – Поздравить же наших легендарных калининцев с Днем Победы – для нас не просто задание, это великая честь. И мы благодарим заводчан за оказанное нам доверие.

– Когда в заводской группе волонтеров в WattsApp появилась заявка на доставку продуктов ветерану завода, мы решили поехать и помочь, – рассказывает инженер-электроник цеха телерадиокоммуникационных средств и связи Иван Кениг, откликнувшийся на просьбу вместе со своей супругой Анастасией, тоже сотрудницей этого цеха. – Для визита к ветерану нам выдали маски, перчатки – все как полагается. Конечно, нам были очень рады, поблагодарили завод за помощь.



Малоимущие и особо нуждающиеся ветераны предприятия получили бесплатные продуктовые наборы, что стало возможным благодаря сотрудничеству ПАО «МЗИК» с Управлением социальной политики по Орджоникидзевскому району Екатеринбурга, депутатом городской думы Игорем Валерьевичем Володиным, депутатом Законодательного собрания Свердловской области Владимиром Викторовичем Смирновым, а также давним партнером завода – холдингом «Атомстройкомплекс».

Самую большую работу, в преддверии Дня Победы, провели те, кто занял места на «передовой» в период пандемии.

– Мы обзвонили ветеранов, причастных к Великой Отечественной войне, и предупредили, что в определенный день и час к ним придут представители завода с поздравлениями и подарком. Нужно было снять психологическое напряжение, успокоить пожилых людей, которые запуганы новостями о мошенниках, да и о самом вирусе, – делится впечатлениями председатель Совета ветеранов Лев Алексеевич Богуславский.

В течение трех дней, 6, 7 и 8 мая, волонтеры завода развезли 174 подарочных набора и лично вручили их героям праздника.

– На волонтерские маршруты мы выходили по 10 человек. Завод выделил нам машины, обеспечил средствами индивидуальной защиты, – говорит куратор волонтеров Владимир Юнусов, специалист по персоналу. – Каждый из нас охватывал по 5–7 адресов в день. В основном это был Екатеринбург, но выезжали мы и за его пределы – в село Кадниково, например, в города Верхняя Пышма, Березовский. Ветераны радовались нашему визиту, им был важен не столько подарок, сколько внимание. Они с удовольствием делились своими историями, признавались, как приятно, что завод их не забывает. Честно говоря, нам было даже как-то неловко слушать слова благодарности: это ведь мы приехали, чтобы сказать им спасибо за Победу, а получили от ветеранов еще больше.

– Все в восторге, все очень довольны, – добавил Лев Алексеевич Богуславский. – Ветераны выразили большую признательность Совету ветеранов завода, профкому, администрации предприятия и лично генеральному директору ПАО «МЗИК» Николаю Владимиро-

вичу Клейну за то внимание, которое им оказано.

Кстати, без внимания не остались и активисты Совета ветеранов. Постановлением профсоюзного комитета ПАО «МЗИК» председатели домоуправлений, которые в это ответственное время тоже были на передовой, и президиум Совета ветеранов отмечены премиями.

Но праздничным днем 9 Мая работа ЗиКа о своих старших товарищах не ограничивается. По словам молодежного лидера завода Ильи Рыжова, волонтеры по-прежнему готовы откликнуться на любой призыв о помощи.

– Мы все держим под контролем, – подытоживает Лев Алексеевич. – Настроение у ветеранов нормальное. Кто-то сейчас перебрался в сады, на дачи, кто-то находится у родственников. Другие остаются дома, строго соблюдают режим самоизоляции. Конечно, все наши участники войны и труженики тыла давно привыкли быть дома. Все они спокойно говорят: «Мы пережили войну, переживем и эту напасть». Вот такие у нас люди – оптимисты!

Тихое, но торжественное 9 Мая

В честь Дня Победы в этом году на территории Машиностроительного завода имени М.И. Калинина из всех традиционных мероприятий состоялось лишь одно – церемония зажжения Вечного огня. Ее провели генеральный директор ПАО «МЗИК» Николай Владимирович Клейн, генеральный директор генеральный конструктор ОКБ «Новатор» Фарид Хабибуллович Абдрахманов, начальник ВП МО РФ Сергей Александрович Воронов, председатели профсоюзной и молодежной организаций завода имени М.И. Калинина Марина Сергеевна Никитина и Илья Рыжов. Они также возложили цветы к мемориалу калининцам, павшим в боях Великой Отечественной, и почтили память всех, кто сражался на фронте и трудился в тылу. В 8:15 прошла минута молчания.

9 мая сотрудники предприятия присоединились к всероссийской акции «Бессмертный полк» в онлайн-формате, а также к акции «Окна Победы». Своим художественным творчеством и поздравлениями они активно делились в социальных сетях. А в 19:00, после минуты молчания, объявленной по всей стране, вышли на балконы



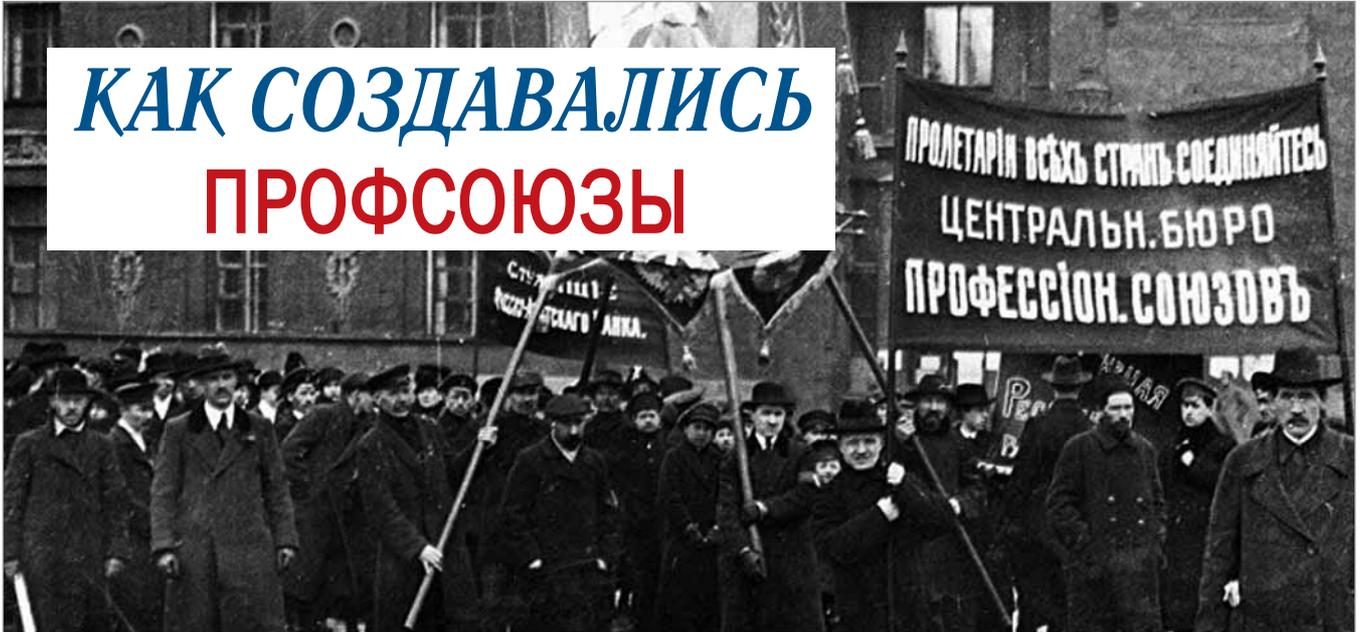
своих домов с портретами родных-героев, пели песни военных лет, отдавая дань памяти тем, кто защищал Родину на фронте и в тылу.

Ситуация, связанная с пандемией коронавируса, показала, что на ЗиКе всегда жили и продолжают жить принципами единства, дружбы, взаимовыручки, что старшие поколения могут смело рассчитывать на помощь ближнего, что они воспитали достойное поколение детей и внуков.

Большая часть праздничных мероприятий ЗиКа перенесена на более поздний срок. Впрочем, весь 2020 год на заводе проходит под знаком 75-летия Победы. «Вечный огонь горит не только у мемориала, он – в сердцах россиян, и Победа – в каждом из нас!», – так считают калининцы. □

*Лилия Абдуллаева,
член комиссии
по информационной работе,
корреспондент газеты
«Калининец»,
г. Екатеринбург*

КАК СОЗДАВАЛИСЬ ПРОФСОЮЗЫ



Для профсоюзного движения России 2020 год знаменателен празднованием 115-летия профсоюзного движения страны и 30-летия со дня образования Федерации независимых профсоюзов России. Это хороший повод, чтобы вспомнить, как образовывались профсоюзы, какие историко-экономические предпосылки создали условия их возникновения.

Российские профсоюзы образовались не первыми, в Европе и США профсоюзы появились намного раньше, поскольку они шли по пути развития капиталистического производства.

Развитие капиталистического производства вело к нарастанию противоречий между интересами капитала и интересами труда, и в конечном итоге к расслоению общества на классы: буржуазия и пролетариат.

Производство развивалось, причем достаточно быстро, доходы буржуазии продолжали возрастать, а положение пролетариата не улучшалось:

1. Продолжительность рабочего дня (как правило, 14–16 часов) не ограничивалась никаким законом и полностью зависела от произвола хозяев.

2. Изнурительный труд, массовые профессиональные заболевания, многочисленные несчастные случаи на производстве.

3. Низкая заработная плата. Часто предприниматели оплачивали труд рабочих недоброкачественными продуктами, подвергали работников штрафам, обсчетам.

Пролетариат оказался в крайне тяжелом положении, что привело



Основные противоречия между трудом и капиталом		
	Интересы капитала	Интересы труда
1.	Получение максимальной прибыли	Справедливое распределение прибыли
2.	Направление прибыли на собственные нужды и выгодное размещение	Направление прибыли на оплату труда и социальные нужды
3.	Минимизация издержек: - минимум зарплаты при повышении производительности труда; - на организацию производства; - на условия труда	Достойный труд: - получение достойной зарплаты и различных выплат (отпуск, пособие по болезни, выходное пособие, социальное обеспечение, пенсия и т.д.); - безопасные условия труда, соблюдение санитарно-гигиенических требований, страхование и т.д.
4.	Расширение и монополизация рынков сбыта (освоение новых земель, колонизация, войны и т.д.)	Мирный труд, потребительские интересы и возрастание цены на труд



к стихийным выступлениям отдельных рабочих, которые не принесли достаточного эффекта. Рабочие стали понимать, что для эффективной борьбы необходимо объединяться и действовать совместно, возникло луддитское движение¹ – рабочие крушили машины, возникали забастовки (стачки), пролетариат включился в политическую борьбу.

Развитие протестного движения привело к формированию первых профессиональных союзов, основными чертами которых стали:

1. Возникновение из простейших организационных форм.
 2. Объединение рабочих одной профессии.
 3. Объединение наиболее квалифицированных рабочих.
 4. Местный характер профсоюзов.
 5. Создание союзов опережало возникновение политических партий.
- Впервые в мире профсоюзы образовались в Англии, в середине XVII века.

Развитие профсоюзного движения в России

19 февраля (3 марта) 1861 года император Александр II провозгласил манифест об отмене крепостного права. Именно эта реформа стала для нашей страны отправной точкой на пути капиталистического развития. Начинается рост промышленного производства, формируются производственные отношения, возникают новые классы: промышленная буржуазия и рабочий класс.

В России расслоение общества и нарастание противоречий между интересами капитала и интересами труда было обусловлено не только развитием капиталистического производства, но и проникновением зарубежного капитала, уже имеющего опыт борьбы с протестным движением, с профсоюзами. Помимо этого, значительное влияние оказывала политическая ситуация – формирование в России центра мирового революционного движения и война с Японией. Международное профсоюзное движение также проникло в Россию и оказывало свое воздействие, российские политэмигранты заимствовали опыт работы зарубежных профсоюзов. Также значительное влияние оказала кон-

Хронология возникновения рабочего движения за рубежом

	Страна	Время возникновения	Причины	Особенности
1.	Англия	Середина XVII в.	Буржуазная революция 1640-1660 г.г.	Возникло впервые в мире. Бурный рост
2.	Франция	Середина XVIII в.	Буржуазная революция 1789-1794 г.г.	Возникло после отмены феодальной зависимости. Медленное развитие
3.	Германия	Начало XIX в.	Возникновение промышленного производства	Возникло в отсутствие буржуазной революции
4.	США	Конец XVIII в. - начало XIX в.	Развитие промышленного производства. Гражданская война Севера и Юга 1861-1865 г.г.	Постоянный приток иммигрантов. Распространение вширь при освоении новых земель

центрация иностранного капитала и производства в европейской части России, вследствие чего наблюдалось и сосредоточение пролетариата.

Все эти факторы и сформировали предпосылки возникновения профсоюзов в России:

1. Резкое обострение противоречий между трудом и капиталом.
2. Непосильный труд и эксплуатация.
3. Влияние международного капитала.
4. Развитие международного рабочего и профсоюзного движения.
5. Формирование мирового революционного движения, центр которого перемещается в Россию.
6. Обострение социально-экономической ситуации в связи с Русско-японской войной.

7. Возникновение простейших организационных форм (стачечные комитеты, страховые кассы, кассы взаимопомощи).

Этапы возникновения и развития профсоюзов в России

В дореволюционный период развития профсоюзного движения России можно выделить 3 этапа:

1 этап. 1905–1907 гг. – это период возникновения организованного профсоюзного движения. Переход от простейших форм объединения рабочих к созданию первых профсоюзов и их объединений. В октябре 1905 года состоялась I Всероссийская конференция профсоюзов в Москве. В этот же период принимаются первые документы, регулирующие деятельность профессиональных союзов:



¹ Луддиты (англ. luddites) – участники стихийных протестов первой четверти XIX века против внедрения машин в ходе промышленной революции в Англии. С точки зрения луддитов, машины вытесняли из производства людей, что приводило к технологической безработице. Часто протест выражался в погромах и разрушении машин и оборудования.

■ Царский манифест от 17 октября 1905 года «Об усовершенствовании государственного порядка»,

■ в марте 1906 года закон «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц торговых и промышленных предприятий или для владельцев этих предприятий».

2 этап. 1907–1917 г.г. – период репрессий и возрождения:

– 1907 г. – нарастание давления царского режима на профсоюзы, переход их на нелегальное положение,

– 1912 г. – Ленский расстрел рабочих, обсуждение законопроекта о социальном страховании,

– 1914 г. – Первая мировая война, запрет профсоюзов,

– 1915 г. – стачечная борьба, оживление профсоюзного движения,

– 1917 г. – Февральская буржуазно-демократическая революция, развитие профдвижения под влиянием большевиков, создание межсоюзных объединений и фабрично-заводских комитетов, принятие Закона «О рабочих комитетах на промышленных предприятиях».

3 этап. 1917–1918 г.г. – III Всероссийская конференция профсоюзов, Первый Всероссийский съезд профессиональных союзов.

В июне 1917 г. состоялась III Всероссийская конференция профсоюзов, избравшая временный Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС), в задачи которого входило поддержание связей между союзами, оказание им помощи и подготовка 1-го съезда профсоюзов.

Первый Всероссийский съезд профессиональных союзов начал свою работу 7 (20) января 1918 г. в Петрограде в новых исторических и политических условиях, в условиях диктатуры пролетариата. По сути, этот съезд завершил этап

формирования и становления профсоюзов в России.

На повестке дня съезда стояли вопросы об очередных задачах профдвижения, о регулировании промышленности и рабочем контроле, о демилитаризации промышленности, о взаимоотношениях профсоюзов и фабрично-заводских комитетов, о безработице, об организационном строительстве и уставе ВЦСПС.

В своих резолюциях съезд утвердил производственный принцип построения профсоюзов и наметил программу их деятельности; сформулировал новые задачи, главными из которых были названы демилитаризация промышленности и восстановление производительных сил страны, организация всего народного хозяйства, правильное распределение рабочей силы, эффективный рабочий контроль. Делегаты приняли также решение об организационном слиянии фабрично-заводских комитетов и профсоюзов.

Стоит обратить внимание, что в течение всех этапов становления и формирования профсоюзного движения, выдвигался ряд требований, которые и по сей день, в том или ином виде, не потеряли своей значимости:

- повышение заработной платы;
- безопасность труда;
- отмена сверхурочных работ;
- страхование здоровья и жизни;
- сокращение рабочего дня до восьми часов;
- отмена штрафов на производстве;
- улучшение бытовых условий;
- восстановление воскресного отдыха;
- облегчение женского и запрещение детского труда;
- медицинское обслуживание;
- восстановление уволенных;
- согласование увольнения с профсоюзами;

■ заключение коллективных договоров.

Благодаря сплоченности, солидарности, массовости действий и, главное, осознанию рабочими необходимости коллективной борьбы профессиональным союзам и в России, и за рубежом в начале XX в. удалось:

■ вынудить правительства ряда стран принять законы, касающиеся условий труда, социального обеспечения рабочих и деятельности их организаций;

■ сформировать и развить сеть профсоюзных организаций, обеспечить массовый приток в них рабочих;

■ улучшить положение рабочих;

■ добиться некоторых политических свобод;

■ приобрести опыт коллективной борьбы.

Послесловие

И сегодня идеи профсоюзного движения, возникшие еще в XVII веке, как никогда актуальны. И добиться успехов в их воплощении возможно только при активном участии всех членов профсоюзов, только в условиях реальной солидарности и массовости действий. Об этом стоит помнить современному «пролетариату» – как членам, так и не членам профсоюза.

При написании статьи использовались материалы из следующих изданий: «История профсоюзов России: Этапы, события, люди.» /под ред.: Н.Н. Гриценко, В.А. Кадейкина, Е.В. Макухина. М.: Изд-е АтиСО, 1999; «ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ», Учебное пособие, Москва, 2007 год, Авторский коллектив: Фролова Т.Л. (руководитель), Демидова С.Е., Намумов В.И. □

М.Е. Зеленко,
руководитель отдела
организационной работы
Профавиа



Уфимское «сердце» САМОЛЕТОВ

17 июля 1925 года началась история ОДК-Уфимского моторостроительного производственного объединения, крупнейшего в России двигателестроительного предприятия. В этот день Совет Труда и Оборона СССР принял решение строить на базе мелких авторемонтных мастерских бывшего «Русского Рено» в Рыбинске авиамоторный завод.

