

Президиум перешел в онлайн-режим

36 Неравнодушное отношение М.В. Ефановой к проблемам давнонискало ей славу общественного руководителя цеха и завода, работники доверяют ей и уважают своего предцехкома. В 2000 году, видя принципиальную позицию М.В. Ефановой при отстаивании законных прав работников, члены профсоюза – работники завода выбирают Марину Владимировну в состав профкома НАЗ им. В.П. Чкалова.

44 В один из выходных дней рыбинцы, не уехавшие на дачу, с любопытством наблюдали, как красотики в мехах и шляпках, словно сошедшие с экранов фильмов 30-х годов, и брутальные мужчины в подтяжках с пистолетами и автоматами, разъезжали на стилизованных автомобилях по центру города и бегали вокруг исторических объектов, явно преследуя какую-то цель.

47 День авиации 18 августа в ПАО «Роствертол» прошла военно-патриотическая акция «Сплочение 2020». В ней приняли участие представители Министерства обороны и работники предприятия. Ветераны возложили цветы к мемориалу. Пилоты показали фигуры высшего пилотажа на вертолетах, произведенных в «Роствертоле». В цехе окончательной сборки состоялся митинг, выступил хор Ансамбля песни и пляски Российской армии <...>

С учетом создавшейся в стране эпидемиологической обстановки заседания коллегиальных органов профсоюза переместились в онлайн-режим. Но это не отразилось на актуальности рассматриваемых вопросов и принимаемых решений.

25 июня в режиме онлайн-видеоконференции состоялось заседание президиума ЦК Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Вел заседание председатель профсоюза А.В. Тихомиров.

Основной вопрос – о действиях профсоюза в период ограничительных мер, связанных с распространением коронавирусной инфекции COVID-19. Заместитель председателя профсоюза Ю.И. Кононов отметил, что в период работы в новых условиях особенно актуальными стали вопросы защиты социально-трудовых прав и интересов работников, недопущения снижения уровня гарантий, достигнутых в коллективных договорах и Отраслевом соглашении по авиационной промышленности РФ на 2020–2022 гг., проведения информационно-разъяснительной работы с членами профсоюза по вопросам диагностики, лечения и профилактики новой коронавирусной инфекции, обеспечения совместно с работодателями комплекса противоэпидемиологических мероприятий. Все это потребовало новых подходов во взаимодействии с работодателями, социальными партнерами, региональными и федеральными органами власти.

«В этот период, – отметил Ю.И. Кононов, – организациям профсоюза удалось консолидировано отстаивать права и интересы членов Профавиа, исходя из анализа складывающейся обстановки, готовить обращения в федеральные и региональные органы власти, в ФНПР с предложениями по мерам поддержки граждан и организаций. Было налажено взаимодействие профсоюзных организаций и социальных партнеров посредством электронного документооборота, а также с использованием технических средств связи».

Однако, несмотря на проводимые в субъектах РФ последовательные меры по снятию ограничений, в целом по-прежнему сохраняется угроза распространения новой коронавирусной инфекции. В связи с этим принято решение о продолжении территориальными и первичными организациями Профавиа мероприятий по контролю соблюдения трудового законодательства, в том числе в части изменения режима рабочего времени, условий оплаты труда. Председателям проводить информационно-разъяснительную работу среди членов профсоюза согласно рекомендациям, указам, постановлениям федеральных, региональных органов



(Продолжение на 2 стр.)

Мы в Сети

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

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

(Начало на 1 стр.)

власти в период действия ограничительных мер.

По вопросу «Об организации работы и действиях службы охраны труда профсоюза по соблюдению прав работников в период распространения коронавирусной инфекции COVID-19» выступила руководитель службы охраны труда профсоюза Н.Д. Горшкова.

Она обратила внимание на то, что в период распространения коронавирусной инфекции вопросы, связанные с охраной труда, встали особенно остро. Добиваться усиления защиты законных прав и интересов работников, сохранения их здоровья в условиях пандемии стало первоочередной задачей профсоюза. Это потребовало от профсоюзных организаций оперативного изучения требований региональных и федеральных органов власти, касающихся дистанционной работы, внедрения рекомендуемых мер защиты, освоения новых форм работы, способов передачи информации с использованием современных средств коммуникации и IT-технологий.

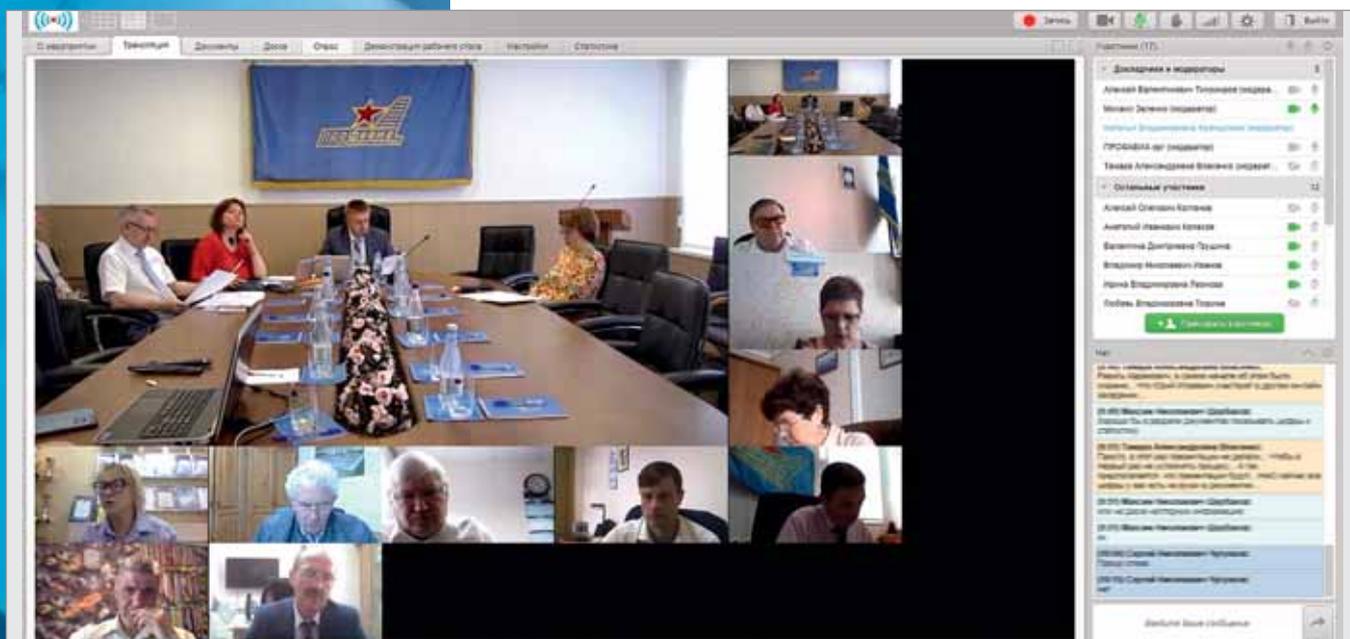
Требуемыми особого внимания стали вопросы проведения обязательных медицинских осмотров, порядка проведения расследований несчастных случаев на производстве, обеспечения средствами индивидуальной защиты, необходимость которых возросла в разы. Без внимания специалистов службы охраны труда Профавиа не осталось ни одно обращение.

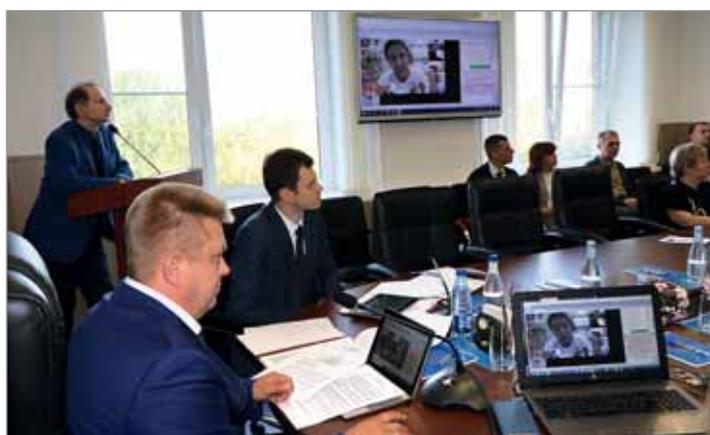
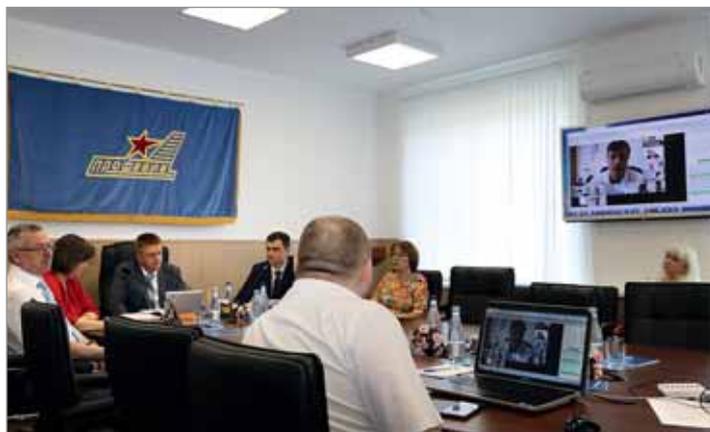
Учитывая сохраняющуюся неблагоприятную ситуацию с пандемией новой коронавирусной ин-

фекции и различную ситуацию в регионах, президиум принял решение о продолжении работы в том же объеме. Службе охраны труда профсоюза поручено регулярно информировать профсоюзных организаций обо всех изменениях законодательства в области охраны труда, оказывать методическую и консультационную помощь территориальным и первичным общественным организациям, координировать деятельность организаций профсоюза, технических инспекторов труда профсоюза и уполномоченных по охране труда. Ведь активность и профессиональная принципиальность в этом вопросе поможет конкретному работнику сохранить жизнь и здоровье, право на справедливую оплату труда, на защиту не только от воздействия вредных производственных факторов, но и от заболевания COVID-19.

Об итогах участия Профавиа в первой акции профсоюзов в 2020 году рассказала заместитель председателя профсоюза Т.А. Власенко.

В этом году акция прошла в онлайн-формате под основным лозунгом «Солидарность сильнее заразы!». Основной частью всероссийского виртуального профсоюзного митинга стало голосование за Резолюцию ФНПР, которую поддержали около 40 тыс. членов нашего профсоюза. Помимо официальных лозунгов, утвержденных Исполкомом ФНПР, использовались лозунги, утвержденные президиумом ЦК профсоюза: «Правительство России! Измените поря-





док финансирования ГОСОБО-РОНЗАКАЗА! Мизерные авансы и длительные отсрочки за поставленную продукцию губят наши заводы!», «Правительство России! Обеспечьте заказами оборонные предприятия! Сохраните кадры в ОПК!», «Минпромторг России! Верните доступность звания ВЕТЕРАН ТРУДА!», «Российскому небу – российские самолеты!».

В ходе первомайской онлайн-акции профсоюзными активистами Профавиа в социальных сетях размещено около 1300 постов, посвященных первомайской акции профсоюзов, отражающих главные лозунги и требования акции, а также содержащих официальные хэштеги первомайской акции: #ПРОФАВИА, #СОЛИДАРНОСТЬ-сильнееЗАРАЗЫ, #профсоюз, #ФНПР. В своих постах, фотографиях и изображениях работники авиационной промышленности выразили свое отношение к данным проблемам.

По инициативе Координационного комитета солидарных действий профсоюза снят видеоролик с обращением работников промышленных предприятий к правительству РФ с просьбой наделить льготами граждан, награжденных Почетной грамотой Минпромторга России. В

создании ролика принял участие ряд профсоюзных организаций. Ролик также был размещен в социальных сетях и на канале профсоюза на платформе YouTube.

Также был проведен конкурс видеороликов, посвященных Первомаю.

Вместе с тем, организации профсоюза отметили, что форма интернет-акции не удобна для многих работников, т.к. они не являются активными пользователями социальных сетей. Ряд работников, привыкших к формату первомайских митингов-шествий, не осознают цели и эффективность интерактивной акции (а провести разъяснительную работу в кратчайшие сроки не представлялось возможным). Большую роль сыграло и отсутствие интернета в местах самоизоляции работников.

Также президиум рассмотрел вопрос **о внесении изменений в план работы штабных работников и членов Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на 2020 год**. Было решено перенести все ранее запланированные мероприятия на более поздний срок, решение о новых конкретных датах принять дополнительно.

19 августа в режиме онлайн-конференции состоялось очередное заседание президиума ЦК Профавиа. Его также вел председатель профсоюза А.В. Тихомиров.

Участники заседания рассмотрели ряд вопросов, в том числе о созыве очередного пленума Центрального комитета профсоюза (его решено проводить в режиме видеоконференцсвязи), о практике работы первичных профсоюзных общественных организаций АО «Авиастар-СП», АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения» по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза, о практике работы по осуществлению контроля уполномоченными по охране труда за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений, а также мотивации их общественной деятельности, об участии профсоюза в акции профсоюзов 7 октября 2020 года в рамках Всемирного дня действий.

Президиум рассмотрел также ряд текущих, организационных вопросов. □

Отдел информационной работы
Профавиа



В здоровом теле – ЗДОРОВЫЙ ПРОФСОЮЗ

В целях укрепления здоровья работников территориальные и первичные организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности уделяют большое внимание вопросам развития физической культуры и спорта, созданию условий на предприятиях для организации физкультурно-спортивной работы, занятий трудящихся в секциях и оздоровительных группах, проведении массовых спортивных мероприятий, праздников и спартакиад как для работников, так и для членов их семей.

До настоящего времени на отдельных предприятиях авиационной промышленности удалось сохранить систему детских-юношеских спортивных школ, летние оздоровительные лагеря, кружки и секции при учреждениях культуры.

В условиях ухудшения ситуации в сфере жизнеобеспечения детей и защиты их прав, переоценки ценностей и потери нравственных ориентиров, ослабления роли родителей в воспитании детей из-за трудовой занятости и перегруженности бытовыми проблемами, Профавиа считает важным направлением своей деятельности активное участие в решении вопросов обеспечения защиты детей трудящихся, создания условий для их организованного отдыха и оздоровления.

Профсоюзные лидеры на всех уровнях осуществляют меры по принятию соответствующих нормативных актов по летнему отдыху детей, подготовке кадров для работы в детских оздоровительных лагерях, проводят постоянную работу, связанную с оплатой детских путевок на оздоровительный отдых и выделением дотаций на детские новогодние подарки.

Профавиа постоянно готовит в ФНПР необходимые материалы на заседания Российской трехсторонней комиссии, рабочей группы при правительстве РФ по вопросам организации детского отдыха и оздоровления, распределения средств Федерального резервного фонда на оказание финансовой помощи регионам.

Большое значение уделяется вопросам повышения духовно-нрав-

ственного и интеллектуально-культурного уровня членов профсоюза.

Организуемые и проводимые Профавиа культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия пользуются большой популярностью. Сегодня в отрасли проводятся:

- отраслевой турнир по мини-футболу на Кубок Профавиа;
- отраслевой турнир по волейболу на Кубок Профавиа;
- турнир по настольному теннису, посвященный памяти М.В. Нагибина;

■ турнир по интеллектуальным играм на Кубок Профавиа;

■ викторина «Что? Где? Когда?»;

■ открытый Республиканский фестиваль авторской песни памяти А.И. Мельникова;

■ фестиваль художественного самодельного творчества «Чашепитие в Вятке»;

■ фестиваль детского самодельного творчества «Веснушка-Авиа»;

■ отраслевой конкурс детского рисунка.



Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа является важным дополнительным стимулом привлечения работников в профсоюз и повышения профчленства. Ведь именно с участием профсоюзных организаций на предприятиях создаются новые самодельные коллективы художественного и технического творчества, спортивные команды, лучшие из которых принимают участие в отраслевых мероприятиях.

Тенденция к возрождению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы уже много лет существует в трудовых коллективах. Практически на каждом предприятии проходят фестивали, смотры, конкурсы, спортивные соревнования, спартакиады, турслеты, которые привлекают к участию в них членов профсоюза. В настоя-

щее время, как и в советский период, физкультурно-оздоровительной работой на предприятиях занимаются профсоюзные организации. Но сейчас физическая культура заключается в том, что главным побуждающим фактором к занятиям теми или иными физическими упражнениями для взрослых выступают только их собственное желание и инициатива.

На предприятиях профсоюзные комитеты для работников проводят спартакиады, например, среди цехов и отделов по наиболее доступным и популярным видам спорта: футбол, волейбол, шахматы, шашки, спортивное рыболовство, перетягивание каната, армрестлинг, гиревой спорт, легкоатлетическая эстафета, лыжные гонки. Победителям вручаются диплом и сувениры.

В некоторых организациях профкомы поддерживают стремление членов профсоюза заниматься спортом. Это выражается не только в проведении различных мероприятий, но и в компенсации абонементов на занятия спортом в фитнес-клубах, бассейнах, дворцах спорта. Важнейшим разделом физкультурно-оздоровительной работы среди членов профсоюза является организация работы по комплексу ГТО.

Не остаются без внимания профкомов ветераны, труженики тыла, неработающие пенсионеры. Профсоюзные организации совместно с администрацией предприятий своевременно откликаются на их просьбы, оказывая материальную помощь и поддержку, организуя чествования, встречи, праздничные мероприятия.

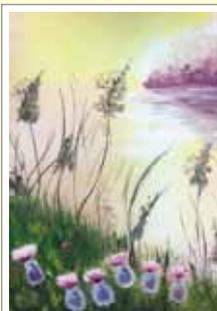
Основным мотиватором для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы для каждой профсоюзной организации является сплочение коллектива и увеличение членства в профсоюзе. А также желание охватить этой деятельностью и досугом весь коллектив и участвовать в жизни каждого члена профсоюза, помогая решать проблемы. Лишь там, где профком и администрация заинтересованы в создании хороших условий труда для работников, люди будут чувствовать себя комфортно и уверенно.

Таким образом, мы видим, что степень реального вовлечения работников – членов профсоюза в активные культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия не только не снизилась, но и продолжает расти, вовлекая в свои ряды в том числе и членов семей работников.

Сегодня эстафету по проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий подхватили корпорации, проводя все возможные соревнования. А это еще один плюс для оздоровления и сплочения коллективов предприятий.

В этот непростой по эпидемиологической ситуации год многие культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия были отменены, но, несмотря на это, на отдельных предприятиях такая работа проводилась с соблюдением профилактических мер. Будем надеяться на лучшее в следующем году! □

*Елена Шуляренко,
руководитель отдела социальных
гарантий Профавиа*



ЧТО такое ОВК?

Что же такое ОВК? Самый простой и очевидный ответ – это отчетно-выборная кампания, стартовавшая в декабре 2019 года в соответствии с решением президиума ЦК Профавиа, в котором были определены сроки проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзе. Завершится кампания в сентябре 2021 года очередным, XVIII съездом профсоюза.

Отчеты и выборы – это сложная организационно-правовая кампания для всего профсоюза, представляющая собой совокупность действий всех структурных подразделений профсоюза, профсоюзных органов и профсоюзного актива всех уровней. От того, насколько эти действия будут своевременными и правильными, зависит как достижение уставных целей и задач «сегодня», так и перспектива развития профсоюза «завтра», его численность, сила и авторитет.

Условия, в которых стартовали отчеты и выборы, крайне непростые. Экономическая ситуация, вызванная пандемией, оказывает значительное влияние как на уровень жизни работников предприятий, так и на сами предприятия.

Помимо экономического влияния, пандемия оказывает организационно-правовое влияние на процесс подготовки и проведения отчетно-выборных собраний и конференций. Несмотря на ряд «ослаблений», в большинстве регионов продолжают действовать ограничительные меры на проведение массовых мероприятий, в некоторых регионах разрешили проводить мероприятия, однако ввели ограничения по количеству участников: не более определенного процента от вместимости помещения и с учетом соблюдения социальной дистанции между участниками.

Какое влияние это оказывает на проведение отчетно-выборных собраний и конференций? На первый взгляд может показаться, что незначительное – «подумаешь», проведем конференцию численностью не 100, а 30 делегатов. Однако это очень важный нюанс, ведь ОВК – это не только сами выборы руководителей организаций профсою-

за, это также и подведение итогов работы за 5 лет, это информация о том, что было сделано за отчетный период. А как решать вопросы усиления членской базы и организационно-кадрового укрепления без информирования людей о результатах работы? Как принимать программу действий организации на последующий срок полномочий без ее всестороннего обсуждения? Ведь именно эта информация является ключевой для мотивации членства и, как следствие, усиления членской базы и организационно-кадрового укрепления.

Чтобы нивелировать влияние пандемии в этом вопросе, необходимо подготовить подробную информацию о работе профсоюзной организации, о деятельности вышестоящих профорганов и довести ее до максимально возможного числа людей. Это можно сделать, изготовив так называемый «5-летний отчет» в виде брошюры в достаточном количестве, чтобы можно было передать в структурные подразделения для распространения среди членов профсоюза и вывешивания на стендах в цехах, разместив информацию на сайте профорганизации, страничке в

соцсетях, опубликовав в заводской газете.

Что должно быть в таком отчете?

1. Социальное партнерство. В этом разделе необходимо описать работу по заключению коллективного договора, подвести итоги его исполнения; если высказывались предложения, которые не вошли в текст колдоговора, пояснить, по каким причинам.

2. Деятельность по улучшению условий труда – анализ условий труда, мероприятия по их улучшению, деятельность профорганизации по контролю за соблюдением норм и правил охраны труда; проведение и результаты СОУТ; уровень травматизма и мероприятия по его снижению (в том числе совместно с администрацией предприятия).

3. Защита социально-трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза – какие локально-нормативные акты поступали на согласование, какие согласованы, какие отклонены и по каким причинам, как осуществлялся контроль за исполнением трудового законодательства, какие проводились проверки, какие проблемы



удалось решить благодаря этому. Также необходимо отразить, как профорганизация помогала членам профсоюза решать трудовые споры, если таковые имелись.

