

24 Начинаясь история заводской профсоюзной организации нынешнего Нижегородского авиастроительного завода «Сокол» с маленькой ячейки из трех человек, образованной в мае 1930 года, в самом начале строительства авиационного завода № 21 в Нижнем Новгороде. Ячейка, возглавляемая слесарем-стержневиком А.П. Жиловым, проявляла большую заботу о трудоустройстве, обеспечении жильем, питанием <...>

31 В конкурсную комиссию были представлены документы о направлениях работы, фотографии (видеофильмы, флешки с материалами, книги) о деятельности ветеранских организаций и т.д. Все восемь организаций набрали максимальное количество баллов. Поэтому членами конкурсной комиссии было принято решение всем ветеранским организациям присвоить звание «Победитель отраслевого смотра-конкурса работы советов ветеранов предприятий авиационной промышленности» <...>

48 Слово «онлайн» крепко вошло в нашу жизнь, в том числе и в деятельность профсоюзных организаций. В 2021 году уже не так пугал формат проведения мероприятий посредством интернета. При этом необходимо находить новые подходы и формы, которые привлекают работников к участию в тех или иных мероприятиях. Для Пермской краевой организации Профавиа ограничения не стали проблемой <...>

Федерация Независимых Профсоюзов России приняла заявление о ситуации на Украине, в котором дала оценку происходящим в этой стране событиям и обосновала шаги, которые в связи с ними необходимо предпринять руководству Российской Федерации.



Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России о ситуации на Украине

Трагическая ситуация на Украине возникла не сама по себе. Был государственный переворот 2014 года, осуществленный радикальными националистами под руководством западных стран. Последовавшие внесудебные репрессии и расправы над инакомыслящими (сожжение сторонников Антимайдана в 2014 году в Одессе, убийства политических противников) стали обычной практикой. Регионы, несогласные с этим, подверглись показательному усмирению с помощью националистических батальонов, сформированных из последователей Гитлера и Бандеры. Слабость государственной власти и радикальное насилие привели республику Крым к отделению от Украины, а Донбасс и Луганск к готовности защищать свои права в рамках единой Украины.

Однако Минские соглашения, обеспечивающие мир и единство страны, подписанные в том числе украинскими властями, а также формула их реализации министра иностранных дел Германии Франка-Вальтера Штайнмайера были фактически отвергнуты руководством Украины под давлением радикалов. Это привело к военной операции против ДНР и ЛНР, стыдливо названной «антитеррористической». За 8 лет города Донецк и Луганск подвергались сотни раз обстрелам с применением артиллерии, минометов, авиации. За эти годы по разным оценкам погибло от 13 до 50 тысяч человек, включая женщин, стариков и детей. К сожалению, эти жертвы бы-

ли «не замечены» ни мировым сообществом, ни жителями других регионов Украины. Никаких протестов или санкций в отношении власти, убивающей свой народ, введено не было. С людьми не захотели договариваться, их просто решили сломить военной силой. Не случайно, что более 800 тысяч жителей ДНР и ЛНР, которых украинская власть называла террористами, за это время оформили российское гражданство. Одновременно, происходила эскалация насилия. На Украине был фактически запрещен к использованию русский язык, на котором говорит большинство населения.

Избранный президентом Владимир Зеленский пришел к власти с лозунгом нормализации ситуации на юго-востоке. Но в результате оказался неспособен реализовать международные договоренности – Минские соглашения, а интенсивность обстрелов возросла. Дело дошло до его заявлений о возвращении Украине ядерного статуса, что подразумевало размещение на её территории ядерного оружия, направленного на Россию.

Прямая и явная военная угроза для государства, необходимость защиты граждан России, в том числе проживающих на Донбассе, неспособность руководства Украины к мирному разрешению конфликта, провокационные заявления и действия руководства Украины и ряда стран Запада – всё это привело к сегодняшней ситуации.

Федерация Независимых Профсоюзов России поддерживает шаги, которые осуществляет Президент В.В. Путин, политическое и военное руководство России.

Мы в Сети

<https://vk.com/profaviaunion>

<https://t.me/profaviaunion>

Мы уверены, что военная фаза миротворческой операции закончится, и будут найдены политические решения завершения конфликта. Только в условиях мира, солидарности и демократии трудящиеся Украины, ДНР, ЛНР и России, объединенные профсоюзами, смогут успешно отстаивать свое право на достойный труд.

Сегодня Россия находится в сложной ситуации. Внешние санкции, которые иностранные государства вводят в отношении отраслей промышленности, банков, не могут не сказаться на экономике, на уровне жизни людей.

Необходимо предпринять серьезные шаги, чтобы смягчить внешний удар. Во-первых, нужно вместе предотвратить негативные последствия для промышленности России. Именно она

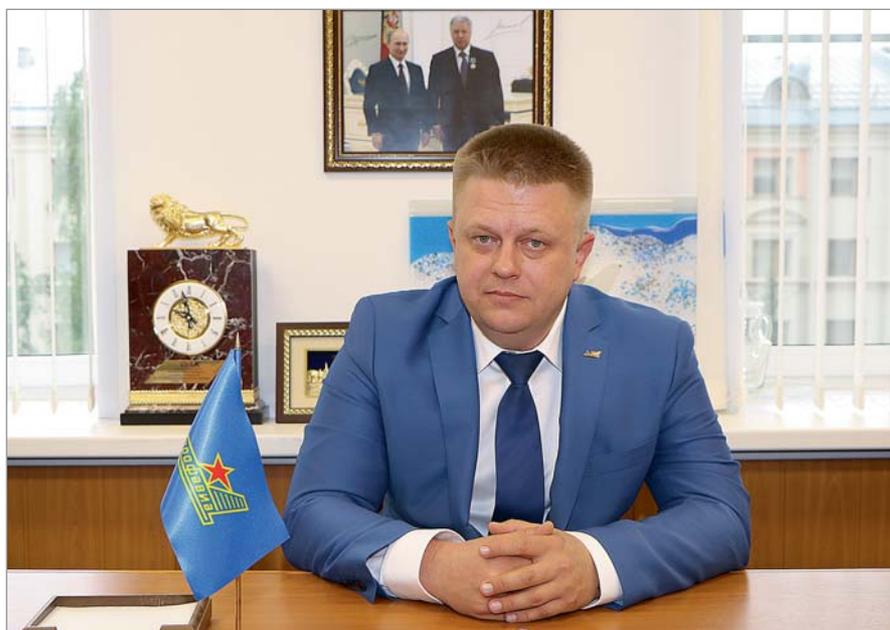
обеспечивает мощь нашей страны. Кроме того, нужны действия, защищающие работников, население от социальных опасностей санкций. Это означает, что собственники должны быть ограничены в возможностях закрытия предприятий, увольнений. Чтобы компенсировать рост инфляции и цен, необходимы скоординированные меры по обеспечению роста зарплат. Должен быть остановлен рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги, транспорт. Цены на основные товары нужно поставить под жесткий контроль государства. Те предприятия, чьи владельцы окажутся не в состоянии обеспечить устойчивую работу и социальные гарантии, должны перейти в собственность государства, быть национализированы.

Обращение председателя Профавиа А.В. Тихомирова

Уважаемые члены профсоюза!

В сложившейся ситуации по защите мирного населения ДНР и ЛНР обращаюсь к членам Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, к членам ваших семей: прежде всего, мыслить здраво и не поддаваться панике, сконцентрироваться на выполнении своих рабочих и семейных обязанностей. Сегодня самое важное – сохранить спокойствие в своих семьях и трудовых коллективах.

Также призываю вас проявить солидарность и дружескую заботу о жителях Донецкой и Луганской республик. Если в вашем регионе открыты пункты по приёму гуманитарной помощи для вынужденных переселенцев, то примите посильное участие по сбору предметов первой необходимости, а также распространите информацию об этих пунктах на предприятиях отрасли. □



Повышение профсоюзного членства – МИФ или реальность?

Современная ситуация требует постоянного совершенствования деятельности первичных и территориальных организаций профсоюза по сохранению и увеличению профсоюзного членства и укреплению профсоюзной структуры.

Многие профсоюзные организации объясняют снижение профсоюзного членства тем, что члены профсоюза в большинстве своем – люди пенсионного или предпенсионного возраста. Когда они выходят на заслуженный отдых, численность профорганизации снижается, поскольку вновь принимаемые работники, прежде всего, молодежь, не спешат вступать в профсоюз. Напрашиваются очевидные меры для преодоления сложившейся ситуации – обеспечить постоянный индивидуальный контакт руководителей профсоюзной организации и профсоюзного актива с каждым работающим и вновь приходящим на предприятие; с целью сохранения членов профсоюза и привлечения потенциальных членов профсоюза самим доводить до вновь принимаемых сотрудников информацию о профорганизации и коллективном договоре.

Как этого добиться в достаточно крупной организации? Ведь председатель первички физически не может поговорить с каждым работником, просто не хватит времени. Ответ прост и очевиден: с помощью профсоюзной структуры. В каждом подразделении предприятия есть председатель цеховой профсоюзной организации или профгруппорг, и с их помощью, с помощью профактива, можно обеспечить постоянный контакт. Но им, неосвобожденным активистам, необходимо помочь – методически и технически.

В первую очередь необходимо актив обеспечить информацией о работе первички, территориальной организации (если она есть), профсоюза в целом, территориального объединения организаций профсоюзов, всего профсоюзного движения нашей страны. Также крайне важно иметь договоренности с администрацией предприятия о том, чтобы именно профактив информировал работников о

коллективном договоре тех, кто устраивается на работу.

В ряде организаций нашего профсоюза есть замечательная практика обеспечения актива в структурных подразделениях «журналами предцехкома», в которых есть шаблоны оформления заседаний цехового комитета и профсоюзных собраний цеха, таблицы для ведения учета членов профсоюза, различные нормативные документы, образцы заявлений и другая необходимая активу документация. Это позволяет значительно упростить ведение делопроизводства в подразделениях и сэкономить массу времени неосвобожденному активу.

Необходимо создать информационную сеть в каждом подразделении, чтобы информация о проблемах, волнующих членов профсоюза, оперативно попадала к профактиву для ее решения, а ре-

зультаты деятельности профорганизации доводились до сведения как членов профсоюза, так и работников, еще не вступивших в профсоюз.

Для создания такой сети необходимо использовать как современные технологии – создание групп в мессенджерах и соцсетях, так и проверенные временем – информационные стенды. Основное условие – регулярное наполнение и обновление информации. Помимо этого, обращения членов профсоюза обязательно должны анализироваться, обобщаться, а информация о результатах их рассмотрения должна доводиться до сведения работников предприятия всеми доступными способами.

Необходимо регулярно информировать тех, кто обращался за помощью о результатах работы по обращению. Мало защитить члена профсоюза, необходимо довести

Российский профсоюз трудящихся
авиационной промышленности



ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПАО «КОРПОРАЦИЯ «ИРКУТ»

ЖУРНАЛ цеховой профсоюзной организации



СОДЕРЖАНИЕ

I. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ	
Устав первичной профсоюзной организации	
ПАО «Корпорация «Иркут».....	3
Состав цехового профсоюзного комитета	26
Список профгруппоргов.....	31
План работы цехового профсоюзного комитета	33
Протокол заседания цехового комитета.....	42
Учет членов профсоюза в цеховом профсоюзном комитете.....	164
Учет выдачи материальной помощи	165
Учет выдачи путевок на санаторно-курортное лечение	173
Учет материальных ценностей, находящихся в цеховой профсоюзной организации	177
Награждения	179
Протокол профсоюзного собрания цеховой профсоюзной организации.....	184
Выписка из инструкции «О проведении отчетов и выборов профсоюзных органов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности»	200
Рекомендации по подготовке цехового отчетно-выборного собрания	202
Примерный порядок ведения цехового отчетно-выборного профсоюзного собрания	204
Протокол отчетно-выборного профсоюзного собрания.....	208
Выписка из протокола заседания цехового комитета	218
II. СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	
Образец заполнения заявления о приеме в члены профсоюза	226
Образец заполнения учетной карточки члена профсоюза	229
Образец заполнения бланка материальной помощи	232
Форма Акта о выделении документов на уничтожение	233
Список телефонов профсоюзного актива	234
Для заметок	236

до всех работников информацию, что это сделала именно профсоюзная организация.

Целесообразно размещать профсоюзные стенды в местах наиболее часто посещаемых большинством работников предприятия (проходные, столовые, места принятия пищи в цехах и подразделениях, непосредственно в рабочих помещениях, профилактории и т.д.). Во время летнего периода – на базах отдыха, детских оздоровительных лагерях.

На стендах должна быть представлена информация о деятельности первичной организации, территориальной организации профсоюза, территориального объединения организаций профсоюза, Центрального комитета профсоюза и наиболее важная информация о деятельности ФНПР. Также информация должна подразделяться в зависимости от периода обновления: долгосрочная, среднесрочная и оперативная. В информационную систему помимо стендов необходимо включить все доступные методы доведения информации до работников: вербальные (через личное общение и заводское радио), визуальные (через многотиражные издания, теле-

видение, интернет-ресурсы предприятия).

Также необходимо регулярно (не реже 1 раза в квартал) проводить профсоюзные собрания в подразделениях предприятий с приглашением представителей администрации и руководителей профсоюзных организаций. В повестку дня собраний нужно включать вопросы, касающиеся всех работников предприятия.

Проведение смотров работ организаций профсоюза и профсоюзного актива позволит не только выявить самых лучших и активных, но и распространить их опыт работы, поделиться этим опытом с другими подразделениями, чтобы они могли улучшить свою работу. Помимо этого, это возможность поощрить и наградить самых активных и эффективных, дать стимул остальным достигать высоких результатов.

Крайне важно привлекать членов профсоюза ко всей профсоюзной работе, ко всей жизни первички, тогда они не только сами увидят реальную работу, но и расскажут о ней друзьям, коллегам.

Нельзя не обратить внимание, что для достижения результатов по сохранению и увеличению проф-

союзного членства необходимы квалифицированные кадры на всех уровнях профсоюзной структуры. С этой целью необходимо:

- организовывать «ликбез» или так называемый «всеобуч» для всех рядовых членов профсоюза по наиболее актуальным вопросам деятельности профсоюза;

- возродить на всех уровнях профсоюзной структуры реально действующие постоянные школы профсоюзного актива для различных категорий (вновь избранные и уже действующие руководители – профгруппорги, председатели цеховых организаций, первичных организаций, территориальных организаций), члены комиссий всех уровней и т.д.;

- использовать все возможности для проведения обучения, в их числе – раздача информационных материалов, приглашение профсоюзных модераторов и специалистов вышестоящих организаций нашего профсоюза, преподавателей и специалистов территориальных объединений, использование современных технологий (проведение обучения по видеоконференцсвязи, запись коротких обучающих или разъясняющих видеороликов – «кейсов» и любые другие возможности).

Еще один немаловажный момент при выстраивании четкой и слаженной работы всей профсоюзной структуры – обязательная исполнительская дисциплина на всех уровнях. Даже при наличии хорошо налаженной информационной составляющей, выстроеной системы обучения без дисциплины нельзя добиться слаженной работы всех звеньев по вовлечению работников в профсоюз и сохранению уровня профсоюзного членства.

В качестве резюме можно отметить, что для повышения профсоюзного членства наличие систем информирования работников предприятий (не только членов профсоюза), обучения профсоюзного актива являются ключевыми факторами. Но для успешного внедрения этих систем необходима работа всей структуры как первички, так и всего профсоюза, необходимы дисциплинированные квалифицированные кадры, владеющие знаниями по всем направлениям работы профсоюза, необходимо стремление добиться этого результата. □

*М.Е. Зеленко,
руководитель отдела
организационной работы Профавиа*

И ЗАЧЕМ НАМ ПРОФСОЮЗ?



Наши коллеги из заводской газеты «Калининец» поделились с нами материалом, который, мы уверены, вызовет большой интерес у всех читателей «Вестника Профавиа». Поэтому принято решение опубликовать его в нашем журнале. Быть может, он послужит началом большой дискуссии по проблеме профсоюзного членства.

Профсоюзные ряды редуют. За 2021 год из нашей профсоюзной организации вышли 119 человек, а в январе 2022-го – 31. Тревожная тенденция, если учесть, что в декабре заканчивается срок действия коллективного договора. Утрата «малой конституции» – это в первую очередь удар по всем работникам предприятия. Кроме того, в заключении двустороннего соглашения между работодателем и коллективом заинтересованы администрация ПАО «МЗИК», руководители подразделений, Советы молодежи и ветеранов. Все вместе они обсудили сложившуюся ситуацию и попытались найти пути выхода из нее.

В дискуссии приняли участие заместители генерального директора ПАО «МЗИК» **А.П. Косинцев** и **С.В. Свинин**, председатель Совета начальников цехов **А.С.**

Бушманов, начальники отделов 62, 67, 301 и цеха 13 **Р.Р. Халилов**, **О.Ю. Путилова**, **В.В. Ефременко** и **Н.Н. Путинцев**, а также лидеры Совета ветеранов и молодежной организации **Е.Н. Разоренова** и **А. Яргин**. За несколько дней до встречи корреспонденты редакции заводской газеты «Калининец» и председатель «молодежки» провели опрос среди калининцев, не вступающих или покинувших ряды организации. Доводы оппозиционной стороны мы условно разделили на три блока – материальная выгода, недовольство работой цехкома и идеологические установки – и по каждому попросили высказаться участники дискуссии.

Сохранив копейку, потеряешь рубль

«Не вижу смысла платить за то, чем не пользуюсь. Я не участвую ни в самодеятельности, ни в спортивных мероприятиях. А новогод-

ний подарок и сертификат в кино явно не покрывают моих взносов», – это мнение подавляющего большинства вышедших из профсоюза калининцев.

М.С. Никитина: Все мероприятия, подарки и сертификаты – это дополнительные льготы для членов профсоюза. Главная задача организации – защита трудовых прав и интересов работников, которая реализуется через коллективный договор между администрацией предприятия и ОО ППО «МЗИК». Это официальный документ, который принимается сроком на три года и охватывает вопросы занятости работников, обучения и повышения квалификации, кадровой политики, охраны труда, заработной платы, медицинского обслуживания и социального страхования, дополнительных социальных гарантий. И если только социальный пакет перевести в денежный эквивалент, то он в десятки раз перекроет профсоюзные взносы!