В начале пути

В середине 20-х годов молодая страна, вступившая на путь индустриализации, начинает активно развивать машиностроительную отрасль. Одно из важнейших направлений – авиационное. В 1928 году Рыбинский, или как его еще называли, верхневолжский завод № 26 выпускает первые 10 авиамоторов М-17 по немецкой лицензии. Их надежность в 1929 году продемонстрировал всему миру летчик Михаил Громов. Именно рыбинские моторы стояли на пилотируемом им самолете конструктора Архангельского под символическим названием «Крылья Советов» (АНТ-9). Машина под управлением Громова преодолела 9000 километров по маршруту Москва – Берлин – Париж – Рим – Марсель – Лондон – Берлин – Варшава – Москва.

В 1931 году строительство еще одного крупного моторостроительного завода страны начинается в Башкирии. К авиации он пока не имеет отношения: здесь будут делать моторы для комбайнов. Строительство круто меняет жизнь Уфы и окрестностей. Буквально на

глазах начинают расти не только цехи, но и социальная инфраструктура. В 1935 году на Рыбинском заводе разворачивается серийное производство моторов М-100, давших начало целому семейству изделий, а в Уфе собирают первый комбайновый мотор, сделанный полностью из деталей собственного производства.

Через пять лет, когда боевые действия Второй мировой войны приблизились к границам СССР, уфимский завод № 384 передан в ведение Наркомата авиационной промышленности и становится дублером Рыбинского завода по производству изделий М-105 и его модификаций. К началу войны здесь выпущено 675 таких моторов.

Со становлением предприятия неразрывно связана история его профсоюзной организации. Трудящиеся Рыбинского моторного завода № 26 до 1931 года были членами профессионального союза металлистов. В связи с разделением его на ряд отраслевых профсоюзов работники стали входить в Союз рабочих автотракторной и авиационной промышленности (ПАТАП), который уже в 1934 году

был разделен на три отраслевых профсоюза. С этого времени сотрудники предприятия стали членами Союза рабочих авиационной промышленности, впоследствии – Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности.

С 1931 года выпускается заводская газета, созданная как орган парткома, завкома и дирекции. За время своего существования она меняла имя несколько раз: «Новостройка», «За мотор и турбину», «Двигатель», «Сталинец», «Машиностроитель», а с 1967 г. и до нашего времени – «Моторостроитель». Газета с первых дней существования стала богатейшим источником информации о заводе, в том числе и о его профсоюзной деятельности.

Военные годы

В октябре 1941 года началась эвакуация Рыбинского завода в Уфу на площади как 384-го, так и строящегося 338-го дизельного завода: в Башкирию отправлялись оборудование, станки, собранные двигатели и отдельные детали, рабочие, служащие, их семьи. Насе-



ление Уфы практически мгновенно возросло с 250 до 300 тысяч человек, а если прибавить к этому прибывающих параллельно ленинградцев, москвичей – масштабы грандиозные.

17 декабря 1941 года Рыбинский моторный завод № 26, два ленинградских завода (234-й и 451-й), частично 219-й из Москвы и два уфимских завода: моторный и дизельный – были объединены под названием «Государственный Союзный Ордена Ленина завод № 26». Во главе предприятия встал директор Василий Баландин.

На новом месте производство пришлось отстраивать не с нуля, но большинство корпусов на площадке дизельного завода все же были не готовы. Днем и ночью при сильном морозе под открытым небом срочно делалась разметка будущих цехов, в еще не достроенных корпусах монтировали, отлаживали и запускали оборудование.

Сколько бы рабочих и специалистов ни прибыло, для решения масштабных задач кадров не хватало. К станкам встали подростки, женщины, старики. Огромными усилиями заводу удалось не только выйти на нужное фронту количество моторов, но и стать победителем в борьбе за знамя Государственного Комитета Оборона.

Знамя ГКО коллектив завода как победитель соцсоревнования предприятий авиационной промышленности с 1942 по 1945 г. завоевывал 23 раза. Затем оно было оставлено на вечное хранение и по сей день находится в музее ОДК-УМПО.

В обеспечении работников жильем, улучшении социально-быто-

вых условий большую роль сыграл заводской профсоюзный комитет. Также здесь решались вопросы патриотического воспитания молодежи, помощи фронту. Завком пропагандировал стахановское движение и деятельность молодежных комсомольских фронтовых бригад.

За годы войны завод № 26 выпустил более 51 тысячи моторов для истребителей и бомбардировщиков конструкторов А.С. Яковлева, С.А. Лавочкина, В.М. Петлякова и других. На каждом третьем боевом самолете стоял уфимский мотор. Самолет Як-9У с мотором ВК-107А (разработка конструктора В.Я. Климова, доводка и внедрение в серийное производство которой прошли в Уфе) признан самым быстрым истребителем Второй мировой войны.

В 1945 году завод № 26 был награжден орденом Красного Знамени, эта награда вручается обычно только за боевые заслуги. Таким образом, героический труд моторостроителей был приравнен к ратному подвигу.

Самым массовым мотором Великой Отечественной войны стал М-105ПФ – форсированный пушечный. В Уфе их было изготовлено более 35 000 штук. В 2008 году в музее объединения установлен М-105ПФ, пролежавший в земле более 60 лет и найденный поисковиками среди обломков истребителя ЛаГГ-3 на границе Ленинградской и Новгородской областей.

Рост моторной державы

С концом Второй мировой войны завершилась и эпоха поршневых авиационных моторов. Первый по-

слевоенный год стал годом коренного перелома в области авиационной и начала эры реактивной авиации. Уфимский завод одним из первых в отрасли приступил к производству реактивных двигателей РД-10А, применявшихся на одиннадцати типах и модификациях самолетов.

В 1948 году завод начал выпускать принципиально новые турбореактивные двигатели с центробежным компрессором – РД-45Ф, а затем и его модификации – ВК-1 и ВК-1Ф. Они устанавливались на истребители МиГ-15 и МиГ-17, Су-15, Як-50, Ла-176 и Ла-200, бомбардировщики Ту-14, Ту-82 и Ил-28.

В 50-х на УМЗ начался выпуск короткоресурсных реактивных двигателей, в 60-х – турбореактивных двигателей для крылатых ракет.

С 1967 года предприятие приступает к производству автомобильных моторов для «Москвичей». Для решения этой задачи строятся отдельные корпуса автопроизводства, где ежедневно сходит с конвейера до 1500 моторов.

Венцом советского авиадвигателестроения и визитной карточкой УМПО стал АЛ-31Ф – турбореактивный двухконтурный двигатель для самолета Су-27. Его выпуск, начатый в 80-е годы, продолжается до сих пор.

Памятник самолету Су-27 – визитная карточка микрорайона Инорс в Уфе.

С 1980 года объединение производило бесфорсажный турбореактивный двигатель Р95Ш разработкой С.А. Гаврилова для самолета-штурмовика Су-25.



Двигатель Р95Ш увековечен в скульптурной композиции «Машина времени» в Сквере моторостроителей возле отдела кадров ОДК-УМПО.

Профсоюзный комитет в описываемый период особое внимание уделял улучшению материально-бытового положения работников, а также их досугу и оздоровлению.

90-е: задача – остаться в строю

В 90-е гособоронзаказ сошел на нет. Службы и производственные цехи переводили на сокращенный график, работников отправляли в вынужденные отпуска. В цехах перешли на гражданскую продукцию – кроме снегоходов «Рысь» и мотоциклов делали обогреватели, топоры, сайдинг, иглы для одноразовых шприцев.

Распад СССР, изменение политической ситуации в стране, безработица, невыплата заработной платы – все это негативно отразилось на профсоюзной организации. Снизилось количество членов профсоюза, люди выказывали недовольство, заявляли, что их надежды не оправданы. Тем не менее, профком продолжал работу, стараясь поддержать заводчан.

Постепенно завод выбрался из кризиса и начал возвращаться к активной работе по основному профилю. Во многом этому способствовало появление зарубежных заказов на двигатели АЛ-31ФП – модификацию АЛ-31Ф с поворотным реактивным соплом. В 1994 году предприятие начинает выпускать конверсионный двигатель АЛ-31СТ для газоперекачивающих агрегатов, разработанный на базе АЛ-31Ф. У этой программы, как покажет время, большое будущее.

Новое тысячелетие принесло новые проекты, а затем вернулся и гособоронзаказ.

ОДК-УМПО сегодня

В настоящее время ОДК-УМПО входит в Объединенную двигателестроительную корпорацию госкорпорации Ростех и является разработчиком и крупнейшим производителем авиационных двигателей в России. Основу производственной программы объединения составляют разработка, производство и сервисное обслуживание двигателей для самолетов марки «Су». В качестве филиалов в состав предприятия входят Опытно-конструкторское бюро им.



А. Люльки и Лыткаринский машиностроительный завод. Управляющим директором ПАО «ОДК-УМПО» является Евгений Семивеличенко.

Управляющий директор ОДК-УМПО Е.А. Семивеличенко вместе с ветеранами и тружениками тыла возлагает цветы к памятнику Н. Гастелло на митинге в честь Дня Победы.

ОДК-УМПО входит в состав кооперации по ряду масштабных проектов и программ ОДК: освоение серийного выпуска деталей и узлов двигателя ПД-14 для отечест-

венного гражданского самолета МС-21, серийный выпуск компонентов вертолетных двигателей ВК-2500, повышение надежности двигателей АЛ-31СТ и разработка нового семейства газотурбинных приводов для газотурбинной промышленности. Новые проекты стали стимулом не только для развития производственно-технической базы объединения – на предприятии появляются новые рабочие места, открыты возможности для профессионального роста.

Во вступивших в строй четырех производственно-технологичес-





ких центрах, специализирующихся на изготовлении компонентов двигателей ВК-2500, в перспективе будут трудиться около 700 работников. В ПТЦ – новейшее оборудование и высокий уровень организации производства.

Как и прежде, на страже интересов заводчан стоит первичная профсоюзная организация ОДК-УМПО. С 2011 года ее председателем является Владимир Супов. Задачи первички: следить за выполнением условий коллективного договора, соблюдением мероприятий по охране труда и технике бе-

зопасности, способствовать адаптации молодежи на предприятии, поддерживать оказавшихся в трудной жизненной ситуации работников через кассу взаимопомощи и др.

Профком поддерживает проведение конкурсов профмастерства, спортивных турниров и соревнований, организует торжественные проводы призывников в армию.

Одно из направлений деятельности профсоюза – кампания по летнему оздоровительному отдыху детей заводчан. Для ребят есть путевки в лагеря Башкортостана и

черноморского побережья. Учрежденный первичкой лагерь им. Гастелло входит в перечень лучших детских лагерей республики и России. В 2016–2017-м прошла его глобальная реконструкция: на смену щитовым домикам пришел новый комфортабельный корпус, открыт медицинский центр.

Не забывает профсоюзная организация и о ветеранах. О благополучии сотрудников, находящихся на заслуженном отдыхе, заботится также Совет ветеранов ОДК-УМПО.

Председатель Совета ветеранов Любовь Крючкова и председатель профсоюзной организации ОДК-УМПО Владимир Супов поздравляют заводчан с Днем пожилых людей

Весной 2020 года заводские проходные преобразились в преддверии юбилея предприятия. Новые баннеры украшены логотипами 95-летия завода и 75-летия Великой Победы, а также портретами легендарных директоров предприятия: Василия Баландина, который руководил заводом в годы войны, и Михаила Ферина, стоявшего во главе объединения с 1947 по 1977 год. □

Подготовлено управлением корпоративных коммуникаций ОДК-УМПО, г. Уфа



Из истории лет боевых...

Выдержки о работе завкома профсоюза в военные годы из книги «В ритме жизни», посвященной 85-летию Профавиа

(Автор О. Калинина, г. Сарапул)

Июль 1941 года – дата рождения постройкома (первичной профсоюзной организации строителей) строительства завода № 284, правопреемником которого стала первичная профсоюзная организация Сарапульского электродвигательного завода. Председателем постройкома (1941–1942 гг.) был избран направленный из Ленинграда партийный работник **А.К. Горошников**. Приступил к работе 25.07.1941 года. Трудно сказать, что было самым главным и самым трудным в первые годы деятельности председателя постройкома и его коллег, товарищей по работе, а также партийной и комсомольской организаций строительства. Ведь фактически все здесь создавалось с нуля. Уже месяц, как шла война, обострившая значимость заводов – дублеров авиационных предприятий. Первыми задачами, которые пришлось решать постройком – обеспечение жильем и питанием строителей, создание минимальных жизненно необходимых условий труда и быта. Законы военного времени требовали интенсивных темпов строительства и ввода в действие производственных и жилищно-хозяйственных объектов.

В феврале 1942 года вышел приказ наркома авиационной промышленности А. Шахурин об изменении профиля предприятия в Сарапуле – организации на заводе № 284 производства авиационных генераторов и регуляторных коробок. Первым директором завода был назначен П.В. Федоров. А в мае на пароходе «Фридрих Энгельс» прибыли 125 специалистов, направленные в Сарапул с эвакуированного в Киров Московского завода им. Лепсе, и часть оборудования.

Н.М. Городский, заместитель начальника серийно-конструкторского отдела (СКО), прибывшего на завод № 284 в числе работников завода им. Лепсе 11 мая 1942 года.

Из воспоминаний:

«Нас приняли на учет и первым делом выдали продовольственные

карточки и «погнали» в столовую. После обедов в городе Кирове эти обеды нам показались роскошью. После обеда нам показали «комнату», где будем жить. ... Войдя в нее, мы увидели бесконечные ряды топчанов, стали считать – оказалось около шестидесяти.

...Вскоре прибыл эшелон с оборудованием. О его прибытии сразу узнал весь поселок. Вагоны начали подходить к эстакаде, она была с южной стороны корпуса, сюда же подходили и железнодорожные пути. С каким усердием мы работали! На разгрузку эшелона потребовалось всего около 3 часов. Станки бегом скатывали на катках с эстакады прямо в корпус. Начали оборудовать производственные участки и бытовки».

6 августа 1942 года прошло первое профсоюзное собрание работников завода № 284, был образован завком профсоюза, созданы комиссии:

- труда и заработной платы,
- рабочего снабжения,
- охраны труда и техники безопасности,
- жилищно-бытовая,
- культурно-массовая
- ревизионная.

Избран совет соцстраха.

Председателем завкома собрание избрало мастера инструмен-



Н.М. Городский

тальной группы **А.Г. Константинова**. Строительную часть до декабря еще объединял постройком.

На первом заседании завком распределил обязанности между членами комитета, а вопросы второго заседания уже были наполнены конкретным рабочим содержанием:

- о развертывании социалистического соревнования;
- о 100% охвате рабочих и служащих профсоюзным членством;
- о сборе теплых вещей для Красной Армии.



Если на действующих заводах и тех, которые были эвакуированы на промплощадки уже работающих предприятий, основной задачей, в которой принимали участие профсоюзы, был перевод производства на выпуск продукции для фронта, то здесь все было намного сложнее. Завода по существу еще не было, жилья и площадей для размещения оборудования катастрофически не хватало. Профсоюзная организация осуществляла размещение эвакуированных людей, заботилась об их обеспечении жильем и работой на новом месте.

В цехах и отделах прошли выборы членов цехкомов и профгрупп, и к сентябрю 1942 года профсоюзная организация завода № 284 была полноценной действующей единицей боевой армии советских профсоюзов.

С этого момента вся работа профсоюзной организации протекала под девизом: «Всё – для фронта, всё – для Победы!». В недалеком будущем предстояли трудовые подвиги и свершения: соревнование за выполнение плана, работа по обеспечению безопасности труда в чрезвычайно сложных условиях военного уклада производства, Фронтвые бригады и бригады Победы. Предстояла огромная социальная работа: шефство над госпитальными и селом, организация рабочего снабжения и быта, организация досуга: работа клуба, занятия и выступления художественной самодеятельности, массовые спортивные мероприятия. Уже летом 1942 года в бараках были открыты амбулатория, ясли, детский сад и школа. На южной окраине лесного массива работал пионерский



лагерь. Дощатые домики, земляной пол, походные условия, песни у костра, крепкая пионерская дружба – все детям было в радость, все нравилось!

Но в первую очередь перед руководством завода, небольшим коллективом рабочих и ИТР и общественными организациями встала труднейшая задача – в кратчайший срок с нуля организовать производство продукции. На предприятии широко развернулось стахановское движение. И уже в августе 1942 года на Казанский авиазавод № 22 была отправлена первая партия генераторов для пикирующего бомбардировщика Пе-2. Были внедрены технологии, позволяющие на имеющемся оборудовании с применением наиболее простой оснастки обеспечить выпуск продукции.

В условиях дефицита квалифицированных кадров и неукомплектованности станочного парка в кратчайшие сроки было организо-

вано серийное производство электрооборудования: авиационных генераторов, регуляторных коробок, умформеров.

Помимо организации производства руководству завода совместно с завкомом сразу пришлось решать вопросы расселения молодежи, прибывавшей по мобилизации из окрестных деревень и находившейся в тяжелых условиях.

По инициативе профсоюзной организации с целью улучшения жилищных условий была проведена реконструкция бараков путем ликвидации системы общежитий и организации комнатной системы с двухъярусными нарами типа вагонных купе. Половина барака № 4 была переоборудована под жилье для семейных работников. Мероприятия были встречены рабочими с удовлетворением.