4. Анализ профсоюзного членства – сведения о количестве членов профсоюза, сколько человек вступило в профсоюз за отчетный период, сколько вышло и по каким причинам; характеристика качественного состава профсоюза: средний возраст, представленность категорий работников (рабочие, руководители, специалисты и др.); меры, предпринятые профорганизацией для повышения численности и организационно-кадрового укрепления.

5. Организационная работа – количество профсоюзных собраний и конференций, заседаний коллегиальных органов и их комиссий за отчетный период; тематика заседаний, выполнение решений, принимаемых на заседаниях коллегиальных органов. Если решения не выполнены, то необходимо описать, какая работа была проведена и по каким причинам не удалось решить вопрос. Также крайне важно отразить критические замечания и предложения, высказывавшиеся профактивом и результаты работы по их реализации/

6. Работа с профактивом – обучение профактива: сколько проведено обучающих мероприятий, их тематика, количество обученных, работа с резервом кадров; привлечение к деятельности профорганизации активных членов профсоюза; поощрение профактива: сколько человек награждено, какими наградами.

7. Работа с молодежью – деятельность молодежного совета, какие мероприятия проведены, сколько человек приняло участие, привлечение молодежи к деятельности профсоюзной организации, профорганизации, включение представителей молодежи в состав профсоюзных органов, в состав кадрового резерва профсоюзной организации.

8. Взаимодействие профсоюзной организации с органами власти в регионе (городе, населенном пункте), общественными организациями; вышестоящими профсоюзными организациями, другими профорганизациями в регионе (городе, населенном пункте)

9. Другие мероприятия – оздоровление членов профсоюза и членов их семей, спортивные и культурно-массовые мероприятия

профорганизации, распространение билетов и другое.

10. Программа действий профорганизации на следующие 5 лет.

Очень важно не только выполнить всю эту работу, но и рассказать о ней, о работе вышестоящих профсоюзных организаций.

Ведь одной защиты недостаточно, необходимо информировать людей о проделанной работе, рассказывать, что сделано и каких усилий это стоило. В современном мире информация о проделанной работе не менее важна, чем сама работа. Например, заключение коллективного договора и контроль за его выполнением – это весьма длительный и трудоемкий процесс, и, если не рассказать членам профсоюза о том, как осуществлялся переговорный процесс, каких усилий стоило профсоюзной стороне добиться включения в коллективный договор тех или иных положений, они решат, что дополнительные гарантии, прописанные в колдоговоре, осуществляемые дополнительные выплаты – это только щедрость администрации предприятия, а профсоюзную организацию сочтут бездействующей. В итоге мы приходим к тому, что профсоюзная организация многое делает, а работники предприятия вступают в профсоюз не спешат, считая, что «профсоюз ничего не делает».

Не менее важно обеспечить получение информации и от членов профсоюза о волнующих их проблемах, обеспечить так называемую обратную связь. Проще всего это делать во время отчетно-выборных собраний в цехах и профгруппах, однако в условиях ограничений на проведение массовых мероприятий можно собрать и проанализировать замечания и предложения и в текущей работе.

Очень важно критические замечания и предложения, высказанные в адрес вышестоящих организаций, доводить до сведения этих организаций, чтобы они были учтены. Работа по подготовке новой редакции Устава профсоюза и программы действий на период до 2026 года уже начата, и сейчас важно получить как можно более полную информацию от членов профсоюза о волнующих их проблемах, чтобы использовать эти сведения при подготовке вышеназванных документов.

Как уже упоминалось, в ряде регионов запрещено проведение массовых мероприятий, однако в

ряде организаций истекают сроки полномочий коллегиальных и единоличных профсоюзных органов. Эти организации могут воспользоваться правом, которое им предоставляет Федеральный закон от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции». Статья 4 гласит: Пункт 4.1 статьи 29 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 145; 1998, № 48, ст. 5849; 2016, № 1, ст. 56) дополнить абзацами следующего содержания:

«Решение высшего органа управления некоммерческой организацией в 2020 году может быть принято путем проведения заочного голосования независимо от наличия в уставе некоммерческой организации порядка заочного голосования по следующим вопросам:

- образование органов некоммерческой организации и досрочное прекращение их полномочий;
- утверждение аудиторской организации или индивидуального аудитора некоммерческой организации (для некоммерческих организаций, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность которых подлежит обязательному аудиту)».

Таким образом, профсоюзные организации смогут провести выборы профсоюзных органов в «заочном формате», отложив иные вопросы повестки дня, относящиеся к исключительной компетенции высшего руководящего органа, на более поздний срок, когда будут сняты все ограничения.

Несмотря на то, что ОВК проходит, не боимся этого слова, в «экстремальных» условиях профсоюз и его организации должны максимально использовать возможности отчетно-выборной кампании для повышения уровня профсоюзного членства, решения задач организационного и кадрового укрепления, внесения изменений в Устав профсоюза, повышения качества информационных ресурсов как профсоюза в целом, так и его организаций. □

*М.Е. Зеленко,
руководитель организационного
отдела Профавиа*



Вирусу бой – ПО ВСЕМ ФРОНТАМ

Шел пятый месяц всероссийской борьбы с новой коронавирусной инфекцией. Уже с первых недель стало понятно – противник опасный: лекарства нет, вакцина в разработке, темпы распространения высокие. Однозначно, эффективнее не допустить заражения, чем бороться с последствиями. Поэтому повсеместно, включая ульяновский авиационный завод, были приняты беспрецедентные меры защиты и профилактики COVID-19.

Вслед за введением режима повышенной готовности в Ульяновской области, в АО «Авиастар-СП» выпущен приказ № 188к «Об обеспечении безопасной работы предприятия в условиях распространения новой коронавирусной инфекции». В основу документа вошли рекомендации, в том числе, Роспотребнадзора, МЧС России и иные требования как к работникам, так и к работодателю. На передовой борьбы с инфекцией оказались группы мониторинга, в состав которых вошли штатные работники ППОО АО «Авиастар-СП» Профавиа, члены профкома и молодежной комиссии.

– Группы ежедневно следят за исполнением требований на территории предприятия в период повышенной готовности. Для этого проводятся проверки подразделений на соответствие чек-листу: контролируется наличие масок, антисептиков, ведение журнала учета состояния здоровья работников, проведение проветривания помещений, наличие памяток по коронавирусной инфекции на информационных стендах и многое другое. Группы мониторинга еже-

дневно лично контролируют ситуацию на проходных: соблюдение социальной дистанции, ношение масок (помимо выдачи в структурных подразделениях, один раз в неделю маски выдаются на проходных), – информирует член мониторинговой группы, ведущий специалист по социальной работе отд. 513 Егор Лазарев.

По мнению врачей-инфекционистов один из путей заражения COVID-19 – контактный. В связи с этим все силы клининговой компании, обслуживающей АО «Авиастар-СП», брошены на дополнительную дезинфекцию и обработку территории предприятия. В соответствии с приказом № 188к увеличивается кратность обработки помещений (включая дверные ручки, санузлы, лифты, входные группы) – каждые 2 часа. Также в санузлах размещены дозаторы с антисептиками, в подразделения выданы дезинфицирующие средства для обработки поверхностей.

– В некоторых подразделениях к процессу обработки подошли творчески. Например, в аэропорту «Ульяновск-Восточный» (входит в состав АО «Авиастар-СП») создали

мобильный пункт дезинфекции. Советский автомобиль позитивного ярко-желтого цвета зарядили дезрастворами, ветошью и другими необходимыми средствами. Несколько раз в смену выездная бригада обрабатывает проходные аэропорта, аэровокзал, весь транспорт. Местные работники, издали видя ярко-желтый автомобиль, частенько говорят: «Вот, наши спасатели едут!», – рассказывает руководитель мониторинговой группы № 2 Михаил Чернов.

Борьба с вирусом, по мнению экспертов, это не только ношение масок, соблюдение социальной дистанции, дезинфекция всего и вся – это еще и укрепление иммунитета каждого конкретного человека, ведение здорового образа жизни, соблюдение питьевого режима и многое другое. Борьба за здоровье работников велась и на этом фронте. По предложению профсоюзной организации, на заводе был выпущен приказ «О режиме работы в условиях жаркой погоды», одним из пунктов которого являлась необходимость обеспечения питьевого режима сотрудников предприятия. При-



мерно полгода назад в агрегатно-сборочном производстве была демонтирована отслужившая свой срок сатураторная установка. Новый сатуратор в корпусе 1А установили буквально недавно, обеспечив тем самым исполнение приказа коллективного договора предприятия.

– Последние два года пункт 7.9 колдоговора, в котором указано, что работодатель должен обеспечить работающих питьевой водой, приобретать и устанавливать сатураторные установки на основании заявок от структурных подразделений, выполнить было сложно из-за недостатка финансирования, – комментирует председатель ППОО АО «Авиастар-СП» Валентина Грушина. – Однако в этом году этот вопрос частично удалось решить. В данный момент питьевая вода есть в МСП, ПОС, АСП, ЗШП и МетП. С руководством предприятия обсуждаются пути решения задачи по обеспечению питьевого режима и в других производствах.

Сатураторная установка пользуется у работников производства большим спросом.

– Здорово, что профсоюзный комитет и руководство предприятия, заботясь о своих работниках, установило нам этот аппарат в самый нужный момент, – говорит сборщик-клепальщик ц. 275 Раиль Шарпов. – В такую жару вода просто необходима, и теперь мы можем в любое время прийти и утолить жажду.

Помимо установки сатуратора, внепланово отремонтировали умывальную комнату в одной из столовых предприятия. Все нача-



лось с поступившего на горячую линию звонка о том, что в столовой, расположенной на территории АСП, отсутствуют умывальники. Ремонт здесь не проводился с момента ее постройки. Поэтому в короткие сроки были выполнены работы по восстановлению данного помещения, установили новые раковины и завершили все запланированные работы.

– Всего на территории завода работают 5 столовых и 8 буфетов, которые находятся под особым контролем. В каждой столовой нанесена разметка для соблюдения социальной дистанции 1.5 метра, установлены рециркуляторы для обеззараживания воздуха, имеется гель для обработки рук, – комментирует управляющий делами АО «Авиастар-СП» Олеся Радужкина. – Со-

трудники службы управления делами строго контролируют в столовых весь процесс от момента приготовления блюд до раздачи их посетителям, следят за качеством мытья и дезинфекции посуды в специальных посудомоечных машинах, а также за тем, чтобы за одним столом обедали не более двух человек.

Выполняя все рекомендации и требования, конечно, вирус окончательно не победить, но дать ему бой – наша посильная задача. □

*Наталья Горбунова,
заместитель председателя ППОО
АО «Авиастар-СП» Профавиа
Вера Перова,
технический инспектор профсоюза,
ведущий инженер по охране труда
отд. 726 АО «Авиастар-СП»
г. Ульяновск*



Коллегам **В ПОМОЩЬ**

В период пандемии COVID-19 Уральский приборостроительный завод получил большой заказ на аппараты искусственной вентиляции легких для российских больниц. Однако своими силами справиться с такими объемами производства УПЗ не смог и обратился за помощью к коллегам. На призыв откликнулись и сотрудники ЗиКа: первичные профсоюзные организации обоих заводов входят в областную организацию Профавиа, где правило «подставь плечо другу» – незыблемо.

Острую нехватку приборостроительный испытывал в контролерах сборочно-монтажных и ремонтных, а также станочных и слесарных работ. Требовались опытные специалисты высокой квалификации. Поддержать коллег вызвались Екатерина Анатольевна Умнова (механосборочный цех по обработке крупногабаритных деталей и сборок), Галина Васильевна Чернова (механический цех) и два представителя сборочного цеха – Светлана Ивановна Садыкова и Лариса Игоревна Перминова.

– Как только получила предложение, сразу согласилась. Даже не спросила, какие условия ждут. Не интересовал меня и финансовый аспект, если бы пришлось работать бесплатно, все равно не изменила бы своего решения. За неделю на самоизоляции насмотрелась новостей о коронавирусе, о том, как тяжело приходится нашим врачам. Хотелось тоже чем-то по-

мочь, – признается Лариса Игоревна Перминова. – Да и дома сидеть без дела не могу, не такой я человек. Когда пришла на УПЗ, поняла, как сложно дается им выполнение заказа. Приходилось работать по 12 часов, выходили на смены и все праздничные дни.

По словам Светланы Ивановны Садыковой, для нее решающим аргументом стало желание побороть неуверенность.

– Я всегда сомневаюсь в своих способностях: смогу или нет справиться с чем-то новым и для меня незнакомым. И всегда бросаюсь на амбразуру, чтобы побороть этот страх, – рассказывает она. – Ну и еще, конечно, движущей силой становится любопытство. За свою жизнь я поработала в нескольких местах. Начинала на Копейском машиностроительном заводе, потом перешла в «Уральские локомотивы», а уже оттуда – на ЗиК. Так что побывать на другом предприятии не на экскурсии, а в качестве

сотрудника – на мой взгляд, уникальная возможность.

– А меня уговорил заместитель начальника управления по функционированию системы качества А.С. Бердников. Как? Сказал, что там очень нуждаются в сотрудниках, что завод работает без выходных и практически круглосуточно. Для меня это стало лучшей мотивацией. Еще очень интересно было посмотреть другое предприятие, как там организована работа, какое используют оборудование, познакомиться с новыми людьми, – говорит Галина Васильевна Чернова. – Я специализируюсь на механической обработке металла, а попала в цех литья из пластмасс. А это совсем другие техпроцессы. К тому же иначе организована работа с документацией. Но для ознакомления хватило одного дня, а потом уже все делала самостоятельно. Для меня это стало хорошим опытом, всегда полезно узнать и научиться чему-то новому.



Г.В. Чернова



Л.И. Перминова



Е.А. Умнова

А вот Екатерина Анатольевна Умнова восприняла предложение поработать на УПЗ, как приятный сюрприз. Ведь именно здесь она делала свои первые профессиональные шаги.

– Рада была снова прийти на родное предприятие, встретить бывших коллег, – делится она. – Попала в механический цех, где и работала раньше. Девочки мои обрадовались такой неожиданной встрече. Меня ведь обучать не нужно: все знаю, все умею.

Все заводчанки отмечают теплый прием, который им оказали приборостроители. А ведь хозяевам площадки пришлось заниматься обучением и организацией

работы большого числа специалистов, которые прибыли из Улан-Удэ, Казани, Москвы, Саратова и других городов России.

Руководство УПЗ взяло на себя обеспечение всех сотрудников бесплатными обедами, а если смена продолжалась 12 часов, то и ужинами, транспортом, который развозил екатеринбуржцев по всем районам города, а командированных – в гостиницы.

– До Верхней Пышмы, где я живу, автобусы не ходили, так мне оплачивали такси! Когда я сказала, что это, наверное, для завода накладно, мне ответили, что квалифицированный контролер стоит таких затрат, – рассказывает

С.И. Садыкова. – Конечно, такое отношение ко многому обязывает. Когда наших девочек вызвали на работу на ЗиК, у меня подошел очередной отпуск, и я решила остаться еще на две недели на приборостроительном. Взамен контролеров с других предприятий на УПЗ прибыли выпускники училищ и ребята без опыта. Мне доверили их обучение. Завод до сих пор непрерывно отгружает продукцию и нуждается в кадрах. Честно говоря, такой напряженный ритм, остановка затягивают. Но все равно скучаю по ЗиКу, по своему 30-му, по нашему замечательному коллективу.

Со Светланой Ивановной согласны и другие контролеры.

– Как бы хорошо ни было в гостях, но дома гораздо лучше, – признается Екатерина Умнова. – Для меня ЗиК за год стал действительно родным домом. Я не только по коллегам, даже по своим деталям соскучилась!

– Приборостроительный сейчас проходит период модернизации и техпереоснащения. Появляются новые цехи, оборудование. Для нас УПЗ теперь тоже не чужой, и мы от всего сердца желаем ему процветания! – заключает С.И. Садыкова. □

*Наталья Заплата,
член комиссии профкома ППО
«МЗИК» по информационной
работе, редактор газеты
«Калининец»*

*Фото Сергея Лыхина
г. Екатеринбург*



С.И. Садыкова

Онлайн – это тоже эффективно и интересно

Кто, если не молодежь, зачастую становится идеологом и вдохновителем для новых решений и внедрения новых идей? Именно поэтому Пермская краевая организация Профавиа в обучающем процессе делает особый акцент на обучении молодежного профсоюзного актива.

С 2005 года молодые работники пермского авиапрома, вступившие в профсоюз, проходят обучение в Региональном учебном центре профсоюзов. С годами менялись подходы, формат и программа обучения. Сегодня это полноценный 72-часовой обучающий курс, в конце которого все прошедшие обучение представляют свои проекты на профсоюзную тематику. Именно они становятся теми идеями, которые далее могут найти свою реализацию в профсоюзных организациях самого разного уровня.

В этом году пандемия, набравшая разбег в конце марта, внесла свои коррективы. Перед самым важным днем, когда ребята уже го-

товы были представить свои разработки, в регионе был объявлен режим самоизоляции. Да и вся страна «встала на паузу». Но жизнь не стоит на месте, и вместе с Региональным учебным центром профсоюзов было принято решение о проведении защиты проектов в режиме онлайн, что и произошло в конце июня этого года.

Было представлено пять уникальных проектов, темы для которых ребята выбирали сами, основываясь на полученных знаниях, опыте и собственных интересах. То, на чем заостряют внимание молодые активисты, и какое из направлений деятельности профорганизаций, на их взгляд, требует наибольшего внимания, всегда вызывает особый интерес участников и организаторов обучения.

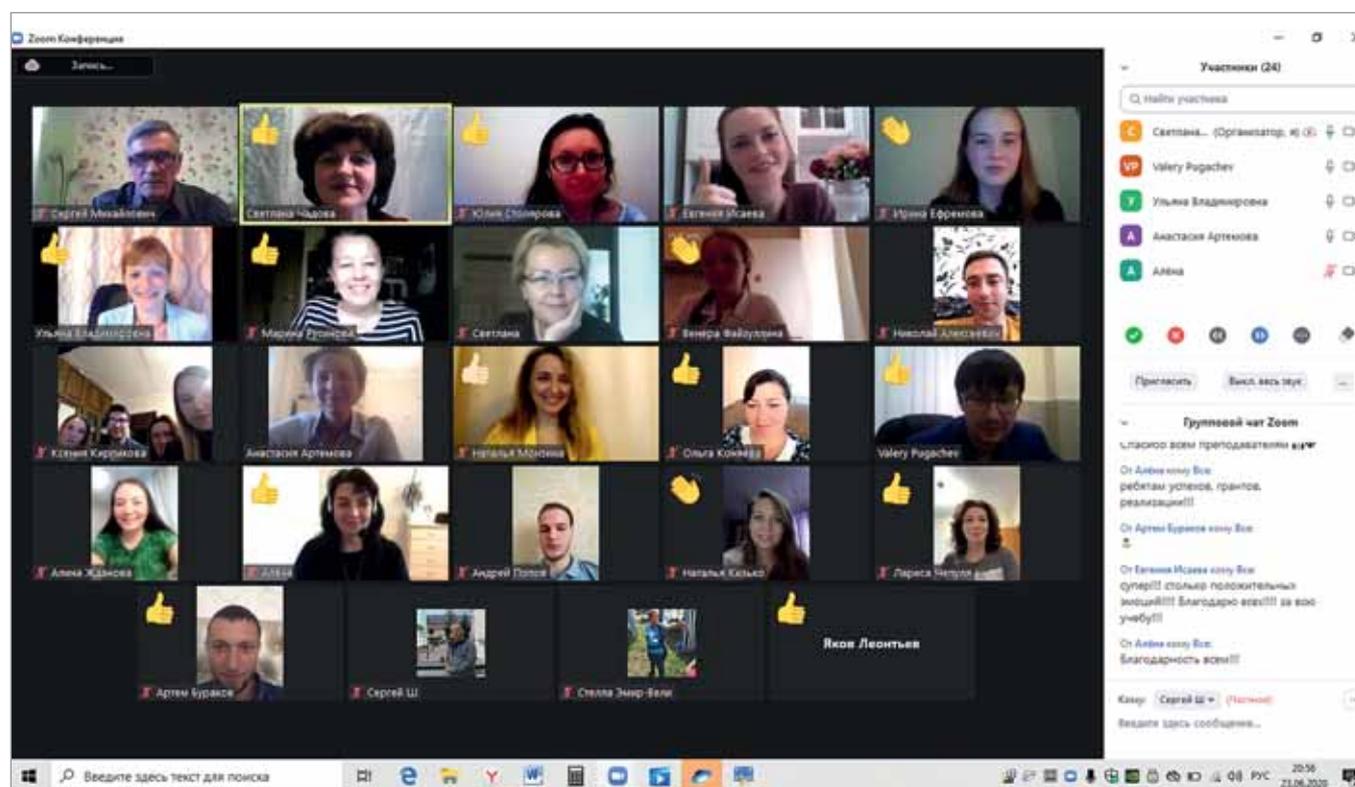
Сразу два проекта: «Профсоюзная очередь» и «В ногу со временем» – были посвящены установке современных цифровых информационных терминалов. Разница в том, что один из них рассчитан на людей, еще не работающих, а так-

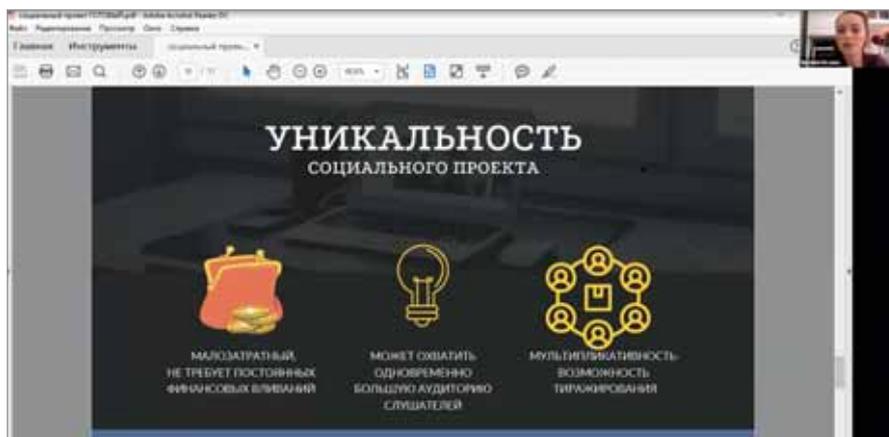
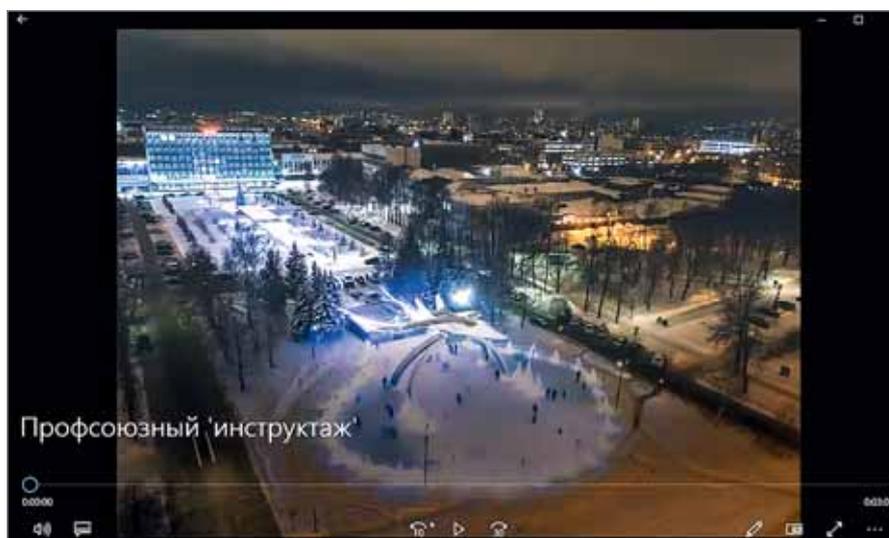
же только поступивших на завод, а второй проект предлагает установить терминалы по территории предприятия. Здесь предполагается, что терминал станет источником той информации, которую невозможно вынести за пределы проходных.