А.П. Косинцев



С.В. Свинин



О.Ю. Путилова





Н.Н. Путинцев



М.С. Никитина



Е.Н. Разоронова

Однако согласно действующему законодательству, положения коллективного договора распространяются на весь коллектив. «Так зачем платить дорого, когда можно взять бесплатно?» – задаются вопросом ряд респондентов.

М.С. Никитина: Сэкономив рубль, можно лишиться сотни. В настоящее время мы наблюдаем массовый выход калининцев из профсоюза, то есть позиция иждивенчества становится моральной нормой. Такими темпами количество членов ППО очень скоро откажется за черту 50% от общей численности работающих, и мы уже не сможем заключать с администрацией колдоговор. То есть велика вероятность того, что с 2023 года мы все будем жить без «малой конституции».

Но и в этом случае у оппозиции есть свои контраргументы. Например, один из моих собеседников уверен, что можно прожить и без колдоговора, ведь соцгарантии обеспечивает работодатель, и он в первую очередь заинтересован в том, чтобы удержать персонал.

А.П. Косинцев: Да, цель администрации завода – привлечь на рынке труда и затем закрепить на производстве самых высококвалифицированных специалистов. В этом залог успешной работы ПАО «МЗИК». А соцпакет служит одним из инструментов для достижения этой цели. Но если не профсоюз, то кто будет выявлять потребности сотрудников? Благодаря ППО запрос на дополнительные социальные программы идет непосредственно

от работников, а не формируется «сверху», исходя из возможностей работодателя. Таким объемом социальных гарантий, который предоставляется калининцам, могут похвастаться не больше десятка предприятий региона. При этом в каждый новый колдоговор по предложениям профсоюзной организации вносятся дополнительные виды соцподдержки.

М.С. Никитина: То, что мы имеем сегодня – это действительно результат многолетней работы. Только в течение последних нескольких лет в колдоговоре появились такие положения, как частичная компенсация процентов за пользование ипотечным кредитом и дотация на питание. И это предложения рядовых сотрудников цехов и отделов.

Кроме того, у профсоюзов есть право не только формировать запрос на социальные гарантии, но и контролировать, как они реализуются. И это очень дисциплинирует. Раз в полгода мы проводим конференцию по проверке выполнения условий колдоговора и в случае каких-либо нарушений выносим замечания. Приведу пример: в декабре 2013 года на конференции было принято положение об обеспечении горячих участков минеральной водой (в то время согласно статье 223 Трудового кодекса ее получали только горячие цехи). Но ответственное подразделение не оформило с поставщиками договор. Мы вынесли замечание о невыполнении

условий на августовской конференции по проверке выполнения условий КД. Тогда генеральный директор взял этот вопрос на личный контроль, и буквально через две недели участки получили воду. Смогли бы рабочие самостоятельно решить эту проблему? Думаю, нет.

О.Ю. Путилова: Я вообще хотела бы отдельно подчеркнуть роль профсоюза в области охраны труда. Институт уполномоченных – это серьезное подспорье для отдела 67. Люди проходят специальное обучение и переобучение, владеют всей нормативной базой. Благодаря их работе удалось избежать сотни несчастных случаев на производстве. И это не пустые слова! Уполномоченные входят в составы цеховых комиссий по специальной оценке условий труда, расследованию несчастных случаев. По сути, частично выполняют функционал наших сотрудников, только без отрыва от основной работы. Все они большие молодцы!

Кроме того, профсоюзы внимательно следят за нормами обеспечения рабочих СИЗ, спецодеждой, смывающими средствами, а также за их качеством. Именно на профсоюзных конференциях выносились проблемы по недостаткам материалов, из которых изготавливается спецодежда, по качеству antibактериального мыла и т.д. И они решались, при этом очень быстро. Почему? Потому что первичная профсоюзная организация является представителем большей

части коллектива завода имени М.И. Калинина, и с ее мнением считаются!

Марионетка или партнер?

Однако не все заводчане согласны с утверждением о высоком авторитете и силе профсоюза. «Как организация, стоящая на защите интересов прав трудящихся, профсоюз давно дискредитировал себя. В советские годы он был марионеткой в руках государства, а сейчас – работодателя. Да и в труднейшие 90-е где были эти борцы?» – негодует один из калинцев.

Е.Н. Разоренова (заместитель председателя профкома ЗиКа с 1995 по 2020 годы): Что касается советских времен, то тогда профсоюз полностью выполнял свою миссию. Кроме тех вопросов, что решает организация сейчас, она занималась социальным страхованием, распределением жилья, путевок в санатории и дома отдыха, бытом заводчан, проблемами женщин, детей и т.д. Тогда вообще не стоял вопрос о профсоюзном членстве, и необходимость организации никто не подвергал сомнению. Кстати, мы ведь до сих пор используем многие успешные методы работы советского времени. Это и проверка работы столовых, и институт уполномоченных, и комиссия по проверке обеспечения СИЗ, и многое другое.

Ну а в 90-е происходили процессы, повлиять на которые не могли ни руководители предприятий, ни профсоюзы. Требовать от работодателя заработной платы, когда у заводов и организаций нет заказов, производство практически остановлено, полностью разрушены не только кооперационные связи, но и в целом механизмы экономики страны, – бессмысленно! Тогда и администрация ЗиКа, и начальники цехов искали любую работу, чтобы сохранить производственные мощности и костяк специалистов. А чтобы хоть как-то поддержать людей, обменивали продукцию по бартеру на сливочное и подсолнечное масло, тушенку, мясо, другие продукты. Все это делили на каждого работника и выдавали в цехах.

Но и даже в то время профсоюзы защищали права трудящихся – не перед работодателем, а перед государством. Приведу пример. Одиноким матери, не получавшим дет-

ские пособия, попросили, чтобы профсоюзная организация от их имени выступила коллективным истцом в суде. Почти год длились судебные тяжбы, сменились три судьи, но мы в итоге победили! Потом добились выплаты пособий полным семьям и компенсации морального ущерба. Помню, как нас благодарили, говорили, что особо не верили в эту затею, но благодаря профсоюзу все получилось!

О.Ю. Путилова: Я, конечно, не могу говорить о 90-х и тем более советских годах. Хочу привести пример из недавних 2010-х. Тогда, выпускница института, я пришла на завод «Химъёмкость» на крохотную зарплату, но считала это большой удачей, потому что многие мои сокурсники вообще не смогли устроиться по специальности. В то время для молодежи не существовало никаких специальных социальных программ. Областной комитет Профавиа выступил с предложением создать на предприятиях молодежные организации, которые станут генераторами идей по вопросам адаптации и закрепления молодежи. Первые такие организации появились на ЗиКе, Химъёмкости и в ВСМПО и запустили процесс развития молодежного движения. Наши предложения по введению доплат в период освоения профессии, жилищных программ, компенсаций за найм жилья и детские сады поддерживались профсоюзными организациями, включались в проекты коллективных договоров. Кстати, частичная компенсация процентов за пользование ипотечным кредитом – тоже инициатива «молодежки». Ольга Баянкина, будучи председателем Совета молодежи ПАО «МЗИК», много общалась с коллегами и изучала опыт других предприятий, в итоге появилась наша, калининская версия положения, которая тут же была внесена в коллективный договор. Сегодня молодежь, поступая на завод, получает огромный пакет льгот, а всего несколько лет назад мы об этом даже мечтать не могли! Я говорю так, потому была первым молодежным лидером на заводе «Химъёмкость» и знаю, чего стоил каждый новый социальный проект!

М.С. Никитина: Заявление о том, что профсоюз – марионетка в руках работодателя, не имеет ничего общего с действительностью. Да, мы не идем к руководству, как

на поле битвы, хоть нам не всегда удастся решить вопрос с первого раза. К примеру, администрация в силу финансовых возможностей предприятия не может гарантировать выполнение предлагаемых профсоюзом программ. Или решение невозможно принять из-за нехватки времени на проработку вопроса, проведение необходимых расчетов, подготовку документов и т.д. Тогда принимается совместное решение отложить рассмотрение вопроса на полгода. Как правило, на следующей конференции новое положение принимается.

В свою очередь и руководство может в ряде вопросов полностью положиться на профсоюзную организацию, в частности, оказания помощи ветеранам, организации мероприятий. То есть мы взаимодействуем не как противники, а как партнеры. Такие отношения были сформированы моими предшественниками. И это уже можно назвать элементом корпоративной культуры.

Еще один профсоюзный оппонент задает вопрос: «И я, и мой начальник, да и, судя по всему, администрация – все члены профсоюза. Интересно, в случае возникновения конфликта, на чью сторону встанет профсоюз и чьи интересы будет защищать?».

М.С. Никитина: Профсоюз встанет на сторону закона!

С.В. Свинин: И я это подтверждаю. Мы не можем провести ни одно кадровое решение ни по работнику, ни по руководителю без согласования с профкомом.

А.П. Косинцев: Я считаю, что задача профсоюзной организации заключается не в поддержке той или иной стороны конфликта, а в профилактике возникновения этих конфликтов. Работа, которую ведет цеховой комитет в своих подразделениях, как раз направлена на формирование крепкого дружного коллектива. Совместные мероприятия – соревнования, курсы, выезды на природу и т.д. – служат «сцепкой» для сотрудников всех возрастов и интересов, руководителей и их подчиненных.

Н.Н. Путинцев: И не только между работниками, но и между новыми сотрудниками и ветеранами. Так как именно цехком поддерживает связь с теми, кто вышел на



заслуженный отдых. А еще он хранитель истории и традиций. Не знаю, как в других цехах, но у нас, в 13-м, это так.

Наш цехком отдыхает!

К сожалению, в ряде цехов и отделов дела обстоят не так хорошо, как в электроремонтном. И сотрудники этих подразделений выход из профсоюза мотивируют недовольством работой председателя цехового комитета.

«Наш предцехкома не то что не доносит до нас всю информацию, но даже когда ее сам спросишь, отвечает так, будто делает тебе великое одолжение. Я уже не говорю о том, чтобы организовать что-то для коллектива!», – возмущается калининец. И его поддерживают десятки голосов.

М.С. Никитина: Как и в любой общественной организации, в профсоюзе главную роль играет ее лидер. Он должен гореть своей работой и «зажигать» ею остальных. Я уверена, что в каждом подразделении есть такой «энерджайзер». А вот почему коллектив не выбирает его на пост предцехкома, мне не понятно. Тенденция назначать председателем самого незагруженного работой человека появилась в 2000-х годах. И, к сожалению, кое-где так и продолжают следовать этой традиции. Нередки также случаи, когда во главу цеховой первички встает человек активный, но без поддержки и по-

мощи коллег и единомышленников быстро «затухает». Профком видит и знает, кто и как работает, но заменить предцехкома не может. Это должно быть коллегиальным решением работников цеха или отдела.

А.П. Косинцев: Думаю, на активность цехкома в большой степени повлияли и связанные с пандемией ограничения. Вероятно, они послужили также толчком к выходу калининцев из профсоюза. Отсутствие общих мероприятий влечет за собой разрыв социальных связей. Это накладывает на царящие в обществе ощущения тревожности и нестабильности, когда людям в наибольшей степени требуется чувство плеча, поддержка, которую как раз и дает сплоченный коллектив. Цехкомам необходимо искать новые формы работы, активно использовать информационные технологии, привлекать к этому молодежь!

А.С. Бушманов: Я хотел добавить, что причина незнания калининцев о роли коллективного договора в том, что его просто нет в подразделениях, или он есть, но в ограниченном количестве экземпляров. Например, у нас в 37-м – всего один экземпляр! Давайте начнем с решения этой проблемы. Колдоговор должен быть не только в цехоме и у начальника цеха, а на каждом участке, в каждом бюро, чтобы любой сотрудник имел к нему доступ.

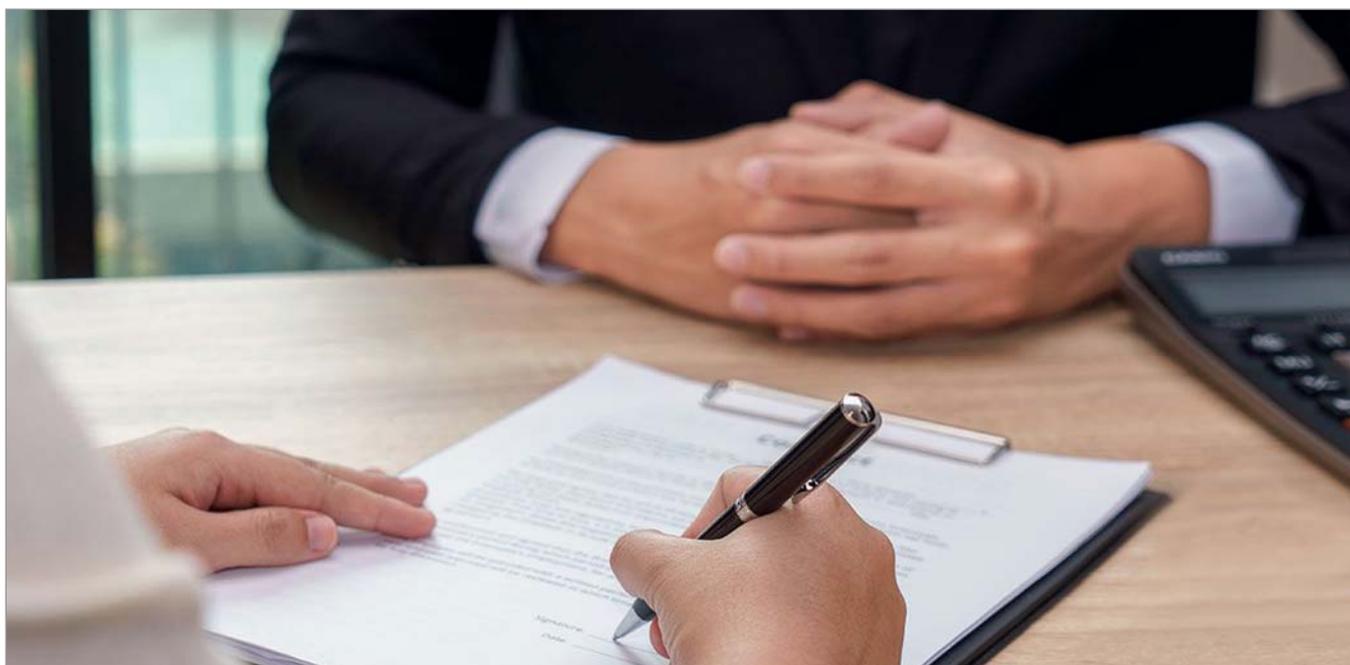
М.С. Никитина: Уже сегодня колдоговор выложен на заводском сервере, и каждый руководитель подразделения может распечатать необходимое количество экземпляров. Также 11 февраля пройдет очередная конференция по выполнению условий КД во II полугодии 2021 года. В газете «Калининец» будет опубликован полный отчет, а также ответы генерального директора на вопросы, поступившие от заводчан.

Конечно, нам всем – профкому, цеховым активистам – необходимо продумать, как разнообразить жизнь заводчан, какие мероприятия в онлайн-формате ввести в наш годовой календарь.

А в завершение разговора хотела бы обратиться ко всем калининцам: не нужно решать личные разногласия с предцехкомом или кем-то еще посредством выхода из профсоюза. Приходите в профком, и мы вместе постараемся найти решение непростой ситуации!

Р.С. Пока верстался номер газеты «Калининец» с этим материалом, заявление о вступлении в профсоюз подали 65 заводчан. □

*Наталья Заплатина,
председатель комиссии по
информационной работе
профкома «МЗИК»,
главный редактор газеты
«Калининец»,
г. Екатеринбург*



Профсоюз – анахронизм?

Нет, это душа коллектива!

Активная работа среди молодежи является, безусловно, наиглавнейшей для профсоюза. Многие молодые работники о нем мало что знают или вообще ничего, некоторые даже удивляются, что существует профсоюз, т.к. в их представлении это анахронизм, пережиток прошлого. Тем более нельзя не учитывать общемировоззренческий аспект, когда в школах и в институтах формируют «квалифицированного потребителя». В этих объективных реалиях нам, профсоюзным лидерам, приходится быть философами, экономистами, юристами, политиками, психологами, инженерами и т.д. Мы имеем дело со сложнейшей системой внутреннего и внешнего мира молодого человека, и бывает не так легко подобрать нужные «ключи». В этих условиях без искренней любви к человеку, своему предприятию, Родине успешно работать невозможно.

Стратегические задачи по работе с молодежью заложены у нас в коллективном договоре, в котором есть специальный раздел «Работа с молодежью». Данный раздел дает нам широкий простор для нашей деятельности, поиска новых форм работы с молодежью. С учетом особенностей развития нашего института мы выделили четыре направления работы комиссии по молодежной политике: адаптация молодых специалистов; научно-техническое; культурно-массовое и спортивное; социально-бытовое.

Методической базой для нашей работы явилось анкетирование среди членов профсоюза, в том числе и молодежи, по темам «Оценка качества трудовой жизни молодых специалистов»; «Ваша оценка о работе профсоюза»; «Оценка степени удовлетворенности работников в решении различных вопросов» и т.д. Всего было проведено шесть анкетирований за последние четыре года.

Результаты социологических исследований стали программой деятельности профкома и определили главную цель молодежной политики. Это формирование полноценной системы передачи опыта, знаний и ценностей от старшего поколения к младшему, создание мас-

штабной системы становления и формирования молодого специалиста, способного находить новые технические и инновационные решения, граждански ответственного за судьбу института и Родины.

Очень интересной формой адаптации молодых специалистов является знакомство с экспериментальной базой – кладезью института. У нас есть что посмотреть и чем гордиться, ранее такая форма не практиковалась и пользуется большой популярностью. Общими усилиями в рамках Международного форума молодежи «Инженеры будущего» создали «Аэрокосмический факультет», в рамках которого выступает наша молодежь – члены профсоюза. Мы впервые в истории профсоюзной организации института заключили договор с международным

детским центром «Артек» по реализации общеобразовательной программы технической направленности, она прошла конкурсный отбор, и мы победили. Молодые специалисты в качестве преподавателей в «Артеке» давали уроки ребятам и собирали самолеты с последующим запуском.