22 мая 1942 года Президиум ВЦСПС принял постановление,



в котором рекомендовал профсоюзным комитетам предприятий активизировать работу профсоюзов по проведению Всесоюзного социалистического соревнования, подведению его итогов. Возникали различные формы соревнования – фронтовые бригады, движение стахановцев-многостаночников, совмещение профессий, бригады Победы. Было утверждено Положение о заводском переходящем Красном Знамени, которым награждался цех-победитель. Победителям вручались переходящие Красные знамена и премии, на которые наркоматы выделяли значительные денежные средства. Появились свои стахановцы и ударники. В октябре вышел первый приказ о награждении молодых передовиков производства. К декабрю 1942 года на заводе № 284 в соцсоревновании участвовало 86% рабочих.

Кроме основной заработной платы и разовых премий было разработано премиальное положение, стимулирующее выполнение и перевыполнение плана. Чаше вместо денежных премий активно применялись и вещевые. Например, передовики производства и бригады победители премировались ботинками и туфлями, ватными и хлопчатобумажными костюмами и брюками, отрезами на платье и брюки, чулками, папиросами и даже ордерами на поросят.

Обучение рабочих было важнейшей задачей для руководства завода. Профсоюзный комитет совместно с дирекцией завода выявлял потребность предприятия в рабочей силе, составлял планы повышения квалификации и контролировал их выполнение, доставал



Н.И. Свинкин



М.И. Николаев



П.М. Лосев



А.С. Андрияшкин

учебное оборудование, выделял необходимые денежные средства из профбюджета.

Прямо на рабочих местах индивидуальным методом путем прикрепления к квалифицированным рабочим и мастерам обучались обмотчики, слесари, токари, фрезеровщики, контролеры. В 1942 году при заводе была открыта еще одна школа ФЗО, в которой к концу года было обучено 256 рабочих-станочников.

Ветеран труда завода А.С. Черницына, токарь, награждена орденом «Знак почета», медалью «За трудовую доблесть».

Из воспоминаний:

«В 1943 году после окончания 7-го класса меня (как и многих ребят и девчат) призвали в школу ФЗО в Сарапул – учиться на токаря.

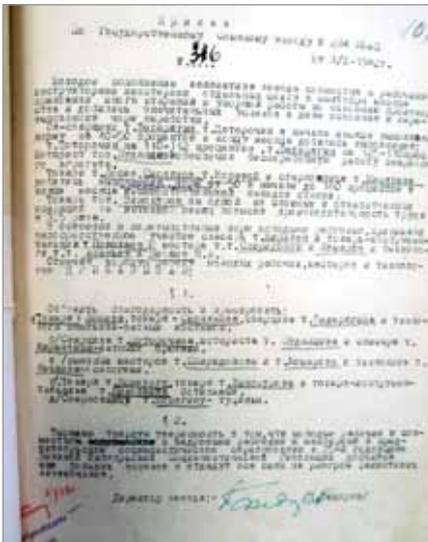
Привезли нас, повели в барак-общежитие... До сих пор с теплотой вспоминаю нашу воспитательницу – Анну Петровну Беляеву, душевно встретившую тогда прибыв-

ших и надолго ставшую для всех нас – молоденьких девчонок – второй матерью.

Профессии в школе ФЗО нас учили прямо на заводе – сразу поставили к станку (в цехе № 3). И я



А.С. Черницына



как-то сразу решила, что надо заниматься так, чтобы доказать всем, и, прежде всего, себе, что на что-то способна.

Учительницей – моей наставницей – была лучший токарь-стахановец, замечательный человек, заводчанка-москвичка Екатерина Бойченко».

Ветеран труда завода Е.М. Бойченко, токарь, кавалер ордена Трудового Красного Знамени.

Из воспоминаний:

«Работа пошла, и школу ФЗО я закончила с отличием.

Станок у меня был немецкий – «БОЛИНДЕР». Он меня очень хорошо слушался: точность, чистоту давал хорошую. Я работала на проточке валов и на расточке шарикоподшипников – там допуск всего плюс девять – минус семь микронов.

Работать приходилось по 12–16 часов. В цехе было холодно. Зимой на колоннах – лед, иней. Да и голодно было... В общежитии делились последним куском: мы – выпускницы школы ФЗО – очень дружили.

Руки опухали от холода и голода, но нужно было работать. Иначе нельзя. Заводскими комсомольцами было взято фронтовое обязательство: «Две нормы в день!». Все знали, что каждая выпущенная деталь поможет в победе над врагом».

Осенью 1942 года самой острой была проблема предстоящей зимовки. И контролем над заготовкой дров и пуском котельной в составе соответствующих комиссий тоже занималась заводская профсоюзная организация.

В стране действовала карточная система. В соответствии с этим в Сарапуле было сформировано городское бюро по распределению карточек, куда вошли профсоюзные активисты.

В этих условиях завком провел работу по обеспечению работников дополнительным питанием. А оно, при существовавшей карточной системе, имело очень большое значение. В функции завкома входило и распределение талонов на одежду, ткань, обувь, другие так необходимые промышленные товары. Но и здесь приходилось немало потрудиться, чтобы изыскать ресурсы.

Одним из важнейших источников пополнения продовольственных ресурсов каждой семьи в годы войны было индивидуальное и коллективное огородничество.



Е.М. Бойченко

В соответствии с постановлением Секретариата ВЦСПС «О необходимости всемерной поддержки инициативы рабочих и служащих в области развертывания огородничества» от 5 января 1942 года, в завкоме была создана «огородная» комиссия. Она формировала списки желающих получить землю под огороды, добивалась в местных Советах депутатов трудящихся отвода земельных участков, распределяла их между членами коллектива, занималась приобретением инвентаря, семян для «огородников».

И начиная с осени 1942 года, работники завода ежегодно активно трудились в подсобном хозяйстве. Широко распространялся и поощрялся положительный опыт ведения личных огородов, разведения домашнего скота.

1942–1943 годы были для завода самыми трудными. Это были годы становления коллектива, зарождения традиций. Жизнь постепенно входила в обычный трудовой ритм, вчерашние мальчишки и девчонки осваивали премудрости рабочих профессий, подрастали и физически, и профессионально. И норма выработки к концу 1943 года уже составила 150% на одного работающего. По мере расширения литейного производства, завод полностью перешел на собственную отливку деталей и отказался от поставки их с Кировского завода им. Лепсе. В этом же году организован свой цех пластмасс, по имеющейся оснастке начато изготовление деталей собственного производства.

Впервые за военное время в 1944 году приказом по заводу к Международному женскому дню 8

Марта 36 лучших тружениц были премированы ордерами на отрезы кашемира на платье и шелковыми чулками, одиннадцати – повышена квалификация. (А в приказе 1945 года были отмечены уже 178 тружениц-стахановок!).

Одной из основных задач завкома являлась борьба за улучшение условий труда. В августе 1944 года Секретариат ВЦСПС утвердил новое «Положение об общественном инспекторе по охране труда подростков». Заводские подростки, не достигшие 16 лет, получили 1 выходной день в неделю и ежегодные двухнедельные отпуска. Запрещалось поручать им сверхурочные и ночные работы. За этим строго следили инспекторы завкома по охране труда.

Значимое место в работе завкома занимал контроль за работой столовых, магазинов и подсобного хозяйства. За счет хорошего урожая, выращенного в подсобном хозяйстве, с сентября изменились нормы питания в столовой. К одноразовому питанию из нормированных продуктов в пределах норм одной продуктовой карточки, мяса и рыбы, за счет децентрализованных фондов и подсобного хозяйства добавились овощи. Это было большим подспорьем.

Наступил 1945 год. Победный год для страны, победный год для завода.

Январь 1945 года ознаменовался тем, что комсомольско-молодежная бригада Лидии Николаевой, выполнявшая нормы декабря 1944 года на 293%, систематически сдававшая 25% сверхплановой продукции в Фонд Победы на штурм Берлина, первая в Сарапуле была удостоена звания «Бригада Победы».

Молодежь до 20 лет была основной и решающей силой на производстве. К маю 1945 года на заводе она составляла 82% численности, 60 комсомольско-молодежных бригад объединяли в себе 35% общего количества рабочих основного производства. Правилком этих бригад было – не уходить с завода, не выполнять задание. Комсомольско-молодежные бригады добивались высокой производительности труда. Плановые задания выполнялись на 150–200–300%! Кроме того, такие бригады помогали молодым рабочим осваивать профессии.

В годы войны профсоюзами велась большая культурно-воспитательная работа. На заводе № 284



по инициативе профсоюзной и комсомольской организаций клуб был открыт еще в 1942-м году.

В 1944-м создан сильный коллектив художественной самодеятельности, работали театральный, хоровой и танцевальный кружки. Эвакуированные в Сарапул москвичи и ленинградцы позволили поднять сценическое искусство провинциального городка на столбчатую высоту.

В 1943 году профсоюзы провели городские и заводские смотры творческих достижений художественных коллективов. А в 1944–1945 годах по решению ВЦСПС проходил Всесоюзный смотр клубных хоров и солистов.

В апреле 1945 года заводские самодеятельные артисты приняли участие в республиканском смотре, получив высокую оценку жюри и республиканской печати. Художественному руководителю самодеятельности Григорию Ивановичу Гранкину (в будущем – известному советскому композитору, автору более 200 песен) объявлена благодарность с занесением в личное дело.

23 июня вышел долгожданный приказ № 197: «В связи с переходом на мирные условия работы, а также в соответствии с указанием Наркомата Авиационной промышленности с 25 июня с.г. завод перевести на 8-часовой рабочий день». И, кроме того, начальники цехов должны были разработать и согласовать с цехомами графики очередных отпусков всех работающих с равномерным распределением отпусков по месяцам.

Невозможно переоценить все то, что, сделали профсоюзы страны для семей фронтовиков и военнослужащих, их детей. В начале 1945 года таких семей на заводе было 200. Помощь включала в себя трудоустройство на завод и обучение



членов семей, ремонт жилья. Приказом директора завода предписывалось взять на учет остро нуждающихся в одежде и обуви и удовлетворить их потребности в течение квартала.

Профсоюзная организация завода № 284 внесла свой весомый вклад в сбор средств в помощь фронту. Это было важное направление в ее деятельности, требовавшее использования особых форм и методов работы. Принимая активное участие во всех областях хозяйственной, общественной и культурной жизни, коллектив завода оказал значительную и сильную помощь нашей стране, принимая деятельное участие в подписке на займы и денежно-вещевые лотереи. При подписке на заем рабочие, ИТР и служащие вносили по 2, 3 и 4 оклада. За годы войны заводчане внесли в Фонд обороны 183915 рублей, вложили 2961440 рублей в государственный заем.

Но главный вклад работников предприятия в Великую Победу

страны – их труд, воплощенный в боевых самолетах. За период войны авиации было поставлено 31360 комплектов системы генерирования на 10666 боевых машин – пикирующих бомбардировщиков ПЕ-2.

Несомненно, одним из слагаемых трудовых успехов заводского коллектива явилась четко налаженная и спланированная работа заводских общественных организаций: парткома, завкома профсоюза и комитета комсомола. Они принимали самое активное и непосредственное участие в превращении завода в единый военный лагерь, в становлении и развитии всех сфер его жизнедеятельности, возглавили трудовой героизм работников, решали социальные проблемы, подчинив все это главной задаче – созидательному труду во имя Победы.

После победоносного завершения Великой Отечественной войны перед коллективом завода были поставлены новые грандиозные задачи – задачи мирного строительства. □



СМОТР как зеркало ОХРАНЫ ТРУДА

В ТК РФ социальное партнерство рассматривается как целостная комплексная система, в рамках которой реализуются социально-трудовые отношения.

В современных условиях рыночного функционирования экономики существенно возрастает роль социального диалога между работодателями и профсоюзами, представляющими интересы работников. Это особенно важно для крупных предприятий промышленности, энергетики и других отраслей экономики с большим количеством работающих.

Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности включает 14 территориальных и 40 первичных профсоюзных организаций непосредственного обслуживания. Общественный контроль в отрасли осуществляют 48 технических инспекторов труда Профавиа и более четыре тысячи уполномоченных по охране труда. Профавиа, его техническая инспекция труда и институт уполномоченных уделяют большое внимание социальному партнерству и взаимодействию первичных профсоюзных организаций с работодателями.

Практика осуществления общественного контроля за охраной труда свидетельствует о том, что его эффективность зависит в первую очередь от плодотворной работы самих профсоюзных органов и от уровня социального партнерства с работодателем. Партнерские отношения предполагают высокую культуру взаимодействия. А это значит, что их необходимо развивать каждый день, методично на всех этапах работы внедрять культуру партнерства, изменять в корне отношение как работодателей, так и работников к охране труда и сохранению жизни и здоровья работников.

Профсоюзам следует совместно с работодателем выступать организаторами новых форм и методов работы в трудовых коллективах, поскольку новое качество жизни – это новое качество труда. И эту работу требуется осуществлять совместно, корректно и согласованно.

Авиационная промышленность по многим показателям охраны труда входит в число лучших отраслей экономики регионов. Более 15 лет наблюдается устойчивая тенденция к уменьшению производственного травматизма на авиастроительных предприятиях.

Если говорить о коэффициенте частоты несчастных случаев, то в отрасли уровень травматизма на одну тысячу работающих в 2019 г. уменьшился до 0,9 (в 2003 г. – 2,44). Несомненно, успешной работе по охране труда способствует плодотворное социальное партнерство, как на отдельном предприятии, так и в целом по отрасли.

С целью сохранения достигнутой динамики снижения показателей производственного травматизма и доведения показателей до нулевого уровня реализуется комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни (утв. распоряжением правительства РФ от 26.04.19 № 833-р).

Охрана труда – это важнейший аспект деятельности любого предприятия. Это комплекс мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников. Основная цель таких мероприятий – защита работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-техни-

ческие, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Хорошая традиция и хорошая мотивация работы по охране труда – проведение ежегодного отраслевого смотра-конкурса на звание «Лучшее предприятие в области охраны труда». При подведении итогов учитывается весь объем выполненной в течение года работы по созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте. Это мероприятие проводится с 2012 г. по решению съезда авиапроизводителей.

Цель смотра-конкурса – привлечь внимание работодателей к вопросам охраны труда, способствовать внедрению на предприятиях и в организациях авиационной промышленности системы управления охраной труда и профессиональными рисками. Это необходимо для создания здоровых и безопасных условий труда, снижения уровня травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

Главные задачи смотра-конкурса – формирование культуры безопасного труда, сокращение или ликвидация рабочих мест с вредными условиями труда, стремление к нулевому травматизму.

Победа в смотре-конкурсе – это еще и повышение делового статуса организаций, и мотивация работодателей для успешного движения по пути улучшения условий и охраны труда, сохранения жизни



и здоровья работников, изменения отношения работников к проблемам личной безопасности на производстве.

Основные показатели, определяющие победителей смотра-конкурса – прежде всего, отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом; снижение числа несчастных случаев и профессиональных заболеваний; проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда; количество работающих во вредных и (или) опасных условиях труда; численность службы охраны труда; выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором; наличие в подразделениях предприятия стендов «Охрана труда» и «Профсоюзная жизнь»; мотивационная составляющая обеспечения общественного контроля уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда и др.

С 2018 г. организаторами смотра являются Министерство труда и социальной защиты РФ, Департамент авиационной промышленности Минпромторга России, Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России», Общественная организация «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности». Такой многопрофильный состав организаторов существен-

но поднимает статус мероприятия и стимулирует организации отрасли для участия в нем.

Очередной конкурс проводился по следующим номинациям:

1) промышленные предприятия с численностью работников от 3 тыс. чел.;

2) промышленные предприятия с численностью работников до 3 тыс. чел.;

3) научные организации.

В смотре-конкурсе приняли участие предприятия из Башкортостана, Татарстана и Удмуртии, Пермского края, Ростовской, Свердловской, Ярославской, Нижегородской и Московской областей, Москвы и Иркутска.

Конкурсная комиссия подвела итоги смотра-конкурса и определила лучшие предприятия. Традиционно награждение победителей и призеров смотра прошло в торжественной обстановке в большом зале Минтруда России.

Рассмотрев представленные конкурсной комиссией материалы отраслевого смотра-конкурса на звание «Лучшее предприятие в области охраны труда», Минтруд России, Департамент авиационной промышленности Минпромторга России, Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России» и Общественная организация «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» приняли решение о награждении

предприятий за создание безопасных условий труда.

В категории «Промышленные предприятия с численностью от 3 тыс. чел.» награждены:

ПАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»;
ПАО «ОДК-Сатурн»;
АО «Арзамасский приборостроительный завод им. П.И. Пландина»;
АО «ОДК-Пермские моторы».

В категории «Промышленные предприятия с численностью до 3 тыс. чел.» награждены:

АО «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика»;
АО «Каменск-Уральский литейный завод»;
ОАО «Казанский завод «Электроприбор»;
АО «Уфимское приборостроительное производственное объединение»;
АО «Уфимское агрегатное производственное объединение».

И, наконец, в категории «Научные организации» победителями стали:

АО «Уфимское научно-производственное предприятие «Молния»;
АО «Государственное машиностроительное конструкторское бюро «Вымпел» им. И.И. Торопова»;



АО «Научно-производственное предприятие «Старт» им. А.И. Яскина», г. Екатеринбург; ПАО «Таганрогский авиационный научно-технический комплекс им. Г.М. Бериева».

При подведении итогов смотра конкурса конкурсной комиссией были отмечены предприятия, которые не стали дипломантами, но добились высоких показателей в обеспечении безопасных условий труда. Это АО «Московский машиностроительный завод «Авангард», АО «Летно-исследовательский институт им. М.М. Громова» (г. Жуковский), АО «ОДК-Авиадвигатель» (г. Пермь) и АО «Сарапульский электротехнический завод».

Победителей и призеров смотра-конкурса сердечно поздравили организаторы; они пожелали всем участникам торжественной церемонии успехов, новых творческих идей, созидания.

Мы будем продолжать наши добрые традиции, проводить отраслевой смотр на звание «Лучшее предприятие в области охраны труда», так как считаем, что смотр положительно влияет на результаты работы всего трудового коллектива, на создание благоприятных условий труда на каждом рабочем месте, а это в конечном итоге лучшим образом сказывается на выпуске продукции предприятия.