Другой проект под названием «Профсоюзный полис» предполагает разработку пакета страховых услуг совместно со страховой компанией, предполагающий особые условия для членов профсоюза.

Большой интерес вызвал проект «Профсоюзный «инструктаж». Его особенностью стало то, что родился он из личного опыта одной из участниц группы по разработке проекта. Частью работы стал подготовленный видеоролик о профсоюзе, который уже сегодня взят специалистами профорганизаций для использования в практической деятельности.

Большую работу проделала группа, представившая проект с названием, которое может стать одним из лозунгов профсоюза:





«Профсоюз – подушка безопасности». Авторы идеи своим проектом проявили заботу о здоровье работников, которые большую часть рабочего времени проводят сидя.

Идеи ребят по большей части основывались на данных проведенного предварительно анкетирования, что подчеркивает, во-первых, актуальность проектов, а во-вторых – умение ребят учитывать и анализировать мнение своих коллег.

– Из года в год убеждаюсь в необходимости данного обучения, – делится своими впечатлениями куратор обучения, заместитель председателя Пермской краевой организации Профавиа Ульяна Крапивина. – У ребят появляются интересные идеи, которые могут реально повлиять на ситуацию с профсоюзным членством. А эта тема сегодня для нас болезненная. Самое непростое – это выйти из зоны комфорта и попробовать внедрить идеи в жизнь.

Высокой оценкой проектов можно считать количество поступивших вопросов и мнений участников и гостей мероприятия, среди которых были председатель Пермской краевой организации Профавиа Сергей Тулупов, директор РУЦ Светлана Чадова, преподаватели учебного центра, а также профактив и молодежные лидеры первичных профорганизаций.

Сама защита проектов в формате онлайн-конференции стала поводом освоить новые методы организации обучения, за что большое спасибо Региональному учебному центру. Многие нашли в этом даже плюсы – ведь к таким мероприятиям могут присоединяться даже те, кто находится в отдаленных районах или другом городе.

По окончании защиты проектов всем участникам были «вручены» Свидетельства РУЦ об прохождении обучения по программе «Школа молодого профсоюзного лидера». Своими эмоциями и мнением о прошедшем обучении поделились некоторые из учащихся:

– Отлично, что у нашего курса была возможность получить знания от практикующих специалистов, – поделилась своими впечатлениями Юлия Столярова (АО «ОДК-СТАР»). – Информации много, но при этом ничего лишнего. Я бы с удовольствием прошла этот курс еще раз. Огромное спасибо педагогам и нашему куратору! С вами было увлекательно и





интересно заниматься. Особенно заслуживает внимание наша подготовка к защите проектов, когда нас знакомили досконально с тем, какое должно быть наполнение,

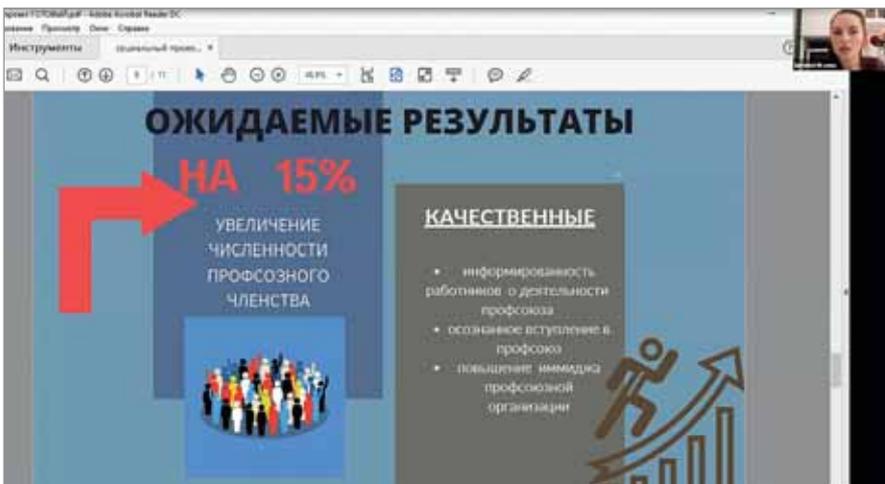
как нужно выступать (онлайн и очно), как готовить презентацию и т.д. Отдельное событие – защита. Было полезно попрактиковаться и попробовать все «живую».

– Выражаю искреннюю благодарность за организацию и проведение на достойном уровне учебы профсоюзного актива учебному центру профсоюзов, – слова Венеры Файзуллиной с «Пермских моторов». – Были очень полезными лекции, ориентированные не только на проблемные вопросы в сферах трудового законодательства, но и в сфере психологии и делового общения. Особенно хочется поблагодарить и выразить искренне восхищение нашим преподавателям...

Венера поблагодарила каждого преподавателя в отдельности, отметив особенности их методик работы, и выразила уверенность, что такое обучение нужно пройти каждому.

Организаторы уверены, что следующий учебный год вновь соберет в Региональном учебном центре профсоюзов активную молодежную аудиторию, чтобы их идеи также вдохновляли и открывали новые горизонты. Сейчас профорганизациям необходимо провести анализ представленных проектов, принять решения о необходимости и возможности их реализации. Главное, что идеи, зародившиеся еще в марте, не остались в стороне, и, несмотря на затишье в период самоизоляции, они преобразовались в социальные проекты, которые, в свою очередь, найдут дорогу в жизнь! □

Пермская краевая организация Профавиа, г. Пермь



Питание в новом формате

Профилактические меры, связанные с распространением COVID-19, внесли коррективы во все сферы деятельности ПАО «МЗИК», в том числе и в организацию питания сотрудников. Теперь к обязательным требованиям сбалансированности рациона и доступности точек питания добавилось еще одно – обеспечение безопасности.

Контрольные проверки

Организации питания сотрудников на заводе имени М.И. Калинина всегда уделяли большое внимание. Многие десятилетия проверку заводских столовых ведет совместная комиссия в составе представителей администрации завода, социально-бытового управления и профкома. От внимательного взгляда контролеров не ускользает ни одна деталь: порядок в фойе и зале, состояние цехов столовой, чистота и исправность оборудования, качество продуктов, соответствие наименований блюд и их веса меню.

– При каждой проверке мы проводим опрос заводчан. Замечания и предложения фиксируем в актах, – рассказывает заместитель председателя ОО ППО «МЗИК» Елена Николаевна Разорёнова. – Стараемся учесть все пожелания. Так, например, год-два назад калининцы просили готовить салаты из свеклы и моркови с изюмом, кто-то чаще хотел видеть в меню квашеную капусту и винегрет, блины. Теперь все это есть в пунктах питания предприятия. Также учитываются потребности работников, имеющих различные заболевания: на основании статистических данных и рекомендаций заводской медсанчасти повара вводят в меню большое количество диетических блюд.

В сегодняшних условиях комиссия также следит за правильной расстановкой столов – не ближе, чем на два метра, и только два посадочных места за одним столом, за наличием диспенсеров для дезинфекции рук посетителей, соблюдением персоналом столовой масочного и перчаточного режима, за упаковкой блюд в одноразовые пластиковые контейнеры.

Ажиотаж вокруг новинок

Как отмечает начальник управления по социально-бытовым вопросам ПАО «МЗИК» Владимир Алексеевич Скоморохов, переход на подачу блюд исключительно в пластиковых контейнерах и продажу комплексных обедов навынос в первое

время сказался на разнообразии меню. В апреле ассортимент блюд значительно сократился.

– Столовым было рекомендовано готовить хотя бы по три салата, три вторых блюда – обязательно мясо, рыбу и курицу, предлагать выпечку. Но наши повара придумали, как можно с соблюдением всех требований расширить ассортимент продукции. Мы это только поддерживаем, – отмечает В.А. Скоморохов.

«Нововведения» пришлось заводчанам по вкусу. Например, в столовой № 24 необычные для калининского общепита блюда просто нарасхват!

– Мы учли мировые тенденции и ввели продажу фастфуда, но с более полезными продуктами, – говорит технолог столовой № 24 Ольга Анатольевна Алентьева. – Прежде такую позицию мы никогда не рассматривали. В городе достаточно точек быстрого питания, казалось бы, все этим наелись. Но наш фастфуд принят с восторгом – раскупают быстро! Мы используем натуральные продукты, без консервантов и трансжиров. Мясо фермерское, поставщики проверенные. Булочки печем сами, тесто не из заморозки. Влет уходят фишбургеры, их делаем с семгой и судаком. Даже если все ограничения из-за коронавируса будут сняты, фастфуд, скорее всего, так и останется в нашем меню.

Лето на тарелке

По мере адаптации к новым условиям столовые ЗиКа стараются вернуться к привычному меню. Разнообразию способствует и сезон. Сегодня посетителям предлагают несколько вариантов салатов из свежих овощей, гарниры из кабачков, баклажанов, брокколи, цветной капусты, а также витаминизированные компоты и морсы из натуральных ягод.

Во время июльской жары, которая стояла на Урале две недели, для калининцев предусмотрели облегченное меню, например, предлагали нежирное мясо, паро-

вые котлеты и запеченную рыбу; дополнительно ввели несколько видов напитков – холодный чай, минеральную и простую питьевую воду; для лакомок столовые закупили большое количество мороженого, в том числе новинки этого сезона. Добавим также, что в соответствии с условиями колдовского года, в жаркую погоду всем сотрудникам ЗиКа выдавалось по 0,5 литра питьевой воды на каждый день.

Есть альтернатива

Пообедать калининцы могут не только в столовых, но и недалеко от рабочего места – в комнатах приема пищи, которые есть в каждом подразделении предприятия. Мини-кухни оборудованы микроволновыми печами, электрочайниками, холодильниками. За своевременным косметическим ремонтом этих помещений и обновлением бытовой техники также постоянно следит заводская комиссия.

Так что у сотрудников предприятия всегда есть выбор: посетить общепит, пообедать в комнате приема пищи тем, что приготовил дома или купил в столовой навынос.

– Чаще всего на обед я иду в столовую – в ту, которая в нашем корпусе, либо в другую, как получается по времени, – говорит инженер-технолог сварочно-сборочного цеха Самир Акберов. – Где-то мне больше выбор блюд нравится, где-то вкуснее, хоть и дороже.

Кладовщик Елена Константинова и техник Валентина Малькова из заготовительного цеха – тоже постоянные клиенты столовых.

– Поначалу после карантина меню было не очень разнообразным, но сейчас ситуация стала намного лучше. Все вкусно и по цене устраивает. Для нас важно, чтобы готовили каши, делали блюда с овощами. И фруктов в столовых можно поесть. Мы довольны.

Термисты кузнечного-термического цеха Дмитрий Толмачев и Станислав Жизневский, напротив, предпочитают домашнюю еду. Тем более что в новом корпусе, куда термичка переехала год назад,



комната для приема пищи не уступает городским кафе.

– Своя еда вкуснее и выходит экономичнее. Плюс, не надо куда идти: «обеденный зал» – под боком, очень уютный, светлый, чистый, просторный. За безопасность не переживаем – здесь есть умывальник, диспенсер для обеззараживания рук, помещение постоянно обрабатывают дезсредством, да и график приема пищи составлен так, что каждый сидит отдельно за своим столом.

А вот Ольга Мякаева, старший диспетчер электроцеха, хоть и берет чаще всего еду из дома, в столовую нет-нет да и заглядывает:

– Удобно, что теперь можно брать блюда навынос. В цехе в обеденной комнате я чаще одна ем, там удобно и тихо.

Раньше соотношение сторонников общепита и домашней еды было почти равным. Но после того как в 2017 году на предприятии ввели дотацию на питание, обедающих в столовых значительно прибавилось. Тем более что и цены здесь вполне демократичные – в среднем сытный обед из трех блюд с напитком стоит всего 150 рублей.

– Администрация ПАО «МЗИК» совместно с профсоюзной организацией делает все, чтобы обеспечить работникам полноценное питание. Особенно в период пандемии, ведь от качества продуктов и сбалансированности рациона во многом зависит иммунитет человека, – подчеркивает начальник управления по социально-бытовым вопросам В.А. Скоморохов. – Мы выполняем все рекомендации Роспотребнадзора по организации питания. Столовые проверяем по два-три раза в месяц, устраиваем и внеплановые проверки. За все время работы в этих жестких условиях не было ни одного серьезного замечания с нашей стороны и ни одной жалобы от калининцев.

Именно отлаженное взаимодействие администрации предприятия, социально-бытовой службы, профкома и столовых позволили оперативно наладить работу общепита в новых реалиях и сделать так, чтобы перемены не повлияли на привычный рацион работников ЗиКа. □

*Наталья Яресько,
член комиссии по информационной
работе профкома ППО «МЗИК»,
специалист газеты «Калининец»
Фото Сергея Лыхина
г. Екатеринбург*



Когда согласие **ЕСТЬ**

Охрана труда, как система мероприятий, обеспечивающих безопасность труда, является важнейшим направлением взаимодействия работодателей и профсоюзов.

Функции организации, координации и контроля проведения работ по охране труда на Иркутском авиационном заводе – филиале ПАО «Корпорация «Иркут» (ИАЗ) со стороны работодателя выполняет отдел охраны труда и техники безопасности, со стороны профсоюзной организации работников ИАЗ – технический инспектор труда профсоюза.

Одним из ключевых показателей в области охраны труда является уровень взаимодействия профсоюзной организации и работодателя в форме конструктивного диалога, при котором обе стороны признают жизнь и здоровье человека труда высшим приоритетом, заинтересованы в обеспечении безопасных условий труда и принимают все возможные меры для достижения этого. Именно такой уровень взаимодействия в совместной работе технического инспектора труда профсоюза и отдела охраны труда и техники безопасности достигнут на ИАЗ.

В решении каждой из задач в области охраны труда на ИАЗ участвуют обе стороны, идет постоянный обмен информацией, создана и функционирует совместная комиссия по охране труда. Ежегодно в ходе их совместной работы из общего количества поданных цеховыми организациями предложений формируется план улучшения условий труда на следующий год, который является приложением к коллективному договору. Контроль выполнения плана со стороны профсоюза осуществляется комиссией профкома под председательством технического инспектора труда.

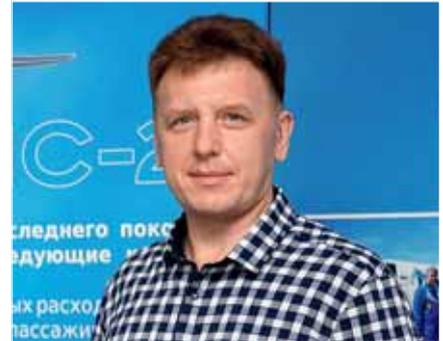
С целью усиления общественного контроля профсоюза за обеспечением законных прав и интересов работников в области охраны труда в 109 подразделениях завода избраны 115 уполномоченных по охране труда. Все они прошли обучение, их полномочия подтверждены приказом по ИАЗ и удостоверениями уполномоченных по охране труда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. В течение года уполномоченные проводят самостоя-

тельные проверки, участвуют в работе цеховых комиссий по вопросам охраны труда, а также комиссий по проведению специальной оценки условий труда, в расследованиях случаев производственного травматизма, рассматривают претензии и предложения по охране труда, поступившие от работников, участвуют в рабочих совещаниях профкома и проводят в первый вторник каждого месяца профсоюзные Дни охраны труда в подразделениях. Координирует работу уполномоченных технический инспектор труда.

В целях активизации работы уполномоченных профсоюзный комитет ПАО «Корпорация «Иркут» ежегодно проводит смотр-конкурс работы уполномоченных. По его итогам лучшие уполномоченные участвуют в областном и отраслевом смотрах-конкурсах уполномоченных по охране труда, в которых неоднократно становились призерами и победителями.

Контроль выполнения плана улучшения условий труда со стороны работодателя осуществляется на еженедельных совещаниях у заместителя технического директора по общеинженерным вопросам с участием технического инспектора труда профсоюза и начальника отдела охраны труда и техники безопасности. Два раза в год ход выполнения плана рассматривается на совместных заседаниях профкома и работодателя. Результатом такого пристального контроля является, как правило, полное выполнение данного плана в течение последних лет.

Отделом охраны труда с участием технического инспектора проводится работа и по проверке состояния охраны труда в подразделениях ИАЗ по третьей ступени трехступенчатого контроля. К участию в комиссии привлекаются председатели цеховых комитетов, уполномоченные по охране труда, члены профкома. В ходе проверок особое внимание обращается на устранение ранее выявленных нарушений, соответствие оборудования и механизмов нормам и правилам по охране труда, эффективность работы вентиляционных систем, состояние санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, обеспеченность средствами коллективной и



В.А. Корякин,
технический инспектор труда
Профавиа, г. Иркутск

индивидуальной защиты работников и их применение.

Технический инспектор труда профсоюза совместно с отделом охраны труда и техники безопасности участвует в экзаменационных комиссиях по проверке знаний по охране труда, в комиссиях по расследованию причин профессиональных заболеваний и по расследованию несчастных случаев.

Результатом совместной работы профсоюзной организации и работодателя становится не только успешное решение большинства вопросов по обеспечению безопасных условий труда работников, но и признание достигнутых показателей в данной области на самом высоком уровне. В 2019 году за высокие достижения в создании безопасных условий труда комиссией департамента авиационной промышленности Минпромторга России, Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» и Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности Иркутскому авиационному заводу – филиалу ПАО «Корпорация «Иркут» присуждено I место в конкурсе «Лучшее предприятие в области охраны труда» в группе «Промышленные предприятия (с численностью свыше 3000 человек).

Убежден, что взаимодействие службы охраны труда и профсоюзной организации, существующее на ИАЗ, может быть примером для многих предприятий, и надеюсь, что дальнейшая совместная работа по охране труда работников Иркутского авиационного завода будет продолжена в том же ключе. □



Получил проблему?

Обратись к правовому инспектору!

Приоритетным направлением правозащитной работы в Южной территориальной профсоюзной общественной организации является оказание реальной помощи первичным профсоюзным организациям и членам профсоюза в вопросах взаимоотношения работника с работодателями, осуществление постоянного профсоюзного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Осуществляются проверки по соблюдению работодателями трудового законодательства на предприятиях ПАО «Роствертол», ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», АО «АМР», ООО «Алунекст».

Например, в ходе проверок выявлены нарушения в части непроведения индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ) и положений коллективного договора в части индексации заработной платы в АО «АМР» и ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева». Проводится работа по устранению выявленных нарушений.

По нарушениям в части несвоевременного ознакомления работников с приказом о сокращении, спорным вопросам по оплате за вредность и секретность, заключению с пенсионерами срочных



Г.В. Брежнев,
правовой инспектор труда профсоюза, г. Ростов-на-Дону

трудовых договоров были выписаны соответствующие представления.

Оказывается правовая помощь в разработке и юридической экспертизе коллективных договоров на предприятиях, в оформлении документов в комиссиях по трудовым спорам, в оформлении документов в суды.

На предприятиях, чьи профсоюзные организации входят в состав Южной территориальной организации Профавиа, регулярно проводятся встречи правового инспектора труда с председателями цеховых комитетов и рядовыми членами профсоюза.

Нужно отметить, что самая эффективная форма правозащитной работы – когда любой член профсоюза может напрямую обратиться к правовому инспектору, решить проблему или получить квалифицированный ответ. Так, только за 9 месяцев 2019 года мною было принято на личном приеме и оказана квалифицированная помощь 209 членам профсоюза, в телефонном режиме 696 членов профсоюза получили квалифицированные ответы.

Большую роль в правозащитной работе играют обучающие семинары, а также выпуск методических пособий. В 2019–2020 годах было проведено 14 обучающих семинаров на предприятиях ПАО «Роствертол», АО АМР, АО «НТП Авиатест», ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», ГБПОУ РО «Тавиак им. В.М. Петлякова», ООО «Алунекст». □



От восстановления на работе до рваных ботинок...

...со столь разными вопросами приходят посетители на прием к правовому инспектору Свердловского обкома Профавиа Александру ТЕРЕНТЬЕВУ.