Важны, конечно, признание и благодарность детей, но главное для нас – это объединение творчески нацеленной молодежи института под руководством профсоюзной организации. Проводим семинары на тему «Что значит работать в ЦАГИ», конкурсы «Инженер года», «Лучшее научное исследование», «Будущее ЦАГИ»; участвует молодежь в международных, российских научно-технических конференциях.





Профсоюзный комитет принимает участие и в других научно-технических мероприятиях. Тем самым мы всем показываем, что профсоюз не только взносы собирает, но и очень активно работает в направлении повышения квалификации молодежи, участвует в развитии научно-технического потенциала, в формировании уважения к труду и научно-техническим достижениям предприятия. Развиваем среди молодежи новое направление – интерактивные лекции с демонстрациями опытов «Физика полета», которое объединяет творческих, инновационно-мыслящих молодых специалистов.

Работа с молодежью включает в себе в настоящее время овладение информационными технологиями и внедрение их в профсоюзную деятельность. Для решения этой задачи нами организованы новые формы работы. Для коммуникации и обмена информацией используются различные мессенджеры, социальные сети ВКонтакте, Инстаграм. Для организации конференций, собраний и обучения в режиме онлайн используются Skype, Zoom и другие платформы. Проведение такой многоплановой работы в целом способствует формированию правильного общественного мнения о значимости профсоюза как сообществе высоконравственных, честных и порядочных людей, работающих на благо сотрудников института, людей труда, что в конечном счете служит укреплению профсоюзного

единства и солидарности. Шаг за шагом, упорно, медленно, без лишнего шума наращиваем «профсоюзное присутствие» в деятельности института.

Хотелось бы остановиться на проблемах организации спортивной, культурно-массовой работы. Наш профком приобрел авторитет благодаря экскурсионным поездкам – более 5000 сотрудников за пять лет побывали в различных уголках нашей страны, от Калининграда до Иркутска. Акцентируя внимание на решении только трудовых вопросов, мы сужаем рамки деятельности профсоюза. Не заниматься культурно-массовой деятельностью не совсем правильно: если мы защищаем интересы трудового человека, значит, мы обязаны заниматься всей системой многообразных общественных связей, начиная от культурных потребностей и запросов до организации отдыха и воспитания детей, а также помощи самодетельным творческим объединениям и т.д.

Хочется отметить ряд конкретных мероприятий, организованных профсоюзным комитетом. Как выше было сказано, это уникальные экскурсионные поездки по всей стране, праздник для детей «День знаний», ежегодное катание детей на теплоходе по Москва-реке в День защиты детей, музыкальные концерты «Крылья науки», интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?», дискуссионные клубы, клуб путешественников, всевозможные фотовыставки и т.д.

В центре внимания профкома – патриотическое воспитание молодежи, и здесь в очередной раз хочу подчеркнуть, что в современных условиях только профсоюз является подлинно патриотической организацией, и у нас кроме интересов народа, предприятия, страны ничего нет и быть не может. Нами организованы для всех желающих – членов профсоюза поездки к Ржевскому мемориалу Советскому солдату, который перед его созданием проходил испытания у нас в ЦАГИ, и в парк «Патриот» с общим охватом 1600 человек.

Немаловажное значение имеет спортивная работа, особенно среди молодежи. Спорт – это не только здоровье, но и выработка командного духа, коллективизма, солидарности, уважения к чужому мнению, к победителям и проигравшим. Спорт отражает полностью дух профсоюза – действовать коллективно, солидарно, сплоченно.

Итак, профсоюзная организация является главным инструментом развития коллектива. Без нее не может быть процветающей экономики предприятия, не может нормально протекать и нравственная жизнь в коллективе; только мы объединяем и сплачиваем людей на основе идей справедливости, честности и порядочности. □

*Г.В. Кудрявцев,
председатель ППОО ЦАГИ,
к.ф.н., академик МСА,
г. Жуковский*

По-старому жить НЕ ПОЛУЧИТСЯ!

Деятельность первичных профсоюзных организаций, входящих в состав Южной территориальной профсоюзной организации Профавиа, в условиях эпидемиологических ограничений двумя словами описать не получится.

Мало кто представлял и думал, как изменит привычную жизнь вспышка вируса, зафиксированного в Китае в декабре 2019 года. Обстановка в мире менялась не каждый день, а каждый час. Сложившаяся ситуация заставила адаптироваться и учиться жить по новым правилам не только отдельно взятых людей, предприятия, но и все современное общество, тем самым преодолевая последствия пандемии.

Введение ковидных ограничений и выходных дней в марте – апреле 2020 года в связи с быстрым распространением коронавирусной инфекции ковид-19 повлекло за собой череду проблем и сложностей. Одно из первых препятствий, с которыми пришлось в своей работе столкнуться профсоюзным организациям, – разобщение трудовых коллективов и создание в какой-то мере информационного вакуума. Неизвестность и отсутствие своевременной информации влекут за собой разобщенность и чувство невозможности влиять на события,

что негативно отражается и на психоэмоциональном здоровье коллектива, и на рабочем настрое.

Первичные профсоюзные организации ЮТПОО в полной мере ощутили эти вызовы, но живая работа в коллективах предприятий не прекращалась ни на минуту. Для того, чтобы оперативно информировать сотрудников о ходе решения проблем, спровоцированных пандемией, об организации производственной деятельности и общественной жизни в коллективах, а также в краткие сроки реагировать на острые вопросы, были освоены и созданы новые форматы коммуникации.

Так, в каждой ППОО стала функционировать сетка из диалогов в WhatsApp: профком – председатели цеховых комитетов подразделений – цеховые комитеты подразделений – трудовой коллектив. Появилась потребность активно использовать социальные сети «ВКонтакте», Instagram, мессенджер Telegram.

Ко всему прочему ППОО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» создала новый для себя проект по информированию работников о решении вопросов, связанных с жизнью трудового коллектива завода – «Профсоюзный вестник». Это печатное издание и его цифровой аналог в завод-

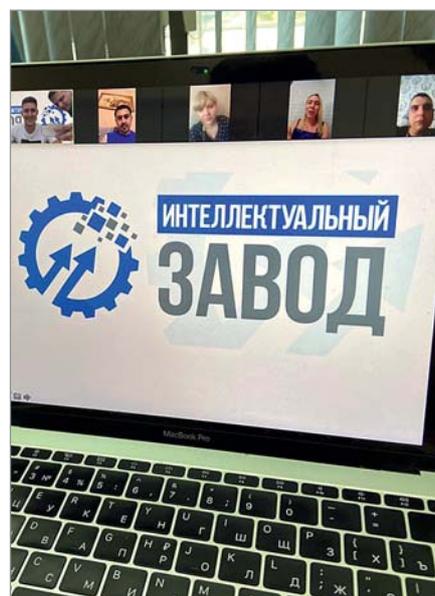
ской сети позволили обеспечивать максимальное количество информации о деятельности профсоюзной организации, производственной и социальной проблематике.

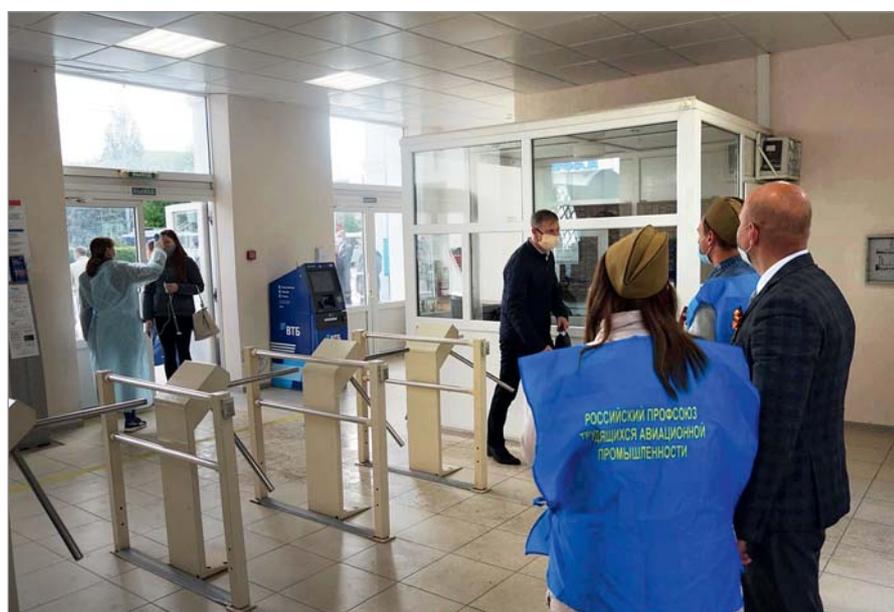
Аналогичные издания появились и в первичных профсоюзных организациях АО «Алюминий Металлург Рус» и АО «НТП Авиатест».

Стало нормой проведение заседаний президиума и пленумов территориальной профсоюзной организации, а также собраний профсоюзного актива профкомов в формате онлайн на платформе ZOOM. Такие меры ограничивают личные контакты, что в некоторой степени усложняет эффективное обсуждение возникающих вопросов, но в то же время позволяют не отвлекать профсоюзный актив от работы на производстве для приезда, например, в терком профсоюза.

Быть гибкими и оборачивать ситуацию в свою пользу – один из навыков, которому нас научил этот период. Тяжелые времена способствуют инновациям и переменам. Ключ к успеху – единство и сотрудничество в любых непредвиденных обстоятельствах.

Необходимо отметить, что пандемия стала проверкой на прочность и для социального партнерства, которое долгие годы выстраивалось между первичными проф-





союзными организациями и работодателями. Под предлогом пандемийной ситуации неоднократно звучали предложения работодателей о переводе сотрудников в «простой», об изменении трудового законодательства с расширением прав работодателя на увольнение работника. Это могло иметь непоправимые последствия. Но профсоюзные организации как на местах, так и на уровне ФНПР и ЦК профсоюза занимали противоположную позицию. Таких мер удалось избежать.

Задача обеспечения достойной оплаты труда, комфортных и безопасных условий для работы и здоровья независимо от коронавирусной ситуации продолжает стоять перед всеми профсоюзными организациями предприятий. Труд и капитал находятся в постоянном противоречии, в том числе и в условиях пандемии. Но базовые потребности трудящихся всегда в приоритете для профсоюзных организаций.

В период неблагоприятной эпидемиологической обстановки дополнительной нагрузкой для первичек стало обеспечение своих сотрудников средствами индивидуальной защиты в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора. Согласованные с администрациями предприятий действия позволили сохранить жизни и здоровье работников, а также обеспечить непрерывный производственный процесс.

В работе по противодействию распространению коронавирусной инфекции активно участие профсоюзные комитеты ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», ПАО «Роствертол», АО «АМР» и АО «НТП Авиатест».

Большую часть своей жизни человек труда проводит на работе, поэтому задачей первичных профсоюзных организаций, входящих в состав Южной территориальной профсоюзной организации Профавиа, является также организация отдыха и культурного досуга работников. В этом направлении из-за коронавируса перемены также стали неминуемы.

К примеру, один из самых объединяющих всех трудовых людей праздник уже два года не приходится встречать в дружной первомайской колонне. Но терком Профавиа, не нарушая традиций, призвал коллективы членских организаций быть едиными в сложившейся ситуации. Современные техно-

логии помогли всем не только почувствовать дух этих прекрасных весенних дней, но и встать плечом к плечу на виртуальную демонстрацию. Онлайн-поздравления с Первомаем и Днем Великой Победы были восприняты коллективами предприятий с пониманием и благодарностью. Были, конечно же, и исключения – выездные концертные группы поздравили ветеранов ВОВ и труда по месту проживания.

Помимо прочего профсоюзные организации ПАО «Роствертол», ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» и АО «АМР» к праздничным датам создают тематические видеоролики.

Для работников ПАО «Роствертол» первичная профсоюзная организация регулярно устраивает игру «Интеллектуальный завод». Это полюбившийся заводчанами досуг, который из-за сложившейся эпидемиологической обстановки стало невозможно проводить в привычном формате. Игра из стен ДК предприятия перенеслась в онлайн-пространство на платформу для видеоконференций. Реалии новые, а общение и интеллектуальное удовольствие от игры на прежнем уровне!

Для коллектива АО «АМР» профсоюзный актив провел два радио-концерта, записанных силами работников и приуроченных к 23 февраля и Дню матери.

Коронавирусные ограничения заставили внедрить в профсоюзные планы систему обучения профактива разного уровня в онлайн-формате с привлечением разноплановых специалистов. Так, на Таганрогском авиационном предприятии профсоюзный комитет организовал тематические семинары с привлечением профсоюзных преподавателей и со специалистами теркома профсоюза. Профсоюзный комитет и актив Белокалитвенского металлургического предприятия прошел онлайн-обучение с вручением сертификатов на платформе, созданной Федерацией профсоюзов Ростовской области.

Несмотря на сложности, которые сопровождают настоящее, первичные профсоюзные организации ЮТПОО продолжают делать шаги для формирования перспективного будущего. Это будущее – молодежь. Речь и о работающих молодых специалистах, и о совсем юном поколении.

В разгар коронавирусных ограничений одним из самых болезненных вопросов для молодых семей ра-

ботников предприятий, имеющих несовершеннолетних детей, стало закрытие детских садов и школ. Это нарушило повседневную жизнь и систему социальной поддержки, а также создало новые стрессовые факторы для родителей и опекунов, которым пришлось искать новые варианты ухода за детьми или отказаться от работы.

Все было более или менее понятно на момент действия режима самоизоляции на территории РФ, но далее вопрос оставался открытым. Исчезло основание для оплаты «нерабочих дней», и единственно возможным в сложившейся ситуации осталось переносить отпуск или оформлять выходные дни без сохранения заработной платы.

Профсоюзный комитет и руководство ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», как и их коллеги на других предприятиях, прикладывали все усилия для скорейшего открытия детских садов или создания дежурных групп в них. Было подготовлено и отправлено письмо главе администрации города Таганрога и губернатору Ростовской области с подписью управляющего директора ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева». Терком профсоюза обратился с письмом в ФПРО с просьбой обозначить данную проблему в аппарате губернатора Ростовской области с необходимостью ее решения. Помимо этого, молодежный Совет Южной территориальной организации Профавиа поднимал этот вопрос, адресуя его руководству Федерации независимых профсоюзов России в ходе прямого эфира центральной профсоюзной газеты «Солидарность» под названием «Профсоюзный подход».

В своем выступлении от 22 мая 2020 года губернатор Ростовской области Василий Юрьевич Голубев сообщил о том, что в ответ на многочисленные обращения граждан он поручил региональному министерству образования вместе с муниципалитетами заняться организацией работы дежурных групп в детских садах. Эти изменения позволили огромному числу трудящихся вернуться к привычному рабочему графику.

Таким образом, профсоюзными организациями различных уровней была проделана большая работа, которая в очередной раз подчеркнула тот факт, что коллективный голос имеет большие шансы быть услышанным. Как и положено, этим голосом выступил профсоюз.

В период ограничений были проведены отчетно-выборные конференции в первичных профсоюзных организациях ЮТПОО Профавиа. В связи с санитарно-эпидемиологической обстановкой была снижена норма представительства делегатов от цеховых организаций, но все состоялось на должном уровне и в рамках инструкций по проведению выборов в органы профсоюза.

Отчетно-выборные конференции в первичных профсоюзных организациях подтвердили курс на дальнейшее развитие социального партнерства. Только на базе этого возможно обеспечение достойного уровня заработной платы, социальной защиты, улучшение охраны труда и здоровья.

Информационные комиссии в профсоюзных организациях ЮТПОО ознакомили трудящихся с целями и задачами, поставленными 18 съездом Профавиа, с теми проблемами, которые необходимо будет решать на местах. Важно, что вся эта работа опирается на интересы членов профсоюза.

Подводя итог, хочется привести высказывание Дана Галлина, директора международного Института труда (Женева): «Источник нашей силы – это организация рабочего движения в мировом масштабе. Причина, по которой нам это пока редко и плохо удается, состоит в том, что мы в нашем сознании остаемся пленниками замкнутых пространств, задаваемых государственными границами, тогда как центры власти и принятия решений уже давно преодолели эти границы».

Консолидация профсоюзных организаций в рамках даже одного территориального комитета формирует эффективную модель современного профсоюзного движения. А сохраняя и повышая членство в профсоюзе, мы делаем эффективными принимаемые решения.

Южная территориальная профсоюзная организация, обращаясь к коллегам, призывает всех идти в ногу со временем, не оглядываясь и не оправдывая свои действия участием внешних сил. Все меняется, но единство и солидарность остаются необходимыми условиями для достойного настоящего и будущего. □

*Ю. Кошелева,
председатель информационной
комиссии ЮТПОО Профавиа,
г. Ростов-на-Дону*



Мы вправе защищать право!

Правозащитная работа является одним из основных направлений деятельности Свердловской областной организации Профавиа. Сегодня в ее структуру входят шесть первичных профсоюзных организаций, действующих на шести предприятиях. Охват членов профсоюза составляет 62,3%.

Во всех организациях имеются ответственные за правозащитную работу, а в двух первичках (ППОО ВСМПО и ОО ППО «МЗИК») защитные функции осуществляют юристы на договорной основе. Непосредственно в областной профсоюзной организации работает правовой инспектор труда профсоюза.

Вопросы, касающиеся правозащитной работы, рассматриваются на заседаниях президиума, пленума областного комитета профсоюза. Регулярно правовой инспектор труда профсоюза выступает с докладами по темам «О практике правозащитной работы в ППО и областной организации профсоюза», «О работе ППОО и областной профсоюзной организации по защите прав и интересов работников» на заседаниях коллегиальных органов. Помимо этого, правозащитная работа ежегодно освещается в отчетах об итогах работы областной профсоюзной организации.

Проводятся юридические консультации для членов профсоюза, в том числе с выездом на предприятия. Таким образом, работники получают бесплатную юридическую помощь по месту работы.

Наибольшее количество обращений поступило в первичные и областную профсоюзные организации в 2017 году – 2435. Для сравнения, аналогичные показатели в 2018 году составили 1844 обращения; в 2019 году – 1730; в 2020 – 1403; в 2021 – 1738. В целом же за последние пять лет было рассмотрено свыше девяти тысяч обращений членов профсоюза. Из них правовым инспектором рассмотрено 452.

Проводятся юридические консультации по вопросам не только трудового законодательства, но и жилищного, семейного права. Большая часть обращений удовлетворена в пользу членов профсоюза.