Кроме того, отраслевой смотр является одним из основных механизмов профилактики снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятии, организации безопасных методов труда. Вместе с тем это еще и широкая просветительная работа по соблюдению правил охраны труда в подразделениях.

Можно сделать вывод: роль отраслевого смотра-конкурса «Лучшее предприятие в области охраны труда» как механизма улучшения условий труда на каждом рабочем месте, на каждом предприятии будет возрастать. Это должно еще больше стимулировать работодателей создавать безопасные условия труда, так как их надлежащее состояние – важнейший фактор повышения производительности труда работников. □

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

Если суд первой инстанции не прав, СМОТРИ ВЫШЕ!

Момент расторжения трудового договора – это чаще всего необычный, напряженный процесс для обеих сторон, как работника, так и работодателя. В отдельных случаях работодатели прекращают трудовые отношения с работниками из-за их принадлежности к профессиональным союзам и принципиальной позиции по отстаиванию трудовых и социальных прав работников.

Обострение ситуации происходит еще больше, если инициатива расторжения исходит от работодателя, да еще по «не реабилитирующим» работника обстоятельствам, сулящим последнему большие проблемы в последующем трудоустройстве, а также исключая участие профсоюзной организации в предусмотренном законодательством порядке увольнения.

Именно такая ситуация возникла в моей практике работы. Работница, профсоюзный активист, была уволена по инициативе работодателя, и ее попытка оспорить действия работодателя в прокуратуре г. Москвы и в суде первой инстанции не принесла желаемого результата.

Любому практикующему юристу известно, что при разбирательстве подобных дел важна любая мелочь, и все действия доказательства (как письменные, так и свидетельские) в пользу работника нужно совершать и предъявлять еще при разбирательстве инцидента у работодателя или при рассмотрении дела в суде первой инстанции. В случае же не совершения таких действий, и тем более, вынесения судом первой инстанции решения, в котором работнику отказано в защите его трудовых прав, шансы на восстановление справедливости остаются ничтожно малы. Но, несмотря на такое развитие спора, правовому инспектору труда никогда не стоит опускать руки, и данный случай из практики является прямым тому подтверждением.



А.Г. Дубровский,
заместитель председателя
МГО Профавиа, правовой
инспектор труда профсоюза,
г. Москва

Конфликт работодателя и работницы, профсоюзного активиста, развивался следующим образом.

Профсоюзный комитет, защищая трудовые права работников, запросил письменный ответ работодателя о том, в каком размере и в какие сроки будет произведена индексация заработной платы работников. Генеральный директор организации, получив данный запрос, возмутился тем, что профсоюзная организация якобы вмешивается в его деятельность, и пообещал «разобраться» с членами профкома.

Через две недели, на выходных, в Москве и Московской области случился небывалый снегопад. Работница, член профсоюзного комитета, по объективным причинам не смогла добраться до своего рабочего места и соответственно приступить к работе. По телефону она уведомила своего непосредственного руководителя о сложившихся обстоятельствах, и когда стало понятно, что в этот день работница вообще не сможет выйти на работу, договорилась с руководителем оформить этот



день отсутствия на рабочем месте предоставлением оплачиваемого дня отпуска.

Генеральный директор организации, получив из отдела кадров проект приказа о предоставлении дня отпуска работнице – члену профсоюзного комитета, его не подписал, а дал устное указание отделу кадров и юристам провести процедуру увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации – прогул.

В этот же день работнице было предложено написать заявление об увольнении по собственному желанию с угрозой, в случае ее отказа, оформления увольнения по «не реабилитирующим» основаниям. Работница отказалась от предложения работодателя.

На следующий день, несмотря на допуск к исполнению трудовых обязанностей, активирования членами профсоюзного комитета нарушений процедуры увольнения, не выдачи трудовой книжки, копии приказа об увольнении и других документов, связанных с трудовой деятельностью, работница была уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул – предыдущим рабочим днем. Работодатель не только задним числом оформил приказ о расторжении трудового договора, но и составил несколько актов о нежелании работницы знакомиться с документами и подписывать их.

При разбирательстве дела о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула прокурор и суд первой инстанции приняли сторону работодателя, согласившись, что за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул работник мог быть уволен, и работодателем соблюден соответствующий порядок увольнения. При этом доводы и доказательства работницы, ее свидетеля – бывшего председателя первичной профсоюзной организации не были приняты во внимание и отклонены судом.

Даже несмотря на то, что после привлечения к участию в деле правового инспектора труда профсоюза в суде апелляционной инстанции в материалы дела была представлена правовая позиция Верховного суда Российской Федерации по недавнему применению



подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, решение суда первой инстанции было оставлено в силе.

Не возымела соответствующего действия и жалоба, подготовленная и направленная в президиум Московского городского суда.

В качестве последнего средства в борьбе за трудовые права была подготовлена и подана кассационная жалоба в Судебную коллегия Верховного суда Российской Федерации.

При составлении соответствующих жалоб на судебные решения в следующие инстанции очень помогает текст решений высших судов по аналогичным делам. Именно этот метод правовой инспектор труда Профсоюза применил и использовал при обжаловании решений по данному делу.

Судебная коллегия Верховного суда Российской Федерации признала все ранее принятые решения незаконными и подлежащими отмене, а дело отправила на новое рассмотрение в связи с тем, что при рассмотрении дела и применении работодателем такой статьи ТК РФ не были исследованы: чрезвычайность погодной обстановки, сложившейся в день отсутствия работницы на рабочем месте, фактическая невозможность прибытия ее на работу и принятие всех возможных для этого мер, уведомление непосредственного руководителя о случившемся, предвзятая позиция генерального директора по отношению к работнику – члену профсоюзного комитета, не проведение должного разбирательства по дисциплинарному проступку, не учет поведения работника до

правонарушения, его заслуг и наград, выданных ранее работодателем, стаж работы у данного работодателя, фиктивное оформление документов при осуществлении порядка увольнения.

Учтя опыт неполного предоставления доказательств при первом рассмотрении дела в суде первой инстанции, позицию прокурора и суда против работника, представителем работника – члена профсоюза были заявлены ходатайства о привлечении дополнительных свидетелей и представлены дополнительные письменные доказательства.

В связи с тем, что судебный процесс по восстановлению трудовых прав длился более полутора лет, человек вынужден был устроиться на другую работу, это потребовало изменения требований искового заявления – с восстановления на работе на изменение даты и формулировки увольнения.

При новом рассмотрении дела суд учел все представленные работницей доказательства своей невиновности и незаконности действий работодателя. Итогом защиты трудовых прав профсоюзного активиста стали вынесение положительного судебного решения, изменение формулировки увольнения работника, выплата значительной денежной суммы компенсаций времени вынужденного прогула и морального ущерба.

На практике правовые инспекторы труда профсоюза представляют и защищают трудовые права работников – членов профсоюза во всех органах по рассмотрению трудовых споров включая Верховный суд Российской Федерации. □

Общественная палата Российской Федерации **рекомендует**

В Общественной палате Российской Федерации Викулов С.В., руководитель аппарата Профавиа, заместитель председателя Комиссии ОПРФ по социальной политике, трудовым отношениям, взаимодействию с профсоюзами и поддержке ветеранов, провел круглый стол на тему: «Актуальные проблемы повышения производительности труда и поддержки занятости». Этот многоплановый вопрос был рассмотрен ком-

плексно: уделено внимание реализации национального проекта, системным мерам, механизмам и инструментам повышения производительности труда и поддержки занятости, адресным мерам государственной поддержки, их операционной эффективности, здоровью работников.

По итогам круглого стола приняты Рекомендации, которые направлены в адрес высших должностных лиц субъектов Российской

Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства экономического развития Российской Федерации, АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда», Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для принятия соответствующих решений.

Ниже приводим текст Рекомендаций.

Рекомендации

Общественной палаты Российской Федерации по итогам круглого стола на тему: «Актуальные проблемы повышения производительности труда и поддержки занятости»

г. Москва

3 декабря 2019 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: «Актуальные проблемы повышения производительности труда и поддержки занятости» (далее – *круглый стол, мероприятие*).

В круглом столе приняли участие члены Общественной палаты, члены общественных палат субъектов Российской Федерации, представители Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Счетной палаты Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства экономического развития Российской Федерации, АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда» (далее – *АНО «ФЦК»*), трудового арбитража, общественных организаций, в

том числе объединений работодателей и профессиональных союзов, научного сообщества, научно-медицинских организаций, общественные эксперты.

Вопросы защиты трудовых прав работников, развития системы нормирования труда и поддержки занятости в условиях развития производственных и технологических процессов являются приоритетными для Комиссии.

В связи с этим участниками принято решение о комплексном подходе к обсуждению темы круглого стола, в рамках которого уделено внимание:

1) ходу реализации национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости»¹ (далее – *национальный проект*), в том числе в контексте следующих вопросов:

а) системные меры по повышению производительности труда и поддержке занятости, их операционная эффективность;

б) механизмы и инструменты повышения производительности труда и поддержки занятости;

в) методы расчета производительности труда;

г) адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях;

д) поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности;

е) применение мер государственной поддержки по повышению производительности труда и поддержке занятости;

2) влиянию факторов повышения производительности труда на работника, в том числе в контексте следующих вопросов:

а) производительность труда и трудовое законодательство;

б) производительность труда и здоровье работника;

в) высвобождение работников вследствие прироста производительности труда и поддержка занятости населения в связи с реализацией мероприятий по повышению производительности труда на предприятиях;

г) формирование системы подготовки кадров, направленной на

¹ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16).

обучение основам повышения производительности труда.

На круглом столе представителями Министерства экономического развития Российской Федерации и АНО «ФЦК» представлена структура национального проекта и оперативная информация о ходе его реализации.

Рост производительности труда является одной из основных национальных целей. Национальный проект разработан в соответствии с подпунктом «б» пункта 2 и пунктом 9 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Национальный проект предусматривает в качестве основных целей достижение к 2024 году: роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 % в год; прироста производительности труда более 20 %; увеличения количества привлеченных к участию в реализации национального проекта субъектов Российской Федерации с 16 (в 2018 году) до 85; увеличения количества средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию национального проекта, со 100 (в 2018 году) до 10 тыс.

В структуру национального проекта входят три федеральных проекта:

1) «Системные меры по повышению производительности труда» (куратор – Министерство экономического развития Российской Федерации);

2) «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» (куратор – АНО «ФЦК»);

3) «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» (куратор – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Согласно определенной в национальном проекте концепции производительность труда является

ключевым индикатором экономического развития и конкурентоспособности страны, а также детерминантом уровня жизни населения. В рамках национального проекта производительность труда рассматривается как добавленная стоимость на занятого.

Представитель АНО «ФЦК» ознакомил участников круглого стола с изменениями, внесенными приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 15 октября 2019 года № 659 в Методику расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации, утвержденную приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 28 декабря 2018 года № 748.

Участники мероприятия обратили внимание на необходимость проведения на предприятиях дополнительных расчетов производительности труда с учетом целодневных потерь рабочего времени, внутрисменных простоев, что не учтено при внесении изменений в Методику расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации, утвержденную приказом Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748.

На государственном уровне серьезное внимание уделяется вопросам влияния повышения производительности труда на производство в целом и на работника. Несмотря на прогнозируемые на начальных этапах реализации национального проекта риски, доля высвобожденного персонала на предприятиях, отобранных для участия в нем, по оценкам АНО «ФЦК», составляет не более 3 %. В целом участники круглого стола отметили, что сокращение численности персонала не является определяющим фактором роста производительности труда.

В то же время многие предприятия отмечают недостаток компетентных кадров. В связи с этим одним из приоритетов национального проекта является переобучение

и повышение квалификации персонала, которые осуществляются в рамках федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда».

Представитель Министерства экономического развития Российской Федерации отметил, что особенностью национального проекта является поэтапное включение регионов в его реализацию. С 2019 года 36 субъектов Российской Федерации участвуют в реализации национального проекта в целом. Для дальнейшего вовлечения участников в рамках национального проекта предусмотрены дополнительные востребованные со стороны бизнеса меры стимулирования в виде программ льготного кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства (по ставке до 8,5 %)², льготных займов Фонда развития промышленности (для предприятий обрабатывающей промышленности по ставке 1 %), расширения перечня налоговых льгот³, участия предприятий в инвестиционных программах Российского Фонда Прямых Инвестиций, программ дополнительного управленческого обучения, экспортного акселератора.

В рамках федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» осуществляется выработка мер по стимулированию предприятий к повышению производительности труда (в том числе льготное финансирование, модернизация основных фондов и приобретение нового оборудования, расширение новых производственных линий), снижению административно-правовых ограничений для роста производительности труда, регуляторной нагрузки, формированию системы подготовки кадров, направленной на обучение управленческого звена предприятий – участников национального проекта, а также служб занятости населения, экспортной поддержке, методологическое сопровождение.

В рамках задачи по снижению административно-регуляторных

² Заемщик самостоятельно выбирает уполномоченную кредитную организацию, которому в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 года № 1764 предоставляется субсидия из федерального бюджета на возмещение недополученных доходов по кредитам, выданным в 2019–2024 годах субъектам малого и среднего предпринимательства по льготной ставке.

³ В соответствии со статьей 286.1 Налогового кодекса Российской Федерации Удмуртская Республика с 1 января 2019 года реализует эксперимент по предоставлению инвестиционного налогового вычета. По итогам проведения эксперимента на федеральном уровне будет принято решение о целесообразности тиражирования этого опыта. 6 субъектов Российской Федерации предлагают налоговые льготы с 2020 года (Кемеровская, Ростовская, Самарская, Тамбовская и Челябинская области, Краснодарский край), в том числе предусмотрены установление ставки 0 % на налог на имущество организаций в соответствии со статьей 380 Налогового кодекса Российской Федерации и имущественный налоговый вычет.

издержек внедряется механизм трансформации делового климата, реализуемый в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 января 2019 года № 20-р.

Комплекс мероприятий федерального проекта «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» реализуется АНО «ФЦК» на конкретные предприятия и предусматривает формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда, создание потоков-образцов по повышению производительности труда, разработку ИТ-платформы, создание региональных центров компетенций для обучения и стажировки региональных сотрудников по вопросам эффективности производственного процесса, которые в дальнейшем будут тиражировать свои знания и навыки на практике, обучение инструментам бережливого производства, подготовку внутренних тренеров⁴.

В 2019 году АНО «ФЦК» зафиксирована положительная динамика по включению регионов в реализацию федерального проекта «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» – соглашения заключены с 81 субъектом Российской Федерации.

Создана ИТ-платформа <http://производительность.рф>, на которой размещены онлайн-курсы, описание лучших практик, форма онлайн-заявки на получение предприятиями финансовой поддержки в реализации проектов, направленных на повышение производительности труда, методические материалы.

По состоянию на 25 ноября 2019 года АНО «ФЦК» в федеральный проект вовлечено более 80 субъектов Российской Федерации, 1050 предприятий, в 33 субъектах Российской Федерации созданы региональные центры компетенций, обучено 9490 сотрудников предприятий, на ИТ-платформе зарегистрировано 9335 пользователей.

Вместе с тем, несмотря на достигнутые за период реализации национального проекта положительные динамику и результаты, фиксируется также и негативный опыт. Представителем АНО «ФЦК» в качестве примера отмечены три

предприятия, которые по результатам отбора получили адресную поддержку в рамках федерального проекта, однако в течение двух месяцев отказались от нее по причине неготовности выполнять условия ее предоставления, среди которых – раскрытие отчетности, в том числе налоговой. Кроме того, предпринимательское сообщество, мотивируя отказ от участия в программах национального проекта, отмечает риски утраты уникальности технологий и их тиражирования конкурентам.

Участники круглого стола обратили внимание на необходимость развития целевых и дополнительных показателей национального проекта и задач федеральных проектов, входящих в состав национального проекта, в том числе с учетом следующих аспектов:

1. Национальный проект в основном фокусируется на линейном производственном персонале, который составляет не более 50% численности организации. В национальном проекте не нашли отражения процессы бюджетирования и организации закупок, несмотря на то, что они оказывают прямое влияние на скорость производства и качество продукта, а также на возможные потери.

2. В национальном проекте и входящих в его состав федеральных проектах не установлены ключевые показатели эффективности (KPI). Единственный показатель эффективности национального проекта (производительность труда) не может быть результирующим показателем.

Паспорт федерального проекта «Поддержка занятости и повышения эффективности рынка труда для обеспечения производительности труда» по направлению «Поддержка занятости населения за счет обучения 99,8 тысяч работников предприятий – участников национального проекта и модернизации инфраструктуры занятости населения в субъектах Российской Федерации к 2024 году» содержит следующие показатели:

1) количество субъектов Российской Федерации – участников федерального проекта, единиц;

2) численность работников предприятий, прошедших опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в целях по-

вышения производительности труда по всем субъектам Российской Федерации – участникам федерального проекта;

3) количество центров занятости населения в субъектах Российской Федерации, в которых реализуются или реализованы пилотные проекты;

4) доля соискателей – получателей услуг по подбору вакансий центров занятости населения, в которых реализованы пилотные проекты, удовлетворенных полученными услугами;

5) доля работодателей – получателей услуг по подбору работников центров занятости населения, в которых реализованы пилотные проекты, удовлетворенных полученными услугами.

При формировании указанных показателей не установлены требования к результативности их реализации (например, какова результативность обучения; каково количество слушателей, трудоустроенных по новым профессиям после обучения).