Суть вопросов, с которыми обращаются к правовому инспектору Свердловского областного комитета Профавиа Александру Терентьеву, как наверняка и к его коллегам в других регионах, настолько разнообразна, что приходится быть универсалом.

Казалось бы, сфера деятельности такого специалиста – исключительно трудовое право. Ведь профсоюз объединяет нас по профессиональному признаку. Но нет! Люди, попадая в сложные ситуации, нередко в поисках юридической опоры приходят именно сюда. А куда еще, если некоторые чиновники, призванные по долгу службы защищать трудовые, социальные, потребительские права граждан, не делают этого.

Звание не положено?

За девять лет, что Терентьев трудится в Свердловском обкоме правовым инспектором, он принял на личном приеме сотни человек. И у каждого – своя история, свои обстоятельства, своя боль.

Токарь АО «Уральский приборостроительный завод» Сергей Васильев не мог получить звание «Ветеран труда». Все необходимые условия для этого были: стаж, награды, в числе которых – высокий ведомственный и профсоюзный знак «Ударник XII пятилетки», имевший всесоюзный, а сегодняшним языком – федеральный уровень.

Проблема в том, что к знаку не было удостоверения, и не у него одного, кстати. В 1990-е годы подобные случаи происходили нередко. Знаю историю, когда у человека имелись и знак, и удостоверение, но не с министерской, а с заводской печатью, которую чиновники не хотели признавать. В перестроечное время рушились многие устоявшиеся схемы, результаты чего дают о себе знать до сих пор.

Ссылаясь на отсутствие документа, районное управление соцзащиты отказало Васильеву в присвоении звания. Он опустил было руки, но настойчивый председатель заводской первички Маргарита Татарина начала собственное расследование. И в архивах бухгалтерии за 1990-е годы нашелся приказ о премировании Васильева в связи с присвоением звания «Ударник XII пятилетки». Кроме того, по запросу свердловчан, ЦК Профавиа прислал письменное подтверждение о награждении.

Вооружившись этими фактами, инспектор Терентьев прошел четыре заседания в районном и областном судах и выиграл дело.

«Суд первой инстанции признал за Васильевым право на включение в списки на присвоение звания «Ветеран труда», – поясняет правовой инспектор. – Однако управление соцполитики одноименного министерства Свердловской области подало апелляционную жалобу. Областной суд после выяснения некоторых обстоятельств оставил решение районного суда без изменения, апелляционную жалобу ответчика – без удовлетворения».

Кстати, в приказе 30-летней давности, отыскавшегося в бухгалтерии

АО «УПЗ», фигурировало еще несколько десятков человек. Заводская первичка передала копию приказа в цехи и отделы, где трудились награжденные, чтобы те могли заявить о своих правах. По информации, имеющейся сегодня у профсоюзного лидера предприятия Маргариты Татариновой, около 20 человек из списка получили долгожданное звание. Это стало возможным благодаря судебному прецеденту.

С чеком – в профсоюз

Работа, постоянный заработок, возможность содержать себя и свою семью – что может быть важнее для человека в трудоспособном возрасте? А когда ты лишаешься



этой опоры, кажется, что все вокруг рухнет. В такую ситуацию попал специалист по инфраструктуре информационных технологий предприятия АО «НПП «Старт» им. А.И. Яскина» Евгений Рашковский.

«В течение месяца по надуманным основаниям на него наложили три дисциплинарных взыскания в виде выговора, а затем уволили по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, – раскрывает детали дела Александр Терентьев. – Мною было составлено два исковых заявления: одно о снятии двух первых дисциплинарных взысканий, а второе о снятии третьего дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Иски поданы в суд и рассмотрены. В удовлетворении первого иска (о снятии дисциплинарных взысканий) отказано. Второй иск удовлетворен. Рашковский восстановлен на работе, ему возмещен средний заработок за время вынужденного прогула и компенсирован моральный вред. Стоит отметить, к наиболее распространенным нарушениям трудовых прав и интересов работников можно отнести навязывание

работы, не соответствующей должностной инструкции, как произошло с Евгением Рашковским, а также – навязывание разделения ежегодного отпуска на части. Эти требования незаконны».

Есть и другие примеры, когда Александр помог в восстановлении трудовых прав: на том же Уральском приборостроительном заводе.

«Больше года и несколько судебных заседаний потребовались, чтобы восстановить на работе водителя Дмитрия Куцаева, уволенного администрацией без мотивированного мнения профсоюза по не нашедшим подтверждения в судах приказам и служебным запискам. История, за которой наблюдал весь коллектив завода, закончилась увольнением начальника транспортного цеха, к которому в результате финансовых проверок появилось много вопросов, – рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Уральского приборостроительного завода Маргарита Татарина. – Еще один эпизод, где помощь правого инспектора Терентьева спасла от материальной зависимости немолодого электромонтера, ставшего жертвой стоматологической клиники, навязавшей ему через банк неподъемный кредит в

150000 рублей на свои услуги. Александр помог работнику завода грамотно написать заявление на возврат денег и проследил за тем, чтобы эта история закончилась благополучно».

Профсоюзному инспектору по праву приходится разбираться и во многих других ситуациях. Например, связанных с алиментами, когда обратившийся просит помощи в пересмотре размера выплат или в защите своих потребительских прав.

Вот, на первый взгляд, довольно обыденный случай с покупкой бракованной обуви. И причем здесь профсоюз? Но люди идут сюда с разными просьбами, потому что не знают, куда обратиться и еще потому, что надеются на поддержку. И получают ее, а это важно.

«Обратившийся ко мне работник Машиностроительного завода им. Калинина Кирилл Тимирханов приобрел в магазине пару обуви, в которой был обнаружен дефект, – рассказывает Александр. – Подошва отклеилась в нескольких местах. Он подал претензию в торговую точку, однако она, как и повторная с требованием вернуть деньги, была проигнорирована. А обувь, якобы из лучших побуждений коммерсанта, отремонтирована. В требовании вернуть деньги





Для справки:

Профсоюзными первичками Свердловской областной организации Профавиа за последние 5 лет рассмотрено более 7 тысяч обращений работников, большая часть признана обоснованными и удовлетворена. Проведено 1465 проверок соблюдения работодателями трудового законодательства, колдоговоров, соглашений, выставлено более 400 требований работодателю об устранении выявленных нарушений.

владелец торговой точки отказал. Я помог составить Кириллу исковое заявление в судебную инстанцию. Суд постановил удовлетворить требования истца о возврате денежной суммы, а также – о выплате пени с момента, когда претензия покупателя должна была быть удовлетворена. Кроме того, на ответчика возложен административный штраф».

Консультации «у станка»

Неотъемлемой частью ежедневной работы правового инспектора является консультирование ответственных правовых инспекторов в первичных организациях.

«Когда есть вопросы, когда мне не хватает доводов, первым делом звоню Александру, – говорит председатель профсоюзной первички Уральского приборостроительного завода Маргарита Татарина. – Ни разу не слышала от него фразы: мне некогда, это не мой вопрос. Даже если что-то не знает, не может ответить с ходу, обязательно изучит, перезвонит и предложит несколько вариантов».

«Мне, председателю, не имеющему в профкоме сильного юриста, приходится часто обращаться к Александру по разбору той или иной ситуации, искать выход, – добавляет лидер профсоюзной организации АО «НПП «Старт» имени А.И. Яскина» Людмила Медведева. – Составляем совместно план работы правовой комиссии обкома и анализируем выполнение намеченных дел. Александр к работе относится очень ответственно, на все вопросы оперативно находит соответствующий материал для составления ответа. А нам это очень важно, так как заводчане ценят

профсоюзную организацию именно за компетентность, да и работодатель также. Приходилось совместно вести судебные дела, участвовать в проверках, юридических консультациях членов профсоюза, составлять мотивированные мнения, договоры и другие нормативные документы. Я часто просто звоню Александру, чтобы проверить свои действия с точки зрения законодательства».

Если возникает необходимость, правовой инспектор помогает первичкам при составлении коллективных договоров. Анализирует и корректирует проект документа. И руководители заводов соглашаются с компетентными доводами.

Непосредственный выезд на предприятие для проверки соблюдения работодателем законодательства в отношении прав работников, взаимоотношений с профсоюзной организацией, деятельности самой первички – одна из важнейших функций правового инспектора. Как правило, такая работа проводится совместно с областной Федерацией профсоюзов. В ходе изучения документов выявляется немало нарушений. От поддержки предприятием профсоюзных взносов, удерживаемых из зарплаты работников по договору с профсоюзом, до нарушения процедуры согласования с профкомом документов об оплате труда, работы в выходные дни и т.д. Письменное представление руководителю предприятия со ссылкой на законодательство и личная беседа помогают все расставить по местам и снять проблемы.

Быть в форме

Постоянно меняющееся законодательство заставляет все время

быть в форме. Полезные знания дают семинары для правовых инспекторов и профсоюзных юристов, членов комиссий по трудовым спорам, которые организуют ЦК Профавиа и его Свердловская областная организация, Федерация профсоюзов Свердловской области. В помощь – специальная литература и периодика, компьютерная правовая система «КонсультантПлюс», опыт коллег.

А нужна ли инспектору хорошая физическая форма? Ответ на этот вопрос у каждого свой. Не столько как инспектору, сколько как обычному человеку, для Александра это важно. Эффективным способом снять стресс, разгрузиться после напряженного рабочего дня для него стал тренажерный зал, где проводит немалую часть свободного времени. Пять лет всеерьез занимается силовым троеборьем – пауэрлифтингом. Ежегодно участвует в различных соревнованиях по этому виду спорта. Например, в октябре 2019 выступая на чемпионате мира по пауэрлифтингу, в рамках ежегодного фестиваля силовых видов спорта «Золотой тигр – XIII» занял первое место в своей категории. Кроме этого, два года назад стал кандидатом в мастера спорта, планирует развиваться и дальше – стать мастером.

Смена деятельности, активный отдых, как известно, только на пользу работе. А ее много, и она разнообразная. И чтобы ее осилить, сил требуется немало. Знает и это – на пользу дела. □

*Юнона Каталевская,
член информационной комиссии
Свердловского обкома Профавиа,
г. Екатеринбург*



С ЭПОХОЙ ВРОВЕНЬ

История профсоюзной организации Воронежского авиационного завода неотделима от эпохи становления отечественного авиастроения и развертывания профсоюзного движения в СССР и в отрасли. 15 марта 1932 года приказом по Народному комиссариату тяжелой промышленности СССР ряд заводов страны, в том числе завод № 18 в Воронеже, были переведены в самолетостроительный трест. В октябре 1934 года в стране организационно оформился профессиональный союз рабочих авиационной промышленности.

Это было время взлета инженерной мысли, время дерзания и творчества, небывалого трудового энтузиазма. С самых первых лет становления завод № 18 брался за масштабные проекты по строительству современных на тот день воздушных машин конструкции Ту-полева и Ильюшина – ТБ-3 и ДБ-3.

Стремление к лучшей жизни рождало патриотические инициативы, массовый трудовой героизм. Властвовал лозунг: каждому – по труду! Дирекция завода не в состоянии была охватить весь круг задач: заниматься организацией производства, соревнования, подводить его итоги, определять по-

бедителей, справедливо распределять жизненные блага, вовлекать работников в общественно-полезные дела. Часть этих задач взяла на себя новая общественная организация. По инициативе заводской партийной организации ВКП(б) в октябре 1934 года была создана профсоюзная организация воронежских самолетостроителей, которая на правах первички вошла в профессиональный союз рабочих авиационной промышленности страны, и избран ее лидер по фамилии Цельвальников.

В сентябре 1935 года сообщение о том, что шахтер из Донбасса Алексей Стаханов добыл за смену 102 тонны угля вместо плановых семи, вызвало взрыв трудового энтузиазма в СССР. Примеру забойщика-рекордсмена последовали тысячи людей по всей стране. Свои стахановцы появились и на заводе № 18. На слуху у заводчан были слесари И. Колбешкин, П. Мелешко, А. Проняев, В. Тепляков, Г. Семин, разметчики Бородин, токарь Голенков, сварщик Загородный, сверловщица Кулакова, жестянщик В. Рябых, болторезчик Цыганков, инструментальщик Павлов, кузнец Колпачев, штукатур Таравков, каменщик Золотоверхов, плотник Дворецкий, ежедневно



перевыполнявшие сменные задания в полтора, два и более раз. В заводском парке появилась портретная галерея стахановцев.

Не только в наши дни, но уже и в то время, находилось немало скептиков, не спешивших воспринимать на веру «фантастические», по их мнению, показатели производительности труда. Сообщение областной газеты «Коммуна» о том, что токарь авиационного завода Виктор Лагутов выполнил сменную норму на 1027 процентов, вызвало массовое «паломничество» на завод токарей с разных предприятий Воронежа. На их глазах Лагутов повторил свой рекорд...

7 марта 1936 года прошел слет заводских стахановцев, на котором рассмотрен опыт цехов № 20 и № 6 – об эффективности сквозных стахановских бригад и об общественном контроле за качеством выпускаемой продукции. На слете ставились вопросы о правильном разделении труда, об освобождении квалифицированных рабочих от второстепенных подготовительных операций, о технической учебе, укреплении дисциплины труда. Слет выдвинул задачу: от ударников-одиночек – к ударным бригадам, участкам, цехам.

Движение рекордистов способствовало не только повышению производительности труда. Весомым стимулом стал и рост заработной платы, что также подчеркивалось в центральной и местной печати тех лет. 27 мая 1936 года газета завода № 18 «За ударные темпы» сообщила: «Цех 20. Т. Васильев – слесарь 7-го разряда в апреле выполнил норму на 146 процентов. Качество продукции – 100 процентов. Заработал т. Васильев 516 рублей и за качество продукции получил премиальных 616 рублей».

В июне 1936 года, когда стахановское движение получило максимальный размах, в Воронеж для вручения правительственной награды приехал председатель ВЦИК М. И. Калинин. Еще 15 марта 1935 года ЦИК СССР принял постановление о награждении Воронежской области орденом Ленина «за выдающиеся успехи в течение ряда лет в области сельского хозяйства, равно как в области промышленности». «Всероссийский староста» привез награду. Торжества прошли 26 июня 1936 года, а затем Калинин посетил завод № 18. После осмотра цехов и самолетов он выступил перед коллекти-

вом завода в пролете тогдашнего цеха № 19. Сегодня об этом событии заводчанам напоминает мемориальная доска на здании цеха подготовки производства № 121.

По инициативе передовиков производства в 1937 году был заключен договор о соревновании с коллективом московского авиационного завода имени С.П. Горбунова, который от имени профсоюза завода № 18 подписал новый профсоюзный лидер П.М. Федоренко. Впоследствии такие договоры вошли в практику, что и способствовало трудовым успехам соревнующихся коллективов. В короткие сроки страна получала переклассные самолеты.

Коллектив завода № 18 уже в первые годы вошел в число передовых предприятий страны. И в этом была немалая заслуга профсоюза, взявшего на себя ответственность за поддержание у работников хорошего трудового настроения, уверенности в успехе общего дела. Не было таких сторон жизни коллектива, которых бы не касалась профсоюзная организация. Она решала вопросы повышения производительности труда, строительства производственных и бытовых помещений, жилых домов, обеспечения работников одеждой и обувью, доступными обедами, созданием условий для культурного досуга, занятий художественным творчеством, физкультурой и спортом. И все эти задачи были актуальными, предусмотренными коллективным договором, по каждой строке которого на собраниях и конференциях разгорались горячие споры.

В каждом коллективном договоре стояли задачи по созданию работникам достойных жилищных условий. Эта проблема никогда не теряла своей актуальности. Быстро рос рабочий поселок, который за без малого полвека, к 1980-м годам превратится в крупный микрорайон Воронежа. В нем в первое время проживало три тысячи человек. Действовали котельная, водоканал, водопровод, были заселены два общежития, открыты столовая, клуб, поликлиника, загородный пионерский лагерь. В заводский библиотеке насчитывалось пять тысяч книг, 774 читателя, выходила многотиражная газета «За ударные темпы». В школах по ликвидации неграмотности обучалось 498 человек, отряд рационализаторов и изобретателей состоял из 125 человек.

Авиастроители активно участвовали в благоустройстве района. К началу 1937 года было открыто семь магазинов, автобусная и трамвайная линии.

В начале 1938 года директором завода № 18 был назначен Матвей Борисович Шенкман, коммунист с 1919 года, участник гражданской войны.

С каждым годом жизнь авиастроителей улучшалась, множились трудовые достижения. В 1938 году самолеты, выпущенные заводом, принимали участие в Первомайском параде в Москве. Хороший отзыв о них содержала полученная на заводе правительственная телеграмма. В трудовых буднях рождались новые патриотические начинания. К 1939 году развернулось движение стахановцев-многостаночников, за освоение смежных профессий, получение звания стахановских групп. Первой стахановской группой стал коллектив мастера Бурцева.

Основной задачей профсоюза и дирекции была мобилизация коллектива на освоение производства штурмовика Ил-2. Производство шло нарастающими темпами. С началом войны по примеру горьковских автомобилестроителей на заводе развернулось соревнование под девизом: «Работать за себя и товарища, ушедшего на фронт!» Более тридцати процентов рабочих выдавали за не ограниченную временем смену по три-четыре нормы.

23 августа 1941 года за образцовое выполнение задания правительства по выпуску штурмовиков Ил-2 завод награжден орденом Ленина. Ордена Ленина был удостоен М.Б. Шенкман, наградили также 100 работников. С началом войны коллектив работал под девизом: «Все для фронта – все для победы!» На протяжении военных лет заводу 26 раз вручали переходящее Красное знамя Государственного Комитета Обороны, впоследствии оставленное на вечное хранение.

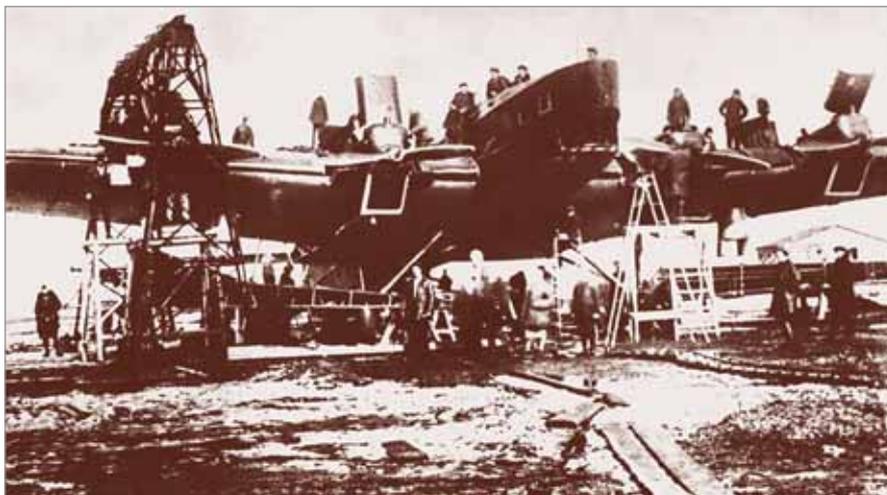
Успешно выдержала профсоюзная организация все испытания военного времени, когда необходимо было в короткие сроки эвакуировать завод в Куйбышев, расселить работников в домах местных жителей, обеспечить всем необходимым для поддержания существования и организовать производство продукции на необжитой территории. Нужно было увлечь, заинтересовать людей новыми идеями и задачами.



Жизнь на опустевшей производственной площадке эвакуированного завода № 18 закипела сразу после освобождения Воронежа от гитлеровских захватчиков в январе 1943 года. Дирекция, партийная организация и профсоюз бросили клич: «Возродим тебя, родной завод!» Ремонт самолетов, затем восстановление производства агрегатов сопровождалось участием в восстановлении разрушенного войной сельского хозяйства. Заводчане изготавливали запчасти к сельхозмашинам.

В это тяжелое время налаживания жизни перед дирекцией и профсоюзом встала задача как в условиях жесткой карточной системы наладить дополнительное питание работников. И выход был найден: создано заводское подсобное хозяйство. Собрали бродячих лошадей и коров. Семена приобрели у крестьян окрестных сел. За неимением денег, делали ведра, тазы, выварки и обменивали их на семена пшеницы, ячменя, подсолнечника, свеклы, моркови. Засеяли поле, и к осени 1943 года уже были свои продукты. Осенью 1943-го завели стадо свиней. К празднованию 26-й годовщины Октября в помещении охраны завода был оборудован клуб, в котором прошло первое торжественное собрание, перед заводчанами выступил Воронежский хор.

Рос коллектив, в семьях увеличилось число детей. Надо было думать, чем занять ребятшек летом. В 1944 году по инициативе профсоюза, поддержанной партийной организацией и дирекцией предприятия, в пригородном поселке Сосновка был начат ремонт поме-



щений пионерского лагеря. Его открытие накануне наступления летних школьных каникул стало настоящим праздником для всего, пока еще немногочисленного, коллектива. На митинг по этому случаю собрались и стар, и млад.

Многие формы и методы работы профсоюзной организации закладывались в годы восстановления народного хозяйства. Формировались управленческая команда. Каждый из директоров и профсоюзных лидеров делал максимум для того, чтобы предприятие занимало в отрасли лидирующие позиции. Свой след в истории завода оставили директора В.С. Сердюк, В.Н. Смирнов, Е.Н. Беляк, Г.А. Белявский, профсоюзные лидеры Е.В. Синюков, И.И. Денисов, В.М. Малофеев, Б.А. Работкин, Е.С. Титков, заместители председателей профкома М.Д. Платонов, И.И. Пешков, И.И. Лопатин.