Практически на всех предприятиях функционируют комиссии по трудовым спорам. Наибольший объем споров в КТС рассмотрен в ВСМПО. Как правило, основанием для обращения в КТС являются вопросы, связанные с оплатой труда (не начисление премии работнику или неполное ее начисление), а также дисциплиной труда (оспаривание применения дисциплинарных взысканий).

Юридической службой Свердловской областной профсоюзной организации осуществляется помощь в оформлении документов в суды, а также представление интересов в судах. Темами для обращений в суд, помимо споров, затрагивающих трудовые отношения, также являются споры по поводу гражданско-правовых, семейных и иных правоотношений.

Например, в 2018 году правовым инспектором областной профсоюзной организации было подготовлено и рассмотрено в суде исковое заявление «О признании права на включение в список лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда». В результате работнику было присвоено данное звание.

В 2019 году судом вынесено положительное решение по вопросу об уплате алиментов, в 2020 году в полном объеме удовлетворены иски о возмещении ущерба за товар денежной суммы в связи с отказом от исполнения договора розничной купли-продажи товара.

В текущем году в Свердловскую областную организацию профсоюза поступило обращение от фельдшера здравпункта АО «Уральский приборостроительный завод». Пенсионным фондом ей было отказано в назначении досрочной страховой пенсии в связи с отсутствием достаточного стажа на соответствующих видах работ. Не были засчитаны в стаж значительные периоды ее работы, в частности, работа в АО «УПЗ» фельдшером здравпункта, и в некоторых других организациях. Правовым инспектором было составлено и подано в суд исковое заявление, в результате иски были удовлетворены частично. На данный момент отправлена апелляция жалоба на решение

районного суда в Свердловский областной суд.

Кроме непосредственного представления интересов работников в судах, правовым инспектором (как и иными ответственными за правозащитную работу) зачастую оказывается помощь в простом составлении исковых заявлений. Например, о восстановлении на работе, определении места жительства несовершеннолетнего ребенка и другие.

Ежегодно проводятся проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на предприятиях отрасли. По факту проведения проверок выписываются справки и представления. Все выявленные нарушения незамедлительно устраняются. Хотелось бы отметить, что многие проверки проводятся совместно с Федерацией профсоюзов Свердловской области.

В частности, правовым инспектором областной организации профсоюза проводилась проверка совместно с правовым инспектором Федерации профсоюзов Свердловской области в АО «Уральский приборостроительный завод». Был выявлен ряд нарушений законодательства, среди которых необходимо в первую очередь выделить задолженность по уплате профсоюзных взносов. По результатам проверки вынесено представление, содержащее указание на нарушения законодательства, такие как введение в действие локальных нормативных актов без учета процедуры предварительного согласования проектов локальных нормативных актов с профкомом; привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудников без учета мнения профсоюзного комитета и другие. Представление было вручено генеральному директору. Все нарушения устранены, профсоюзные взносы перечислены в полном объеме.

Еще одна проверка проводилась также совместно с правовым инспектором в АО «Каменск-Уральский литейный завод». Были выявлены определенные незначительные правонарушения, по которым вынесено соответствующее пред-



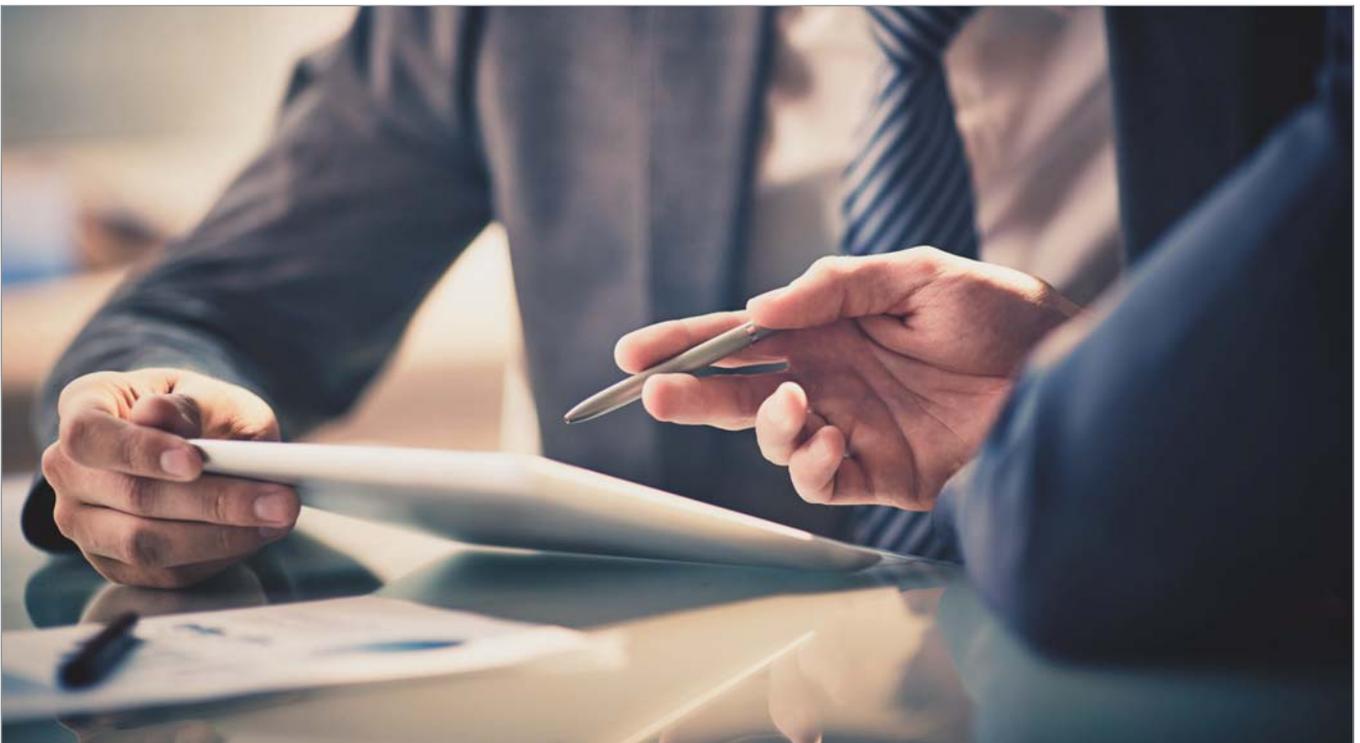
Еще одним примером является проверка, проведенная в ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», по итогам которой выявлены определенные нарушения, наиболее существенным из которых оказалось осуществление оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни без учета всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников корпорации. По итогам проверки составлены справка и представление, которые направлены генеральному директору. Замечания были устранены.

Наконец, в завершение нельзя не сказать про то, что важная роль для осуществления эффективной правозащитной работы отводится учебе профактива. Свердловская областная организация профсоюза регулярно организует и проводит его обучение по вопросам правозащитной работы на базе НЧОУ ДПО «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области», периодически организует семинары для ответственных за правозащитную работу. Так, проведены семинары для них и для членов КТС по темам «Трудовые споры», «Изменения в трудовом законодательстве. Актуальные вопросы практического применения». □

ставление. В целом по итогам проведенного анализа отмечено, что коллективный договор предприятия не содержит условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством. Профкому и работодателю удалось договориться о ряде положений, улучшающих положение работников, таких как дополнительная ответственность работодателя за задержку заработной платы; оказание материальной помощи работникам, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях, при выходе на пенсию в связи с юбилейными датами, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и т.д.

Проводилась проверка в АО «Научно-производственное предприятие «Старт» им А.И. Яскина», касающаяся поступившей в адрес ФПСО и Свердловской областной профсоюзной организации жалобы председателя первичной профсоюзной организации этого предприятия. В ней указывалось, что не была соблюдена процедура согласования с профкомом нового Положения о ежемесячном премировании производственных работников, работников отдела технического контроля и технологического отдела АО «НПП «Старт» им. А.И. Яскина». По результатам проверки нарушения были устранены.

*А.В. Терентьев,
правовой инспектор труда
Свердловской областной
организации Профавиа,
г. Екатеринбург*



Колдоговор – под неусыпным контролем

В соответствии с установленным в АО «Сарапульский ЭГЗ» регламентом двухсторонняя комиссия для подведения итогов исполнения коллективного договора собирается ежеквартально. Итоги за III квартал 2021 года профком и администрация подвели 9 ноября 2021 г. на очередном заседании комиссии.

Предварительно проанализировав отчет ответственных служб и конкретных исполнителей по каждому пункту, и стороны постановили, что условия коллективного договора в 3 квартале выполнялись. Генеральный директор А.А. Беляев проинформировал членов комиссии о задачах коллектива до окончания текущего года, а также обрисовал перспективы на 2022 год. Алексей Александрович заострил внимание всех на том, что, согласно коллективному договору, премия по итогам работы за год может быть выплачена при условии выполнения коллективом основных плановых показателей по объему производства и реализации продукции, и подчеркнул, что по результатам работы за 10 месяцев эти планы выполнены не на 100%.

Далее члены комиссии заслушали сообщение главного инженера АО «СЭГЗ» А.В. Пивоварова, который озвучил предложение цеха 20 внести изменение в приложение №13 коллективного договора, согласно которому прессовщикам

изделий из пластмасс выдавали халаты для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Комиссия одобрила инициативу цеха, и в настоящее время рабочим этой профессии в качестве спецодежды уже выдают костюмы.

Также в комиссию поступили предложения по обеспечению работников некоторыми видами спецодежды и спецобуви, о которых в законодательных нормах ничего не сказано. Так, по решению комиссии с настоящего времени слесарям механосборочных работ на участке сборки лифтовых лебедок цеха 24 будут выдаваться куртки и брюки на утепляющей прокладке, заготовщикам изоляционных деталей цеха 14 – тапочки, картонажникам цеха 20 при работе с клеем будут выдаваться фартуки с нагрудником, станочникам деревообрабатывающих станков – футболки, старшему мастеру этого же участка – куртка на утепляющей прокладке. Начальнику, мастерам и делопроизводителю цеха 29



теперь выдаются белые халаты и колпаки, а также тапочки на кожаной подошве.

Одно из поступивших предложений с инициативой руководителя подразделения по изменению режима работы некоторых работников было отклонено в связи с отсутствием оснований.

Помимо всего перечисленного на заседании комиссии обсуждалась возможность повышения «нижней планки» (минимальной) стипендии учеников рабочих профессий. Решено выпустить приказ по предприятию об установлении стипендии на период ученичества (подготовки будущего специалиста) по всем рабочим профессиям, кроме учеников операторов станков с ПУ, в размере 16000 рублей с 01.12.2021 г. Что же касается упомянутой наиболее перспективной современной профессии, то ученикам этой категории установлена стипендия в размере 20 000 рублей.

В финальной части заседания стороны обсудили смету на спортивные мероприятия. В 2022-м, юбилейном для завода году спортивных состязаний будет проведено больше!

Также в качестве приложения к колдоговору был утвержден производственный календарь-график на 2022 год.

8 февраля 2022 г. состоялось очередное заседание комиссии по коллективному договору. Повестку дня заседания комиссии утвердили с двумя вопросами: подведение итогов выполнения коллективного договора за IV квартал и 2021 г в целом и внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

По первому вопросу выступил генеральный директор А.А. Беляев, с краткой информацией, дополняющей ежеквартальный отчет об итогах выполнения пунктов коллективного договора. Подводя итоги, комиссия постановила, что условия КД в 2021 году выполнялись.

По второму вопросу – в части внесения необходимых изменений в приложения коллективного договора – комиссия приняла ряд важных решений. Так, с 01.01.2022 года увеличен на 10% размер оклада таких профессий, как: распределитель работ, кладовщик, старший кладовщик, комплектовщик изделий и инструмента, грузчик, водитель электротележки, транспортировщик, водитель погрузчика, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, цветовод, укладчик пилот-материалов, деталей и изделий из



древесины, уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, санитарка, сторож, сушильщик деталей и приборов. По служебным запискам подразделений внесены дополнения и изменения в приложения по обеспечению работников спецодеж-

дой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

На заседании комиссии было решено увеличить размер материальной помощи на ритуальные услуги на 500 рублей по всем категориям, обозначенным в п.6.19 коллективного договора. Также

увеличен размер единовременно социального пособия, выплачиваемого молодым специалистам при поступлении на наше предприятие, на 1000 рублей по п.8.6 коллективного договора. В соответствии с этим решением молодому специалисту, трудоустраиваемому на ЭГЗ по полученной в ВУЗе специальности, будет единовременно выплачено в качестве «подъемных» 11000 рублей, а тем, кто получил среднее профессиональное образование – 7500 рублей. Помимо этого, в соответствии с п. 3.8 принято решение об увеличении с 1 марта 2022 года минимальной заработной платы работникам, отработавшим полное количество часов в месяц, с 17000 рублей до 19000 рублей и увеличении минимальной стипендии принятым на наше предприятие гражданам по ученическим договорам с 16000 рублей до 17000 рублей. Напомню читателям, что минимальный размер оплаты труда с 01.01.2022 года в РФ равен 13890 рублей.

2 марта текущего года в соответствии с положением о комиссии по коллективному договору, которое является его приложением, состоялась конференция по подведению итогов коллективного договора за 2021 год.

Заслушав и обсудив отчеты генерального директора А.А. Беляева и председателя первичной профсоюзной общественной организации С.В. Короткова о выполнении коллективного договора за

2021 год, конференция отметила следующее.

В 2021 году плановый объем производства продукции выполнен и увеличился по сравнению с уровнем 2020 года на 8,7%, но задержка оплаты продукции потребителями отразилась на объеме реализации по оплате – выполнение составило лишь 96,2%. Сохраняется высокий уровень дебиторской задолженности, на конец года ее размер увеличился по сравнению с началом года на 200 млн. руб. и достиг 1 800,1 млн. руб. Это также негативно отразилось на технико-экономических показателях работы предприятия в 2021 году.

Руководство предприятия предпринимает все меры по сохранению объемов производства и рабочих мест в условиях пандемии ковид-19. В 2021 году акцент был сделан на увеличении продукции гражданского назначения, темп роста к предыдущему году составил 126,4%.

Несмотря на неблагоприятные внешние факторы, руководством предприятия приняты меры по обеспечению реального роста заработной платы, благодаря чему удалось достичь по итогам 2021 года темпа роста 110,5%. Этому способствовали следующие мероприятия: с 1 мая 2021 года тарифные ставки (оклады) повышены на 5% одновременно для всех категорий работников, в течение всего года выплачивалась надбавка за стаж работы с учетом повышающих коэффициентов, а в декабре

начислена премия по итогам работы сразу за 2 месяца: ноябрь и декабрь.

Весь год велась планомерная работа по выполнению условий коллективного договора. Выполнены все мероприятия «Соглашения по улучшению условий труда».

В социальной сфере АО «СЭГЗ» – одно из самых передовых предприятий в Удмуртии. Несмотря на ограничения, связанные с пандемией коронавирусной инфекции, в 2021 году организовывались заезды в санаторий-профилакторий «Озон» для работников, их детей и заезды для ветеранов. Организовывался отдых заводчан на черноморском побережье и базе отдыха «Чайка» на Каме, а также отдых детей работников предприятия в детском оздоровительном лагере «Орленок».

Своевременно и в полном объеме выделялись средства Совету ветеранов на оказание необходимой помощи бывшим работникам акционерного общества.

Традиционно в завершение конференции были подведены итоги профсоюзного смотра-конкурса среди подразделений АО «СЭГЗ» за звание «Коллектив с высоким уровнем социального партнерства». Коллективам-победителям вручены дипломы и ценные призы. Профсоюзным активистам вручены награды Федерации профсоюзов УР. □

*Профком Сарapulьского
электрогенераторного завода,
г. Сарapul*



ВОПРОСЫ РЕШАЕМ ВМЕСТЕ

Председатель первичной профсоюзной организации ОДК-УМПО Василий Горбунов – об итогах работы в 2021 году.

Новые обязательства

– 2021-й год мы отработали с новыми обязательствами, которые взяли на себя по договоренности с работодателем, – отмечает председатель ППО ОДК-УМПО Василий Горбунов. – Объединение впервые провело детскую оздоровительную кампанию через профсоюзную организацию. Профком совместно с администрацией завода определил перечень лагерей, а затем занялся оформлением путевок, заключением договоров на оплату, отправкой ребят на отдых. Прошлым летом для детей заводчан были выделены 1824 путевки в ДОЛ им. Н. Гастелло и ДСОЛ «Звездочка» в Башкирии, ДОЛ «Радуга» (Крым) и лагерь «Волна» (Туапсе). Путевка для сотрудников ОДК-УМПО обошлась в 10% от полной стоимости.

Чтобы проделать вышеназванную работу, первичная профсоюзная организация заключила допсоглашение с объединением. Согласно статье 377 Трудового кодекса РФ, работодатель вправе перечислять денежные средства профсоюзу на проведение культурно-массовых, спортивных, оздоровительных мероприятий, в том числе на организацию детского отдыха и новогодних мероприятий.

Опыт прошлого года признан успешным.

Ставка на здоровье

В 2021 году первичная профсоюзная организация ОДК-УМПО активно участвовала в проведении спортивных мероприятий – спартакиад, фестивалей, соревнований.

– За счет собственных средств мы приобретаем призы и подарки участникам соревнований, премируем победителей и организаторов, – продолжает В.В. Горбунов. – Работаем в тесной связке со спортклубом им. Н. Гастелло. В прошлом году в спортивных мероприятиях участвовали более 3 000 заводчан.

Культурных событий тоже было немало: интеллектуальная игра «Брейн-ринг», концерт к празднику 8 Марта, возложение цветов в День Победы, акция «Весна майская» и другие. Все мероприятия проходили с соблюдением мер по нераспространению коронавирусной инфекции. Отмечу, что мы продолжили оказание материальной помощи работникам ОДК-УМПО, членам профсоюза, переболевшим ковидом. В 2021 году на это было выделено более 12 млн рублей. Средства помогли заводчанам поддержать здоровье в реабилитационный период после перенесенного заболевания.

Также продолжаем возмещать часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение для членов профсоюза. Работник может получить до 15 000 рублей в качестве компенсации за отдых и лечение в здравницах Башкирии.