3. Методологическая основа национального проекта не имеет связи с требованиями и стандартами Индустрии 4.0 (новой технологической революции), в том числе:

1) руководителям государственных корпораций и компаниям с государственным участием (доля в экономике около 48%) не установлены цели по повышению операционной эффективности;

2) фиксируется недостаточность программ по управлению промышленным предприятием (например, в СССР была реализована программа «Планирование и организация промышленности»);

3) основной фокус подготовки руководителей в настоящее время направлен на органы власти или линейный производственный персонал. Отсутствуют показатели, предусматривающие обучение руководителей высшего и среднего звена современным способам организации промышленного производства;

4) требуется кардинальный пересмотр программ обучения руководителей высшего и среднего звена, в том числе создание программ профессиональной переподготовки «Управление современным промышленным предприятием в Индустрии 4.0» с учетом

⁴ Согласно информации, размещенной на сайте АНО «ФЦК» в сети «Интернет», ссылка: https://xn--b1aedfedwqdbdfbNzKfOoe.xN--p1ai/ru/NatioNal-project/about_project/.



отраслевой специфики (переход метакомпетенций (SoftSkills) к изучению процессов, технологий и методов управления и профильным компетенциям (HardSkills).

Участниками мероприятия предусмотрено предусмотреть образование пилотной площадки в одном из субъектов Российской Федерации для выявления ключевых универсальных драйверов, которые смогут обеспечить качественное развитие операционной производственной эффективности, а также разработку механизмов достижения высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации) ключевых показателей оценки эффективности их деятельности по достижению целей национального проекта.

В ходе состоявшейся дискуссии отмечено, что решение вопроса о повышении производительности труда не должно приниматься с использованием методов, ухудшающих положение работников, умаляющих их трудовые права, а трудовое законодательство не должно расцениваться как административно-регуляторный барьер для повышения производительности труда. Представителями профессиональных союзов, принявшими участие в мероприятии, проведен анализ научных исследований, по результатам которого сделан вывод о том, что за рубежом регуляторная среда рассматривается в сферах трудового законодательства, промышленной безопасности и технического регулирования в качестве неотъемлемой составляющей условий труда либо доказывает ее долгосрочное положительное влияние на макроэкономические показатели, включая производительность труда.

Интерес участников круглого стола также вызвал вопрос об учете в национальном проекте вопросов нормирования труда, которые являются основополагающим фактором при проведении прогнозирования и оценки увеличения интенсивности труда и нагрузки на каждого работника, а равно – анализе изменений производительности труда и оценке эффективности труда. Значение института норми-

рования труда приобретает большое значение в период развития экономики, модернизации условий и специфики труда и объясняется необходимостью изыскания рациональных способов организации трудового процесса, использования трудовых ресурсов.

Представителем АНО «ФЦК» отмечена важность актуализации нормативов производственных (технологических) процессов в различных отраслях экономики, многие из которых приняты более 60 лет назад. Включение соответствующего отдельного направления в национальный проект востребовано со стороны предприятий, однако требует комплексной проработки во взаимодействии с уполномоченными органами власти.

Участники круглого стола акцентировали внимание на необходимости учета в документах стратегического планирования, в том числе в рассматриваемом национальном проекте, вопросов развития в организациях системы нормирования труда.

Общественная палата в своих рекомендациях по итогам круглого стола «Трудовая функция работника и нормирование труда: современные механизмы защиты прав работников», состоявшегося 1 ноября 2018 года⁵, обращала внимание на необходимость 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. Участники мероприятия подтвердили актуальность этого предложения.

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.

Министерством труда и социальной защиты Российской Феде-

⁵ Рекомендации Общественной палаты направлены Председателю Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Председателю Правительства Российской Федерации, Министру труда и социальной защиты Российской Федерации, Ответственному секретарю Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Президенту Российского союза промышленников и предпринимателей, Председателю Федерации Независимых Профсоюзов России (исх. № 60П-2/93 от 22 января 2019 года). Размещены на официальном сайте Общественной палаты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по ссылке: <https://www.oprf.ru/ru/document/497/2562/Newsitem/50582>.

рации 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).

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.

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 интенсивности труда являются неблагоприятные для работника последствия, выражающиеся, в первую очередь, в повышении утомляемости, хроническом стрессе, ухудшении здоровья и психологического состояния, производственном травматизме, профессиональном выгорании. 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 отдадут предпочтение не собственному здоровью, а уровню заработной платы и возможности сохранить свое рабочее место.

Работники, состоящие в трудовых отношениях, являются производительной силой и частью экономических и производственных отношений. Взаимосвязь человеческого фактора и производительности труда составляют следующие компоненты: условия труда; организация труда; социальные условия жизни трудящихся; состояние здоровья (в том числе заболеваемость с временной утратой трудоспособности, профессиональная заболеваемость, производственный травматизм, профессиональный стресс, поведенческие факторы риска); абсентеизм и презентеизм; напряженная социальная обстановка. Наличие заболеваний и факторов риска у работников оказывает существенное влияние на производительность труда.

В связи с этим, по мнению участников круглого стола, приоритетом работодателей должно являться сохранение в условиях изменяющихся требований к производительности труда их здоровья как фактора, влияющего на производственные процессы и их эффективность.

По информации представителя ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда им. академика Н.Ф. Измерова», современные условия труда работников

характеризуются следующими показателями. Из 72 млн трудящихся граждан (показатель по Российской Федерации) 37,9 % работают во вредных и (или) опасных условиях труда.

По представленным на круглом столе подсчетам, потери российских работодателей от абсентеизма (общее количество потерянных рабочих дней) составляют около 6 млн рублей на каждые 100 человек персонала в год. При этом потери производительности связаны не только с количеством состоявшихся заболеваний, но и с факторами риска для здоровья, которые также приводят к экономическим потерям для работодателя.

Также серьезными факторами, не только угрожающими здоровью населения и повышающими уровень смертности, но и существенно влияющими на производительность труда, являются вредные привычки работников, среди которых, в первую очередь, необходимо выделить алкоголизм и табакокурение.

Учитывая высокую степень влияния состояния здоровья работников на производительность труда, актуальной задачей для работодателей должны являться реализация корпоративных программ, внедрение показателей оценки здоровья работников на производстве, выявление групп риска и анализ зависимости потери производительности от состояния здоровья. Прогнозирование ежегодных потерь производительности труда может быть обеспечено посредством проведения градации работников по группам риска, по числу заболеваний и факторам риска. Учитывая, что утомляемость работников на производстве является одним из основных факторов, который приводит к техногенным катастрофам и иным чрезвычайным ситуациям на производстве, целесообразно применять системный подход к оценке этого риска. Инновационным методом повышения производительности труда на основе учета функционального состояния работников в настоящее время является разработка и внедрение системы управления риском переутомления (FatigueRiskManagementSystem – FRMS). В FRMS сформулированы многоуровневые научно обоснованные положения по организации правильного режима труда и отдыха, организации превентивных мер, предупреждающих развитие



утомления и, соответственно, возникновения различных инцидентов и аварий в промышленности, транспорте и армии.

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.

Участники мероприятия также отметили недостаточный уровень научно-методического сопровождения на современном этапе вопросов нормирования труда и определения систем нормирования труда в отраслях экономики. Важным представляется сотрудничество организаций с научными и об-

разовательными организациями для обеспечения научного обоснования проектируемых и вводимых нормативов, а также подготовки и переподготовки руководителей по вопросам нормирования труда.

По мнению участников круглого стола, во многом 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 микроэлементном 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 следст-

вием 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.

В условиях цифровизации и автоматизации производственных и бизнес-процессов, высвобождения работников важно обеспечить систему непрерывного образования и переподготовки работников востребованным на рынке труда профессиям. В связи с этим участники мероприятия предложили рассмотреть вопрос об увеличении объема бюджетных ассигнований в целях обеспечения профессионального обучения, переобучения и дополнительного профессионального образования работников организаций, в том числе по программам переобучения востребованным на рынке труда профессиям, реализуемым службами занятости населения.



Также целесообразно в рамках реализации национального проекта развивать программы профессиональной ориентации в образовательных организациях, активно использовать и развивать потенциал института наставничества на производстве. В связи с этим участниками круглого стола отмечена важность разработки мер, направленных на закрепление и развитие в законодательстве и документах стратегического планирования вопросов внедрения в организациях института наставничества и новых форм и методик наставничества, программ подготовки специалистов-наставников.

Кроме того, учитывая, что национальный проект затрагивает блок социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, участники мероприятия предложили четко определить формат учета мнения профессиональных союзов при его реализации.

На основании вышеизложенного Общественная палата Российской Федерации рекомендует:

Совету при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, Правительству Российской Федерации рассмотреть возможность учета настоящих рекомендаций Общественной палаты при внесении изменений в паспорта национального проекта и входящих в его состав федеральных проектов, выработку стратегии их реализации.

Министерству экономического развития Российской Федерации

рации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда» рассмотреть возможность:

1. Учета настоящих рекомендаций при разработке предложений по внесению изменений в паспорта национального проекта и входящих в его состав федеральных проектов, проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, направленных на выработку стратегии и создание условий для их реализации.
2. Определения пилотной площадки в одном из субъектов Российской Федерации для выявления ключевых универсальных драйверов, которые смогут обеспечить качественное развитие операционной производственной эффективности.
3. Разработки механизмов достижения высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации) ключевых показателей оценки эффективности их деятельности по достижению целей национального проекта.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотреть возможность:

1. Активизации работы по разработке методических рекомендаций по изменению и внедрению норм труда в связи с изменением технологических условий.

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

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству экономического развития Российской Федерации, АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда» во взаимодействии с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений рассмотреть возможность:

1. Проведения в рамках реализации национального проекта объективного комплексного анализа процесса нормирования труда в случаях оптимизации и снижения численности персонала в организациях по отдельным отраслям и видам деятельности, а также прогнозирования возможных последствий, в том числе рисков для работника и работодателя.
2. Учета результатов комплексного анализа и прогнозирования, указанных в пункте 1, при разработке новых и совершенствовании действующих документов стратегического планирования, в том числе национального проекта и входящих в его состав федеральных проектов.

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

Высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации (руководителям высших исполнительных органов субъектов Российской Федерации) рассмотреть возможность учета настоящих рекомендаций при внесении изменений в региональные проекты, обеспечивающие достижение целей, показателей и результатов отдельных мероприятий национального проекта (входящих в его состав федеральных проектов), при разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, направленных на создание условий для их реализации, а также при выработке стратегии их реализации. □



ПРОВЕРКА НА ПРОЧНОСТЬ

Эти непростые месяцы, когда агрессивный ковид-19 атаковал Россию, стали настоящим экзаменом стойкости для трудовых коллективов авиастроительной отрасли, как и для всей страны. И, конечно же, для профсоюзных организаций.

Самыми трудными были первые недели эпидемии (давайте уж называть вещи своими именами). Растерянность властей, как федеральных, так и региональных, исчезновение масок и респираторов наряду со спекулятивным взлетом цен на них, не говоря уже об отсутствии или нехватке защитных костюмов для врачей, которые первыми приняли на себя удар эпидемии, непонимание, как лечить этот зловарный коронавирус, недопустимо позднее закрытие границ... Перечислять можно долго, и лишь малое утешение в том, что, во-первых, такая ситуация характерна не только для нашей страны, а даже для совсем развитых государств, а во-вторых, что вирус не щадит всех, в том числе так называемую «элигу». Хотя в чем-то равенство.

Гордость, истинную и неподдельную, вызывает то, что именно в такой ситуации проявился настоящий характер тех, кто делает и организует производство здесь и сейчас, создает реальные ценности, на которых держится наша страна – рабочих, инженеров, технологов, патриотов и ветеранов отрасли, руководителей «от станка» и многих других, на которых держится отечественная промышленность. Людей не слова, а дела.

Именно они не позволили рухнуть производству, в жесточайших условиях спада производства, сокращения заказов и эпидемиологических ограничений сохранить предприятия, а главное, профессиональные кадры, без которых производство немислимо.

И рядом с людьми всегда были профлидеры. Наверное, этот тот случай, когда работники смогли особенно почувствовать, что помимо администрации «наверху» есть те, кто здесь и сейчас подставит плечо, скажет теплое слово и пусть немного, в рамках материально возможного, но поддержит и ободрит, а если надо, то и защитит.

Такая поддержка дорогого стоит.

Публикуемая в журнале лишь малая часть поступивших к нам материалов подтверждает, что, в общем и целом, отрасль выдержала экзамен на прочность в условиях особой ситуации. А вместе с ней выдержали этот экзамен и профсоюзные организации.

Коллективный договор заключен в заочном формате

На ульяновском авиастроительном предприятии АО «Авиастар-СП» прошла заочная конференция по заключению коллективного договора на 2020–2022 годы. Нестандартный формат мероприятия был выбран не случайно – в связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции по всей стране временно запрещены массовые собрания и мероприятия.

Для заочного голосования был разработан бюллетень, содержащий классические для повестки дня пункты. Важнейшим из них стал вопрос об утверждении проекта нового коллективного договора.

– Коллективный договор АО «Авиастар-СП» считается одним из лучших в Ульяновской области. Его отличает высокий уровень социального партнерства, который неоднократно отмечался на всех уровнях, в том числе, федеральном. Наш коллективный договор значительно превосходит Трудовой кодекс и предлагает работникам дополнительные льготы и гарантии, – рассказывает председатель первичной профсоюзной общественной организации Валентина Грушина.

В этом году изменения коснулись практически всех разделов коллективного договора, в том числе, оплаты труда. К примеру, теперь работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы работников ежегодно, не позднее первого квартала. При этом рост зарплаты не должен стать причиной пересмотра норм труда. Также увеличена доля тарифной части в структуре заработной платы авиастроителей. Вновь введен пункт о вознаграждении для работников по итогам трудовой деятельности за год (при наличии финансовых возможностей).

Раздел «Охрана труда» также дополнен рядом изменений. Заводчанами неоднократно поднимался вопрос о предоставлении дополнительных дней к отпуску и доплат для занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

– Ряду работников начисляли доплату за «вредность» не в полном объеме, хотя в статье 147 ТК РФ не установлено, что доплата за рабо-

ту во вредных условиях труда может проводиться лишь за фактически отработанное время в таких условиях. После переговоров между профсоюзной организацией и работодателем, разъяснений Государственной инспекцией труда, работники получили доплаты в полном объеме, – поясняет ведущий инженер по охране труда отд. 726, технический инспектор Профавиа Вера Перова.

В новый коллективный договор также внесены дополнительные социальные гарантии и компенсации. Так, работникам, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 12 лет, очередной отпуск будет предоставляться в удобное для них время. Также отпуск сроком не более 10 дней будет предоставлен беременным женщинам в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам.

– Для наших работников доступен широкий социальный пакет. Реализация социальных программ на предприятии влияет на эффективность деятельности персонала, привлечение и закрепление молодых специалистов и сохранение

высококвалифицированных работников. Например, авиастроителям оказывается помощь при лечении в дневном стационаре, есть возможность получить бесплатное реабилитационно-восстановительное лечение. Выделяются денежные средства на приобретение путевок в детский оздоровительный лагерь. Родители платят лишь 10% от полной стоимости. Приобретаются путевки в санатории, дома и базы отдыха. Молодым семьям предоставляется возможность заселиться в уникальное заводское семейное общежитие «Дом молодежи». Предусмотрено выделение материальной помощи работникам для проведения дорогостоящих операций, лечения в случаях тяжелого материального положения и многое другое, – рассказывает Валентина Грушина.

В день заочного голосования также было подписано новое соглашение о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза. Ряд пунктов касается преимущественного права при сокращении численности или штата работников. Так, не допускается увольнение членов профсоюза в возрасте до 35 лет, проработавших меньше года в организации, а также лиц предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию по старости), кроме нарушителей трудовой дисциплины. Также работнику – члену профсоюза, предупрежденному об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется по его письменному заявлению один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы в течение двух месяцев. В соответствии с соглашением, дополнительный оплачиваемый день к отпуску также предоставляется многодетным матерям (отцам), являющимся членами профсоюза. Родители, воспитывающие троих и более детей, а также детей-инвалидов, получают дополнительную материальную помощь. □



*Наталья Горбунова,
заместитель председателя ППОО
АО «Авиастар-СП» Профавиа,
г. Ульяновск*

СВЯЗЬ ЕСТЬ!

Ни на минуту коронавирус не смог остановить работу профкома на ЗиКе. Именно так – ни на минуту, ведь вся работа с членами профсоюза на заводе за прошедший период карантина полностью ушла в формат «онлайн». Соцсети, мессенджеры, телефонные звонки и смс-сообщения... Интересно, что в некоторых подразделениях использовали блага прогресса для общения еще до нагрянувшей пандемии, а кто-то успешно освоил их только сейчас. Но и те, и другие единогласно заявляют, что готовы оставаться в онлайн-режиме и после снятия всех ограничительных мер – вести профсоюзную работу более мобильно, оперативно и всеохватывающе.

В курсе событий

Марина Григорьевна Федорова, предцехкома парокотельного цеха:

– Уже несколько лет в сети «ВКонтакте» действует группа нашего цеха. Здесь мы фиксируем абсолютно все наши события, постоянно обновляем посты и фотографии. Поздравляем друг друга с праздниками, юбилеями, объявляем победителей и призеров соревнований и конкурсов. Поскольку цех работает круглосуточно, не все могут побывать на заводских мероприятиях днем или вечером, а видеозаписи и фото смотрят в любое время. Участники группы ведут себя активно: лайкают фото, комментируют посты. Из общего количества работников цеха в «ВКонтакте» «сидит» большинство. Так что во время карантина коллеги были в курсе всех новостей, а когда видели объявления о праздничных акциях, будь то конкурс на лучший пост к 1 Мая или «Окна Победы» к

9 Мая, с удовольствием присоединялись к ним. В честь Дня Победы мы смогли провести даже детский утренник-онлайн, записали видеопоздравления от детей нашим ветеранам.

Анна Сафронова, предцехкома цеха телерадиокоммуникационных систем и связи:

– У нашего цеха когда-то была группа во «ВКонтакте», но пользовательскую популярность не завоевала: людей возраста 50+ в этой соцсети оказалось мало. А вот WhatsApp сегодня есть практически у всех – общаются с детьми и внуками. Поэтому в связи с карантином мы решили создать из членов профсоюза цеховую группу в этом мессенджере. Сбрасываем сюда оперативную информацию – от профкома, Совета молодежи. Недавно разместили просьбу поддержать ребенка одного профсоюзника, который участвовал в городском онлайн-конкурсе рисунков – в итоге девочка по количеству «лайков» заняла первое место. Если у со-

трудников возникает какой-то вопрос, оперативно реагируем, тем более что в группу включен начальник цеха, и он часто отвечает сам.