Профсоюз активно участвовал в организации восстановления

производственных корпусов, жилых домов, строительстве новых зданий жилого и культурного назначения, был зачинателем социалистического соревнования за досрочное выполнение пятилеток. С повесток дня профкома, цеховых комитетов не сходили жизненно важные вопросы работников. Это, прежде всего, создание условий для безопасного труда, поддержание трудовых инициатив, появившихся как внутри предприятия, так и в отрасли, и стране, определение победителей, присвоение почетных званий, чествование отличившихся. Поддержал он инициаторов строительства жилых домов хозяйственным способом, справедливое распределение жилья взял под свой контроль. Много внимания уделялось развитию спортивной и культурно-массовой работы. Под контролем профсоюза находилось строительство детских сади-





ков под сады и огороды, контроль за работой магазинов, распределением дефицитных товаров. В архиве завода хранится приказ: «За стахановскую работу по освоению и выпуску продукции, выполняющих нормы на 300 процентов Готовцева, Филатова, Тырченко, Кузнецова премировать ватными брюками и фуфайками».

Постановка на производство каждого нового изделия требовала все более развитой системы организации труда. Усложнялись не только производственные отношения, усложнялась социальная жизнь, требовавшие от профсоюзной организации более точных, тонких форм мобилизации коллектива. С ростом коллектива с каждым годом росла и развивалась профсоюзная организация. Все большее значение придавалось ее работе по вопросам улучшения труда и техники безопасности, сплочению коллектива, укреплению трудовой дисциплины, ориен-

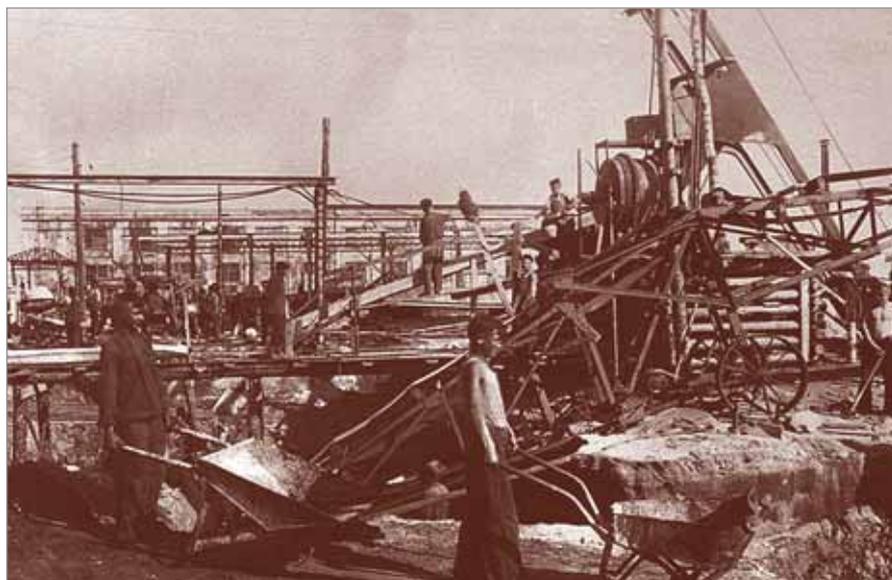
тации на творческий, порой ненормированный труд.

Вопросы улучшения условий труда, быта, социальные, культурной жизни решались уже при непосредственном участии профкома и профсоюзных организаций цехов и отделов, активно обсуждались на собраниях и конференциях. Особенно взволнованные речи звучали, когда касались жилищной проблемы. Жилье строили постоянно, но в связи с большим притоком кадров, очередь уменьшалась медленно и возникла необходимость новых подходов к решению этой задачи.

После коллективных обсуждений на профсоюзных собраниях было решено возводить дома хозяйственным способом. Как показала практика, этот метод полностью себя оправдал. Первопроходцами в этом деле были профсоюзные организации цехов: № 2, 19, 7, 1, 33 и других. В порядке очередности они начали направлять своих

работников, ожидающих получения квартир, на строительные площадки, поскольку строительные организации испытывали дефицит кадров. Недостаток квалифицированных каменщиков, рабочих других специальностей сдерживал реализацию жилищной программы. Заводчане – рабочие, техники, инженеры – пришли на помощь профессиональным строителям. Многие из них вскоре уверенно держали мастерки и стали заправскими каменщиками, а не просто подсобными рабочими. Поскольку все они были заинтересованы в скорейшем получении жилья, работа строителей значительно улучшилась.

Работа в цехах и отделах шла полным ходом, а жизнь ставила все новые и новые задачи, решать которые можно было лишь при совместной деятельности профсоюзной организации и дирекции. Все они отражались в принятых коллективных договорах, которые



определяли круг обязанностей и прав как дирекции с одной стороны, так и коллектива, с другой. Следует сказать, что сложившаяся много десятилетий назад система показала свою жизнеспособность и успешно используется в наше время, в рыночной экономике, в которой иначе выстраиваются взаимоотношения работников и работодателей.

Авторитет и активность профсоюза во многом определяет авторитет личности. И поэтому профком всегда ориентировался на маяки производства, вовлекал их в орбиту своей деятельности. Добрую память о себе оставил В.Г. Иванов, начальник цеха, впоследствии начальник производства, талантливый организатор, патриот своего завода, авторитетный профсоюзный деятель. По собственной инициативе и при поддержке профкома завода он несколько раз переходил в отстающие коллективы и помогал им преодолеть трудности.

В состав профкома неоднократно избирались выколотчик-доводчик цеха № 16 Ф.Г. Барабанов и зуборезчик цеха № 30 В.В. Пополитов, виртуозы своего дела, неординарные личности. В совершенстве овладели редкими профессиями, беспокоились о состоянии дел в своих коллективах и на заводе. Пользовались уважением и доверием окружающих. К общественным поручениям относились с такой же ответственностью, как и к основной работе. Участвуя в разного рода проверках, помогали профсоюзным активистам вскрывать недостатки и улучшать работу. И таких рабочих было немало.

Тон в работе профкома задавали Н.П. Журавлев, Ю.М. Букреев, С.Ф. Тишуков, П.А. Зайнутдинова, К.В. Ананьев, В.И. Боева, С.Г. Епейкин и многие опытные общественники. Активно действовали такие комиссии профкома как производственно-массовая, оргмассовая, по технике безопасности, жилбыту, культуре производства, культмассовая, детская, по соцстраху, по труду и заработной плате благодаря их председателям И.И. Кондаурову, В.В. Аникееву, Ю.В. Черникову, А.Г. Михайлову, А.С. Киселевой, Д.П. Макаровой, В.П. Кузнецовой, А.Д. Буздиной, С.А. Сафонову, Л.К. Павловской, М.В. Колбасову. Опыт работы комиссий обобщали и распространяли не только профсоюзы промышленных предприятий Воронежа, но и отрасли.

Немало сложных и спорных вопросов решали на постоянно действующем производственном совещании, которое долгие годы проводил главный инженер завода Н.К. Потапов, а затем его сменил начальник ЦЗЛ В.Г. Амелин. Их опыт по достоинству был оценен не только в Воронеже, но и в Министерстве авиационной промышленности СССР.

В пятидесятые годы XX века все силы профсоюзной организации были брошены на развитие коммунистического движения. В канун XXI съезда КПСС бригады Чопорова из цеха № 33 и Проняева из цеха № 31 выступили инициаторами соревнования за коммунистическое отношение к труду. В 1959 году первыми ударниками коммунистического труда стали слесарь С.Ф. Жарких, револьверщица Т.А. Фурсова, токарь М.И. Анохин. В мае 1961 года на первом заводском слете передовиков производства и ударников коммунистического труда были названы имена победителей, получивших заслуженные награды.

В пятидесятые-шестидесятые годы минувшего века, в пору становления массового профсоюзного движения в стране, для этой общественной организации в работе не было главного и второстепенного, вся трудовая деятельность и личная жизнь работающих проходила через профсоюзы. Все, что касается человеческих, личных, производственных, семейных отношений становилось при определенных обстоятельствах задачами профсоюзов, и надо было к ним относиться внимательно, при необходимости помогать решать. В этом деле велика была роль руководителей. Сложившаяся на заводе система подбора кадров позво-

ляла выявлять лидеров, вовлекать их в профсоюзное движение, тем самым укрепляя авторитет профсоюза. С такими личностями связана целая эпоха в жизни не только профсоюза, но и всего коллектива. Первым в этом ряду следует назвать Михаила Даниловича Чендулаева, возглавлявшего профсоюзный комитет Воронежского авиационного завода в 1963–1984 годах.

Фронтовик, выпускник Уфимского авиационного института, М.Д. Чендулаев на Воронежском авиационном заводе прошел все ступени организатора производства: мастер, старший мастер, помощник начальника цеха, начальник цеха, заместитель главного инженера. Его талант общественника раскрылся в профсоюзе.

Один из наиболее интересных и плодотворных периодов в развитии профсоюзного движения страны – 60–70-е годы минувшего века. Профсоюзные организации вели активную работу по улучшению производственной деятельности предприятий, организации труда.

В апреле 1965 года в заводской многотиражке «Новатор» было напечатано письмо ударника коммунистического труда В.Ф. Духанина к своему коллеге – фрезеровщику Куйбышевского авиационного завода Н.И. Чаркину. На протяжении нескольких лет читатели «Новатора» и «За ударные темпы» (Куйбышев) следили за соревнованием двух передовых производственников, искренне радовались их трудовым успехам.

Очень притягательной силой стало в эти годы движение за коммунистическое отношение к труду. В него включилось семьдесят процентов работающих. Коллектив начал работать производительнее,



быстрее осваивать новую технику и технологию, сдавать продукцию только отличного качества, строить жилье. К 1966 году жилой фонд ЖКО завода составлял 175 тыс. кв. м. 22 июля 1966 года за успешное выполнение семилетнего плана завод был награжден орденом Ленина. Орденами и медалями награждены 94 работника.

В августе 1968 года состоялся заводской митинг по случаю вручения коллективу переходящего Красного знамени Совета Министров СССР, ВЦСПС, которое присуждалось впоследствии неоднократно.

В это время развиваются массовое рабочее изобретательство и рационализаторство. Восемьдесят процентов средств профсоюзного бюджета, а также большие вложения государственного социального страхования расходуются профсоюзными комитетами на культуру и спорт. В 1980-е годы к этим задачам прибавляется еще и задача по усилению контроля за соблюдением трудового законодательства.

Профсоюзный комитет Воронежского авиазавода во главе со своим лидером постоянно ищет пути улучшения профсоюзной работы, совершенствования рабочего соревнования, проводит целенаправленные мероприятия, направленные на выполнение предприятным государственным планом и сообразительств, участвует в разработке и заключении коллективного договора.

В 60–80-е годы XX века социально-культурная сфера Воронежского авиазавода росла необычайно быстро. Возводилось заводское жилье для работников, детские сады, учреждения здравоохранения. Во всей этой работе профсоюз не только контролер, но и организатор.

В 1969 году на очередной отчетно-выборной конференции заводской профсоюзной организации отмечалось, что на предприятии построена база отдыха «Сосновый бор» на 114 семейных мест, оздоровительный лагерь расширен до 210 мест. Строители сдали детских учреждений на 820 мест, таким образом ликвидировав очередь на получение мест в детские сады и ясли.

В последний день уходящего 1968 года с подмосковного аэродрома поднялся в небо сверхзвуковой пассажирский самолет Ту-144. Агрегаты для первой опытной

машины изготавливали в том числе и воронежские самолетостроители. Воздушную машину пилотировал заслуженный летчик-испытатель Э.В. Елян.

Постройку серии этих машин поручили коллективу Воронежского авиационного завода, что потребовало формирования нового подхода к принципам организации производства. Одновременно совершенствовалась и общественная работа.

В период освоения и производства самолета Ту-144 на заводе началось движение за работу без отстающих. Это был важный этап профсоюзной работы. На заседаниях профкома, цеховых комитетов, рабочих собраниях обсуждались отчеты мастеров производственных групп, которые не справлялись с планом, допускали потери рабочего времени, слабо использовали передовой опыт, средства автоматизации и механизации производства. При подведении итогов работы цехов и отделов в первую очередь обращалось внимание на то, есть ли отстающие группы и рабочие, были ли случаи нарушения трудовой дисциплины и общественного порядка. Поскольку претендентов на победу всегда было много, малейший просчет был той самой каплей, которая и становилась решающей на чаше весов.

В своей деятельности профсоюзный лидер М.Д. Чендулаев опирался на широкий актив, прежде всего, из числа заместителей и председателей комиссий.

Оргмассовая комиссия охватывала практически всю профсоюзную работу по всем направлениям. Начиная с организации и развития профсоюзной жизни цехов, отделов и профкома в целом. Кроме планирования и контроля организационной деятельности профкома и его актива шла плановая работа по обучению актива. Начинали учебу с профгруппов, членов цеховых комитетов, председателей и членов всех заводских комиссий и заканчивали ежегодными семинарскими занятиями с предцехкома, на которых читали лекции юристы, ученые города, руководители района и завода.

Полученные знания помогали более квалифицированному решению вопросов на всех уровнях. Все это поднимало авторитет профсоюза. Оргмассовую комиссию долгое время возглавляли И.И. Кондауров, А.А. Митрошин. Их опыт, зна-

ния и ответственный подход к делу способствовали росту авторитета профкома. Много лет работал замечательной души человек – инструктор профкома, ветеран войны Г.М. Ермолаев.

Особое внимание профсоюзный комитет уделял созданию условий для полноценного развития детей и подростков работников завода и жителей рабочих кварталов. Их приобщали к физкультуре и спорту, художественной самодельности, вовлекая в занятия в различных кружках по интересам. Энтузиастами этой работы были О.С. Анисимова, С.А. Сафонов, В.Г. Панкратов, В.М. Жезлов, Т.А. Борисова, Л.И. Сербулова.

Жилищно-бытовая комиссия и ее бессменный председатель Ю.В. Черников работали с полной нагрузкой, располагая хорошими, знающими кадрами. В ее состав входили С.И. Здобников, Е.Д. Синецкий, Н.И. Тюрин, В.И. Кашкин, В.Д. Селявин. Они вели как учет всех очередников, так и распределение жилья. Работа была не из легких. Она затрагивала самые главные интересы работающих.

В бюро соревнования работали Ф.В. Головков, А.В. Коровин, Н.А. Шевелев, Н.И. Сотникова, Н.В. Самойлов, олицетворявшие своего рода смычку между профкомом и дирекцией. Начальник ОТЗ М.В. Колбасов также входил в состав профкома. Итоги подводили ежедневно. Систематизировали, анализировали. Давали полную информацию о результатах работы – от рабочего до коллектива цеха.

Победителей за неделю определял штаб соревнования под руководством заместителя генерального директора по экономическим вопросам И.П. Балабаса. Инженеры бюро работали оперативно, помогали предцехкома в обобщении результатов, контролировали, требовали обеспечения гласности.

На заседаниях производственно-массовой комиссии при подведении итогов работы цехов и отделов, определении победителей всегда присутствовали начальники производств. После доклада начальника ОТЗ, начальник бюро соревнования А.В. Коровин предлагал конкретных претендентов на места в соревновании. Итоговые собрания обычно проходили в зале заседаний профкома.

С особой ответственностью члены профкома подходили к подведению итогов соревнования и определению победителей между

цехами и отделами за месяц, квартал и за год. Редко какое заседание профкома проходило в спокойных тонах. Располагая достоверной и объективной информацией о результатах работы каждого цеха, члены профкома стремились безошибочно называть лучшего из лучших. Победы доставались тем, кто их действительно заслужил.

В каждом цехе, отделе устанавливали доски почета победителей соревнования, передовиков производства, экраны гласности и различные стенды. Средствам наглядной агитации уделяли много внимания, отводили для них целые пролеты цехов и отделов. И в каждом коллективе стремились сделать оформление со вкусом, с изюминкой, лучше, чем у других.

Профсоюзный комитет предприятия и комиссии профкома вели свою работу в условиях гласности и открытости. По инициативе заводского профкома вошли в практику регулярные отчеты председателей цехкомов. Их доклады регулярно публиковались на страницах заводской многотиражки «Новатор». В отчетах – меньше всего показухи, больше всего – возникающих проблем и путей их решения.

Комиссия завкома по работе с молодежью стала инициатором выпуска «газеты в газете» под названием «Факел». Ее выпуски помещались на страницах «Новатора» и тоже стали своеобразной летописью жизни и работы профкома предприятия. К примеру, в выпуске № 20 за февраль 1972 года рассказывалось об инициированных профсоюзом начинаниях для молодежи. Одно из них – торжества по случаю получения начинающими рабочими первой зарплаты. Другое – не менее торжественные мероприятия в связи с достижением молодыми заводчанами совершеннолетия.

Из таких дел и начинаний складывалась здоровая атмосфера, которая позволяла людям оптимистично смотреть в будущее.

Директора тех лет Б.М. Данилов, А.Г. Шумейко, А.Г. Михайлов к организации производства, социалистическому соревнованию, работе профкома относились с пониманием дела, не скупилась на поощрения.

Вслед за Ту-144 предприятие осваивало производство другой, во многом этапной для отечественного самолетостроения воздушной машины – широкофюзеляжного



пассажирского самолета Ил-86. Эта машина требовала нового подхода к организации производства, в том числе и в профсоюзной работе. Пришлось разрабатывать и внедрять много новых положений по различным формам соревнования.

Особенно большое внимание уделялось бригадному методу работы на один наряд, вопросам экономики и бережливости, соревнованию мастеров производственных групп, инженеров по личным творческим планам. Широко развернулось соревнование за звание «Лучший мастер, конструктор, технолог завода», соревнование под девизом: «Ни одного отстающего рядом!», за экономию материалов, электроэнергии. Стояла задача, чтобы не было отстающих рабочих и производственных групп, чтобы детали и узлы в сборочные цехи поступали без перебоев, строго по графику, для чего и была внедрена система «Путь». Были введены призовые места: не только первые, но и вторые, третьи. Победителям вручали переходящее Красное знамя, почетные грамоты. Призовые места были определены для всех групп и служб. Соревновались все, включая работников общепита и стрелков ВОХР.

Завод, имея большие успехи в развитии производства и строительстве новых видов самолетов, неоднократно занимал призовые места по Министерству авиационной промышленности с вручением переходящих Красных знамен и денежных премий; первые места по всем направлениям соревнования в районе, городе, области.

С патриотическими начинаниями нередко выступали цеха № 1, 2, 4, 7, 10, 15, 18, 19, 23, 40, 60, 86, 88, ЦЗЛ, где у руля профсоюзного движения находились замечательные председатели цеховых комитетов С.И. Андреев, И.И. Рыгин, Н.В. Завалишин, И.Л. Пухлинский, Е.А. Ахтямов, Н.Ф. Пунич, Л.А. Авилова, А.Г. Устинова, Н.В. Самойлов, И.Г. Лачугин, А.И. Филиппов, Т.Е. Михина, С.И. Карлова, И.К. Деревянко. Активно способствовали развитию этих движений начальники цехов Г.Д. Гильдебрандт, А.Д. Хвошин, М.С. Воробьев, В.Г. Иванов, В.Т. Артеменко, Н.И. Лапшин, В.А. Саликов, А.Н. Рыбасов, А.И. Башкирев, В.Г. Амелин, В.М. Вайсберг. Некоторые из них впоследствии стали начальниками производств, главными специалистами завода, преуспевали и в общественной работе.

Профкому, профсоюзным активистам вполне можно было гордиться результатами. Звания «Отличного качества», «Высокой культуры», «Коммунистического труда» имели более 40 процентов групп, технических бюро, цехов и отделов. Всем были вручены соответствующие удостоверения. Несомненная заслуга профкома и в том, что завод был награжден двумя орденами, четверым работникам было присвоено звание Героев Социалистического Труда, сотни были удостоены других высоких правительственных наград.

По разработанным положениям, условиям все виды соревнования, движения, почины имели поощри-

тельные денежные вознаграждения. Давали не только деньги. Победителям нередко выделяли бесплатные путевки в дома отдыха, самые лучшие туристические базы. Об отдыхе трудящихся профком заботился всегда.

Победителями в большинстве своем, конечно, были рабочие основного производства. Им и доставалась больше всех благ. Кроме денежного вознаграждения, путевок, им выделяли автомашины, благоустроенные квартиры вне очереди.

Очередной вехой истории гражданского самолетостроения СССР, Воронежского авиационного завода стал первый подъем в небо с заводского аэродрома 24 октября 1977 года широкофюзеляжного пассажирского самолета Ил-86. Его вели летчики Э. Кузнецов, А. Вобликов, бортинженер И. Якимец, бортэлектрик А. Степанов. Этот успех с коллективом по праву разделила и профсоюзная организация.

К концу семидесятых годов XX века, благодаря планомерной работе профкома, дирекции произошел поистине грандиозный процесс обновления не только цехов и производственных участков, до-

стигших высокой культуры производства, но и трудовых взаимоотношений людей. Хорошо прижилась бригадная форма организации и стимулирования труда. В комплексных и сквозных бригадах, работавших на единый наряд с оплатой по конечным результатам, отмечалась самая высокая выработка, были исключены потери рабочего времени, разумно расходовались электроэнергия и материальные ресурсы.

С 1975 по 1980 год предприятие ввело в эксплуатацию 87 тысяч квадратных метров жилья, более двух тысяч работников улучшили свои жилищные условия. Хозяйственным способом построены: поликлиника на 1600 посещений в день, детская поликлиника, кинотеатр, два детских сада, четыре магазина, предприятия бытового обслуживания и связи в рабочем поселке. За счет капитальных вложений в пионерском лагере «Салют» построены новая столовая, кинотеатр, спальные корпуса, плавательный бассейн, открыт пансионат на берегу Черного моря в Сухуми, построен корпус в санатории имени Цюрупы...

За заслуги в создании, производстве и эксплуатации новой

авиационной техники завод награжден орденом Трудового Красного Знамени. Указ подписан 23 июля 1981 года. Заслуга в этом профсоюзной организации – несомненна. Семидесятые–первая половина восьмидесятых годов XX века – годы наивысшего авторитета профсоюзной организации.

В 1985 году председателем профкома был избран В.С. Заволожин. В этом году был объявлен курс на гласность и перестройку, и сменившего Заволожина на этом посту Анатолия Ивановича Башкирева профсоюзная конференция в 1989 году избрала уже на альтернативной основе. А.И. Башкирев, потомственный самолетостроитель, начальник цеха окончательной сборки, а затем заместитель начальника производственно-диспетчерского отдела. За короткое время он проявил себя умелым организатором. Неоднократно его избрали членом президиума Воронежского областного совета профсоюзов, делегатом профсоюзных съездов, членом ЦК отраслевого профсоюза. Заместителями председателя избрали Виктора Федоровича Трубицина и Виктора Сидоровича Богданова.