В партнерстве

– В ОДК-УМПО действует коллективный договор, который принят до конца 2022 года, – рассказал В.В. Горбунов. – В будущем го-

ду будем принимать новый. Планируется, что это будет единый документ, действие которого распространится на все предприятия, входящие в Объединенную двигателестроительную корпорацию. Напомню, что контроль выполнения условий колдоговора и соглашений по охране труда первичная профсоюзная организация осуществляет совместно с работодателем. Наша задача – проследить, чтобы содержание всех основополагающих документов было в пользу трудящегося человека.

В соответствии с колдоговором работодатель и профсоюзная организация обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях предприятия и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей. Для справки: всего в ОДК-УМПО избрано 440 уполномоченных по охране труда. Ежегодно проводится их обучение, в 2021 году его прошли 50 человек.

Практически во все действующие в объединении комиссии – по трудовым спорам, социального





страхования, по чистоте и культуре производства, по правонарушениям и другие – входят представители профсоюзной организации. В прошлом году в комиссию по трудовым спорам поступило 10 обращений, два из которых решены в пользу работника. В рамках комиссии социального страхования в 2021 году оздоровлено 765 человек из числа предпенсионеров и работников с вредными и опасными условиями труда.

Также традиционно наша первичная профсоюзная организация оказывает всестороннюю поддержку работе Совета ветеранов ОДК-УМПО. Поздравляем ветеранов с памяtnыми датами, вручаем подарки, оказываем материальную помощь.

У нас получилось выстроить с работодателем партнерские отношения. Мы помогаем друг другу, оказываем поддержку. Ошибочно сегодня полагать, что профсоюз должен быть противоборствующей стороной. Гораздо проще работать

вместе, тогда мы достигнем больших и лучших результатов!

Решаем вопросы

Наладили работу нашей «горячей линии»: любой заводчанин может озвучить свою проблему. В 2021 году обработали более 200 обращений. Они были самыми разными: спецодежда, санитарно-бытовые условия на рабочем месте, питание, вопросы оплаты больничных листов и т.д.

– В каждом подразделении на стенде есть номер телефона, по которому любой может обратиться, используя все доступные мессенджеры, – комментирует Василий Васильевич. – Отвечаем на вопросы 100%, ни один не оставляем без внимания. Если требуется, приходим в подразделения, разбираемся на месте.

В течение года мы поддерживали наших активистов – людей, без которых работа профсоюза не представляется возможной. Учредили нагрудный знак «50 лет в

профсоюзе» и отметили 25 ветеранов профсоюзного движения знаком, грамотой и премией 25 000 рублей. Мы с уважением относимся к людям, которые на протяжении долгих лет состоят в нашей профсоюзной организации.

– В наступившем году первичная профсоюзная организация ОДК-УМПО продолжит развивать партнерские отношения с работодателем, – отметил В.В. Горбунов. – Главной задачей профсоюза при этом остается забота о людях. Будем работать в направлении расширения социальных гарантий сотрудников. Продолжим контроль соблюдения трудового законодательства и охраны труда. Наша организация, в первую очередь, создана, чтобы помогать человеку труда – это место, куда можно обратиться по любому вопросу, и вопрос этот будет решен. □

*Ирина Исламова,
главный редактор газеты
«Моторостроитель»,
г. Уфа*



Ступени к безопасному труду

Создание и функционирование системы управления охраной труда согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации является одной из обязанностей работодателя, но то, какой при этом выбрать метод контроля за состоянием охраны труда на предприятии, работодатель определяет сам.

На Иркутском авиационном заводе – филиале ПАО «Корпорация «Иркут» (ИАЗ) основным методом контроля в системе управления охраной труда определен метод трехступенчатого контроля. Одновременно с ним осуществляется контроль соблюдения противопожарного режима.

На первой ступени контроль осуществляется в структурных единицах подразделений – группах, участках, отделениях, бюро и т.п.; на второй ступени – на уровне цехов и отделов; на третьей – на уровне производств и служб. В зависимости от уровня контроля различается состав комиссии и периодичность проведения.

Первая ступень контроля проводится ежедневно в начале смены мастером, начальником участка, начальником отделения, начальником бюро и т.п. При необходимости первая ступень контроля может быть проведена дополнительно в течение рабочего дня. Выявленные нарушения и недостатки устраняются незамедлительно. При невозможности устранения нарушений на месте их перечень и предложения по их устранению в письменном виде подаются на имя руководителя подразделения. Выявленные нарушения записываются в журнал первой ступени трехступенчатого метода контроля, при необходимости разрабатывается и утверждается решение по устранению нарушений с указанием ответственных исполнителей и сроков исполнения. Контроль устранения нарушений осуществляет руководитель подразделения по журналу первой ступени трехступенчатого метода контроля.

Вторая ступень контроля проводится еженедельно комиссией подразделения под руководством начальника подразделения. В состав комиссии второй ступени



контроля в обязательном порядке включается председатель цехового комитета профсоюза или уполномоченный по охране труда профсоюза. Выявленные нарушения записываются в журнал второй ступени трехступенчатого метода контроля, при необходимости разрабатываются мероприятия по устранению нарушений, утверждается решение с указанием ответственных исполнителей и сроков исполнения. Выявленные нарушения и недостатки устраняются силами подразделения в сроки, определенные комиссией. При невозможности устранения нарушений силами подразделения перечень таких нарушений и предложения по их устранению руководителю подразделения сообщает вышестоящему руководителю (начальнику производства, службы, управления). Выявленные нарушения записываются в журнал второй ступени трехступенчатого метода контроля, при необходимости разрабатывается и утверждается решение по устранению нарушений с указанием ответственных исполнителей и сроков исполнения. Контроль устранения нарушений осуществляет начальник производства (службы, управления) по журналу второй ступени трехступенчатого метода контроля.

Третья ступень контроля проводится ежегодно по графику, утвержденному генеральным директором ИАЗ. Комиссию возглавляет технический директор ИАЗ (заместитель технического директора по общинженерным вопросам) или

начальник производства (службы, управления). В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель ППОО ПАО «Корпорация «Иркут» или технический инспектор труда профсоюза (член профкома, выбранный от данного подразделения). Выявленные нарушения и недостатки оформляются актом о проверке состояния охраны труда и соблюдения противопожарного режима по третьей ступени трехступенчатого контроля с указанием сроков устранения нарушений и недостатков. При необходимости разрабатываются и утверждаются мероприятия по устранению нарушений с указанием ответственных исполнителей и сроков исполнения. В 2021 году комиссиями третьей ступени 3-х ступенчатого контроля состояния охраны труда и пожарной безопасности проведено 46 проверок в цехах ИАЗ, в ходе которых выявлено 482 нарушения. Контроль устранения нарушений осуществляет отдел охраны труда по журналу регистрации контролируемой документации и учета устранения нарушений по охране труда.

Существующая на ИАЗ система контроля охраны труда позволяет осуществлять общественный контроль со стороны профсоюзной организации, поддерживает сложившийся на ИАЗ диалог работодателя и профсоюза, обеспечивает достойный уровень соблюдения требований охраны труда. □

*В.А. Корякин,
технический инспектор труда
профсоюза,
г. Иркутск*



«Соломку» стелет ОХРАНА ТРУДА

На заводе имени М.И. Калинина определили лучших уполномоченных по охране труда-2021. В лидерах оказались опытнейшие Данил Артемьев (сборочный цех), Андрей Железнов (автотранспортный цех) и Наиль Абдрахманов (отдел технической документации).

У старшего мастера сборочного цеха Данила Артемьева есть девиз: «Главное, чтобы каждый вернулся домой здоровым». С ним он живет и работает с того момента, как в 2018 году стал уполномоченным по охране труда в этом цехе.

– Я тогда как раз перевелся в сборочный из другого подразделения, начальник цеха предложил взять на себя еще и функционал уполномоченного по ОТ: не замыленный взгляд должен был помочь мне выявлять даже самые незначительные нарушения, которых «старожилы» цеха уже не замечают, – рассказывает Д.Н. Артемьев. – Вообще, охране труда в подразделении уделяется самое пристальное внимание, начальник цеха А.С. Напоров держит эти вопросы на личном контроле. Огромную помощь оказывают также начальники участков и мастера. Так что у нас целая команда, работаем единым фронтом. И это, я считаю, правильно: производство не прощает ошибок и невнимательности.

«Артемьев у нас очень дотошный», – говорят о нем в цехе. Что правда, то правда: во время обхода территории Данил Николаевич обращает внимание на любую мелочь. Не у каждого и вопрос-то возникнет при виде, например, лежащих на сверлильном столе защитных очков: почему в разгар рабочей смены они не используются? У Артемьева возникает. Потому что такая вроде бы мелочь может обернуться большой бедой. Или цеховые душевые: на первый взгляд, нормально моются люди после смены, но, оказывается, две из четырех леек не работают, а электронагревательный прибор не справляется с нагрузкой, когда используются одновременно все душевые. Непорядок. Мало того, что Артемьев внимательный, так еще и щепетильный: заметил проблему – спуска не даст никому, обязательно добьется устранения и, что важно, в кратчайшие сроки.

– «Дневник уполномоченного» у Данила Николаевича – один из луч-

ших на заводе, – отмечает заместитель председателя ОО ППО «МЗИК» Евгения Васильева. – У него все четко: зафиксировано нарушение, определен ответственный за решение вопроса, и через короткое время в дневнике появляется запись «Устранено». Возьмем, к примеру, 10 марта 2021 года. «Кара №... находится в неудовлетворительном состоянии: разбито стекло со стороны водителя, дверь не закрывается полностью, разбита фара. На линию не отправлять до полного устранения нарушений. Начальнику ПРБ Евсееву А.А. срочно устранить замечания». А спустя неделю отметка: «Устранено, кара допущена к работе». Внимательность, щепетильность и высокая ответственность, с которой Д.Н. Артемьев подходит к своей профсоюзной должности уполномоченного по ОТ, – залог безопасных условий труда коллектива цеха и победы в смотре-конкурсе.

Сам же победитель наиболее интересным и вместе с тем трудным в своей деятельности считает общение с людьми:

– Какие бы новшества ни внедряло предприятие, какие бы меры ни принимало, охрана труда – в первую очередь в руках самих работников. Ведь большинство травм и несчастных случаев происходит из-за лишней самоуверенности, необдуманности или спешки. Я, бывает, и сам думаю: а что, сейчас вот быстренько сделаю... Но тут же себя останавливаю: я уполномоченный по охране труда, должен соблюдать правила и быть примером другим. Лучше сейчас пару минут потерять и обеспечить себе безопасность, чем потом... Даже говорить не хочется, чем может закончиться такая спешка. Есть же поговорка: знал бы, где упасть, соломки б подстелил. Так вот, в инструкциях, положениях, нормах и других документах по охране труда все эти «знал бы» давно прописаны, да и места, где соломку надо стелить, указаны! Поэтому главная моя задача – донести до людей важность соблюдения всех мер без-



зопасности, объяснить, убедить. И хочу отметить, что с течением времени замечаний по ОТ в цехе становится все меньше, практически нет повторных нарушений, люди более ответственно относятся к вопросам безопасности.

– Сегодня в ПАО «МЗИК» работают 69 уполномоченных, которыми за минувший год выдано 332 предписания по 540 нарушениям. Благодаря бдительности и неравнодушию уполномоченных по ОТ, нам удалось предотвратить десятки возможных травм и несчастных случаев. Поэтому важность работы уполномоченных невозможно переоценить, – подчеркивает председатель ОО ППО «МЗИК» М.С. Никитина. – Ну а ежегодный смотр-конкурс призван не только стимулировать их активность, повысить статус уполномоченного, но и самое главное – способствовать сохранению здоровья калининцев, улучшению условий труда и повышению промышленной безопасности предприятия в целом. □

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

Травматизм – в ноль. ЭТО ВОЗМОЖНО?

Концепция нулевого травматизма была запущена в Сингапуре 4 сентября 2017 года на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда. Разработанная Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) концепция Vision Zero или «Нулевой травматизм» – это новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления – безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

Идея стремления к снижению числа несчастных случаев на производстве не нова, и многие предприятия по всему миру стремятся внедрять новые и современные средства производства для снижения травматизма работников. На современном этапе производства уровень подхода к обеспечению безопасных условий труда очень высок. На предприятиях начинают применять средства индивидуальной защиты, которые не просто имеют сертификат безопасности, но также прошли лабораторные испытания, подтверждающие снижение воздействия вредного фактора, защищающие именно от того вредного воздействия, которое необходимо исключить из рабочего процесса.

Технологический процесс перематрируется в угоду снижению травматизма. Так, для выполнения рабочих операций все чаще применяется автоматизация процесса с тем, чтобы исключить из него человеческий фактор. На данном этапе обеспечения безопасности на рабочем месте простые технологические операции выполняют механизмы и автоматика. Контроль процессов зачастую остается за человеком.

Гигиене труда и благополучию работников на рабочих местах отведено особое внимание. На промышленных предприятиях, там, где сформированы «устойчивые» профсоюзные ячейки, функцию куратора и наставника по гигиене труда выполняет институт уполномоченных по охране труда.

Уполномоченные по охране труда, выбранные из числа рабочих, на своем примере показывают, как необходимо вести производствен-

ный процесс, чтобы избежать травматизма, изучают применение тех или иных СИЗ именно с позиций рабочих, ведут профилактику производственных заболеваний и возможного травмирования.

Для снижения производственного травматизма до минимума либо исключения травмирования рабочих вообще следует выполнить несколько важных условий. Во-первых, необходимо самим подавать примеры высокой культуры производства, с чем отлично справляется институт уполномоченных по охране труда. Во-вторых, нужно прогнозировать производственные риски, моделировать ситуации, в которых сотрудник может получить производственную травму. А в-третьих, необходимо на уровне коллективного сознания работников внушать необходимость заботы о собственном здоровье, безопасности собственной деятельности и предупреждении травмирования на производстве.

При реализации данных направлений станет возможным концепция нулевого травматизма на предприятиях. Если каждый работник будет заботиться о своем здоровье, применять сертифицированные СИЗ, действовать исключительно по технологическому процессу, заранее предупреждая риск получения травм, то нулевой травматизм станет не утопией, а вполне реальным направлением охраны труда.

Однако в силу нашего отечественного менталитета не все так гладко, как кажется на первый взгляд.

Анализируя статистику несчастных случаев на производстве именно по нашему предприятию – АО «Арсеньевская Авиационная Компания «Прогресс» имени Н. И. Сазыкина», можно с уверенностью сказать, что система охраны труда у нас работает исправно, осуществляя свое влияние в области гигиены труда, безопасности производственных процессов и прогнозирования производственных рисков. Институт уполномоченных по охране труда предприятия охватывает большую часть работников – членов профсоюза в части внуше-

ния и примера безопасного выполнения трудовых функций. Можно с уверенностью сказать, что уполномоченные по охране труда своим примером в области применения СИЗ, профилактики производственных заболеваний, предотвращения травмирования в силу несовершенства технологического процесса показывают, как необходимо вести трудовую деятельность, чтобы снизить риск получения травм к минимуму.

Но если вернуться к нашему отечественному менталитету, становится понятно, почему снизить риск получения травм на производстве до нуля – это утопия.

К примеру: с точки зрения концепций нулевого травматизма становится не совсем понятным, как работник смог получить производственную травму, находясь в туалете или в комнате приема пищи? Как, передвигаясь по территории с указанными безопасными схемами передвижения, работник свернул не на ту тропинку и получил травму? Как при том же передвижении по территории, пытаясь перепрыгнуть через бруствер снега, один из сотрудников травмировал ногу, потому что «так ближе»? Как учесть факт травмирования работника высокой квалификации, работающего на предприятии не один десяток лет, который одной фразой из объяснительной «Я сто раз так делал, а на этот раз не повезло», поставил всю концепцию нулевого травматизма под сомнение?

Подводя итоги вышесказанному, хочу сказать, что все обязанности, возложенные на работодателя и профсоюзные организации в области охраны труда, выполнимы на 99.9 процента и даже больше. А также осуществляется большое общественное влияние на подсобные работники со стороны уполномоченных по охране труда и специалистов соответствующих служб. Однако кардинально решить задачу и посеять «здоровое семя» в голову каждому пока не удастся. □

*Д. Ю. Ерофеева,
технический инспектор труда
профсоюза,
г. Арсеньев*



СЛОВНО ДВА КРЫЛА В ПОЛЕТЕ

История предприятия и профсоюзной организации, как два крыла самолета, являются частью единого целого – богатой истории всего коллектива авиастроителей.

Начиналась история заводской профсоюзной организации нынешнего Нижегородского авиастроительного завода «Сокол» с маленькой ячейки из трех человек, образованной в мае 1930 года, в самом начале строительства авиационного завода № 21 в Нижнем Новгороде. Ячейка, возглавляемая слесарем-стержневиком А.П. Жиловым, проявляла большую заботу о трудоустройстве, обеспечении жильем, питанием, элементарными жилищно-бытовыми услугами непрерывно прибывающих на стройку работников и членов их семей.

На первых порах людей расквартировывали по ближайшим деревням. Были созданы отдел рабочего снабжения, подсобное кооперативное хозяйство, построены столовая, баня.

В ноябре 1931 года профсоюзная организация была официально зарегистрирована в органах юстиции, и этот месяц считается официальным временем рождения профсоюзной организации авиационного завода. На каждом этапе своей многогранной деятельности она последовательно решала свои главные задачи, в числе которых: мобилизация коллектива на выполнение производственных заданий, развитие трудовой, творческой и общественно-политической активности работников, защита трудовых прав и интересов тружеников завода, реализация социальных программ.

С пуском завода были созданы первые профячейки в цехах, отделах и службах. Уже тогда они оказывали огромное влияние на общественно-политическую жизнь коллектива. Наряду с организацией социалистического соревнования, решением вопросов заработной платы, охраны труда, питания важнейшее внимание профсоюзная организация уделяла здоровью работников, обучению их гра-

мотности, организации культурного досуга.

В 1941 году мирный труд заводчан прервала Великая Отечественная война. Завком вместе с руководством завода, партийным комитетом и комитетом комсомола занимался производством и организацией социалистического соревнования за выполнение плана по выпуску боевых машин, которые в больших количествах требовались на фронте. Огромная работа была проделана по обеспечению и снабжению продуктами питания и одеждой работников завода и их семей. Несмотря на трудности военного времени, функционировали дом отдыха и пионер-

ские лагеря. Для эвакуированных и детей, потерявших своих родителей, был открыт детский дом, где жили и воспитывались подростки из детской фронтовой бригады «Дружные ребята».