Этот канал связи оказался очень полезным. Сейчас на работу вышел весь цех, а группой по-прежнему пользуемся активно. Дело в том, что загруженность у всех большая, не каждого можно «поймать», а оставишь сообщение или объявление в группе – обязательно увидят и прочитают.

Максим Коновалов, предцехкома сборочного цеха:

– Еще до пандемии мой заместитель Кристина Кустышева предложила создать цеховую группу в WhatsApp. Мы запустили анкеты среди работников, чтобы узнать их мнение. Благодаря этому заблаговременному опросу удалось охватить всех, чего бы я не смог сделать в период нерабочих недель, поскольку совсем недавно стал председателем цеховой организации и еще не знаю контактов всех членов профсоюза нашего цеха. Теперь доводим информацию до сотрудников оперативно. Например, появилось положение о конкурсе по первомайскому посту в соцсетях – сразу сделали массовую рассылку. Это очень удобно. И обратная связь налажена: кому-то удобно обращаться ко мне или к Кристине в WhatsApp, кто-то просто звонит на мобильный – все доступно.

Дистанционно мы смогли к 75-летию Победы провести внутрицеховой конкурс детских рисунков для самых маленьких, которые по возрасту не проходили в заводской конкурс. Выставка этих работ уже украшает наш цех.



Мария Третьякова, предцехкома цеха теплозащитных покрытий:

– В нашем цехе много молодежи, и группу цехкома в WhatsApp мы создали давно. Это удобно. Причем в группе не только молодое, но и среднее, и старшее поколения – все члены цехового комитета, мастера, которые затем передают информацию по участкам. Мы уже привыкли некоторые вопросы решать по переписке. Так даже проще: бывает, какие-то сведения, время, цифры уже через час можешь забыть, а в группу зайдешь – все увидишь.

Благодаря такой онлайн-связи мы смогли организовать поздравления ветеранов к 9 Мая. Распределили обязанности, сделали праздничные открытки и разослали их по почте. Одну открытку у меня получилось вручить лично Лидии Николаевне Щербаковой, которая во время войны работала в военном госпитале, ей приходилось выносить раненых с поля боя.

Светлана Викторовна Шаталова, лидер профсоюзной ячейки МСЧ ПАО «МЗИК»:

– Все до одного, кто из медперсонала состоит в профсоюзе, включены в группу в WhatsApp. Она существует уже второй год. Конечно, в эти месяцы общение проходит более активно, мы ведь разбросаны по дежурствам, и не все еще вышли на рабочие места. Секретарь Александра Неволлина доводит до нас официальную информацию, приказы, а как молодежный лидер выкладывает объявления от молодежи. Поздравляем друг друга с днями рождения, праздниками. Благодаря контактам в WhatsApp организовывали посещения наших ветеранов к 9 Мая. У одной сотрудницы, регистратора, ребенку исполнился годик, и мы обсудили подарок для нее. А уже в июне грядет наш профессиональный праздник – День медицинского работника. В этом году у меня в планах впервые провести конкурс на лучшую медицинскую сестру. Конечно, очень хочется, чтобы к этому времени мы работали в привычном режиме. Но даже если этого не случится, я продумываю онлайн-проведение конкурса, готовлю вопросы для рассылки. Когда все встретимся на работе, обязательно наградим победителей.

Остаться вместе

Председатель ППО ПАО «МЗИК» Марина Сергеевна Никитина отмечает, что к новым методам работы более полусотни председателей цеховых комитетов завода сумели приспособиться быстро, и никто из заводчан не остался без внимания и заботы.

– XXI век помимо испытаний, таких как пандемия, дает и отличные технические возможности, позволяющие нам в разных местах оставаться вместе, в единстве. Чтобы не останавливать работу профкома, мы создали две группы в WhatsApp. Одна для членов профкома, в ней мы знакомим всех с документами, которые приходят от ЦК Профавиа, проводим заочное голосование по постановлениям нашего комитета. Другая группа организована для профактива. Председатели цеховых профорганизаций раньше собирались каждый вторник, а теперь могут решать вопросы дистанционно и онлайн. Так что информационного голода у наших коллег нет. И по-прежнему мы на телефонной связи с каждым работником.

Что сделано заводским профкомом за апрель, май и начало июня 2020 года:

- приступив к работе 13 апреля, профком принял постановление по выдаче калининцам ссуды из кассы взаимопомощи. Денежные средства срочно нужны были тем, кто имеет обязательства перед банком, или чьи супруги на этот период остались без работы;

- из средств профсоюзного фонда соцподдержки продолжала поступать помощь калининцам по случаю рождения ребенка, или из-за нахождения на длительном больничном, либо в связи с утратой родственника;

- четырем заводчанам присвоено звание «Ветеран труда ЗиКа»;

- масштабно, активно, творчески прошел конкурс ЦК Профавиа и ФПСО на лучший пост в соцсетях к 1 Мая. Дипломы и поощрения калининцы уже получили, и пусть без традиционного шествия, но испытали радость от праздника трудящихся;

- совместная работа с волонтерами по формированию и вручению подарков ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, блокадникам Ленинграда и узникам концлагерей;



- победителям и призерам конкурса детского рисунка переданы дипломы и подарки, а также медали с символикой 75-летия Победы;

- в подшефную школу № 138 переданы благодарственные письма и подарки самым активным выпускникам-участникам заводских проектов и мероприятий, а также видеоролик с поздравлениями и напутственным словом от администрации ЗиКа;

- начала работу комиссия третьей ступени контроля по обследованию цехов и отделов в вопросах соблюдения охраны труда;

- со 2 июня будет начата выплата по одной тысяче рублей в качестве ежегодной финансовой помощи ко Дню защиты детей для многодетных семей калининцев и родителей, воспитывающих детей-инвалидов.

И это далеко не все направления деятельности профсоюзной организации, на которые пандемия не смогла повлиять негативно. Добавим также, что в июле обязательно пройдет традиционная выставка прикладного творчества. В каком формате – станет понятно позже, но талантливых заводчан уже призывают готовиться! Это касается и Дня первоклассника, который ежегодно проходит в конце августа. Если не получится организовать массовый праздник в ДК Лаврова, он все же придет к каждому ребенку домой – в форме полезного подарка. ☐

*Лилия Абдуллаева,
член комиссии
по информационной работе,
корреспондент газеты
«Калининец»,
г. Екатеринбург*

Отчетам и выборам

ВИРУС НЕ ПОМЕХА

Одним из главных мероприятий в жизни каждой профсоюзной организации, подводящим итоги работы и определяющим векторы ее дальнейшего развития является отчетно-выборная конференция. Это событие объединяет в поиске передовых идей, позволяет выносить на обсуждение самые актуальные вопросы.

В соответствии с Уставом Профавиа и Положением о проведении отчетов и выборов в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности, а также решениями профсоюзного комитета первичной профсоюзной общественной организации ПАО «ВАСО» Профавиа прошла отчетно-выборная кампания.

Согласно утвержденному графику в январе – марте 2020 года проведены отчетно-выборные собрания и конференции в 69 цеховых профсоюзных организациях предприятия. Члены профсоюза объективно оценивали работу цехкомов, вносили свои деловые предложения по ее улучшению. В собраниях, конференциях принимали участие члены профкома и руководители предприятия, отвечали на поставленные вопросы. Членов профсоюза в большей степени волновали вопросы повышения уровня заработной платы, загрузки предприятия, оздоровления, организации общественного питания. Работа цеховых комитетов всех цеховых

профсоюзных организаций признана удовлетворительной. Большинство председателей цеховых комитетов переизбраны на новый срок полномочий, вместе с тем, 12 цеховых организаций избрали новых профсоюзных лидеров.

Состоявшаяся 16 апреля отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной общественной организации ПАО «ВАСО» Профавиа, поставила точку в отчетно-выборной кампании. Конференция прошла в очень сложный период времени как для страны в целом, так и для нашего предприятия. В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, в соответствии с Указами президента РФ, а также распоряжениями губернатора Воронежской области ограничено количество участников проведения массовых мероприятий. Для минимизации времени проведения конференции все делегаты заранее были обеспечены необходимыми информационными материалами (отчетом о работе профсоюзного комитета за период 2015–2020гг., отчетом КРК, проектами постановлений по каждому вопросу повестки дня отчетно-выборной конференции и др.) для озвучивания и представления предложений и замечаний. В день работы конференции обеспечено

выполнение всех требований и рекомендаций Роспотребнадзора: произведена дезинфекция зала заседаний, все участники конференции были обеспечены средствами индивидуальной защиты (масками и перчатками), соблюдена безопасная дистанция при регистрации делегатов и приглашенных, а также размещении их в зале заседаний. Профсоюзный комитет, комиссия по подготовке конференции успешно справились с поставленными задачами. Несмотря ни на что, 96% избранных делегатов приняли активное участие в работе конференции и были единодушны в своем мнении: деятельность профсоюзной организации оценили удовлетворительно.

В адрес участников конференции поступила правительственная телеграмма от депутата Государственной думы РФ С.А. Гаврилова, в которой он поблагодарил профактив ВАСО и лично председателя В.С. Богданова за настойчивую работу по защите прав авиастроителей.

В работе конференции приняли участие и.о. управляющего директора ПАО «ВАСО» А.Б. Ярчевский, директор по персоналу А.Ю. Неведров, которые в своих выступлениях отметили высокий уровень социального партнерства между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия. Председатель Воронежского облсовпрофа





манду единомышленников, которая способна оперативно выполнять поставленные задачи и использовать все возможности для укрепления своих рядов. Профком обновился на 56%, из 17 членов профкома восемь – молодежь в возрасте до 35 лет.

В заключительном слове председатель ППОО В.С. Богданов отметил: «Наши с вами цели просты и понятны всем: это улучшение условий жизни и работы, сохранение рабочих мест, рост заработной платы и улучшение условий труда, представление социальных гарантий работникам. Мы прекрасно понимаем, что многое еще предстоит сделать, чтобы профсоюз сплотил свои ряды, более активно защищал интересы своих членов. Впереди – совершенствование проверенных и поиск новых форм работы, позволяющих успешно разрешать все проблемы». □

*Профком ППОО ПАО «ВАСО»,
г. Воронеж*

Е.Л. Проняев вручил профсоюзной организации Почетный диплом Союза «Воронежское областное объединение организаций профсоюзов» за многолетнюю активную работу по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза и заслуги в

деле развития социального партнерства.

По итогам конференции председателем ППОО ПАО «ВАСО» вновь единогласно избран Виктор Сидорович Богданов. Прошли выборы в состав профсоюзного комитета, удалось сформировать новую ко-



Профактив «Прогресса» осваивает онлайн-платформу

Формы участия авиастроителей Приморья в первомайских мероприятиях, обращение ЦК Профавиа к председателю правительства РФ Михаилу Мишустину и меры по предотвращению коронавирусной инфекции на заводе обсудили на видеоконференции члены профкома ААК «Прогресс».

Первомай в Арсеньеве будет, пусть и в измененном формате, – так единогласно решили профактивисты.

– На этой неделе заводчане обсудят варианты участия в коллективных первомайских акциях. Это участие в прямых эфирах профсоюзных лидеров, флешмобы и конкурсы плакатов в социальных сетях. Готовность участвовать в профсоюзных акциях выразили все 62 цехкома предприятия, – поделился председатель профорганизации ААК «Прогресс» Андрей Никулин.

Обсудили на заседании профкома и **обращение ЦК отраслевого профсоюза к председателю правительства России Михаилу Мишустину** с предложениями дополнительных мер поддержки предприятий авиапромышленности. Эти меры, по мнению профсоюза, помогут сохранить хотя бы относительную экономическую устойчивость авиастроительных предприятий и повлияют на сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах.

Кроме того, отраслевой профсоюз категорически не согласен с инициативой четырех крупнейших российских бизнес-объединений – Российского союза промышлен-

ников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты РФ, «Деловой России» и «Опоры России», которые предложили, мягко говоря, упростить установленные законодательством трудовые права и гарантии работникам из-за угрозы коронавируса.

– Профсоюз видит в этой инициативе попытки бизнеса избавиться от социальных обязательств, переложив всю нагрузку на плечи государства и работников, и это недопустимо, – отметил Андрей Никулин.

Также члены профкома обсудили меры по предотвращению распространения коронавируса на территории предприятия, и сделали это вместе с руководством завода и начальниками цехов.

Директор по производству ААК «Прогресс» Олег Герман рассказал о том, что делается для защиты работников, и призвал членов трудового коллектива принять личное участие в профилактических мероприятиях. Профком поддержал предложение руководства.

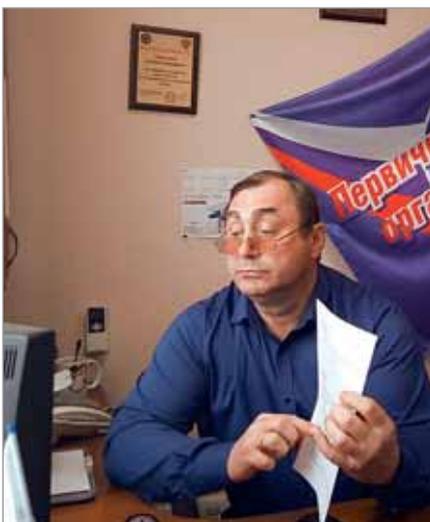
Напомним, что для обеспечения средствами индивидуальной защиты всех работников швейный цех предприятия ранее изготовил более 8000 многоразовых масок, также завод закупил 56 000 одноразовых масок. Кроме того, на

проходных «Прогресса» установлены профессиональные бесконтактные тепловизоры, которые измеряют температуру тела работников. При малейшем отклонении от нормы сотрудник направляется в медпункт завода для более тщательной проверки состояния здоровья.

Отметим, что заседание профкома завода «Прогресс» впервые прошло в режиме онлайн. Это дань времени и одна из мер дополнительной защиты заводчан, которая позволяет избежать скопления большого количества людей на одной площадке. Возможность подключения профактива к заводской локальной сети на рабочих местах обеспечил работодатель.

– Опыт успешный, и мы продолжим использовать онлайн-платформу для оперативной работы профкома. Например, для согласования с руководством завода локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников, и принятия профсоюзных решений, – резюмировал Андрей Никулин. □

*Олег Неплюев,
заместитель председателя
ППОО ААК «ПРОГРЕСС»,
г. Арсеньев*



«Объединяем тех, КТО СОЗДАЕТ БУДУЩЕЕ»

Союз машиностроителей России при поддержке ГК «Ростех» с 2011 года проводит ежегодный Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего». Цель форума – повышение роли молодых специалистов в развитии промышленности и использовании научного и образовательного потенциала в целях системного вовлечения молодежи в процессы инновационного развития машиностроительного комплекса. Лозунг форума – «Объединяем тех, кто создает будущее».

Более 15 тысяч молодых специалистов из нашей страны, ближнего и дальнего зарубежья стали участниками Международного молодежного промышленного форума «Инженеры будущего» за девять лет его проведения. Это молодые инженеры, ученые, – представители более чем 400 промышленных компаний, а также аспиранты и студенты лучших профильных образовательных организаций из 70 регионов Российской Федерации. Форум посетили более ста делегаций из 48 стран.

В Первом Международном молодежном промышленном форуме «Инженеры будущего–2011», приняли участие свыше трех тысяч человек из 32 стран, а также 56 регионов России, которые представляли 291 предприятие и 52 вуза нашей страны. Самая многочисленная делегация на форуме «Инженеры будущего–2011» была представлена Московским региональным отделением Союза машиностроителей России. Члены Московского РО Союза – первые лица промышленных предприятий и корпораций, а также молодые инженеры, создающие инновационные стартап-проекты выступили спикерами на этом форуме.

С 2011 по 2013 годы Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего» проводился на берегу озера Байкал, в Иркутской области. Он объединил тысячи молодых специалистов со всех уголков страны. Программа форума включила лекции лучших преподавателей ведущих технических вузов страны, обучаю-

щие курсы корпоративных университетов предприятий российского ОПК, мастер-классы приглашенных спикеров и научно-техническую конференцию молодых ученых и специалистов. В рамках мероприятия прошли презентации крупных отечественных предприятий машиностроительной отрасли, были представлены новейшие разработки и технологии, проекты молодых инженеров и конструкторов.

Четвертый Международный молодежный промышленный форума «Инженеры будущего–2014», который прошел в Республике Башкортостан, собрал около двух тысяч участников. Программа форума включала мастер-классы, тренинги, деловые игры от российских и зарубежных инженеров и конструкторов. Члены Московского РО Союза машиностроителей организовали реализацию образовательной программы «ТехноПРОРЫВ» АО «НПЦ газотурбостроения «Салют», которая была направлена на подготовку проектно-ориентированных инженерных команд для нужд системообразующих отраслей промышленности. Сегодня это программа получила дальнейшее развитие в движении WorldSkills – в формате компетенции управления жизненным циклом изделия/управление программой (R-50, УЖЦ). Соревнования по этой компетенции проходят в рамках корпоративных чемпионатов и

чемпионатов сквозных рабочих профессий WS Hi-tech и предполагает достижение командного результата, а в ее модули, кроме основного блока работы над инновационным проектом, входит система обучения и оценки.

Пятый юбилейный Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего-2015», проходил в Челябинской области. Форум собрал более 1000 участников из 60 регионов России, которые представляли 320 отечественных предприятий, а также делегации из более 20 стран мира. Одной из самых ярких команд, представленных на форуме, стала делегация КАМАЗа, которая ежегодно занимает лидирующие позиции рейтинга.