Начало обновления страны сулило, казалось, немало перспектив.

В феврале 1988 года профсоюзный комитет, цеховые профсоюзные организации поддержали и распространили инициативу передовиков: «К XIX партийной конференции выполнить задания трех лет пятилетки». 1330 рабочих, 40 бригад, 15 производственных групп включились в это патриотическое движение, о чем и записали в обязательствах. Трудились на славу. В апреле 1988 года коллективу присуждено Переходящее Красное знамя ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ по итогам за 1987 год. 28 сентября 1988 года совершил первый полет самолет Ил-96-300.

За успешное выполнение заданий двенадцатой пятилетки Министерство авиационной промышленности СССР и ЦК профсоюза решением от 5 декабря 1990 года наградило общесоюзным знаком «Ударник 12-й пятилетки» 495 работников завода.

Переход страны к рыночной экономике сопровождался не только сложными процессами разрыва прежних кооперационных связей. Отсутствие в стране внятной программы авиастроения поставило





на грань выживания многие предприятия отрасли, не исключая и Воронежский авиационный завод.

Эти годы вместили:

- изменение формы собственности. В октябре 1992 года конференция трудового коллектива дала согласие на приватизацию предприятия по первому варианту, дающему право работникам трудового коллектива и лицам, прирав-



ненным к ним, получить 25% привилегированных акций безвозмездно, 10% обыкновенных акций за плату, 5% по номинальной стоимости – администрации предприятия и 10% – на создание фонда акционирования работников предприятия. 27 августа 1997 года регист-



рационная палата Воронежа зарегистрировала предприятие как ОАО «ВАСО»;

- строительство и сдачу в эксплуатацию нового детского сада № 187 на 200 мест (в ноябре 1988 года), жилого дома № 3а на ул. Туполева площадью 4982 кв. м и дома № 49 на ул. Волгоградской площадью 9381 кв. (в декабре 1991 года), пансионата отдыха в Кисловодске (в январе 1992 года), жилого дома № 5а, поз. 35 на ул. Баррикадной площадью 9669 кв. м на 170 квартир (в апреле 1996 года);

- постановку на производство новой машины – широкофюзеляжного самолета Ил-96-300.

Подготовка, а в дальнейшем и производство самолетов нового поколения Ил-96-300, Ил-96Т на Воронежском авиационном заводе потребовали совершенствования технологии, отвечающей высоким требованиям качества, надежности и экономической эффективности. Под руководством генерального директора В.А. Саликова были выработаны основные направления развития предприятия, созданы оборудование и оснастка, организованы специализированные участки, внедрены сотни новых технологических процессов.

Результат этих усилий был отмечен Государственной премией РФ 2000 года, которой В.А. Саликов был удостоен наряду с генеральным директором ОАО «Авиационный комплекс имени С. В. Ильюшина» В.В. Ливановым, группой специалистов этого авиакомплекса за создание дальнего магистрального пассажирского широкофюзеляжного самолета Ил-96-300.

В 2001 году профсоюзный комитет ВАСО стал лауреатом премии Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

В феврале 2005 года на заседании президиума Госсовета РФ среди ведущих предприятий отрасли, где велась финальная сборка гражданской авиационной техники, первым было названо ВАСО, хотя в 2004 году из стен предприятия вышло всего три воздушных машины Ил-96-300, одна из которых – в комплектации «салон».

И в то же время отсутствие госзаказа, оборотных средств, кризис неплатежей, просчеты в политике налогообложения и т.д. вынуждали руководство предприятия и профсоюз – генерального директора

В.А. Саликова и председателя профкома А.И. Башкирева – к поискам путей обеспечения загрузки работающих, сохранения их численности и особенно высококвалифицированных работников. Поэтому предприятие вынужденно включило в реализацию программы разработку и производство пассажирских железнодорожных вагонов нового поколения. Кроме того, было налажено производство плавательных средств, в том числе и каютных катеров, стали выпускать сельскохозяйственную технику – силосоуборочные комбайны КСС-2,6, навесные сеялки С-12А для точного и экономичного высева семян кукурузы, сахарной свеклы, подсолнечника.

В результате удалось сохранить необходимую для производства самолетов численность работающих, завод продолжал оставаться одним из перспективных авиационных предприятий. Имея в активе высочайшие технологии, мощный научно-технический и производственный персонал, практически все для обеспечения полного цикла создания летательных аппаратов, конкурентоспособной авиационной техники, предприятие вынуждено выживать за счет производства товаров народного потребления, ремонта и обслуживания, находящихся в эксплуатации самолетов, а не их производством.

Профсоюзный комитет не оставался в стороне от проблем отечественного самолетостроения. В начале 2001 года на конференции трудового коллектива было принято обращение к президенту России, к которому потребовали принятия мер по недопущению закупки зарубежной авиационной техники и выводу авиационной промышленности из кризиса. Сорок воронежских самолетостроителей приняли активное участие в пикетировании Дома правитель-



ства, организованном Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности в феврале 2001 года.

Отсутствие перспектив вывело коллектив вместе с директором и председателем профсоюза на митинг, состоявшийся 20 сентября 2005 года. Заводчане – на митинг собралось около трех тысяч человек – потребовали от правительства сохранить рабочие места и дать возможность нормально работать. Массовое выступление воронежских самолетостроителей вызвало широкий резонанс в стране.

Перелом наступил в 2006 году, когда предприятие вошло в состав Объединенной авиастроительной корпорации. Продолжалось, хотя и с немалыми трудностями строительство широкофюзеляжных Ил-96, на серийное производство был поставлен новый региональный самолет Ан-148.

В год 75-летия отраслевого профсоюза профсоюзная организация ВАСО активно участвовала в жизни предприятия, на котором продолжался процесс восстановления серийного производства. Они сопровождалась оптимизацией производства. Отдельные структурные подразделения (кирпичный завод, строительный и гостиничный комплексы и др.) отделялись в дочерние предприятия. Одновременно происходило формирование новых цехов путем слияния прежних. Создание практически новых трудовых коллективов не проходило без различного рода трудностей и шероховатостей.

Первоочередную задачу профсоюз видел в том, чтобы процессы, связанные с любыми нововведениями, прошли максимально безболезненно. По согласованию с дирекцией коллективный договор ВАСО на 2007–2010 годы был распространен и на дочерние предприятия. Таким образом, для всех

работников без исключения в полном объеме сохранены трудовые гарантии, льготы и иные обязательства сторон.

Основной сферой деятельности традиционно оставалась социальная направленность. В то же время в работе профсоюза появились и новые направления, одним из которых стала работа уполномоченных по охране труда. Их кандидатуры выдвигал профком, после чего приказом по заводу утверждал генеральный директор. В 2009 году на предприятии насчитывалось более 60 уполномоченных, для которых была организована учеба. В 2013 году сборщик-клепальщик цеха окончательной сборки Д.К. Ольшанников стал победителем отраслевого смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Профавиа».

Создавая условия для нормальной работы, профком ВАСО за счет собственных средств приобретает путевки на санаторно-курортное лечение. Работники завода оплачивали лишь 20–30 процентов их полной стоимости. Эта практика продолжается и ныне.

Новые отношения профсоюза и руководства предприятия стали выстраиваться с назначением генеральным директором ВАСО С.П. Юрасова в 2014 году. Профком сыграл определяющую роль в переговорах работодателя и работников перед подписанием нового коллективного договора на 2015–2017 годы, который таким образом получил большую социальную направленность. В нем были не просто провозглашены, но и закреплены основные гарантии работников на достойную оплату труда. Новый коллективный договор был направлен на достижение единой цели – улучшение положение работников на основе договоренности между социальными партнерами.

В 2016 году в связи с кончиной А.И. Башкирева новым профсоюзным лидером предприятия был избран В.С. Богданов – многолетний и многоопытный соратник А.И. Башкирева по профсоюзному движению на предприятии, в 2020 году получивший стопроцентный вотум доверия коллектива на посту профсоюзного лидера на новый пятилетний срок.

Задачи, решаемые профсоюзной организацией, по-прежнему многообразны. Это и мониторинг выполнения коллективного договора, и соблюдение трудовых прав



членов коллектива ВАСО, восемьдесят процентов которого состоят в рядах первичной профсоюзной организации Профавиа, забота о быте и здоровых условиях на производстве и многое другое из арсенала традиционных возможностей профсоюза.

Одно из важных направлений деятельности – содействие основным направлениям отрасле-



вой кадровой политики: развитие технических и инженерных компетенций сотрудников предприятий, создание привлекательных условий труда для привлечения и удержания как молодых, так и высококвалифицированных кадров, развитие системы мотивации,



создание кадрового резерва, развитие социальных программ.

Кадровая политика ПАО «ВАСО» реализуется на основе программы «Персонал – главное конкурентное преимущество ВАСО», направленной на повышение лояльности персонала и производительности труда, преодоление точки безубыточности, получение чистой прибыли.

В числе основных направлений программы создание системы непрерывного обучения на производстве, создание системы карьерных лифтов, взаимодействие с вузами и средними специальными учебными заведениями. Достижение этих целей способствует цельная, логически увязанная система, созданная в последние годы и включающая управление персоналом, где созданы отделы кадрового анализа, подбора и адаптации персонала, и центр корпоративного обучения.

Какое место в этой системе занимает первичная профсоюзная организация (ППО) Профавиа в ВАСО?

В своей деятельности профком руководствуется как федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», так и коллективным договором. Выступая в качестве представителя работников предприятия в решении социально-экономических вопросов, профком взаимодействует с дирекцией на принципах делового партнерства и взаимопонимания также и по другим вопросам. К их числу относятся и повышение компетенции кадров. В тоже время закон о профсоюзах дает право ППО осуществлять подготовку, переподготовку, повышать квалификацию профсоюзных кадров, вести обучение профсоюзных работников и членов профсоюза, чем профсоюз активно пользуется.

Сегодня, когда разрушена получившая распространение в советские годы и доказавшая свою эффективность система непрерывного профессионального обучения: техническое училище – техникум – вуз, каждое предприятие вынуждено само «изобретать» способ пополнения персонала. Профессионалами не рождаются – ими становятся. И задача дирекции предприятия и профкома создать для этого все условия.

В центре внимания профсоюза не только те, кто сегодня влился в коллектив ВАСО, но и потенци-

альные самолетостроители. Сохранено шефство над школами, успешно реализуется программа знакомства молодежи с историей предприятия в музее боевой и трудовой славы. Такие встречи имеют патриотическое, образовательное и профориентационное значение. Инициатива и поддержание этого «проекта» целиком лежит на ППО.

Подобно тому, как в тридцатые годы XX века был актуален призыв «Молодежь – на самолеты!», сегодня менеджмент предприятия руководствуется лозунгом «Молодые – в авиастроение!»

Связи с Воронежским авиационным техникумом и Воронежским государственным техническим университетом стали более тесными и разнообразными. ВАСО участвует в кооперации по проекту производства лайнера МС-21. На этапе освоения производства агрегатов самолета практику в «боевых» условиях проходили студенты технического университета. Условия эти включали их прием на работу с предоставлением всех прав, которыми пользуются штатные работники предприятия с последующим трудоустройством.

В последние годы вручение студенческих билетов первокурсникам Воронежского авиационного техникума (ВАТ) и ВГТУ проходит на предприятии в цехе окончательной сборки. Будущие авиастроители становятся свидетелями строительства самолетов, ведь импровизированная сцена соседствует со сборочными стапелями, где не прекращается производственный процесс.

Вошли в практику в столице Черноземья Дни Объединенной авиастроительной корпорации, которые проводятся в цехах предприятия и учебных классах центра корпоративного обучения для студентов ВГТУ, Воронежского авиационного техникума и школьников-победителей творческого конкурса, посвященного авиастроению.

О практических результатах этого направления кадровой политики свидетельствуют цифры. С каждым годом растет число студентов Воронежского авиационного техникума, которые трудоустраиваются в ВАСО. В 2014 году их было почти в два раза больше, чем в 2013-м и в три раза больше, чем в 2012 году. В 2015 году ВАТ и ВАСО подписали дорожную карту по развитию дуальной формы образования, предусматривающей

значительное увеличение времени производственной практики в ВАСО. А в 2016 году средний балл поступивших в ВАТ достиг 4, что свидетельствует о серьезном интересе молодежи к авиастроению. Ежегодно ВАСО принимает по сотне выпускников вузов и выпускников ВАТ.

Другим проектом, инициированным дирекцией и поддержанным профкомом предприятия, стали конкурсы научно-технических работ молодых специалистов, которые дают возможность проявить себя перспективным инженерам. Работа с новыми материалами, поиск новых решений – все это очень важно для повышения квалификации, которая является стержневым фактором карьерного роста и оплаты труда в ПАО «ВАСО».

Всемерно поддерживается на предприятии и стимулируется участие молодежи в профессиональном конкурсе «Инженер года» – заводском, региональном, всероссийском. На предприятии работает немало специалистов, получив-



ших признание на уровне региона и РФ. По итогам юбилейного XX всероссийского конкурса «Инженер года 2019» лучшим в номинации «Сварка» среди профессиональных инженеров со стажем работы от пяти лет стал инженер-технолог отдела главного технолога ВАСО И. Смольянов. А в категории «Инженерное искусство молодых» лауреатом признана инженер-технолог отдела главного технолога Ю. Федорова – автор двух внедренных рационализаторских предложений и служебного секрета производства (ноу-хау).

Отличной формой стимулирования молодых кадров стали ежегодные заводские конкурсы профессионального мастерства, которые проводятся во многом по принципам движения WorldSkills. За годы участия в российском движении WorldSkills воронежские самолетостроители неизменно возвращались с чемпионатов ОАК и национального первенства победителями и призерами. В 2015 году в командном зачете сборная ВАСО заняла второе место на чемпионате

ОАК, уступив лишь новосибирцам из корпорации «Сухой». Подготовка и участие в чемпионатах – отличный стимул для повышения рабочих разрядов и инженерных категорий.

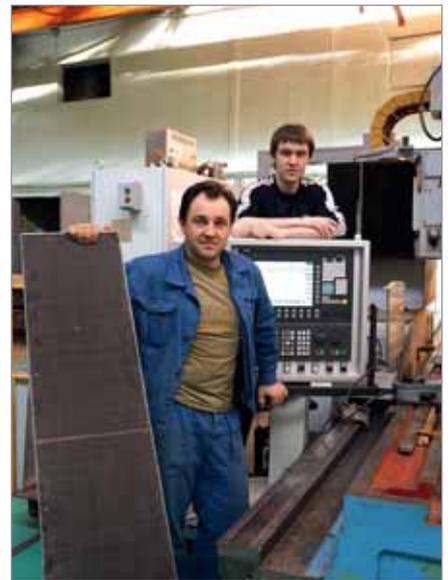
Вовлечение молодежи в активную производственную деятельность является одним из важнейших факторов сохранения и развития кадрового потенциала предприятия, обеспечивает преемственность опыта и профессионального роста.

Традиционная форма работы с кадровым резервом всемерно поддерживается профсоюзом. Частью ее стало обучение по программе «Школа мастеров». Курсы целевого назначения предназначены для производственных мастеров и начальников участков с целью развития их управленческих компетенций, корпоративной культуры, освоения нормативной документации. Стоит также упомянуть, что стали регулярными встречи профактива с представителями дирекции предприятия, в ходе которых обсуждается произ-

водственная программа, выполнение которой во многом связано с успешным решением кадровых вопросов.

Принимая решение стать самолетостроителями, рабочие, инженеры, специалисты, получают представление не только о будущей сфере деятельности, но и о формах общественной жизни, о формах работы профсоюзной организации. И ППО следит за судьбой принятых на завод, особенно, из числа молодежи с самых первых их шагов, стремится, чтобы новый работник влился в ряды первички Профавиа, готова подать руку помощи в случае необходимости и поддержать карьерные устремления, если они связаны с профессионализацией в качестве сотрудника ВАСО.

Не оставляет без внимания ППО и молодежный совет, созданный по инициативе профкома. Совет направляет в созидательное русло активность заводской молодежи и одновременно становится кузницей будущих управленцев различных звеньев производства.





Сегодня на высоте задач, стоящих перед ПАО «ВАСО», может находиться профсоюзный лидер не просто отличающийся широким кругозором, но и обладающий багажом знаний в области действующего трудового законодательства, арсеналом средств мотивации профсоюзного членства. Этим целям служат ежегодные семинары профактива, на которые приглашаются специалисты ПФР, областного совета профсоюзов, ученые-специалисты в области менеджмента, психологии, межличностной коммуникации.

В ППО ПАО «ВАСО» состоят более восьмидесяти процентов работников. Причем численность рядов первички стабильна. Это свидетельствует о вере заводчан в возможности профсоюза отстаивать их права, о весомости ППО, которая оказывает влияние на многие стороны жизни предприятия, в том числе, и на кадровую политику.

Грамотно выстроенная кадровая политика приносит свои плоды. Около трети сотрудников ПАО «ВАСО» – это молодежь, которой комфортно работать на высокотехнологичном производстве, поддерживать имидж предприятия как одного из лидеров современного отечественного авиастроения.

Прошедшее с 2015 года пятилетие стало временем, когда взаимоотношения руководства предприятия и профсоюза вошли в созидательное и конструктивное русло. Профсоюзу удалось добиться некоторых перемен по оплате труда работников. Работодатель ежегодно проводит по согласованию с профсоюзным комите-

том индексацию тарифных ставок и окладов с учетом официально установленного в регионе индекса роста потребительских цен на товары и услуги. Средняя зарплата за пять лет выросла с 30 тыс. руб. до 38 тыс. руб., что превышает более чем на 10 процентов средний уровень заработной платы в Воронежском регионе (32676 руб.).

В 2017 году по инициативе и при поддержке Минтруда РФ, департамента авиационной промышленности Минпромторга России, Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности и Союза машиностроителей России проводился конкурс «Лучшая организация по работе в системе социального партнерства», целью которого стало распространение передового опыта работы в сфере социального партнерства и охраны труда. По итогам конкурса Воронежское акционерное самолетостроительное общество отмечено «За высокие достижения в социальном развитии коллектива в 2017 году».

Предприятие и профсоюзная организация не раз становились площадкой для распространения опыта. Заводская первичка Профавиа стала базовой для проведения семинара отраслевого профсоюза по мотивации профсоюзного членства. В 2019 году в ВАСО прошло заседание координационного совета Профавиа по взаимодействию с Объединенной авиастроительной корпорацией с участием председателя Профавиа А. Тихомирова, генерального директора ПАО «Ил» Ю. Грудина, директора по персоналу ПАО «ОАК» Л. Шепелевой. В ходе заседания был рас-

смотрен проект корпоративного соглашения между ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», его дочерними и зависимыми обществами и общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» на 2020–2022 годы».

Высок авторитет профсоюзной организации ВАСО и в регионе. Лидерство профсоюза ВАСО во главе с В.С. Богдановым было в очередной раз подтверждено в 2019 году в ходе Дня профсоюзов области, на котором дипломами была отмечена работа профсоюзных активистов и наставников предприятия.

Сохранен кадровый потенциал, обеспечена занятость на производстве, создавались необходимые условия охраны труда. Всему этому способствовало социальное партнерство с дирекцией предприятия, в котором немаловажное место занимает организация отдыха и досуга трудящихся, членов их семей, а также физическое, культурное и нравственное развитие.

Профком ежегодно выделяет средства на поощрение победителей и призеров заводской круглогодичной спартакиады по девяти видам спорта, как в командном, так и в личном первенстве. Материальное стимулирование, разумеется, не самоцель, а лишь одна из форм поддержки спортивного движения на предприятии, в которое с каждым годом вливается все больше заводчан. Спортивный тонус позволяет участникам держать форму и сказывается на высоких результатах участия спортивных



команд ВАСО в областных, городских, профсоюзных соревнованиях, спартакиадах трудовых коллективов предприятий и организаций региона, корпоративной «Лиги безгалстуков», а также отраслевых турнирах, Всероссийской спартакиаде трудящихся в составе сборной команды Воронежской области. Предприятие – неизменно оказывается в тройке призеров. ВАСО – одно из первых в регионе крупных предприятий, поддержавшее возрожденный в стране комплекс ГТО.

Поистине массовый характер носит своеобразное спортивное «ноу-хау» предприятия и в ОАК, и даже в отрасли. С 2015 года, как правило, на исходе весны, проходит массовый забег по территории завода под названием «Миля ВАСО». С каждым годом число желающих выйти на старт «мили» только увеличивается.

Практически ежегодно профком организует поездки заводчан в оздоровительный лагерь «Салют» для проводов русской зимы. Самый массовый зимний праздник последнего времени состоялся в 2019 году. Более четырехсот заводчан, с семьями и детьми, собрались в «Салюте». И если лыжные забеги вполне традиционны, то квест – увлекательная командная игра с целью поиска и достижения заданных организаторами пунктов – был рассчитан на молодежную аудиторию праздника. Командная борьба, бодрость духа и море эмоций – так оценили на предприятии самый массовый праздник.

На предприятии всегда бережно относились к традициям. Даже в самые трудные годы не прекращалось публичное чествование за-

водских династий, представителей которых поздравляли с открытой эстрады парка Авиастроителей, со сцены Дома культуры. Вместительный зал ДК многое помнит, его не раз сотрясали аплодисменты по самым различным поводам. Старшему поколению заводчан памяты встречи с выдающимися людьми, существовала такая традиция в СССР. На заводе помнят не только космонавта Берегового, но и актеров Филиппова и Матвеева. Актеры в стране пользовались всеобщей любовью. А вошедшие в моду в семидесятые годы минувшего века ВИА до сих пор находят живейший отклик в душах зрителей-самолетостроителей. После того, как в 2015 году заводчане тепло приняли музыкантов, объединившихся в коллектив под названием «Легенды СССР», профсоюз решил повторить опыт. В последние годы концерты самолетостроителям давали музыканты и артисты ВИА «Добры молодцы» и «Надежда», прославленной группы «Песняры» и Кубанского государственного ансамбля казачьей песни «Криница».