В военные годы по инициативе завкома во многих цехах были организованы пошивочные мастерские и мастерские по ремонту обуви, парикмахерские, строились и благоустраивались санитарно-бытовые помещения.

В школе медсестер, действовавшей при завкоме, было подготовлено 140 медсестер, которые работали в местных госпиталях и направлялись на фронт. В свободное от работы время заводчане обуча-



Члены заводского комитета 1944 год



Заводчане на занятиях по военной подготовке



Лагерь на реке Керженец

лись военным специальностям. Культурно-массовая комиссия завкома обеспечивала работников свежими номерами газет, организовывала совместно с клубом концертные бригады, которые выступали в госпиталях, устраивали праздничные утренники для детей.

Окончание Великой Отечественной войны по-новому расставило приоритеты в деятельности профсоюзной организации: больше внимания она смогла уделять социальным вопросам и отлично справлялась с их решением. Уже в 1945 году был открыт детский пионерский лагерь на реке Керженец.

В послевоенные годы по всей стране развернулось соревнование за коммунистическое отношение к труду. За ударный труд заводу неоднократно присуждалось переходящее Красное знамя ЦК профсоюза.

Строились жилые дома, сносились ветхое жилье, сотни заводских семей переселялись в новые благоустроенные квартиры. Строились поликлиники, школы. Открылся новый Дом культуры им. С. Орджоникидзе, ставший центром культурного досуга заводчан, построена Детская техническая станция (впоследствии – Дом юного техника, воспитанники которого не раз становились победителями в областных и общероссийских соревнованиях по авиамодельному спорту), открыта библиотека заводского комитета профсоюза в доме № 15 по ул. Чаадаева. Построены: Дом спорта (1965 г.), пансионат на реке Керженец, детские дачи на 600 детей, лыжная база «Снежинка» (1966), расширен и благоустроен пионерский лагерь «Керженец». Все эти объекты на-

ходились в сфере непосредственного влияния и управления профсоюзного комитета завода.

В 90-е годы наступил новый период не только в жизни завода, но и всей страны. Главными задачами профсоюзного движения стали борьба за сохранение трудовых прав и гарантий работников, расширение этих прав путем кропотливой работы по разработке коллективных договоров, контроль за соблюдением трудового законодательства. Профсоюзная организация постоянно находилась в работе по урегулированию трудовых конфликтов, снижению социальной напряженности в коллективе. Первый серьезный успех командной работы профсоюзного актива – после длительных переговоров был принят профсоюзный вариант нового коллективного договора на 1993 год.

В 1998 году делегация от заводской профсоюзной организации принимала участие во всероссий-

ском марше протеста оборонных предприятий. Результатом проведенной акции стало списание заводу 7,8 млрд. рублей долга.

Во многом благодаря настойчивости и принципиальной позиции профсоюзной организации заводу удалось сохранить объекты социальной сферы: поликлинику, физкультурно-оздоровительный комплекс «Полет», Дворец культуры им. С. Орджоникидзе. Профсоюзная организация добились включения МСЧ в систему ФОМС, что позволило сохранять ее деятельность на территории завода.



Профсоюзным комитетом был учрежден почетный знак «50 лет в профсоюзе», которым награждены более 400 членов профсоюза.

По инициативе заводского комитета профсоюза было возобновлено производственное соревнование, разработаны и утверждены положения о Доске Почета, о почетных ветеранах труда ОАО «НАЗ «Сokol»; завком стал инициатором создания заводской молодежной организации – Совета молодежи. В бюджете профсоюзной организации был сформирован Фонд поддержки молодежного движения. В коллективном договоре сформирован раздел «Молодежная политика», призванный способствовать работе заводского Совета молодежи.

По предложению профсоюзного комитета на предприятии с 2006 года введена гарантия по оплате труда в размере прожиточного минимума.

Для содействия в реализации инициатив трудовых коллективов подразделений завода в профсоюзном бюджете ППО НАЗ «Сokol»





Совет молодежи



Профсоюзный комитет

был сформирован фонд развития культуры производства, негласным лозунгом которого является «Не ждать, а действовать!». Средства фонда используются для поощрения членов профсоюза, участвующих на безвозмездной основе в ремонтах и благоустройстве санитарно-бытовых помещений, рабочих мест и территории завода. В выполнении мероприятий, инициированных цеховыми профсоюзными организациями, приняли участие сотни членов профсоюза. С использованием средств фонда по просьбе работников была оборудована велостоянка на проходных завода.

В соответствии с совместными планами профсоюзной организации и администрации завода ежегодно проводится заводская спартакиада по 11 видам спорта, в которой приняли участие сотни работников завода. Наиболее массово проходили соревнования по лыжным гонкам, пулевой стрельбе и легкоатлетическому кроссу, также семейные соревнования под девизом «Папа, мама, я – спортивная семья». Заводские спортсмены неоднократно становились победителями и призерами спартакиады Нижегородской области. В 2015 году, участвуя в региональном этапе Всероссийского смотр-конкурса на лучшую постановку спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы коллектив авиастроительного завода «Сokol» занял 2 место.



Кубок спартакиады Нижегородской области

Продолжает укрепляться материальная база спортивных уголков и комнат, приобретаются столы для настольного тенниса и различные тренажеры. Средства на их оснащение зарабатываются путем высоких достижений в спартакиаде завода и в смотре-конкурсе «Лучший спортивный коллектив завода», а также за счет средств фонда развития культуры производства профсоюзной организации.

На предприятии был сформирован социальный пакет, включающий в себя бесплатное медицинское обслуживание в заводской поликлинике, пользование объектами культурно-массового и физкультурно-оздоровительного назначения

по льготным ценам, предоставляемые путевки в детские лагеря и на санаторно-курортное лечение, различные единовременные выплаты материальной помощи и пособий социального характера. Утвердилась практика принятия и финансирования совместных мероприятий администрации завода и профсоюзной организации в сфере культуры, спорта, отдыха, оздоровления работников и их детей.

В результате НАЗ «Сокол» дважды становился победителем отраслевого конкурса на лучшую организацию в сфере социального партнерства. В 2010 году коллективный договор ОАО «НАЗ «Сокол» признан лучшим среди российских авиастроительных предприятий и был отмечен Дипломом I степени «За высокие достижения в развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений».

В феврале 2016 года профсоюзным комитетом разработано Положение о порядке предоставления льгот на отдых и оздоровление работников на корпоративных базах отдыха ПАО «ОАК», в том числе в Республике Крым, которое было утверждено приказом генерального директора. За прошедшее время в Крыму отдохнули и оздоровились сотни работников завода и членов их семей.

К юбилейной дате ППО НАЗ «Сокол» подошла с достойными результатами. Коллективный договор, разработанный профсоюзной организацией совместно с коллегами из АО «РСК «МиГ», признан лучшим по городу Москве среди более чем 1500 коллективных договоров столицы.

Организация детского отдыха для профсоюзной организации всегда была приоритетным направлением работы в летний период. В 2010 году профсоюзная организация завода заняла 1 место среди предприятий области по итогам летней оздоровительной кампании. А после преобразования завода в филиал АО «РСК «МиГ» с 2018 года профком полностью взял на себя и заключение договоров с ДОЛ, администрацией Московского района и всю организацию детского отдыха.

В соответствии с коллективным договором на заводе сохранена и осуществляется системная работа по санаторно-курортному оздоровлению работников, в ее «орбиту» входят «профвредники» и работники предпенсионного и пенсионного возраста за счет средств ФСС и льготная профсоюзная программа оздоровления в санаториях облсовпрофа Нижегородской области и санаториях ФНПР юга России.

Продолжается сотрудничество профсоюзной организации с ФОК «Полет НН». В соответствии с договором ППО НАЗ «Сокол» и ФОК «Полет НН» работники пользуются льготными абонеменами в бассейн, фитнес, тренажерные залы, проводятся учебно-тренировочные занятия заводских команд по мини-футболу. Профсоюзным комитетом принято решение о проведении ежегодного турнира по мини-футболу на Кубок ЗРФК РФ В.И. Тихонова, в котором участвуют от 12 до 18 команд подразделений завода.

Сотрудничая с ДК им. С. Орджоникидзе, профсоюзная организация уже традиционно проводит День Матери, смотры-конкурсы художественной самодеятельности. Наши самодеятельные артисты становились неоднократными лауреатами отраслевого фестиваля самодеятельного художественного творчества.

Утверждено Положение по организации культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий. За последние 10 лет бесплатными или льготными экскурсионными поездками воспользовались более 2 тысяч членов профсоюзной организации.

Выполняя свои обязательства по коллективному договору, профсоюзный комитет продолжал оказывать организационную и юридическую помощь по оформлению льготных пенсий и другим,





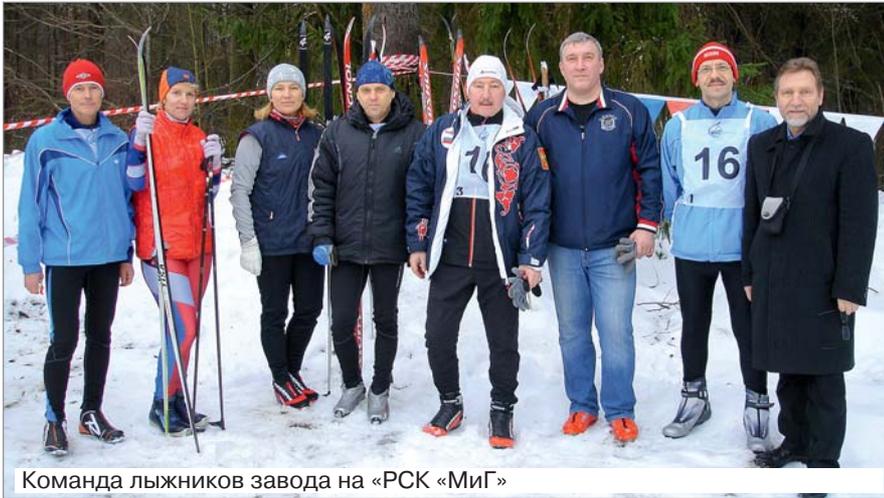
В.И. ТИХОНОВ



Турнир по мини-футболу на Кубок ЗРФК РФ В.И. Тихонова



Семейные соревнования под девизом «Папа, мама, я – спортивная семья»



Команда лыжников завода на «РСК «МиГ»

жизненно важным для наших работников вопросам.

Защитой прав членов профсоюза в судах разной инстанции занимается комиссия профкома по правовой работе и пенсионному обеспечению совместно с правовым инспектором областного комитета Профавиа, в их активе десятки судебных исков, выигранных в пользу наших работников.

В 2013 году за заслуги в области правозащитной деятельности профсоюзная организация была награждена решением облсовпрофа Дипломом I степени как победитель конкурса «Лучшая профсоюзная организация в сфере правозащитной деятельности» среди предприятий Нижегородской области.

В профсоюзном бюджете был сформирован фонд солидарности, который использовался и для организации летнего детского отдыха, и для оказания материальной помощи членам профсоюза в критических жизненных ситуациях, в том числе работникам ДК после пожара.

Большое внимание профсоюзная организация уделяет информационной работе. С июля 2006 года выпускается своя профсоюзная газета «Вестник профкома», которая совместно с газетой «Рабочая жизнь», участвуя в конкурсах облсовпрофа среди нижегород-

ских средств массовой информации, неоднократно занимала призовые места. В 2016 году был создан сайт профсоюзной организации, где размещается актуальная информация о деятельности ППО НАЗ «Сокол».

Время доказало жизнеспособность профессиональных союзов – самой массовой организации работников. Заводской профсоюзный комитет достойно представляет интересы заводчан на всех уровнях: на предприятии, в области, в Объединенной авиастроительной корпорации и отрасли. В его арсенале множество средств и способов защиты интересов работников: от влияния на законодательство до оказания помощи конкретному человеку.

История завода существенно обогащена и многими другими многочисленными знаковыми и знаменательными событиями, произошедшими по инициативе и непосредственном участии профсоюзной организации завода, являясь, по сути, историей социального партнерства Нижегородского авиастроительного завода. □

*А.М. Леонтьев,
председатель ППО НАЗ «Сокол»,
г. Нижний Новгород*



День рождения завода. Внос знамени.



Победителями СТАЛИ ВСЕ



На февральском заседании президиума ЦК профсоюза состоялось подведение итогов смотроконкурса ветеранских организаций, посвященного 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.

Конкурс был объявлен в 2020 году с целью дальнейшего совершенствования организаторской деятельности первичных ветеранских организаций, активизации их деятельности, повышения роли, значения и авторитета среди ветеранов, улучшения и разнообразия культурно-массовой работы среди людей старшего поколения, организации их досуга, участия в патриотическом воспитании молодого поколения.

При подведении итогов учитывалась деятельность ветеранских организаций по следующим направлениям: внимание к ветеранам войны и труда; использование их высокого морально-нравственного потенциала в патриотическом

воспитании молодежи; забота о вдовах, семьях умерших, погибших при исполнении служебного долга, оказание им помощи в содержании в достойном виде мест захоронений; моральная, социальная, материальная поддержка ветеранов, организация медицинской, лечебно-оздоровительной, правовой помощи пенсионерам; удовлетворение духовных запросов ветеранов, регулярность проведения с их участием встреч, торжеств, вечеров, организация культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и других досуговых мероприятий; восстановление фактов историко-героического прошлого из жизни, боевой, трудовой, служебной деятельности ветеранов; проведение в учебных заведениях «Уроков мужества» и слетов, посвященных Дням воинской славы; организация работы музеев, комнат, уголков Славы, участие в подготовке и издании материалов о ветеранах, их



боевом и служебном прошлом, использование в этих целях возможностей средств массовой информации; взаимодействие с органами власти, региональными общественными объединениями, территориальными и первичными профсоюзными общественными организациями; обобщение и использование положительного опыта работы совета ветеранов, организация обучения ветеранского актива реализации программ для пожилых граждан и инвалидов, школа волонтеров и т.п.

В конкурсе приняли участие восемь первичных ветеранских организаций. Всего на предприятиях, чьи первичные профсоюзные организации входят в Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, 116 действующих советов ветеранов.

Смотр проходил в трех группах согласно численности состоящих на учете ветеранов:

1 группа – ветеранские организации до 1000 человек;

2 группа – ветеранские организации от 1000 до 3500 человек;

3 группа – ветеранские организации свыше 3500 человек.

К большому сожалению, 90% советов ветеранов работали в удаленном режиме, поэтому не смогли принять участие в смотре из-за ограничений, связанных с пандемией.

В конкурсную комиссию были представлены документы о направлениях работы, фотографии (видеофильмы, флешки с материалами, книги) о деятельности ветеранских организаций и т.д. Все восемь организаций набрали максимальное количество баллов. Поэтому членами конкурсной комиссии было принято решение всем ветеранским организациям присвоить звание «Победитель отраслевого смотра-конкурса работы советов ветеранов предприятий авиационной промышленности» с выдачей соответствующего Диплома (без присвоения конкретного места).

Победителями отраслевого смотра-конкурса работы советов ветеранов предприятий авиационной промышленности стали:

■ ветеранская организация АО «Гаврилов-Ямский машиностроительный завод «Агат» (г. Гаврилов Ям) – председатель Форостяная Валентина Николаевна;

■ Загорская общественная организация Совет ветеранов Великой Отечественной войны, труда, пен-

сионеров «Авиастроитель», АО «У-УАЗ» (г. Улан-Удэ) – председатель Фролова Наталья Ивановна;

■ ветеранская организация ПАО «МЗИК» (г. Екатеринбург) – председатель Богуславский Лев Алексеевич;

■ профсоюзная организация ветеранов войны и труда, бывших работников АО «Лепсе» (г. Киров) – председатель Емельянов Сергей Иванович;

■ организация ветеранов ПАО «ОДК-Сатурн» (г. Рыбинск) – председатель Семенов Валерий Аркадьевич;

■ Совет ветеранов Иркутского авиационного завода (г. Иркутск) – председатель Савосько Юрий Михайлович;

■ Совет ветеранов и неработающих пенсионеров Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина (г. Комсомольск-на-Амуре) – председатель Сушко Галина Витальевна;

■ ветеранская организация ПАО «ВАСО» (г. Воронеж) – председатель Перова Эльза Ильинична.

Забота о ветеранах и пенсионерах, посвятивших всю свою сознательную жизнь авиастроению – непреходящий, обязательный пункт социального проекта всех ветеранских организаций, которые всегда помнят о своих ветеранах.

Смотр-конкурс показал, что основная задача советов ветеранов – использование потенциала активной части пожилых людей в экономической, политической и социальной жизни; укрепление нравственной культуры и связи поколений в семье и обществе; активное привлечение старшего поколения к воспитательной деятельности для работы с молодежью, используя его богатый, позитивный жизненный опыт.

Сегодня в ветеранских организациях работают уникальные люди. Они не потеряли точку опоры, расставшись с родным предприятием, и живут полноценной общественной жизнью, помогают адаптироваться в этой «новой» жизни другим, поддерживают тех, кто нуждается в помощи, кто в силу жизненных обстоятельств остался один.

Людям ведь очень важно знать и ощущать, что их помнят, о них заботятся. Но главное – чувство локтя, общности единства целей и интересов дружной команды.

Формированию позитивного отношения к людям старшего поколения, к их активной жизненной



Валентина
Николаевна
Форостяная



Наталья
Ивановна
Фролова



Лев
Алексеевич
Богуславский



Сергей
Иванович
Емельянов



Валерий
Аркадьевич
Семенов



Юрий
Михайлович
Савосько



Эльза
Ильинична
Перова





позиции способствует проведение больших и малых дел совместно с молодым поколением предприятий и первичными профсоюзными организациями, которые включают встречи в цехах и отделах, круглые столы и уроки мужества, совместные акции «Ветеран живет рядом», «Нет забытым могилам», «Праздник двора» и многое другое.

И надо отметить, что молодежь с уважением принимает советы пожилых людей и ветеранов, откликается на проведение совместных дел, оказывает посильную помощь.

Сегодня пожилые люди принимают активное участие в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных проектах, занимаются самостоятельным прикладным творчеством.