В команду входят опытные специалисты, представители разных подразделений и организаций компании: пресово-рамного и литейного заводов, завода двигателей, различных департаментов автогиганта, а также компаний «КАМАЗ-Инжиниринг» и «НЕФАЗ». Сегодня КАМАЗ – крупнейший производитель грузовых автомобилей и дизельных двигателей в России, который имеет сборочные предприятия во Вьетнаме, Казахстане. Грузовые автомобили и дизельные двигатели производства КАМАЗа эксплуатируются в более чем 85 странах СНГ, Азии, Африки, Европы и Латинской Америки.





Шестой Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего–2016» Союз машиностроителей России и правительство Удмуртской Республики при поддержке Ростеха провели в под Ижевском, в спорткомплексе «Чекерил». Форум был направлен на повышение роли молодых специалистов в развитии промышленности, использование научного потенциала для вовлечения молодежи в процессы инновационного развития машиностроительного и оборонно-промышленного комплекса. На форуме прошла презентация Первой школы Союза машиностроителей России (ГБПОУ МГОК), нацеленной на раннюю профориентацию и подготовку кадров для высокотехнологичных отраслей машиностроения.

Седьмой Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего–2019», который прошел в Оренбургской области на берегу реки Урал, собрал бо-

лее тысячи молодых представителей мирового инженерного сообщества. В программу форума входила разработка и совместная реализация проектов и программ, направленных на развитие машиностроения и смежных отраслей промышленности. Московский государственный образовательный комплекс, давний партнер форума, представил свою образовательную программу «Управление жизненным циклом» в рамках факультета «Управление производством».

На форумах «Инженеры будущего» МГОК традиционно представляет спортивную программу с участием известных тренеров по фехтованию, а также программу по обучению пилотированию. Каждый участник и спикер форума получает уникальную возможность – на некоторое время превратиться в настоящего летчика гражданского воздушного судна, а также оценить силу своего вестибулярного аппарата, испытать себя в режиме

«искусственной» невесомости с помощью специального 3D-тренажера.

IX Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего–2020» организаторы планировали провести в Пензенской области. Они проделали большой объем работ. Уже подготовлены интересные деловая и образовательная программы к форуму. Однако в связи с режимом самоизоляции в регионах страны работа приостановлена. Однако форуму все равно быть, – отметил первый заместитель председателя Союза машиностроителей России Владимир Гутенев. «Мы проведем его в новом формате, детали и подробные инструкции будут доведены до каждого регионального отделения», – резюмировал он. □

*Пресс-служба Московского
регионального отделения
ООО «Союз машиностроителей
России»*

СЭГЗ ПОЗИЦИИ НЕ СДАЕТ

В марте на Сарапульском электрогенераторном заводе состоялась отчетная конференция по исполнению коллективного договора за 2019 год. Ее участниками (171 делегат) было признано: несмотря на сложности, связанные с сокращением гособоронзаказа, колдоговор–2019 – основной документ, регламентирующий взаимодействие работодателей и работников – исполнен.

С докладом об итогах работы за 2019 год перед участниками конференции выступил генеральный директор Алексей Александрович Беляев. Он сообщил, что предприятие работает в условиях продолжающегося в течение нескольких лет снижения объемов государственного оборонного заказа. Кроме того, негативные последствия вызывает и порядок расчетов за спецпродукцию: по действующему законодательству, оплата происходит только после того, как изделие сдаст заказчику головной исполнитель. Таким образом, производители комплектующих к этим изделиям, в числе которых и наш завод, вынуждены привлекать кредиты для выполнения этих работ. А это ведет к дополнительным расходам по выплате процентов и к отсрочке платежей от смежников. Из-за этой ситуации руководство, чтобы не допустить массового сокращения работников, приняло решение о переходе на 7-часовой рабочий день.

Чтобы не допустить снижения производства, Советом директоров завода руководству предприятия была поставлена задача заместить выбывающие объемы спецназначения гражданской продукцией. В этом направлении удалось сделать огромный шаг: объемы реализации гражданской продукции увеличены на 32%. Кроме этого, ведется работа и по снижению затрат.

Вся эта работа позволила получить хорошую загрузку производства, благодаря чему ситуация во втором квартале будет меняться в лучшую сторону. В трудной ситуации 2019 и 2020 годов администрация всегда обращала и обраща-

ет внимание на социальную ориентированность, социальную политику предприятия и, несмотря на все сложности, обеспечивает выполнение условий колдоговора. Так, с июня 2019 года были повышены тарифные ставки всем категориям работников на 5%. Это же будет сделано и в июне текущего года.

В 2019 году полностью выполнены обязательства в области охраны труда и здоровья работников, социального страхования. Заводчанам предоставляются установленные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, выдаются средства индивидуальной защиты, молоко и пектиносодержащие продукты. В 2019 году проводилась специальная оценка условий труда на 341 рабочем месте, были организованы периодические медицинские обследования 2298 работников предприятия.

Продолжалась работа по перевооружению производства, ремонту корпусов и санитарно-бытовых помещений. Был разработан и выполнен план мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки.

Проводится обучение и переобучение сотрудников. В 2019 году благодаря этому свою квалификацию повысили 2180 человек. По результатам обучения 82 рабочих увеличили разряды, 58 освоили вторую профессию и 20 учеников освоили профессию впервые. С целью повышения престижа рабочих профессий проводился ставший уже традиционным конкурс профессионального мастерства.

На оздоровление ветеранов, работников и их детей предприятием в 2019 году было выделено 19,7 млн. рублей. Для этого организуются профилактические обследования и лечение в санатории-профилактории «Озон». В 2019 году в нем поправили свое здоровье 553 работника предприятия, 150 ветеранов, а 55 работниц и 63 ребенка побывали в нем по путевке «Мать и дитя». Были организованы четыре летних заезда детей работников в «Озон» – всего в нем отдохнул 441 ребенок,

что на 22 больше, чем в 2018 году. Приобретено 206 путевок в лагерь «Орленок» – на 6 больше, чем годом ранее. Предприятием направлено на эти цели 18 млн. рублей. Кроме этого, организуется и совместный отдых работников на Черноморском побережье, на турбазе «Чайка»: в 2019 году на это было направлено 11,3 млн. рублей.

Внимание к социальным проблемам и здоровью работников, забота о старшем поколении были и остаются главными направлениями в социальной политике предприятия. В 2019 году СЭГЗ направил на социальную сферу более 112 млн. рублей. Так, 36 млн. рублей было направлено на медицинское обслуживание и страхование, 5,3 млн. рублей – на поддержку семьи, материнства и детства, 3,5 млн. рублей – на развитие культуры и спорта, 2,2 млн. рублей – на оплату новогодних подарков, 1,5 млн. рублей – на оказание материальной помощи работникам, 1,5 млн. рублей – на оказание материальной помощи ветеранам, 500 тыс. рублей – на реализацию молодежной политики. Далеко не все предприятия Удмуртии, и в частности, Сарапула могут позволить себе направить более 100 млн. рублей на социальные вопросы.

Председатель первичной профсоюзной организации СЭГЗ Сергей Владимирович Коротков напомнил участникам конференции, что действующий коллективный договор нашего предприятия официально признан лучшим в Удмуртии. В нем предусмотрено большое количество льгот для заводчан, которые не обозначены в Трудовом кодексе – в частности, выплата 13-й зарплаты, надбавка за стаж, предоставление путевок с оплатой минимальной их доли.

– Когда я про все это рассказывал два года назад участникам конкурса профмастерства среди рабочих профессий, приехавших к нам на ЭГЗ с разных авиастроительных заводов России, они с обидой поведали мне, что у них на заводах об этом даже и не мечтают! – сказал Сергей Коротков.



Он отметил, что исполнение коллективного договора является каждодневной работой заводских служб и профкома, которая зачастую не видна для большинства работников предприятия. И возможно, поэтому многие работники считают, что сохранение всех этих льгот – обычная заводская традиция, а не результат постоянной работы администрации и профкома. А между тем СЭГЗ остался единственным предприятием в Сарапуле, которое выплатило 13-ю зарплату по итогам 2019 года.

Сергей Владимирович подчеркнул также, что сегодня предприятие переживает лишь временные невзгоды, которые сравнимы с кризисом 2008–2009 годов. «В те времена 11–12-летней давности в нашем коллективе еще много работало ветеранов, заставших на заводе лихие 90-е, когда завод работал 3 дня в неделю по 6 часов в день. И эти люди знали, что надо перетерпеть, работая сплоченно, дорожа коллективом и тем, что мы имеем. Все познается в сравнении», – заключил он.

В своем докладе председатель первички затронул тему оплаты труда, предложив нестандартный подход к вопросу повышения тарифных ставок: «В условиях сегодняшнего дня, когда зарплата упала, и наиболее болезненно это отразилось на рядовых работниках, предлагаю подойти к вопросу повышения тарифных ставок нестандартно. Не всем +5%, а дифференцированно низшим или начальным разрядам на больший процент, а работникам с высоким разрядом, учитывая, что у них еще и высокий ПК, на процент поменьше. То, что

из-за этого изменится межразрядная разница, считаю, ничего страшного. Зато мы хоть на чуточку больше компенсируем падение зарплаты для тех, кого это коснулось наиболее остро».

Говоря о выполнении коллективного договора, председатель ППОО СЭГЗ отметил, что на предприятии многое делается для оздоровления работников. Так, профком заключил соглашения с санаториями «Варзьятчи», «Металлург», «Ува» и «Усть-Качка» о предоставлении членам профсоюза скидок на путевки в размере 15–20%. Для большей доступности этих путевок профком из своего бюджета также дотирует каждый день пребывания сотрудника в санатории на сумму 550 рублей. Таким образом, с учетом суммарного удешевления скидка на путевки в эти учреждения доходит до 40%. А если учесть, что за приобретенные медицинские услуги работники могут вернуть подоходный налог, то получается, что путевка им обходится в половину стоимости. В рамках выполнения колдоговора за 2019 год было оформлено 42 таких путевок.

Профком, как и в прошлые годы, будет принимать заявления на удешевленные (примерно на 40%) за счет профсоюзного бюджета путевки в отель «Арина-Лео», находящийся рядом с ЛОК «Горный воздух» в Сочи. Стоимость проживания члена профсоюза в июне с учетом трехразового питания в стандартном номере составит 1000 рублей в сутки. Для того чтобы организация отдыха стала еще более доступной, несколько семей заводчан обратились в кассу взаи-

помощи профкома за беспроцентным займом.

Большая работа проводится в плане общественного контроля за охраной труда. Сергей Коротков особо отметил работу уполномоченных в цехах 19, 29, ИП 69, отделе 66 и уполномоченного по охране труда отдела технического контроля в цехе 12. Он предложил в текущем году усилить во всех подразделениях взаимоотношения администрации с профсоюзными уполномоченными.

«Хочу напомнить заводчанам, – также отметил докладчик, – что несмотря на то, что сегодня мы с этой трибуны заявляем о выполнении колдоговора за 2019 год, это не значит, что в течение года все шло гладко. Двусторонняя комиссия ежеквартально собиралась для того, чтобы подводить промежуточные итоги. На этих совещаниях отмечались и недоработки той или иной службы и разные шероховатости, возникавшие в течение года по выполнению различных пунктов. В приложения к КД комиссией на основании служебных записок от подразделений систематически вносились изменения, направленные на улучшения условий труда конкретных работников. Это касается и предоставления новых, более комфортных видов спецодежды и спецобуви, и обеспечения молоком тех работников, для кого законом это не предусмотрено, и многого другого».

Несмотря на усложнившуюся экономическую ситуацию, администрация и профсоюзный комитет АО «СЭГЗ» будут и в дальнейшем прикладывать силы для



выполнения колдоговора на предприятии.

Конференция постановила считать коллективный договор за 2019 год выполненным. В постановлении также отмечено снижение реального уровня заработной платы заводчан в течение 2019 года и предложено руководству предприятия принять все возможные меры по сохранению уровня заработной платы работников, продолжить реализацию мероприятий по экономии средств с целью минимизации сокращаемых работников. Руководителям подразделений, ответственным специалистам также предложено в течение года своевременно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, в том числе спецодеждой и спецобувью запрашиваемых размеров.

В соответствии с постановлением конференции комиссия по коллективному договору приступит к формированию КД на 2021–2023 годы с подписанием его до 31.12.2020 г.

Отдельным пунктом конференции предложено работникам АО «СЭГЗ» принять активное участие в мероприятиях, посвященных 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.

Во второй части конференции были подведены итоги смотроконкурса среди подразделений и дочерних предприятий завода за звание «Коллектив с высоким уровнем социального партнерства».

Традиционно победителями в конкурсе признаются коллективы, руководители которых поддерживают профсоюзную организацию и сами являются членами профсоюза, в которых на высоком уровне отлажена партнерская работа администрации и цехкомов по вопросам, касающимся социально-трудовых прав работников. Оценивается также участие подразделений в культмассовых и спортивных мероприятиях.

В категории крупных подразделений победителем смотроконкурса стал коллектив цеха № 24.

В качестве приза по решению цехового комитета в цех приобретено оборудование для комнаты приема пищи и годовая подписка на профсоюзную газету «Солидарность».

Среди подразделений с численностью менее 60 человек победителем признан коллектив отдела № 85. В качестве приза приобретены столовые принадлежности для комнаты приема пищи и годовая подписка на газету «Солидарность». Руководителям и председателям цехкомов указанных подразделений вручены дипломы за победу в смотроконкурсе.

Конференция рассмотрела также кадровые изменения в профсоюзном комитете предприятия в связи с выходом на пенсию ряда профактивистов. □

*Григорий Глухов,
пресс-секретарь генерального
директора, руководитель
пресс-службы АО «СЭГЗ»,
г. Сарапул*



ПЕРВЫЕ – СМЕЛЫЕ – УДАЧЛИВЫЕ

Более пятнадцати лет назад при поддержке первичной профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут» на Иркутском авиационном заводе были возрождены конкурсы профессионального мастерства для рабочих и специалистов. План творческих соревнований на 2020 год был составлен внушительный, множество коллективов готовились к конкурсам: сборщики-клепальщики, слесари, операторы высокопроизводительного оборудования, моляры, водители электротележек, инженеры-программисты, инженеры-электроники и т.д. Однако по понятным причинам далеко не всем удалось реализовать намеченные планы. Хорошую успеваемость показали в этом году технологи и мастера механосборочного производства (МСП).

ИНЖЕНЕРНОЕ ДЕЛО

Конкурс профессионального мастерства среди инженеров-технологов МСП прошел 15 февраля.

Главная цель конкурса – поддержать молодых специалистов, дать им возможность показать себя и оценить свою квалификацию.

– Профессия инженеров-технологов выходит на очень значимый уровень с точки зрения ответственности, – отметил заместитель начальника МСП по техническим вопросам Борис Иванович Сыщенко. – Именно с техпроцесса начинается изготовление детали. Качество во многом определяется квалификацией технолога. Если раньше можно было выполнить деталь по чертежу, без технологического процесса, то теперь это невозможно. Поэтому руководство завода уделяет большое внимание подготовке специалистов.

Первая и самая сложная часть конкурса – практическая – состояла из двух частей. В одном задании инженерам-технологам было необходимо подобрать универсальный мерительный инструмент для измерения определенной детали. Каждому участнику досталась своя. С этим многие справились без труда.

Для выполнения второго задания участникам нужно было не только опереться на знания и накопленный опыт, но и творчески подойти к вопросу. Предстояло разработать маршрут изготовления детали – описать, какие поверхности в какой очередности обрабатываются, какие используются инструменты и оборудование.

На втором этапе конкурса – проверка знания теории участников с помощью компьютерного тестирования. Вопросы касались технологии, техники безопасности, матери-

алов, инструментов, оборудования, – всего, с чем инженеры-технологи сталкиваются в своей работе.

– Мы выбрали для проведения конкурса форму олимпиады, судьи работают не с конкурсантом напрямую, а с его ответом в письменном виде. Для достижения еще большей объективности фамилии участников в ответах на практические задания были зашифрованы – члены конкурсной комиссии не знали, чей именно ответ они оценивают. Это позволило уравнивать условия, повысить объективность оценки, – подчеркнул Б.И. Сыщенко. – Для ребят, которые недавно пришли в профессию, деталь была выбрана очень сложная, серьезная, особо ответственная. Многие из них видели такую впервые. Она содержала в себе элементы фрезеровки, шлифовки, токарной обработки.

Третье место в конкурсе занял Григорий Жаугро, на втором месте – Николай Петриченко. Победительницей стала Юлия Чжан. Она работает на заводе четыре года. За победу в конкурсе Юлии будет присвоена очередная квалификационная категория. «Конкурс дает новые знания и учит спрашиваться с нестандартными задачами», – поделилась впечатлениями девушка.

МАСТЕРСКАЯ ЗАКАЛКА

14 марта в учебно-производственном центре завода прошел конкурс среди мастеров механосборочного производства.

В практической части все участники должны ответить на 10 одинаковых вопросов, касающихся их производственной деятельности. Рассчитать производственное задание рабочему или бригаде, рассказать о задачах трехступенчатого





контроля, о том, какие бывают инструктажи, о предназначении шаблонов, об инструменте, применяемом для обработки отверстий, правильно заполнить документацию – все то, с чем они практически ежедневно сталкиваются в своей работе. В теоретической части конкурса – тест из 50 вопросов.

Сразу после выдачи билетов, конкурсантов «засекретили», выдав номера, под которым участники будут отвечать на вопросы. Предполагалось, что с практическим заданием мастера справятся за 40 минут, но вопросы оказались не такими простыми, и «экзамен» затянулся.

«Отстрелявшихся» приглашали на кофе-брейк. На столах – горя-

чий чай и кофе с бутербродами и печеньем (позаботилась профсоюзная организация).

Конкурсная комиссия между тем, завершала свою непростую работу. Присвоенные в начале конкурса безликие номера работ участников служили гарантией беспристрастности, а профессионализм и богатый опыт членов комиссии вселяли уверенность – оценят по справедливости.