Благодаря конструктивному диалогу был заключен очередной коллективный договор с разделом социальных льгот и гарантий, который позволил значительно расширить возможности применения современных форм и методов работы с молодежью.

В течение трех лет при поддержке профкома реализуется молодежная жилищная программа на основе льготного ипотечного кредитования. Продолжается курс на дальнейшее развитие социального партнерства, особенно в рамках

выполнения коллективного договора, мотивации профсоюзного членства и пополнения рядов молодыми, энергичными и перспективными работниками для повышения трудовой и общественной активности на производстве, что будет способствовать решению важных производственных и социальных вопросов, стабилизации и развитию трудового коллектива.

К числу задач, на которых сосредоточит внимание профсоюзная организация совместно с руководством ВАСО, относятся обеспечение загрузки основных производственных рабочих; совершенствование системы заработной платы; создание безопасных условий труда; организацию ремонта и поддержания в надлежащем состоянии санитарно-бытовых помещений; сохранение объектов социального назначения: Дворца культуры и спорткомплекса «Буран»; налаживание постоянной, стабильной работы столовых и буфетов.

Самое же существенное состоит в том, что руководству предприятия и профсоюзной организацией предстоит выполнить серьезные задачи по производству современной авиационной техники, в том числе – освоение нового военно-транспортного самолета Ил-112В, строительство пассажирского Ил-96-400М, агрегатов для самолетов «Сухой Суперджет», Ил-76, МС-21, Ил-114-300, расширение и модернизация существующих мощностей, внедрение передовых технологий и развитие персонала. □

Профком ППО ПАО «ВАСО»,
г. Воронеж



КОГДА ПРИЗВАНИЕ – профлидер

В филиале ПАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В.П. Чкалова» с 1980 года работает гальваником в цехе изготовления инструмента Ефанова Марина Владимировна. Сразу после оформления на работу она вступила в наш профсоюз. Благодаря отзывчивости и неравнодушному отношению к проблемам людей быстро завоевала авторитет среди членов профсоюза и в 1999 году была выбрана председателем цехового комитета цеха № 13 (инструментальное производство).

По инициативе Марины Владимировны сразу же состоялась встреча с начальником цеха, на которой стороны договорились о том, что все проблемы, возникающие в цехе, нужно решать совместными усилиями путем переговоров (будь то вопросы условий труда, заработной платы, взаимоотношения между руководителями подразделений и работниками и другие). Договорились также о выделении средств из фонда начальника цеха и от профкома на приобретение бытовой техники для комнаты приема пищи работников.

В цехе № 13 силами цехкома на профсоюзных стендах регулярно обновляется текущая информация о решенных вопросах и проблемах, требующих решения, особенно в сфере охраны труда и заработной платы. Этим самым цеховая профсоюзная организация включается в повседневную жизнь цеха.

Два раза в год, весной и осенью, коллектив цеха № 13 в соответствии с графиком заезда заводчан на базу в СОЛКД «Чкаловец» отды-

хает с пятницы по воскресенье в этом прекрасном месте. И в проведении данного мероприятия раскрывается еще одна сторона характера М.В. Ефановой. Совместно с комиссией цехкома по культуре составляется план выезда работников и их семей, где основной упор поставлен на игры и конкурсы с пребыванием на свежем воздухе. Все мероприятия проходят на спортивных площадках лагеря с применением спортивного инвентаря (санки, лыжи, мячи, клюшки и т.д.). После выезда на оздоровительную базу всегда проводится «разбор полетов» с оформлением стенной газеты с фотографиями и комментариями.

Люди довольны и всегда рады откликнуться на новые инициативы предцехкома. К примеру, по окончании каждой летней садоводческой компании Марина Владимировна выступает с предложением о проведении на заводе выставки выращенного урожая нашими работниками под девизом «Дары сибирских садоводов».

Неравнодушное отношение М.В. Ефановой к проблемам давнонискало ей славу общественного руководителя цеха и завода, работники доверяют ей и уважают своего предцехкома. В 2000 году, видя принципиальную позицию М.В. Ефановой при отстаивании законных прав работников, члены профсоюза – работники завода выбирают Марину Владимировну в состав профкома НАЗ им. В.П. Чкалова.

С двухтысячного года и по сей день Марина Владимировна явля-



А.В. Цепалов,
технический инспектор труда
Профавиа, г. Новосибирск

ется самым активным членом комиссии профкома по охране труда, которая в плановом порядке проверяет подразделения предприятия на предмет содержания санитарно-бытовых помещений, выдачи и ношения, стирки СИЗ, работы вытяжных и приточных систем, своевременного проведения инструктажей по охране труда и другое. В ходе проверок Марина Владимировна не боится указать на недостатки или нарушения любому руководителю подразделения. В случае возникновения различных проблем, связанных с вопросами охраны труда (например, с выдачей молока низкого качества, спецодежды), работники не только цеха № 13, но и других подразделений завода обращаются к М.В. Ефановой, так как знают, что этот вопрос не «спустят на тормозах», она будет добиваться законного решения.

Своей активной жизненной позицией, неравнодушным отношением к проблемам работников М.В. Ефанова повышает авторитет и привлекательность профсоюза. Результативная работа Марины Владимировны отмечена руководством профсоюзных организаций разных уровней – она награждена почетными грамотами ППОО НАЗ им. Чкалова, теркома Профавиа г. Новосибирска, ФНПР НСО, ЦК Профавиа. □



Из династии калининцев

Нынешний почетный калининец Лев Алексеевич Богуславский – калининец потомственный. На заводе еще в подмосковных Подлипках начал работать его дед, единственный из всех братьев-священнослужителей выбравший путь рабочего. На этот же завод поступил отец – Алексей Николаевич Богуславский, токарную науку он постигал еще у немцев, поставлявших на предприятие станки. Когда в 1941 году заводу пришлось эвакуироваться, Богуславские переехали на Урал, где остались на всю жизнь.

В 41-м нашему герою было три года. Но до сих пор осталось в его памяти, как во время бомбежек в Подлипках мама прятала его с младшей сестрой в лесу. Помнится и долгая дорога в поезде до Свердловска в вагонах-теплушках, в окнах которых мелькали авиационные сражения – и не было сомнений в детской голове, что это наши бьют немцев!

Приехав в Свердловск, семья попала на «уплотнение» на Уралмаш. Вскоре Алексея Николаевича забрали на фронт, но в пути на передовую его догнала бронь: завод вернул хорошего мастера на производство. Потом работать начала мама – в швейной мастерской при ЗиКе.

Окончив семилетку, Лев поступил в техникум на кузнечное отделение – так решили родители и сосед, Григорий Александрович Урицкий, который тогда был начальником кузнечного цеха на заводе имени Калинина. Единственный парень в семье – у Богуславских к тому моменту родились еще две дочки – сопротивляться не стал. Учился хорошо. Не отбила желания быть кузнецом и тяжелая практика на Уралмаше: 18-летнего студента поставили на обрезку облоя (излишков металла по контуру заготовки). Штамповки весили 25–50 кг. Домой приходил изможденный, чуть живой.

Вот только на ЗиК Лев Алексеевич попал не сразу после техникума. Ему предстояло еще отслужить в армии – в знаменитом и очень престижном Кремлевском полку. Поначалу новобранец Богуславский стоял на охране семьи Ворошилова, которая жила в корпусе во

дворе Оружейной палаты. Позже его перевели на пост в отдел среднего машиностроения, где разрабатывались самые секретные виды вооружения. Слишком высоко, не подходящего для вахты у Мавзолея Ленина, Льва Алексеевича ставили внутри, у саркофага. Перед демобилизацией успел побыть еще и полковым фотографом. Как и все выпускники Кремлевского полка, он имел льготы при зачислении в любой вуз Москвы. Но молодого уральца тянуло к кузнечному делу.

В Свердловске Лев Алексеевич поступил в УПИ на вечернее отделение и пошел работать на ЗиК – сосед Г.А. Урицкий взял Богуславского помощником мастера. Через полтора месяца перспективного парня перевели в мастера. Потом был период работы инженером-технологом в отделе главного металлурга – своеобразная реабилитация после полученной травмы во время неудачного прыжка с вышки в воду. «Реабилитация» закончилась, и Богуславского вернули в цех 24 начальником инструментального хозяйства, где ему очень пригодились новые знания о конструировании. Затем была должность старшего мастера основного кузнечного пролета. В 1968 году Лев Алексеевич становится заместителем начальника цеха по производству и участником глобальных перемен. Цех переводится с угля на мазут, а чуть позже на газ, в итоге из «закопченного» превращается в образцовый и даже получает звание лучшего среди предприятий авиационной промышленности СССР! Появляются заказы от сторонних организаций, по линии кооперации. Поднимается производительность: ежемесячно кузница дает более ста тонн продукции!

Всего за годы «калининской» биографии Л.А. Богуславский внес более 200 рацпредложений, и все они были внедрены. В 1982 году он был награжден медалью «За трудовое отличие». Примечательно, что Лев Алексеевич участвовал в постановке на производство практически всех ЗРК, в том числе тех, которые выпускаются сегодня. И в техпроцессах изготовления всех



комплексов применены его рацпредложения.

В 1986 году, проработав заместителем начальника цеха почти 19 лет, а всего на заводе 27 лет, Богуславский решил расширить горизонты для приложения своих инициатив и принял предложение стать главным инженером управления при ГАИ, которое через три года возглавил. Его команда сумела в тяжелые 90-е годы построить автоматизированную систему управления дорожным движением и первой в стране установить энергосберегающие светодиодные светофоры. В 1998 году они появились на проспекте Ленина. За успешную реализацию проекта Л.А. Богуславский стал лауреатом премии имени Татищева и де Геннина.

В 2002 году губернатор Э.Э. Россель предложил Льву Алексеевичу создать и возглавить подобное управление на уровне области. Пришлось восстанавливать оборудование в регионе: многие светофоры были разбиты, стекла от них крали для светомузыки, вскрывали контроллеры, где находились платы с высоким содержанием драгметаллов.

В 2010 году Л.А. Богуславский вышел на пенсию, но на заслуженном отдыхе надолго не задержался. Случайная встреча с В.И. Молодцовым, который тогда возглавлял заводской Совет ветеранов и задумывался о преемнике, снова вернула Льва Алексеевича на ЗиК, к активной работе. Уже через год, в 2012-м, Богуславский стал председателем Совета ветеранов. Этот пост для Льва Алексеевича «потомственный», на нем когда-то пребывал и его отец. □

*Лилия Абдуллаева,
г. Екатеринбург*



Активность можно измерить!

На старте своей общественной деятельности в Совете молодежи (далее – СМ) я задался вопросом вклада его активистов в общее дело. Объективной оценки не было, и потому задача сформулировалась сама собой и достаточно конкретно – создать систему объективной оценки вклада каждого активиста в общее дело, которая смогла бы стать основой для поощрений работников, принимавших участие в общественной деятельности, и повышения мотивации молодых работников предприятия к участию в общественной деятельности.

Об этом было доложено на III отчетном форуме Совета молодежи филиала ПАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова» по результатам работы в 2019 году.

Для непрерывного совершенствования процессов, как учит нас система менеджмента качества, необходимо постоянно анализировать результаты деятельности, а для анализа необходимы данные, чем больше данных – тем полнее анализ. В производстве и других вспомогательных процессах мы используем множество параметров, чтобы оценить эффективность рассматриваемых процессов. Общественная деятельность – то же самое, только параметры должны быть иные.

Итак, **оценка вклада** (баллы рейтинга) должна была включать:

1. **Роль** активиста в реализуемом мероприятии

Каждому участнику в группе присваивается определенная роль (или роли, в случае комплексного/сложного мероприятия), за которую начисляются баллы согласно **таблицам Оценки**

2. **Эффективность** проведенного мероприятия

Дополнительный коэффициент для учета успешности реализованного мероприятия, который зависит от целей мероприятия

3. **Сложность проведенного мероприятия**

Присваивается коллегиально экспертным методом в начале года

$$\sum \text{Баллов}_{\text{рейтинга}} = \text{Балл}_{\text{роль}} * K_{\text{эф}} * K_{\text{сложн}}$$

Далее были сформированы основные направления деятельности:

Помощь – помощь в подготовке и проведении мероприятий, инициированных другими подразделениями филиала, общественным организациями и т.п.

Организация – полный цикл по организации мероприятия – от идеи до реализации. СМ является главным организатором мероприятия

Участие – участие сотрудников филиала в мероприятиях по приглашению от других филиалов Компании или организаций города, области, страны

Внутренняя работа – регулирование и работа над внутренними

процессами в СМ и информационное обеспечение

Для каждого направления сформулированы **роли** и значение коэффициентов (баллов) для них.

Некоторое время ушло на то, чтобы хранение данных приобрело удобную для восприятия форму, и чтобы активисты привыкли отчитываться и пользоваться предложенной схемой накопления информации и данных. И вот мы можем проводить качественный анализ нашей общественной деятельности:

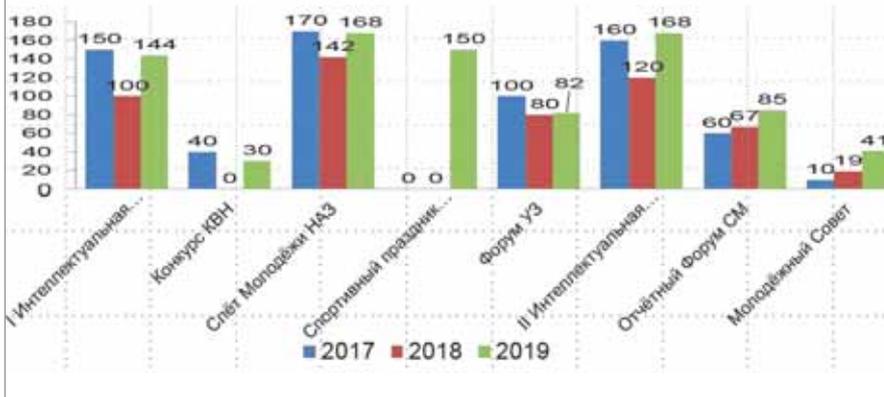
Появилась возможность анализировать состав и характер (направления) проводимых мероприятий, формулировать цели на следующие периоды, анализировать степень вовлеченности сотрудников в общественную деятельность.

В 2017 году после подведения итогов годовой деятельности была поставлена цель – «сдвинуть график распределения» в сторону меньших процентов для большего числа активистов, т.е. привлечь больше людей к большим объемам общественной деятельности. Визуализация и четкая формулировка задачи благодаря наличию статистики принесли свои «плоды» – степень участия активистов в более серьезных работах повысилась, несмотря на значительное расширение актива.

Рассматривая и анализируя рейтинг с разных сторон, можем делать выводы о степени принятия ответственности «новыми» (для



Количество участников основных мероприятий, организованных СМ НАЗ в 2017–2019 гг.



общественной деятельности) людьми и формулировать задачи для дальнейшей работы.

Получая отчеты от лидеров мероприятий, можем делать выводы об аудитории мероприятий СМ, а также собирать дополнительную и не менее полезную статистику.

Добавив к анализу данные о финансировании мероприятий, сможем оценивать эффективность и целесообразность вложенных средств.

Развивая систему в направлении автоматизации, мы сделали отчеты по мероприятиям и по деятельности в целом намного проще для понимания: появились сводные таблицы по мероприятиям в отдельности и по общей деятельности.

В итоге рейтинговая система позволяет:

1. Оценить вклад каждого активиста;
2. Проанализировать «интересы» (характер и направление мероприятия интересных для) активиста при работе в СМ;

3. Роли, которые наиболее активно занимает(-ют) активист(-ы);

4. Процент вклада в «общее дело» по мероприятиям или активистам;

5. Оценить приблизительную занятость и сложность мероприятия при реализации;

Жизнь любой системы для улучшений должна претерпевать изменения, и рейтинговая система Совета молодежи не исключение. В настоящее время предложения по корректировке системы оценки (критериев, ролей, баллов за роли) вносятся активистами и обсуждаются на собраниях, посвященных организации внутренней работы Совета, что, безусловно, только прибавляет объективности в оценке нашей деятельности.

В этом году в рейтинге Совета молодежи оказались 88 активистов. Традиционно подведение итогов рабочего года и раздача активистам памятных брендированных сувениров происходили при фи-

нансовой поддержке филиала и профсоюзного комитета.

В достижениях Совета молодежи по итогам 2019 года: активная работа с ветеранами завода, проведенный с большим успехом конкурс КВН, две замечательные интеллектуальные игры, выступление на спартакиаде «Смена» и достойное участие наших активистов в составе команды ПАО «ОАК» на международном форуме «Инженеры будущего», великолепно проведенный юбилейный слет молодежи и отличное начало новой традиции – спортивный праздник для сотрудников.

Мы проделали немалую работу и внутри своей организации за три последних года: создали большую базу знаний и материалов, трудились над созданием инструкций и методик по организации мероприятий, активно развивали социальные сети и информационную поддержку своей деятельности, учили ребят, которые не имели опыта, но тянулись к нам с интересом. Мы активно продвигали идеи о том, что общественная деятельность имеет множество плюсов: получение опыта в организации процессов, новых навыков и знакомств, расширение кругозора, что, в свою очередь, оказывает влияние и на производственные процессы: контакты и навыки нахождения компромиссов не раз помогали и в осуществлении профессиональной деятельности!

Спасибо руководителям филиала и общественных организаций (профсоюзной организации и совета ветеранов) за ваши предложения, опыт и поддержку, в том числе и финансовую.

От себя лично хочу сказать отдельное огромное спасибо всем, кто принимал и принимает участие в реализации молодежной политики филиала, жертвует своим временем и силами ради общественной деятельности! А новому председателю СМ Аноприковой Дарье хочу пожелать успехов и активной помощи со стороны молодежи предприятия, светлого ума и открытого сердца для новых свершений! □

*Михаил Исаченко,
активист Совета молодежи,
ведущий инженер бюро
надежности отдела 4 филиала
ПАО «Компания «Сухой»
«НАЗ им. В.П. Чкалова»,
г. Новосибирск
Фото с III отчетного форума
Совета молодежи*



Воронежские самолетостроители продолжают петровские традиции

День Военно-морского флота России в Воронеже был ознаменован «Петровской регатой» на акватории водохранилища – заездами гребцов-любителей на двадцатиместных лодках «Дракон». Спортсмены-водники ВАСО сумели улучшить результат минувшего года и завоевали серебро в группе промышленных предприятий региона.

У Чернавской дамбы 26 июля оживленно было с утра. Отдыхающие и случайные прохожие интересовались у знатоков сутью происходящего, поодаль разминаясь спортсмены. Вот, наконец, дан старт, и гребцы, синхронно взмахивая веслами, устремили каное вперед.

Самолетостроители выставляют сильные команды во многих видах спорта и практически всегда входят в тройку призеров на отраслевых и региональных соревнованиях по многим видам спорта. В минувшем году начали осваивать новый вид состязаний.

– В сентябре 2019 года в День города мы впервые попробовали свои силы, – рассказывает капитан команды ВАСО Руслан Плужников. – На акватории воронежского водохранилища у Адмиралтейской площади проводились соревнования по гребле на лодках

«Дракон» в рамках регаты «Гонка на Почетный флаг». В соревнованиях приняли участие 32 команды, распределенные по четырем группам: высших учебных заведений, предприятий, женская, свободный класс. Группу предприятий, куда мы вошли, составили пятнадцать команд. Мы, выступавшие на подобных соревнованиях впервые, оказались в золотой середине, были удовлетворены результатом, но решили на этом не останавливаться. Провели работу над ошибками, и в этом году начали готовиться с начала лета. Тренировались дважды в неделю под руководством профессионального тренера.

Новому для Воронежа виду спорта – четвертый год. В 2020 году регата впервые проходила на новом гребном канале центра гребли Воронежской области, оборудованном в соответствии





с международными требованиями к организации подобных соревнований. Здесь и «ловушки» стартовой системы, и створы, через которые проходят лодки, и видеофиксация финиша – все оснащено современной электроникой.

Именно фотофиниш и помог определить, что команда ВАСО уверенно прошла двухсотметровую дистанцию, опередила «банкиров» на три десятых секунды и завоевала второе место. Золото досталось команде предприятия «Эконива».

– Для зрителей – доли секунды, для участников – вечность, – продолжает Руслан Плужников делится впечатлениями. – Заезд в две сотни метров, который команда

проходит меньше, чем за минуту – самое волнительное время. Грести нужно во всю силу. Поэтому темп – важная составляющая победы. Команде его задает барабанщик. Скорость и владение «Драконом» – основополагающие успеха.

«Дракон» или «драгонбот» – большое двадцатиместное каноэ с расположенными на носу головой дракона и на корме его хвостом. Впереди сидит барабанщик, который бьет в большой барабан, задавая ритм гребцам. Двадцать гребцов сидят по десять с каждой стороны. Рулевой находится на корме.

По словам руководителя региональной федерации гребли Сергея

Баранова, восемь «драконов» приобретены с помощью губернских властей, создано три клуба, этот вид спорта набирает в Воронеже популярность.

Традиции гребных гонок (мужских и женских) уходят в семидесятые годы XIX века, когда в Воронеже был создан яхт-клуб, получивший имя царя-преобразователя. Он базировался в цейхгаузе, построенном в то время, когда Петр Великий создавал в на местных верфях русский военный флот.

Петровский яхт-клуб сыграл большую роль в развитии воронежского спорта. Ныне региональный центр гребли продолжает давние традиции соревнований на воде. В планах спортсменов ВАСО освоить новую дисциплину – гонки на десятиместном «Драконе», собрать смешанную команду из девушек и парней.

Как подчеркнул председатель первичной профсоюзной организации ВАСО Виктор Богданов, профком поддержал начинание спортсменов-водников, выделил средства для приобретения формы. Профсоюзный лидер предприятия пожелал команде ВАСО не сбавлять темпа тренировок, повышать мастерство, достойно подготовиться и результативно выступить на соревнованиях, которые станут частью программы Дня города-2020. □

Профком ППОО ПАО «ВАСО»,
г. Воронеж



18 августа 2020 года детскому санаторному оздоровительному лагерю «Зорька» ПАО «Роствертол» исполнилось 60 лет.