Одной из приоритетных задач в организации ветеранов является патриотическое воспитание молодежи, оказание внимания ветеранам войны и труда, вдовам участников войны, «детям военного времени». Без взаимного сотрудничества разных поколений невозможно развитие нашего общества, сохранение его традиций и ценностей. Несмотря на то, что празднование 75-й и 76-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне проходило в непривычном формате из-за пандемии, советы ветеранов совместно с руководством предприятий и первичными профсоюзными организациями сделали все, чтобы участники войны и трудового фронта не остались без внимания. Ветеранов по месту



жительств поздравили творческие коллективы, представители цехов и отделов, где долгие годы трудились наши ветераны, вручили подарки и материальное вознаграждение. Эмоции переполняют и старшее, и молодое поколения на уроках мужества, когда их представители слышат истории «детей военного времени», рассказывающих о том, как тяжело и трудно жили в годы войны, как, несмотря ни на что, Победа ковалась всеми от мала до велика.

Чтобы быть в курсе всех производственных дел, пенсионеры получают заводские газеты. На стендах предприятий вывешиваются информационные материалы о работе подразделений в годы ВОВ, в послевоенные годы, о выдающихся работниках тех времен, Героях Советского Союза. Ежегодно накануне Дня Победы (март, апрель, май) в корпоративных изданиях публикуются архивные исторические справки, интервью с участниками ВОВ и тружениками тыла. По инициативе ветеранов на территориях предприятий установили памятные гранитные стелы. В подразделениях предприятий имеются мемориальные доски, посвященные Героям Советского Союза и выдающимся работникам.

И это лишь малая часть работы ветеранских организаций. Часто ветераны приходят в цеха, где они работали. При участии ветеранов в качестве членов жюри проводятся муниципальные технические конференции школьников, конкурсы, организуемые департаментами



образования в школах по темам «Предприятия в годы ВОВ, их вклад в Победу над фашистской Германией», «Краеведение, история городов».

На многих предприятиях в советах ветеранов имеются тематические издания, в числе которых «История организации ветеранов» (в виде буклета и на цифровых носителях), «Летопись организации ветеранов предприятий», Книга Почета организации ветеранов, книги по истории предприятия, книга «Доблесть и боль Афгана» в двух томах (содержит главы о моторостроителях-«афганцах»), книги о руководителях и специалистах предприятия и многие другие.

Хочу поблагодарить наши ветеранские и профсоюзные организации за активную, плодотворную и целенаправленную работу по патриотическому воспитанию подрастающего поколения и молодежи, последовательное решение социальных проблем людей старшего поколения, большой личный вклад в развитие ветеранского движения на предприятиях авиационной промышленности. □

*Елена Шуляренко,
руководитель отдела Профавиа
по работе с детьми, ветеранами,
культурно-массовой, спортивной
и музейной работе*



МЫ ПОМНИМ, как все начиналось ...

По традиции каждый вторник в Совете ветеранов, что на Одесской, для посетителей гостеприимно распахнуты двери. Поделиться своими радостями и рассказать о проблемах сюда приходят ветераны завода, бывшие сотрудники СЭПО. Вот уже 35 лет активисты Совета помогают им решать различные вопросы, оказывают материальную помощь и моральную поддержку. За это время организация прошла большой путь, став настоящим связующим звеном между предприятием и работниками завода старших поколений.

Идея создания ветеранской организации в СЭПО возникла в перестроечное время. Хотелось поддержать сотрудников предприятия, выходящих на пенсию. Изначально на заводе уже существовал Совет фронтовиков, который возглавлял участник войны, генерал-майор в отставке Николай Семенович Щербаков.

В полноценную организацию ветеранская ячейка оформилась с приходом Алексея Устиновича Щетинкина. На заводе его хорошо знали, ведь именно он долгие годы был руководителем музея трудовой и боевой славы предприятия.

Период становления и развития ветеранской организации был связан еще с двумя заводскими легендами. Это Николай Иванович Вдовенко, который стал наставником нескольких поколений станочников. Он был активистом профсоюзного движения, знал почти каждого на многотысячном заводе. Как никто другой он понимал важность сплоченности между бывшими и нынешними работниками.

Другой руководителем Совета ветеранов, о котором нельзя ни сказать, – это Вардгес Амаякович Матевосян. Уважаемый в жилпоселке человек, он многие годы работал начальником ЖКУ и знал реальные проблемы заводчан. На долю его руководства Советом выпало самое трудное время – начало 1990-х, когда зарождалось новое государство.

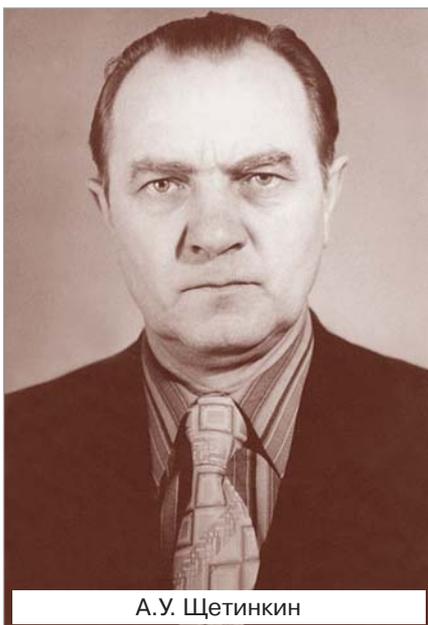
Расцвет ветеранской организации СЭПО произошел при ее председателе, фронтовике Льве Алексеевиче Нежинском. При нем подвальчик на Одесской стал местом встречи и опорой для многих бывших сотрудников завода. Совет организовывал различные экскурсии по местам боевых сражений и трудовых достижений; выбивал для ветеранов всевозможные льготы, путевки в санатории, дополнительные квадратные метры жилплощади и дефицитные товары. Лев Алексеевич всегда решительно отстаивал интересы ветеранов и почти 20 лет был бессменным руководителем организации.

Недаром он отмечен многими наградами за работу с ветеранами, а его фотография была занесена на городскую Доску Почета.

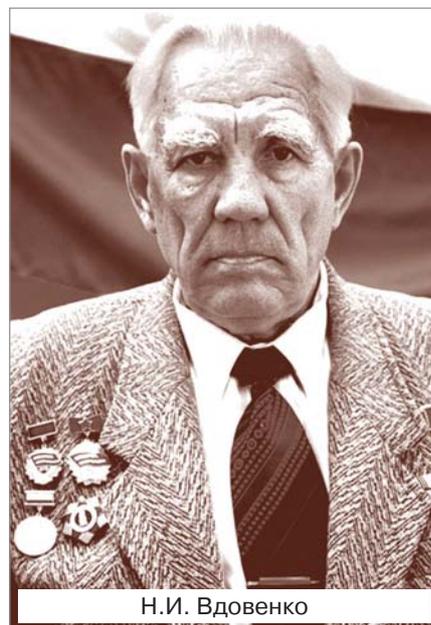
С 2011 года Совет ветеранов ОАО «СЭПО» возглавила Алевтина Николаевна Лаврентьева – чуткий, инициативный, энергичный человек, умелый, талантливый организатор, много лет отдавший работе на родном заводе. Надо сказать, что Алевтина Николаевна всегда была активным общественником. Еще в 1963 году ее избрали членом заводского профсоюзного комитета, затем она избиралась членом Ленинского райкома, членом обкома КПСС, вела на предприятии женсовет и была членом комиссии по соцстраху. Поэтому, когда в 2003 году Лев Алексеевич пригласил ее стать своим заместителем, у нее не было сомнений. Через год она возглавила профсо-



Н.С. Щербаков



А.У. Щетинкин



Н.И. Вдовенко



В.А. Матевосян



Л.А. Нежинский



А.Н. Лаврентьева

юзную организацию Совета ветеранов. С тех пор многие вопросы решаются при взаимодействии с ППО АО «СЭПО» Профавиа, который оказывает ветеранской организации всяческую поддержку.

С приходом А.Н. Лаврентьевой Совет наполнился теплом и семейной атмосферой. Появились праздничные чаепития в честь юбиларов, разговоры по душам и не только о насущных проблемах, а также телефонные звонки, чтобы узнать о здоровье. Ветеранов, которым в силу возраста трудно передвигаться, стали посещать на дому, доставляя им материальную помощь. А еще до пандемии для бывших заводчан часто устраивались концерты и торжественные вечера, организовывались поездки по местным достопримечательностям.

Под крылом ветеранской организации сегодня находятся полторы тысячи бывших работников СЭПО. Она является одной из самых крупных и значимых среди подоб-

ных организаций нашего города. Ее плодотворная работа высоко ценится в Ленинском районе. Не случайно на Галерею Почета в раздел «Гордость» часто заносятся именные таблички с названием нашего Совета и фотографии бывших работников завода. Все это результат работы президиума организации – девяти человек, ответственных за участки и адресную работу с каждым ветераном. В их числе Людмила Николаевна Арефьева, Валерия Георгиевна Алексеева, Лидия Яковлевна Жданова, Виктор Иванович Качалов, Надежда Владимировна Косыгина, Наталья Викторовна Дугина, Владимир Павлович Блохин, Борис Валентинович Маркин.

Огромную поддержку президиуму в его начинаниях оказывает руководство завода, личному участию директора предприятия Артура Валерьевича Темирова и президента ООО «СЭПО-ЗЭМ» Евгения Петровича Резника связь между

бывшими работниками завода и коллективом заводчан по-прежнему неразрывна и крепка. Через Совет ветеранов выделяется материальная помощь, оказывается сильная поддержка каждому обратившемуся.

Но не все измеряется деньгами. Людям старшего поколения иногда не хватает человеческого тепла. Поэтому они с удовольствием принимают участие во всех сэповских мероприятиях. Ветеранов зовут в цехи и отделы, поздравляют с памяtnыми датами. В последние годы масштабнее стал отмечаться День пожилого человека. В честь него проводились торжественные вечера в ДК «Россия», на которых бывшие сотрудники предприятия с удовольствием встречались и общались друг с другом.

Совет ветеранов сегодня – неотъемлемая часть предприятия. Благодаря ему крепнут традиции и неразрывной остается преемственность поколений.

Т. Маранцева

Вместе радуемся, вместе переживаем: Совет ветеранов сегодня

Фирменный сэповский стиль взаимовыручки и поддержки с годами проявляется все отчетливее. И особенно это чувствуется на примере старшего поколения заводчан. Готовность подставить плечо, подбодрить добрым словом, оказать сильную помощь или поддержку –

на этих принципах уже 35 лет строится работа ветеранской организации ОАО «СЭПО». О том, чем живут ветераны завода в дни юбилея, рассказала ее председатель А.Н. Лаврентьева.

– Алевтина Николаевна, расскажите, из чего состоит работа Совета ветеранов?

– Много лет мы храним традицию собираться по вторникам. В

президиуме Совета ветеранов 9 человек. Ветераны завода знают, что всегда могут прийти в Совет. В неделю принимаем по 30–40 человек. У каждого своя боль и беда: умер родной человек, не хватает денег на лекарства или нужен простой человеческий совет. Да не все в нашей жизни сводится к деньгам. Приятно, что есть и те, кто приходит поделиться радостью: дети приезжали, внучка вышла замуж или правнук родился. Кому-то



просто не хватает человеческого общения. Оно старикам особо дорого. До эпидемии мы часто в Совете ветеранов устраивали чаепития, отмечали дни рождения или другие праздники, для бывших коллег и близких друзей.

Да, пандемия внесла коррективы в нашу работу. Мы вынужденно сделали перерыв, но теперь снова вернулись в прежнее русло. Конечно, стараемся соблюдать все санитарные нормы: ведем прием в масках, запускаем в помещение небольшими группами, внимательно следим за самочувствием.

Какие-то любимые направления нашей работы уже начинают возвращаться. Например, недавно участвовали в конкурсе среди ветеранских организаций Ленинского района и заняли там первое место.

– Сейчас, во время пандемии, чего вам не хватает в работе?

– Прежде всего скучаем по общению с молодым поколением. Последний раз встречались с восьмиклассниками почти год назад. Раньше мы были частыми гостями в лицее № 36, особенно на торжественных мероприятиях. Рассказывали детям о том, как

сплоченно работали во время войны, какое тогда было тяжелое время и как заводчане эти трудности преодолели. Людей преклонного возраста стараются уберечь от инфекции, поэтому подобные встречи сейчас не устраиваются.

– Сколько ветеранов сегодня в ваших рядах?

– Под нашей опекой сейчас 1511 ветеранов. За последние два года ряды бывших заводчан заметно поредели. Уходят из жизни ветераны Отечественной войны, и Победную весну в этот раз встретят только 10 тружеников тыла и один участник войны – Александр Петрович Киреев, которому в мае исполнится 95 лет.

В этом году Совет ветеранов будет чествовать еще двух юбиляров – Анну Даниловну Ламихову и Елену Яковлевну Гельфанд. Обе труженицы тыла, обе пришли на завод в тяжелые военные годы и сражались за своими станками, как на линии фронта. Елену Яковлевну помнят не только на заводе. Она частый гость на встречах с молодежью, до пандемии много выступала в школах, рассказывала о своем ратном подвиге. В этом году

ее портрет был занесен на Галерею Почета Ленинского района.

– Отмечая день рождения, а тем более юбилей, всегда хочется пометить о будущем. Что бы вы хотели для организации?

– Очень надеюсь, что с годами связь с заводом по-прежнему останется крепкой. Много для нас сделал Евгений Петрович Резник, который сейчас является президентом общества. Ни одно мероприятие, ни один юбилей наших долгожителей не обходились без его помощи. Такую же поддержку мы ощущаем и от нынешнего руководства во главе с директором завода Артуром Валерьевичем Темировым. Не отказывают нам в помощи и главные специалисты завода, без лишних вопросов все наладят и отремонтируют. Мы рады чувствовать по отношению к себе такую заботу.

Бывших сотрудников предприятия, вышедших на заслуженный отдых, мы радушно принимаем в свои ряды. Наш Совет помогает им по-прежнему чувствовать себя одним целым с родным заводским коллективом, а это всегда приятно.

Подготовил Т. Гадеев





Равняемся на вас

Совет ветеранов нашего завода уникален еще и тем, что является ячейкой ППО АО «СЭПО» Профавиа. Ветеранская профсоюзная организация здесь была создана в 2004 году по инициативе заводского профкома. Возглавила ее А.Н. Лаврентьева, за плечами которой был колоссальный опыт профсоюзной работы на предприятии. В 2020-м году на этом посту ее сменила **Н.А. Фомичева** – одна из самых активных в президиуме Совета ветеранов.

Сегодня профсоюзная организация заводского Совета ветеранов составляет 37 человек. Как и в лю-

бой цеховой организации, здесь решаются важные насущные вопросы. Ее члены занимаются распределением материальной помощи, активно участвуют во всех районных, городских и областных профсоюзных мероприятиях, зачастую занимая в них призовые места.

Благодаря ветеранской профсоюзной организации, Совет ветеранов ОАО «СЭПО» стал известен далеко за пределами Саратова. Дело в том, что А.Н. Лаврентьева является членом Координационного совета ветеранской организации Профавиа. Она участвует в конференциях и семинарах председателей Советов ветеранов различных регионов, где делится богатым

опытом своей работы, основанном на реальных событиях и сплетении судеб многих людей.

ТО Саратов Профавиа и ППО АО «СЭПО» Профавиа поздравляют ветеранскую организацию ОАО «СЭПО» с юбилеем. Дорогие ветераны, нам стоит равняться на вас! Вы энергичны, инициативны, всегда сохраняете интерес к жизни и готовы отстаивать свою позицию. Поистине, вы являетесь золотым фондом предприятия. Здоровья вам, заботы со стороны родных и близких, благополучия и удачи! □

Саратовская территориальная организация Профавиа, г. Саратов



Точка притяжения – санаторий «Митино»

В ноябре прошлого года 80 лет исполнилось крупнейшему машиностроительному предприятию Кировской области. Приоритетом для руководства завода «ЛЕПСЕ» всегда была грамотная социальная политика: в самые трудные годы благодаря усилиям директорского корпуса удалось сохранить значимые объекты социальной сферы. Особое место среди них занимает заводская здравница. Сейчас санаторий «Митино» известен далеко за пределами региона не только уникальной красотой местной природы: многочисленные гости по достоинству оценили профессионализм медицинского персонала, современные лечебные и профилактические программы, широкий спектр процедур и комфортные условия проживания. Впрочем, обо всем по порядку: пора познакомиться с жемчужиной Вятского края читателей «Профавиа».

На одной волне с заводом и профсоюзом

«Митино» – единственный в Кировской области санаторий, который находится в ведении машиностроительного завода. Ежегодно предприятие выделяет более 11 миллионов рублей на оздоровление работников в лечебно-профилактическом учреждении. Заметим, что это многолетняя практика, которая закреплена в 11 пункте четвертого раздела коллективного договора АО «ЛЕПСЕ». При этом с первичной профсоюзной организацией, которую возглавляет Тамара Борисовна Мальцева, санаторий взаимодействует постоянно и тесно.

– Каждый год мы направляем в «Митино» около 300 работников, распределение путевок идет через профсоюзный комитет: цехи и отделы подают заявки через председателей своих цеховых профсоюзных организаций, – рассказывает Тамара Борисовна. – Более 20 человек ежегодно получают бесплатные путевки в «Митино» от ветеранской профсоюзной организации. Летом (с конца мая и по август) отправляем в санаторий родителей вместе с детьми – это около 80 ребятишек от 4 и до 14 лет. Детям путевки предоставляются со скидкой 20%. Работающие заводчане оплачивают только два дня пребывания в санатории, остальную сумму возмещает предприятие. За счет средств социального страхования санаторно-курортное лечение ежегодно проходят примерно 45 человек предпенсионного возраста.

Руководитель заводской первички подчеркивает, что до введения карантинных ограничений на базе санатория завод и профсоюзная

организация регулярно проводили масштабные мероприятия: информационные молодежные слеты, обучающие семинары профсоюзного актива или, к примеру, широкие гулянья, посвященные проводам зимы. В «Митино» лепсенцы постоянно ездили на субботники, но, как отмечает Т.Б. Мальцева, в последние годы в санатории навели безукоризненный порядок, даже не привлекая заводчан. «Мы всегда поддерживали коллектив санатория во всех его начинаниях и продолжаем это делать. Тем более, у директора Елены Колосовой много перспективных идей, требующих воплощения», – резюмирует Тамара Борисовна.