Начальник МСП Алексей Алексеевич Курушов огласил результаты трудового соперничества. На первом месте – Алексей Николаевич Степанов, «мастерской стаж» у него всего полтора года, в конкурсе он участвует впервые, и вот – уверенная победа! Второе место при-

суждено Максиму Валерьевичу Ергину. На третьем месте – мастер Петр Михайлович Вopiлин.

А.А. Курушов отметил, что победили в конкурсе те, кто хорошо справился с производственными вопросами. Победитель конкурса признался, что основательно готовился к соревнованию, на несколько недель настольной книгой для него стал «Справочник мастера».

От первичной профсоюзной организации завода всем победителям и призерам были вручены дипломы и подарочные карты. □

*Ольга Новикова,
Нина Годовикова,
г. Иркутск*



ЗАКРЫТЫЙ ПОКАЗ

В Иркутске в течение двух мартовских дней на сцене Дворца культуры имени Ю. Гагарина проходил традиционный смотр-конкурс художественной самодеятельности работников ИАЗ «Сибирские крылья», организованный профсоюзным комитетом. Одно из самых любимых и долгожданных для иркутских авиастроителей мероприятий нынче было посвящено большому событию – 75-летию Великой Победы. Представляете, с каким волнением и ответственностью готовили свои номера самодеятельные артисты?

...А потом совсем некстати для всех случилась мировая пандемия, «заложником» которой стали и «Сибирские крылья-2020». После тщательных раздумий на тему «проводить – не проводить» организаторы решили – проводить, но сделать смотр закрытым для зрителей мероприятием. На суд жюри и всего пары зрителей (в лице представителей заводской прессы, среди которых и автор этих строк) за два дня было представлено 77 номеров в разных жанрах – вокальном, хореографическом, музыкальном, театральном и оригинальном.

На высоте – и в творчестве, и в труде!

Открыл первый день смотра цех 216. Вдохновленные темой юбилея Великой Победы, коллектив самодеятельных артистов цеха вышел на сцену после пятнадцатилетнего перерыва! Большой творческой командой они выступили практически во всех номинациях.

Татьяна Середкина прочитала стихотворение «Варварство», с горечью и гневом рассказала о преступлениях немецких захватчиков. Атмосфера Великой Отечественной чувствовалась и в вокальных номерах 216-го (во многом благодаря и фоторяду военных кадров, сопровождающих все выступления). Так, исполнение «На безымянной высоте» вокальный ансамбль усилил несколькими живыми сценами – перевязка раненых, редкие спокойные минуты бойцов у костра. Всю радость победы коллектив цеха показал в танце: с позитивным задором да свистом отплясали «Едут-едут по Берлину наши казаки». А в финальных своих номерах выразил еще одну очень важную мысль – «о тех, кто уже не придет никогда – помните...». Особенно тронуло выступление хора, исполнившего песню «Верните память». Для фонового ряда были подобраны фото заводских ветеранов Великой Отечественной войны, как ныне живущих, так и тех, кого с нами уже нет...

И еще несколько слов о цехе 216. Молодцы, что вернулись на сцену! Сделали это красиво, выразительно и очень душевно. По словам предцехкома А.Н. Зыкова (который, кстати, и сам выступал в нескольких номерах), он благодарен всем артистам своего подразделения, а в особенности О.Ю. Квитковской, которая, можно сказать, сплотила всю творческую команду, и А.Г. Соколова, подготовившему фоновое сопровождение всех номеров. Коллектив также благодарит начальника ЛИП Валерия Александровича Сухинина, который оказал поддержку цеховым талантам. И, конечно, большое спасибо, всему коллективу цеха 216! Ведь не зря же в зале висел плакат: «Лучше нет наших артис-





тов – певцов, танцоров, гитаристов! Шестнадцатый на высоте и в творчестве, и в труде!».

День победы на века

Сколько же за эти два дня было спето о войне и победе! Кажется, что заводские певцы исполнили весь песенный военный репертуар: «Если б не было войны», «Баллада о матери», «Шел солдат», «Вечер на рейде», «Месяц май», и многие другие. Хотелось подпевать всем. И вам, вокальный ансамбль цеха 206: «...День победы в 45-м остается Днем Победы на века», и вам, сборная подразделений 214, 277, 240, 315, 318 и 349: «...ценою жизни нам достался праздник солнца и весны...», и вам, Наталья Белявская: «Расцветали яблони и груши, поплыли туманы над рекой...» и, конечно, же, вам, Сергей Пухов: «От героев былых времен не осталось почти имен...».

Уже известные на заводе певцы и дебютанты смотря, спели и о многом другом. Так, Александра

Яковлева (цех 214) выступила с песней «Спящее солнце». Волшебная песня, волшебная музыка, и голос волшебный. Вновь покорила и Анастасия Замуруева из УГК. Все было прекрасно в композиции «О, моя Россия, как ты красива!»: и голос заводской певицы, и постановка всего номера, в котором приняли участие ее коллеги из УГК. А сколько завораживающих мужских голосов на нашем предприятии! Взять, к примеру, замечательный вокал Станислава Шишкина из отдела 317 или Дмитрия Танцера из цеха 202: солисты пели как всегда сильно, мощно и эмоционально.

Можно представить, как же сложно было жюри, ведь вокальный блок смотря нынче стал самым многочисленным.

После боя сердце просит музыки вдвойне

Динамики в концерт привнесли, безусловно, танцы. Пожалуй, самым запоминающимся был «Казачий перепляс» от управления ин-

формационных технологий. Весело, залихватски, а главное, очень технично получилось. Огонька танцевальному конкурсу добавила «Кубинская история» от коллектива «Союзмаш», трогательности и позитива – номера «Смешной паренек» от цеха 207 и «Девчата» (отдела 310), задора – цыганский танец от ансамбля «Шанс» УГК (для большей выразительности в него даже медведя привлекли), а яркости и гармоничного исполнения – индийский танец от Анны Бушуновой (350) и Татьяны Дроздовой (ЦЗЛ). Ну и стилизованный военный танец «Поющая эскадрилья» от коллектива главного конструктора, исполненного под веселую «Смуглянку», словно подтверждал слова киногероя известного фильма: «После боя сердце просит музыки вдвойне!».

Хореография на военную тему – это вообще отдельная история в самостоятельном творчестве. Здесь все глубже и намного эмоциональнее. Очень сильным получился номер «К Победе: от начала до конца» у коллектива цеха 206: яркость костюмов, песня «Кукушка», эмоции, движения артистов – во всем читалось самоотверженное стремление нашего народа к Победе.

О том, что он никогда не падал духом, показал в своем танце и коллектив цеха 204. Это был очень



хороший номер, посвященный несломленным женщинам, которые бережно хранят воспоминания о своих мужчинах, не вернувшихся с войны.

Это было, это было в те года...

Особенно хочется отметить коллектив «Союзмаш» и их современную хореографию под песню Н. Расторгуева на слова М. Гумилева «Это было, это было в те года, от которых не осталось и следа». Все-таки очень сложно за три минуты показать на сцене одновременно всю веселость и беззаботность жизни до... и весь ее трагизм после войны. Трогательно до слез.

Еще один номер, как говорится, «до мурашек», показал и коллектив отдела 310 в номинации «Эстрадная миниатюра». Женщина на войне – об этом так мало правды написано в книгах и показано в кино. Девчонки под руководством режиссера А. Рядовской в своем номере не стали обходить острые углы. По словам участников, была проделана большая работа, когда ставили номер – плакали все. И действительно, сдержаться от слез во время их выступления было трудно.

Видно, что очень личным стало и для Ирины Маслаковой из цеха 215 стихотворение «Корчевали бабы пни». Свое эмоциональное и очень выразительное прочтение она посвятила бабушке, которая в годы войны на Дальнем Востоке вместе со своими односельчанками корчевала дубы размером в три охвата.

Да, о войне рассказывать непросто, а потому хочется сказать спасибо всем, кто затронул эту тему в своем творчестве. И, конечно, спасибо всем артистам, которые замечательно разбавили военную тематику на смотре музыкальными номерами. Среди них виртуозные гитаристы Михаил Захаров и Михаил Дубинин, коллектив sMUZY, как всегда, оригинально отыгравший на необычных инструментах, и многие другие.

Поздравляем победителей

В вокальном жанре экспертная комиссия распределила результаты следующим образом. Диплом I степени получил ансамбль УГК (за песню «Береги любовь»), II степени – цех 216 («На безымянной высоте»), III степени – вокальный ансамбль цехов 214, 277, 240, отделов 315, 318, 349 («Бессмертный

полк») и цех 204 («День Победы на века»). Поощрительная премия присуждена цеху 206 за песню «Женщины в погонах».

В номинации «Дуэты, трио» на первом месте Юлия Золотарева (240) и Наталья Белявская (208) с песней «Эхо»), на втором – Татьяна Чурсина и Оксана Гармышева из отдела 316 («На всю оставшуюся жизнь»), на третьем – Елена Русяева (541) и Оксана Черныш (375) за композицию «Майский вальс».

В номинации «Солисты» победителями нынче стали Анастасия Замуруева из УГК за песню «О России», Александра Яскевич из отдела 318 («Баллада о матери»), Станислав Шишкин (317) с песней «Растет в Волгограде березка» и Дмитрий Танцер из цеха 202 («Синяя вечность»). На втором месте – Ольга Побережная (ООО «Иркут-Ремстрой») за песню «Трубоч», Андрей Рубцов (215) («Баллада о борьбе») и Павел Солодовников (340) за исполнение композиции Coll day in Hell. Третьим стали Виктория Метелева из цеха 206 («Месяц май»), Оксана Гармышева (316) за песню «А закаты алые» и Андрей Семенов (314) («Вечер на рейде»). Поощрительные премии среди вокалистов получили Елена Русяева за песню «Если б не было войны», Александр Лубков (541) (Broken Vow) и Александр Багаев (204) («Верните память»). Также поощрительная премия присуждена хору цеха 216 за исполнение песни «Верните память».

В хореографическом жанре места распределились следующим образом. В номинации «Танцы народов мира» диплом I степени получил УИТ за танец «Казачий перепляс». Диплом победителя и у танцевального дуэта Анны Бушуновой (350) и Татьяны Дроздовой (ЦЗЛ) за индийский танец. Диплом II степени присвоен коллективу «Союзмаш» («Кубинская история»), III степени – УГК за цыганский танец.

В номинации «Современная хореография» победителями стали танцоры УГК («Поющая эскадрилья»), на втором месте – «Союзмаш» («Это было...»), на третьем – цех 207 («Смешной паренек») и отдел 310 («Девчата»). Поощрительная премия досталась цеху 204 за «Вальс воспоминаний».

В музыкальном жанре победителем вновь стал Михаил Захаров (277) за исполнение на гитаре композиции The Ioner. На втором месте – Михаил Дубинин из цеха 207

(исполнение на гитаре композиции Иоганна Себастьяна Баха «Прелюдия и фигура до-минор»), на третьем – Татьяна Чапышева (317) (исполнение на рояле композиции «Торжество мира на земле»). Поощрительная премия присуждена Александру Фабричному (232) за исполнение на рояле композиции «Гимн великому городу».

В театральном жанре следующие итоги. В номинации «Художественное слово» победительницей стала Ирина Маслакова из цеха 215 («Корчевали бабы пни»). На втором месте Татьяна Середкина (216) за стихотворение «Варварство», на третьем – Вадим Чернов (215) («Пантонеры»). Поощрительная премия у Евгении Рассказовой (206) за исполнение авторского стихотворения «Опомнитесь, люди».

В номинации «Эстрадная миниатюра» лучшим стал номер «Война. Женщины. Молчание» от отдела 310. Третье место присуждено танцевальной группе цеха 204 за миниатюру «Жить». Поощрительную премию в оригинальном жанре получила музыкальная группа sMUZY (отделы 309, 317, 345, 377) за оригинальную постановку «Во кузнице, микс».

– Все судьи отметили высокий уровень наших самодеятельных артистов и то, что не было откровенно слабых номеров, – говорит председатель жюри, и. о. председателя первичной профсоюзной организации ИАЗ А.М. Якимов. – Эпидситуация в мире, конечно, внесла серьезные изменения в проведение нынешнего смотроконкурса. Однако представители жюри отметили и плюсы: участники, например, меньше волновались, было меньше сбивчивости в номерах.

Кстати, в этом плане мнения участников все же разделились. По словам артистов, не хватало энергии зрителей и громких аплодисментов в зале (эта миссия нынче легла на плечи самих участников, которые, как могли, старались поддерживать собратьев по сцене из-за кулис). Однако, несмотря ни на что, «Сибирские крылья-2020» запомнятся самодеятельным артистам, ведь они совершили свой творческий подвиг в честь Великой Победы и, конечно, в первую очередь для себя! ☐

*Ирина Пахалуева,
г. Иркутск
Фото: Евгений Денисов*

От медпункта – К КОМПЛЕКСНОМУ ОЗДОРОВЛЕНИЮ



Е.М. Зеленева,
технический инспектор труда
профсоюза в г. Комсомольске-
на-Амуре

Когда-то медпункт филиала ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина» начинался с небольшого помещения, организатором которого была поликлиника № 2. Первоначально штат состоял из двух медсестер и одного фельдшера. Несмотря на все трудности и сложности, это позволило наладить оказание первой медицинской помощи работникам завода.

Сегодня в составе медпункта целый комплекс лечебно-профилактических кабинетов: процедурные, физиокабинеты, ингаляторий, флюорографический кабинет, кабинеты профилактики с суховоз-

душными и тепловыми установками для обслуживания рабочих виброопасных профессий. Они находятся на двух заводских территориях «А» и «Б», для своевременного оказания первой помощи работникам медпункт оснащен машиной «Скорой помощи».

В медпункте работают 28 квалифицированных медработников, из них семь фельдшеров, один рентген-лаборант и 10 медсестер во главе с заведующей медпунктом **Еленой Анатольевной Скопиной** (на снимке справа).

Основной задачей коллектива медпункта является оказание экстренной доврачебной помощи, участие в проведении профилактических мероприятий, направленных на снижение заболеваемости, травматизма и инвалидности. Работниками медпункта проводятся лечебные мероприятия по назначению врачей (инъекции, перевязки, физиопроцедуры), профилактические прививки работникам объединения (против гриппа, клещевого энцефалита), ведут пропаганду здорового образа жизни, а также участвуют в проведении периодических профосмотров. Медработники в совершенстве владеют техникой парентерального введения лекарственных препаратов, оксигенотерапии, реанимации и интенсивной терапии при острых заболеваниях.



Благодаря финансированию завода физиокабинеты оснащены современным оборудованием, необходимым для лечения и профилактики работников предприятия, работают кабинеты свето- и электролечения, лазеротерапии, ультразвука, магнитолечения, ингаляций.

Также заводчане могут проводить лечение в Центре медицины труда, созданного на базе санатория-профилактория «Кедр» во главе которого стоит Валентина Сергеевна Бровко. Уютные двухместные комнаты, зимний сад с роскошными растениями и гостиная, библиотека и бильярдная, красивая столовая на 200 посадочных мест создают прекрасные условия для отдыха и лечения в любое время года.

К услугам пациентов широкий набор лечебных процедур. Их более





20-ти, в том числе, не имеющих аналогов в других здравницах Сибири и Дальнего Востока, включая лечение системой «Горный воздух», камеру Райха, барокамеру, грязь Амурского залива, Приморского края, ванны жемчужные, углекислые, кислородные, вихревые, 4-х камерные, гидромассаж, души: циркулярный, Шарко, восходящий, дождевой.

Кабинеты теплолечения, гальваногрязелечения используют грязь из Сад-города и грязевой йодобромный экстракт из озера Карачи. Действуют кабинет лекарственных аэрозолей и ингаляционный, физиокабинет, кабинеты лазеротерапии и облучения крови, процедурный, стоматологический, гинекологический, кишечный.

В Центре имеются также зал лечебной физкультуры с тренажерным залом, кабинет кислородных масок, психоразгрузки, ручного массажа, иглорефлексотерапии, мануальной терапии, фитобар с отварами лечебных трав, с минеральной водой, кислородными коктейлем, отделение гипербариче-

ческой оксигенации на две стационарные камеры.

Теперь здесь оздоравливаются работники завода с профессиональными заболеваниями и работающие во вредных условиях труда, часто и длительно болеющие, находящиеся на диспансерном наблюдении. Современные методы лечения и медицинское оборудование, высокий профессиональный уровень врачей и медсестер обеспечивают успешное лечение.

После перерыва, обусловленного мерами по профилактике распространения коронавирусной инфекции, в соответствии с постановлением правительства Хабаровского края Комсомольский-на-Амуре авиационный завод имени Ю.А. Гагарина (КнААЗ) 13 апреля возобновил работу по обеспечению государственного оборонного заказа, реализации контрактов в сфере военно-технического сотрудничества, выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Дома остаются работники старше 65 лет, люди, страдающие хро-

ническими заболеваниями и беременные женщины.

В условиях пандемии возросла нагрузка на медицинских работников и специалистов охраны труда. Службой охраны труда совместно с медперсоналом ЦМТ «Кедр» организована бесперебойная работа с соблюдением 1,5-метровой социальной дистанции при подходе к проходным, обеспечены дистанционное измерение температуры тела работников, антисептическая обработка поверхности рук, выдача и контроль применения масок для защиты органов дыхания и т.п. Во всех помещениях и рабочих местах предприятия производится своевременная влажная уборка и дезинфекционная обработка.

В течение рабочего дня, сотрудников информируют о необходимости соблюдения мер безопасности. Посредством заводского радио, сообщений в корпоративной компьютерной сети, фото и видеоматериалов на информационных стендах, электронных панелях и экране до сведения работников доводятся требования и рекомендации по предотвращению угрозы заражения и распространения коронавирусной инфекции.

Также специалисты войск радиационной, химической и биологической защиты ВВО провели дезинфекцию территории и цехов Комсомольского-на-Амуре авиационного завода им. Ю.А. Гагарина. Общая площадь для спецобработки составила несколько десятков тысяч квадратных метров. Для дезинфекции использовался 1% раствор гипохлорита кальция. Он безопасен для человека, но смертелен для вирусов. □