«Зорькины» ВОСХОДЫ И ЗАКАТЫ

История санатория «Зорька» начинается с 1960 года, когда директор Ростовского авиазавода того времени Дмитрий Михайлович Чумаченко, крупнейший организатор авиационного производства СССР, стальной менеджер и человек, обладавший чутким сердцем, выступил в роли доброго волшебника для детей работников своего предприятия и затеял это непростое и хлопотное дело – строительство детского пионерского лагеря.

Говорят, руководству завода предложили несколько мест на туапсинском взморье. Объясняли преимуществом каждого – у одного подъездные пути удобнее, другой ближе к железнодорожной станции расположен и т. д. Но выбор пал на небольшой участок вблизи местечка Агой – дело решили великолепный вид, открывающийся с берега, и невероятной красоты восходы и закаты. На этом участке находилась небольшая усадьба. По легенде, она когда-то принадлежала одному из царских адмиралов, который уехал за границу, оставив в доме лишь одну служанку – Ефросинью. Эта отважная женщина не бросила на произвол судьбы усадьбу, а превратила ее в постоялый двор, где на протяжении долгого времени любой путник мог найти тепло и уют. И вот, спустя много лет, в этом живописном месте начался долгий путь родной и близкой для нескольких поколений заводчан «Зорьки» – от детского пионерского лагеря до современного санатория. А усадьбу окрестили – «Фроськина дача».

В 1960 году на первую летнюю лагерную смену в «Зорьку» приехали 80 ребятишек, которых разместили на «Фроськиной даче».

В сентябре их посетили передовики завода. Не было удобств, благоустроенной территории, а только овраги и лес, прекрасный фруктовый сад и теплое море. Но сколько радости в звонких пионерских горнах, в счастливом детском смехе, в дальних походах, ночных песнях у костра! Огромная заслуга в этом принадлежала председате-

лям профсоюзного комитета того времени Скобаневу Н.Д., Филину Н.С., директору базы Полюбину С.И., начальнику детского лагеря Д.Я. Дапиной.

С 1960 по 1972 годы на территории «Зорьки» строятся с помощью завода трехэтажная столовая, пионерский палаточный городок, первый стадион. Лагерь принимает до 400 детей за смену – дружина имени Павла Поповича, которую объединяют работа отрядов по интересам, спортивные соревнования, туристические слеты. «Зорька» – лучшая среди пионерских лагерей Туапсинского района и Ростовской области. И в этом главная заслуга директора завода Чумаченко Д.М., председателя ПК Сальникова О.В., директора базы отдыха и начальника лагеря Г.А. Бабенко.

В 1980 году наступает новый этап в жизни «Зорька». По инициативе директора завода Нагибина М.В., председателей профкома тех лет Конкина А.И. и Слюсаря Б.Н. база отдыха и пионерский лагерь реорганизуются в ОК «Зорька», директором которого становится Бабенко Г.А. Под их руководством в «Зорьке» к 1984 году строят кинотеатр, стадион, капитальные корпуса для детей. А в 1985 году исполнилась мечта работников завода – они смогли проводить в «Зорьке» свои отпуска в летнее время благодаря открытию нового восьмизэтажного корпуса.

С 1996 года ОК «Зорька» становится санаторием. С помощью завода было закуплено новое медицинское оборудование, разработаны оригинальные программы лечения и оздоровления детей и взрослых. Построен гостиничный комплекс, культурно-спортивный комплекс, новая столовая для взрослых, бассейны, благоустроен пляж. Огромное спасибо могут сказать работники завода генеральному директору ОАО «Роствертол» Слюсарю Б.Н., директору санатория Бабенко Г.А., председателям ПК Жаруку Н.М. и Рябоконову Г.В., которые отдали «Зорьке»

много любви, профессионального умения и душевных сил.

Сегодня санаторий «Зорька» условно можно разделить на две составляющие – санаторий для взрослых и родителей с детьми на 242 отдыхающих и детский санаторный оздоровительный лагерь на 400 детей. «Зорька» сегодня – большое хлопотное хозяйство, жизнь в котором кипит на протяжении всего года. Сюда на отдых и лечение приезжают не только работники завода и их дети, но и жители всей России.

За последние годы благодаря помощи ПАО «Роствертол» санаторий «Зорька» продолжает набирать обороты и конкурентоспособность. Руководство завода – управляющий директор Мотренко П. Д., председатель ППОО Ростовского вертолетного производственного комплекса ПАО «Роствертол им. Б.Н. Слюсаря» Токаренко С.И. прилагают все силы, чтобы отдых сотрудников завода, их детей и гостей из всех уголков нашей необъятной страны стал более комфортным.

За последние годы проведен косметический ремонт остальных детских корпусов (в 3-м корпусе старые деревянные окна заменены на металлопластиковые, частично переоборудованы и отремонтированы номера 4-го корпуса).

В течение 60 лет живет, благоденствует, кипит страстями наша «Зорька», в которой выросли, отдохнули, набрались здоровья, сил и мудрости несколько поколений роствертоловцев: профессиональные рабочие, инженеры, директора и менеджеры самого высокого звена, олимпийские чемпионы, артисты ... А в последние несколько лет в «Зорьке» проводятся отраслевые соревнования по мини-футболу на Кубок Профавиа и турниры по настольному теннису, посвященные памяти М.В. Нагибина.

История «Зорьки» продолжается, и в этой истории появятся новые замечательные страницы.

Тот, кто хоть раз побывал в лагере, понимает, что это не просто са-



наторий, детский лагерь. «Зорька» – это образ жизни. Это удивительные люди. Девиз – «Радость нести людям, сердце отдать детям». Она, как первый встреченный рассвет, остается с тобой навсегда. Да-да, здесь так и говорят: «Даже весна приходит раз в году, а «Зорька» – каждый день!». И сколько этих счастливых зорек встречено здесь тысячами мальчишек и девчонок за 60 лет! Многие из них уже давно сами стали родителями, а то и внуков дождалось, а их «Зорька» все такая же – юная, прекрасная, молодёющая и хорошеющая с каждым годом!

Город Детства – это место, где живет счастье и сбываются мечты. Вы не найдёте его ни на одной карте. А он существует, этот волшебный город детства! С площадью Гномов, улицей Сюрпризов и улицей Озорников, со своими законами и правительством.

Каждый день в этом сказочном городе не похож на другой. Открытие смены приносит всем детям сюрприз – веселый вожатский концерт. День Мальчишек сопровождается рыцарскими турнирами, в честь всех девочек проходит конкурс «Мисс «Зорька», День Именинника – это большой детский концерт и вкуснейший пирог. А самый любимым праздником – «Ярмарка». Ее ждут с огромным нетерпением. Ведь когда еще будет возможность получить за свои таланты столько сладостей, что в руках не унести! На протяжении всей смены одно мероприятие сменяет другое.

Жаль, что время бежит быстро – только успели подружиться, а уже пора уезжать. Санаторий «Зорька» и Город Детства живут под девизом:

*Каждому – по морю,
Каждому – по солнцу,
Каждому – по небу
Вам подарит «Зорька»!*

К сожалению, в этом году в связи с пандемией мы не смогли принять детишек в «Зорьке», но наш коллектив готовится к встрече в следующем году и ждем всех желающих с нетерпением.

Берегите ведомственные лагеря, которые дарят детям добро и надежду на будущее! □

*В.А. Голованов,
заместитель генерального
директора по медицинской части
АО «Санаторий «Зорька»,
Туапсинский район
Краснодарского края*





КИНО СНИМАЮТ?



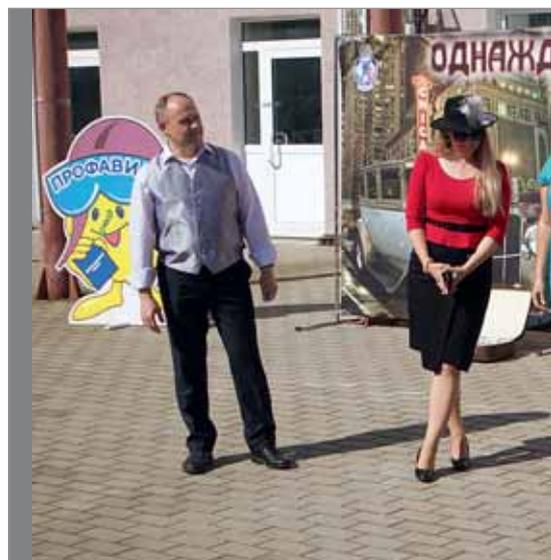
В один из выходных дней рыбинцы, не уехавшие на дачу, с любопытством наблюдали, как красотки в мехах и шляпках, словно сошедшие с экранов фильмов 30-х годов, и брутальные мужчины в подтяжках с пистолетами и автоматами, разъезжали на стилизованных автомобилях по центру города и бегали вокруг исторических объектов, явно преследуя какую-то цель. Многие повидавшие горожане спрашивали: «Очередное кино снимают?». В ответ им неслось веселое: «Нет, это профсоюзная организация «Сатурн»

Профавиа проводит автоквест «Однажды в Чикаго»!

В этом году из-за сложной санитарно-эпидемиологической обстановки и связанных с ней ограничительных мер многие отработанные годами и десятилетиями программы для членов профсоюза пришлось отменить или перенести. Разобравшись с профилактикой и дождавшись стабилизации обстановки, профсоюзная организация стала искать новые формы работы. Постепенное снятие ограничений позволило возобновить сотрудничество с кинотеатрами и фитнес-цент-

рами, в дистанционном режиме прошло награждение детей, участвовавших в конкурсе детского рисунка «Победа глазами потомков», объявлен уже второй в этом году фотоконкурс. Оставался запрос на массовые мероприятия, такие как «Летний турнир по рыбной ловле», семейный праздник «Папа, мама, я – спортивная семья».

И ведь не зря поется в песне: «Кто ищет, тот всегда найдет!». Собрать пусть небольшой, но дружный коллектив вместе, не нарушив при этом требований соблюдения социальной дистанции, позволил автоквест.



Профсоюзная организация впервые взялась за проведение такого соревнования и не прогадала. Сомнения, что это будет интересно только молодым, развеялись, как только стали поступать заявки. Вопросы по условиям состязания поступали даже от предпенсионеров (жаль, что они не рискнули), а вот бабушки и дедушки в командах были! Семьи, а именно они составляли основу экипажей, в основном правильно распределили обязанности: кто-то мастерски водил автомобиль, в то время как другие отгадывали задания, всесторонне и широко зная историю города, а в это же время штурман использовал интернет для навигации и решения сложных задач.

Многие команды быстро определили место очередной контрольной точки, угадав подсказку о памятнике нашему земляку поэту-песеннику Льву Ошанину, что стоит на набережной Волги. Следующая подсказка: «Оказать помощь».

Первое, что приходит на ум – это спасение утопающего, и команда бросается к воде, не обращая внимания на просьбу невзрачного прохожего, а это уже потеря драгоценных секунд! Какие-то коды были спрятаны в тазике с «кровью» у «мясника», находились на дне кружки, из которой надо было выпить безалкогольный коктейль в огромных боксерских перчатках, или были зашифрованы в стихотворениях-подсказках. К середине квеста женская часть участников смело сбросила туфли на высоких каблуках и уже бегала по Красной площади и перрону железнодорожного вокзала босиком, невзирая на удивленные взгляды бабушек и на радость туристам, которые забывали про экскурсовода, рассказывающего об истории бурлацкой столицы. Столько красивых женщин в одном месте Рыбинск давно не видел!

Три часа игры пролетели как пуля из автомата гангстера. Верну-

вшиеся на площадь перед профкомом не скрывали своих эмоций, долго фотографировались у своих машин и специально организованной фотозоны, а потом развлекались по домам, гудя клаксонами. Победа за наиболее правдоподобное перевоплощение в «мафиози» досталась команде корпуса № 93, а лучшее время за прохождение дистанции, с минимумом штрафных и полученными бонусными баллами, было показано корпусом № 32. Закономерно, что в лидерах соревнования оказались представители тех цеховых организаций, которые традиционно проявляют активность во всех профсоюзных мероприятиях – это команды инструментального завода и главной бухгалтерии. □

*А.С. Калинин,
профорганизатор
по информационной работе
ППО «Сатурн» Профавиа,
г. Рыбинск*



Вирус ветеранам НЕ ПОМЕХА

Эпидемия коронавируса отменила все массовые мероприятия, посвященные 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. Но это никак не снизило значение Великого праздника. В такие дни мы вспоминаем тех роствертоловцев, кто с оружием в руках сражался на фронте, ковал Победу в тылу.

Разработанные советом ветеранов мероприятия по подготовке к празднованию 75-летия Победы в Великой Отечественной войне были согласованы председателем С.С. Павленко, управляющим директором П.Д. Мотренко, председателем первичной профсоюзной организации ПАО «Роствертол» С.И. Токаренко и утверждены за заседанием совета ветеранов.

В первичной общественной организации ветеранов ПАО «Роствертол» состоит на учете 2382 ветерана, в том числе 132 – участники Великой Отечественной войны, узники концлагерей, блокадники Ленинграда, вдовы ветеранов, труженики тыла.

Накопленный годами опыт позволил выделить основные направления деятельности совета ветеранов для организации праздничных юбилейных мероприятий и поставить перед постоянно действующими комиссиями соответствующие задачи, которые предусматривали:

- обследование жилищных условий проживания ветеранов ВОВ

и при необходимости организацию ремонта;

- оказание материальной помощи ветеранам, стоящим на учете, для приобретения дорогостоящих лекарств и специализированного лечения;

- проведение экскурсий по городам Ростовской области с посещением мест боевой Славы;

- совместно с профсоюзной организацией и администрацией предприятия обеспечение санаторно-курортными путевками.

Запланированные на эти цели затраты составили 7,5 млн. рублей.

Наш совет ветеранов уделяет особое внимание патриотическому и нравственному воспитанию молодежи. Поддерживаем тесную связь с пятью подшефными учебными заведениями: это гимназия № 34, средние школы №№ 96 и 53, Донской промышленный технический колледж, авиационный колледж.

С учащимися проводятся уроки мужества и патриотизма, в которых принимают активное участие ветераны войны, труженики тыла, ветераны 4-й и 8-й воздушных армий. Душевные беседы и рассказы, наполненные воспоминаниями об участии в боях, героической работе на предприятиях в годы войны и после ее окончания, позволяют довести до молодежи настоящую, никем не переписанную историческую правду.

К большому сожалению, с каждым годом участников войны становится все меньше и меньше. А с ними уходит и история. Поэтому очень важно сохранить ее в сердцах наших потомков.

Члены совета ветеранов совместно с советом молодежи очень трепетно относятся к возложению цветов и венков к памятнику погибшим курсантам, к мемориалу «Никто не забыт, ничто не забыто» на территории завода, а также к подобным мероприятиям, организуемым городскими властями.

В копилке работы нашего совета – совместное посещение учениками и ветеранами музея «Боевой и трудовой славы». Немалый интерес у ребят вызывает история предприятия.

В связи с карантином, вызванным эпидемиологической обстановкой, торжественного сбора, посвященного 9 Мая, не было, поэтому совет принял решение ветеранам ВОВ, вдовам, труженикам тыла, узникам концлагерей, блокадникам силами работников подразделений, в которых они ранее работали, с доставкой на дом вручить продовольственные наборы. Помимо этого, каждый ветеран из названных категорий получил денежную выплату в размере 15 тысяч рублей. Но самое главное – это внимание, которым их не обожли.

Большой гордостью нашего предприятия является книга «Поколение





учениками школ и колледжа проводила уроки мужества.

Татьяна Ивановна принимала активное участие в подготовке и выпуске второго тома книги «Поколение победителей», входила в состав редакционной комиссии. Активно участвует в работе совета ветеранов, освещает в заводской газете «За Доблестный труд» поездки ветеранов и другие события. Там же постоянно публикуются ее стихотворения.

Этот год для нас не типичный потому, что, к сожалению, наше общение с ветеранами было сведено к телефонной связи, организованной председателем совета ветеранов С.С. Павленко со всеми членами Совета, а мы, в свою очередь, связывались с ветеранами закрепленных подразделений. После 10 августа был составлен график дежурств в совете для оперативного и повседневного решения поступающих просьб и вопросов.

Сейчас мы подготавливаем документы по оформлению трех экскурсий по городам Ростовской области для ветеранов и составляем график посещения театров.

Помимо чисто заводских, из-за коронавируса перенесены или отменены мероприятия, подготовленные совместно с председателем Южной территориальной организацией Профавиа В. В. Овчинниковым к юбилею Великой Победы. Но мы не отчаиваемся: если ветераны вынесли тяготы войны, то коронавирус тоже переживем. □

*Л.М. Погуляева,
заместитель председателя
совета ветеранов
ПАО «Роствертол»,
г. Ростов-на-Дону*

победителей». Она посвящена работникам, которые с честью пережили войну, приближая Победу трудовыми подвигами в цехах родного завода и доблестно сражаясь на фронтах Великой Отечественной войны. Чтобы передать дух той эпохи и погрузить читателя в атмосферу военного времени, в издании были использованы советские плакаты и лозунги периода войны.

Произведен ремонт памятника летчикам, погибшим при освобождении г. Ростова-на-Дону в 1943 г.

В День авиации 18 августа в ПАО «Роствертол» прошла военно-патриотическая акция «Сплочение 2020». В ней приняли участие представители Министерства обороны и работники предприятия. Ветераны возложили цветы к мемориалу. Пилоты показали фигуры высшего пилотажа на вертолетах, произведенных в «Роствертоле». В цехе окончательной

сборки состоялся митинг, выступил хор Ансамбля песни и пляски Российской армии имени А.В. Александрова. Соблюдались дистанция, необходимая при эпидемии коронавируса.

В нашем совете ветеранов работают замечательные и душевные люди. Об одном таком человеке мне хочется рассказать – о Татьяне Ивановне Евграфовой – члене комиссии по военно-патриотическому воспитанию. 1 июля у Татьяны Ивановны был юбилей – 70 лет.

После окончания университета некоторое время она работала в школе, а затем более 40 лет – на нашем предприятии. Таким образом «Роствертол» стал ее судьбой. Ее дочь и сын тоже работают на заводе.

29 лет Т.И. Евграфова работала в отделе кадров, из них 8 лет была начальником отдела кадров. До недавнего времени трудилась директором заводского музея, где с



Старость дома нас НЕ ЗАСТАНЕТ

Чтобы находящийся на пенсии человек, завершивший свою трудовую деятельность, смог полноценно чувствовать себя в обществе, жить активной и продуктивной жизнью, развиваться и совершенствоваться, в ветеранской организации Раменского приборостроительного завода создана целая программа, в корне поменявшая направления работы.

На протяжении многих десятилетий работа, которую проводил Совет ветеранов РПЗ, строилась на мероприятиях, проводимых дважды в месяц в малом зале культурно-досугового центра «Сатурн». Организация, насчитывающая около 800 человек, не просто объединяла всех желающих ветеранов предприятия, но и помогала общаться, поддерживать контакты с родным заводом. Ветераны РПЗ ездили несколько раз в год на экскурсии, посещали на дому больных, одиноких и юбиляров, вручая им небольшие суммы в качестве подарка.

Время потребовало внести в наши планы коррективы, поэтому на конец 2019 года пришелся ряд инициатив, которые мы сразу же начали реализовывать.

Мы предложили нашим ветеранам не только встречи дважды в месяц, но и активно общаться в другие дни. Вначале вместе посетили большой группой кинотеатр и посмотрели кинофильм «Ржев». Эта акция стала новогодним подарком для членов нашей организации. А в середине января так же дружно мы пришли на фильм «Союз Спасения». Оба фильма смогли обсудить спустя некоторое время на открытых нами клубах.

Так как время диктует свои правила, и современному человеку в век информационных технологий не обойтись без знания компьютера, то с начала года у нас начали работать две группы компьютерной грамотности. С большим удовольствием посещают наши ветераны эти занятия, которые проводят замечательные ребята – учащиеся ФЖАТ.

Приятной неожиданностью стало для нас предложение основателя и руководителя танцевальной школы «Маджестик» Александра Казакова, который предложил заводским ветеранам своеобразное шефство над нашей органи-

зацией. Так в нашем арсенале появились вначале одна, а теперь уже две группы суставной гимнастики. Дважды в неделю мы посещаем «Маджестик» и выходим с каждого занятия бодрыми, полными сил и энергии. А накануне женского праздника вся танцевальная школа пришла к нам в гости и провела отличный концерт. Причем, ребята не только танцевали, но и читали чудесные стихи о женщинах, мамах и бабушках. Так что у многих из нас на глазах выступили слезы.

Чтобы наши ветераны могли продуктивно общаться и активно развиваться, с начала этого года мы открыли три клуба. Проходят их заседания на трех разных площадках один раз в месяц, и отраднo, что мы нашли отклик и понимание в этом у директора Раменского историко-художественного музея и директора Раменской центральной библиотеки. Заседания клубов любителей истории и «Жить интересно» проходят в стенах этих за-

мечательных учреждений культуры. Первые встречи в музее были посвящены знакомству с выставками и постоянными экспозициями музея, теме декабристов и обсуждению кинофильма, юбилею Победы в Великой Отечественной войне. А клуб «Жить интересно» собрал тех, кто не потерял интерес к тому, что происходит вокруг нас. Поэтому мы посетили выставку Сальвадора Дали, несколько спектаклей и концертов в столице. Впереди у нас много планов, и связаны они с интересами посетителей клуба, т.к. вначале они заполнили анкеты, в которых рассказали о своих интересах и пристрастиях.

А третий наш клуб мы назвали «Клуб здоровой жизни». На его заседаниях уже прошли нас встречи с психологом и диетологом, и впереди еще много познавательного и полезного.

Благодаря участию председателя профсоюзной организации РПЗ Сергея Удальцова мы стали обладателями палок для скандинавской