Заметим, что под эгидой ЦК Профавиа в санатории несколько лет назад проводили семинар, темой которого стало решение социальных проблем работников авиационной промышленности. Комиссия по социальным вопросам внимательно ознакомилась, как происходит оздоровление заводчан, членов профсоюза в «Митино». Опыт лечебно-профилактического учреждения был признан положительным, постановили, что его необходимо транслировать профсоюзным организациям в другие регионы страны. Что же особенного и важного увидела комиссия в кировском санатории? Читаем и разбираемся вместе.

Под шум корабельных сосен

В санаторий приезжают не только заводчане, желающие сделать небольшую передышку в трудовых буднях, но и ветераны предприятия, молодые семьи с детьми и те, кто просто предпочитает комфортный отдых. Путевки охотно приобретают работники предприятий

авиационной промышленности Кировской области – АО «ЛЕПСЕ», АО «ВМП «АВИТЕК», ОАО «ВЭЛ-КОНТ», а также сотрудники ОАО «Красный якорь», ПАО «Сбербанк», филиала «Кировэнерго». В «Митино» часто бывают гости из Коми, Нижегородской области, Пермского края, Екатеринбурга, Татарстана, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого округов, Архангельска, немало желающих отдохнуть приезжает из Москвы и даже Владивостока.

И, по правде говоря, лучше места для того, чтобы восстановить здоровье и совершить «перезагрузку», позволяющую по-новому взглянуть на окружающий мир, не найти. Санаторий «Митино» расположен за чертой города, в сосновом бору. Когда высокие и стройные корабельные сосны раскачивает ветер, отдыхающим часто слышится шум моря. Это ощущение усиливается тем, что пруд совсем рядом: гости будто находятся на морском побережье.

– Такими образными ассоциациями со мной делятся приезжающие в «Митино», – говорит директор Елена Александровна Колосова, которая два года руководит работой санатория. – При этом город на расстоянии всего в 17 километров, и, если нужно съездить по делам в Киров, добраться до областного центра можно очень быстро и с комфортом.

Ее слова дополняет начальник финансового бюро экономического управления АО «ЛЕПСЕ» Екатерина Горбунова:

– В санатории я отдыхала по классической путевке в октябре. Все две недели стояла прекрасная погода, настоящая золотая осень. Гуляла при малейшей возможнос-

ти, как только выдавались свободные тридцать минут или час между процедурами. Мне очень импонирует, как в «Митино» обустроена территория для прогулок, места для отдыха. По терренкуру вокруг пруда я каждый день проходила минимум пять километров, иногда добавлялись прогулки по лесу, где особенный воздух – пряный, напоенный ароматами деревьев и трав.

На территории лечебно-профилактического учреждения находятся минеральная и артезианская скважины. Питьевая вода из последней постоянно подвергается анализу, поэтому в ее чистоте нет никаких сомнений. Бассейн наполняется водой из артезианской скважины и очищается ионами меди и серебра – это дорогостоящая очистка, но, тем не менее, в «Митино» практикуют именно ее.

– Важно, чтобы в бассейне не было ни хлора, ни минеральной воды. Это исключает возможность аллергии. Некоторым нашим гостям минеральная вода противопоказана, а мы стараемся учитывать пожелания каждого отдыхающего – вода, очищенная ионами серебра, полезна для любого организма, – отмечает Елена Александровна.

Территория лечебно-профилактического учреждения – экологически чистая зона, это лишний раз подтверждается тем, насколько вольготно здесь животным. В конюшне санатория девять лошадей, в прошлом году в «Митино» родились два жеребенка. Во время экскурсии гости в первую очередь отмечают, насколько ухоженными выглядят все животные. Это не только кони, но и еноты, минипиги, китайские куры, карликовый баран Мартин, коза Марта и другие «квартиранты» из живого уголка. Все они привитые и абсолютно безопасны для людей. Работают с ними профессионалы, которые с большой любовью относятся к каждому из питомцев, даже самому непоседливому и активному. Не удивительно, что посещение гостями конюшни, изначально запланированное на пять – десять минут, как правило, растягивается минимум на час.

Заметим, что фишка «Митино» – иппотерапия: комплекс занятий позволяет справляться с заболеваниями, которые не поддаются ни массажам, ни медикаментозному лечению. Когда человек находится верхом на коне, движения лошади благотворно влияют на органы малого таза. Это очень полезно для лечения мужских, женских заболе-

ваний, в том числе бесплодия. И, конечно, для профилактики – 90% отдыхающих приезжают в санаторий именно с этой целью.

Возвращая силы и здоровье

Уникальная природа – это еще и мощный лечебный фактор, оказывающий положительное воздействие на здоровье. Специальный биоклиматический паспорт был выдан санаторию Российским научным центром медицинской реабилитации и курортологии в 2012 году. Климат оценивался по многим показателям (ландшафтный дизайн, состав воздуха, растительность), и ему присвоили 2,4 балла из 3 возможных. Как отмечают компетентные эксперты, это очень высокая оценка и отличный показатель для санаторно-курортного учреждения. Биоклиматический потенциал территории активно применяется в лечении заболеваний органов дыхания, аллергических и сердечно-сосудистых заболеваний, в том числе и у детей.

– Второй, наряду с действием климата, лечебный фактор – это наша среднеминерализованная, хлоридно-сульфатно-натриевая вода из скважины № 13, на которую есть бальнеологическое заключение. Благодаря своим целебным свойствам, она назначается не только при заболеваниях ЖКТ, но показана и пациентам с эндокринными нарушениями (при сахарном диабете, нарушениях жирового обмена), – отмечает главный врач санатория Надежда Торопова, чей стаж в медицине 26 лет. – При лечении мы отдаем предпочтение немедикаментозным методам в сочетании с диетотерапией и лечебной физкультурой.

Лечебное направление включает более десяти программ. Самая востребованная, пожалуй, «Классическая» – она подходит для лечения практически всех заболеваний, которые включает обширная медицинская лицензия санатория. Каждому пациенту врач назначает процедуры индивидуально, в зависимости от анамнеза, основного и сопутствующих заболеваний.

Многие приезжающие на личном опыте оценили преимущества программы «Разгрузочно-диетическая терапия», в ее основе – сбалансированная диета, индивидуально подобранная врачом РДТ, и дозированные физические нагрузки; также она предполагает медикаментозное лечение, УЗИ-диагностику, рефлексотерапию и другие проце-

дуры, направленные на нормализацию обмена веществ.

Хороший эффект дает программа «Detox Wellness», направленная на оздоровление организма. Она базируется на правильном питании, включает СПА-процедуры, прессотерапию, фейсбилдинг, посещение тренажерного зала, консультации эндокринолога и гастроэнтеролога.

Названия многих специализированных программ говорят сами за себя: «Релакс» с консультациями психотерапевта, «Флебология», рассчитанная на лечение варикозной болезни, в том числе после оперативного вмешательства, «Женское здоровье», «Мужское здоровье», «ОДА» для лечения заболеваний опорно-двигательного аппарата, среди которых, например, ревматоидный артрит.

Популярны также «Мать и дитя», «Успешная Я» с мотивационными тренингами и консультациями специалиста по диетологии Анастасии Тюлькиной, «Стойкий иммунитет», «Антиэйджинг-терапия», рассчитанная на возраст 35+: в нее входят СПА-процедуры и лечение адаптогенами – препаратами, которые влияют на продолжительность жизни и назначаются лечащим врачом индивидуально.

– Большим спросом у приезжающих в санаторий пользуется программа «Сахарный диабет». К показаниям относятся в том числе нарушения углеводного обмена – такое состояние обычно называют преддиабетом, – посвящает в детали Надежда Владимировна.

– Замечу, что всем пациентам с сахарным диабетом рекомендуется хотя бы раз в год пройти медикаментозное лечение: очень удобно, что в санатории это можно сделать в процедурном кабинете по назначению врача-эндокринолога высшей категории. В программу входят и диагностические исследования – мы проводим все основные анализы, которые при диабете нужно делать регулярно: можно проверить гликированный гемоглобин, гормоны щитовидной железы, сдать печеночные пробы. Все более востребованной становится программа восстановительного лечения для пациентов, перенесших коронавирусную инфекцию. Она предполагает коррекцию осложнений: чаще всего это фиброзные изменения в легких, тромбозомболические осложнения и депрессии (в курс лечения заложены консультации психотерапевта).



В «Митино» занимаются также профилактикой и диагностикой заболеваний. Хороший профилактический эффект дает программа «Оздоровительный отдых», включающая одну водную процедуру в день, посещение тренажерного зала и прием минеральной воды. Кроме того, на базе санатория в настоящее время проводят практически все виды существующей лабораторной диагностики, ультразвуковую диагностику и ЭКГ с заключе-

нием кардиолога. Есть свой стоматологический кабинет с новым современным оборудованием.

Четко по графику

Главный врач замечает, что программа лечения очень насыщенная, для каждого пациента в течение дня запланировано не менее пяти процедур, все они лицензированы. Отлично зарекомендовала себя внутривенно-лазерная терапия, дающая эффект при за-

болеваниях опорно-двигательного аппарата, склонности к образованию тромбов. Успешно применяются различные методики озонотерапии, в том числе по типу малой аутогемотерапии, и теплотечения.

– Например, процедура «Кедровая бочка» успешно применяется при заболеваниях дыхательных путей и сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата, при избыточном весе. Она



помогает, в частности, снимать мышечно-тонический и болевые синдромы. На организм воздействует не только тепловой фактор, но и аромофитотерапия: пациент вдыхает испарения масел, подобранных индивидуально – это может быть и эвкалипт, и мята. Бочка, кстати, самая настоящая, сделана из экологически чистого Сибирского кедра, – рассказывает Надежда Владимировна, которая работает в санатории 16 лет.

Спектр процедур на самом деле очень широк – более 100 наименований: от массажа и общей магнитотерапии, уникальной тем, что ее можно применять даже при онкологических заболеваниях, до фейсбилдинга (гимнастики для лица), акварелакса (бесконтактного массажа) и прессотерапии (лимфодренажный массаж). В ближайшее время в санатории появится новая услуга – карбокситерапия, которая обещает

стать очень востребованной у отдыхающих.

– Карбокситерапия предполагает дозированное введение внутрикожно или подкожно углекислого газа в лечебных и профилактических целях, известна как «газовые уколы» и очень популярна в Европе, – поясняет Надежда Торопова.

В термальном комплексе санатория можно посетить бассейн с подводными течениями и водоппадами, классическую сауну и



хаммам, где очень комфортная температура даже для тех, кто не любит экстремальную жару. Кстати, бассейн в санатории «Митино» на сегодня единственный в Кировской области, где установлен аквавелотренажер.

СПА-кабинет в «Митино» – место, где можно по-настоящему расслабиться, и сделать это с большой пользой для здоровья и красоты. Обертывания с шоколадом, водорослями, процедуры на основе неинвазивной карбокситерапии, маски для тела и лица, массаж гуаша – все процедуры проводят грамотные медицинские работники, в том числе врач-физиотерапевт. Перед началом манипуляций пациентов обязательно осматривают, измеряют пульс и давление. Не сдает своих позиций водолечение: очень востребованы души Виши, Шарко, циркулярный и восходящий. Расширяется перечень ванн: есть серная, эвкалиптовая, жемчужная с розмарином, нафтолановая, гидро-массажная, пантовая, «Похудей», «Тайна Клеопатры» с поистине волшебной крымской розовой солью и овсяным экстрактом, оказывающими омолаживающее действие.

– В «Митино» всегда с умом выстроено расписание процедур, нет очередей и ненужной суеты, – говорит Екатерина Горбунова. – На высоте водные процедуры, я по достоинству оценила новую ванну с розмарином, которая придает энергии, повышает жизненный тонус, но не будоражит нервную систему. Очень нравится процедура в спелеокамере, всегда прошу ее включить в лечебную программу: в соляной комнате удобно ложиться и дышишь час, фоном играет приятная музыка, вокруг полумрак. Это полезно для нервной системы, но, в первую очередь, для верхних дыхательных путей, особенно тем, кто перенес бронхит или ковид. Легкие буквально расправляются, дышится на удивление легко и свободно. Замечу, что в санатории везде стоят ионизаторы – на этажах, около столовой, воздух тщательно обеззараживается.

Вклад в будущее

Для каждого отдыхающего по лечебной путевке оформляется «Паспорт здоровья». Завершает лечение заключительный прием врача, который по основным показателям оценивает изменения в состоянии здоровья. Медицинский персонал санатория работает с программой «Здравница»,

позволяющей отследить всю статистику: сколько пациентов выпущено с улучшением, какая наблюдается динамика, при этом гарантирована полная конфиденциальность информации.

– Нужно понимать, что санаторно-курортное лечение не сразу дает результат, зато он пролонгированный. Положительные перемены пациенты, особенно с заболеваниями опорно-двигательного аппарата, начинают чувствовать только через 2–3 недели или даже месяц. Эффективность лечения подтверждают сами отдыхающие, когда приезжают к нам снова и говорят, что целый год не вспоминали про свои больные суставы, спину или колени, а теперь хотят просто закрепить результат, – поясняет Надежда Торопова. – Бывают в нашей практике и уникальные случаи. Так, пациентка с плечелопаточным периартритом не могла поднять обездвиженную руку: у женщины не было возможности не только нормально работать, но и выполнять повседневные дела. После курса иглорефлексотерапии (в санатории работает уникальный специалист, к которому приезжают из всех уголков страны) подвижность руки восстановилась полностью. Я сама врач и, если честно, в чудеса не верю, но этот случай врезался в память.

Вместе с Надеждой Владимировной в «Митино» шесть докторов, у двоих – высшая категория, еще двое аттестованы на первую. Средний медперсонал тоже высококвалифицированный, каждый сотрудник получил медицинский сертификат по своему направлению работы (физиотерапии, массажу и т.д.) Все медики – неслучайные люди в санаторно-курортной отрасли, требующей не только профессионализма, но определенных личных качеств: терпения, коммуникабельности, доброты, умение слушать и слышать своих пациентов.

Единственный в регионе

В санатории постоянно идет обновление номерного фонда. Все корпуса категорированы, это подтверждает официальная информация на сайте Министерства экономического развития. На сегодня «Митино» – единственный санаторий в Кировской области, главному корпусу которого присвоено три звезды. У четвертого корпуса – четыре звезды: на территории всего Приволжского федерально-

го округа только три санатория, предлагающих такие же комфортные условия отдыхающим.

– У нас сейчас очень много гостей из разных регионов, их требования стали более высокими, поэтому мы стараемся соответствовать и постоянно поднимаем планку, – говорит директор санатория.

Как показывает практика, это правильное и прозорливое решение: новые номера в категориях «люкс», «полулюкс-скиит» и «комфорт» востребованы постоянно, их бронируют на длительный срок. Популярностью пользуются также улучшенные «стандарты». Если раньше гости предпочитали отдыхать с подселением, то сейчас многие выкупают номер полностью, чтобы отдыхать в спокойной обстановке. Отдельным дружеским компаниям, которым импонирует недорогой, но веселый отдых, в «Митино» готовы предложить номера категории «эконом» в отдельном стоящем корпусе.

Счастье есть

Качество и разнообразие – вот два ключевых фактора, которые обязательно учитываются при организации питания отдыхающих. Традиционно в санатории предлагают два варианта питания – шведский стол и заказное меню. При этом обязательно принимают во внимание особенности здоровья гостей и пожелания, возможно даже индивидуальное приготовление блюд. Если нужно, к примеру, исключить продукты, на которые есть аллергия, или детям необходимо протертое питание, в санатории всегда идут навстречу (конечно, такие требования выполняют по предварительному заказу).

– «Митино» – это лечебно-профилактическое учреждение, поэтому мы не являемся сторонниками голодания. Если есть необходимость, предлагаем разгрузочную диету с учетом калорий. Она позволяет снизить вес и удерживать его на нужном уровне длительное время. Секрет в том, что низкокалорийное меню позволяет питаться по обычному режиму и быть сытым, но при этом постепенно снижать вес, – комментирует Елена Копосова. – Очень приятно слышать отзывы гостей, некоторые даже сравнивают наше питание с домашним.

Порции в санатории большие, поэтому, если родители выбрали заказное меню и приехали с детьми до трех лет (и даже старше),

можно не оплачивать питание детей и сэкономить: персонал готов предоставить дополнительные тарелки всегда. Заказывают еду и в номер, кстати, эта услуга становится все более популярной. Часто отдыхающие предпочитают получить «завтрак с доставкой» – это создает приятное расслабленное настроение. Есть также возможность заказать отдельные блюда для праздничных мероприятий. Вариантов масса, и, пожалуй, единственным ограничителем выступает только количество дней, которые отдыхающие проводят в санатории.

Быстрее. Выше. Сильнее

«Митино» располагает отличными спортивными площадками и предлагает широкий спектр спортивных услуг, к тому же, сейчас с гостями работает креативный, легкий на подъем спортивный инструктор, задающий бодрый настрой и мотивирующий на результат.

Внутри одного из корпусов находится просторный спортивный зал, который особенно востребован сейчас, в холодное время, когда не так много мероприятий и занятий проводятся на улице. В санатории в бассейне установлен аквавелотренажер, единственный в Кировской области.

– Генеральный директор завода Геннадий Александрович Мамаев показывает огромную заинтересованность в развитии «Митино», понимая, что нужно заботиться о здоровье работников предприятия, профилактике профессиональных заболеваний. Сотрудники, готовые трудиться с полной самоотдачей – это будущее завода и экономики региона. Предприятие серьезно вкладывается в развитие материально-технической базы санатория: в этом году благодаря АО «ЛЕПСЕ» мы получили профессиональные спортивные тренажеры, – акцентирует внимание Елена Копосова.

Кстати, тренажеры установлены не только в тренажерном зале, но и на нескольких этажах и круглосуточно находятся в свободном доступе. Все они тщательно обрабатываются антисептическими средствами.

Спортивные активности охватывают все сезоны года: летом можно тренировать реакцию и укреплять свою физическую форму на теннисном корте, гулять по терренкуру или практиковать скандинавскую ходьбу. Действует пункт

проката, где можно взять катамараны, лодки. Желаящим предложить велосипеды, роликовые коньки и – самое главное – в «Митино» есть удобная территория для того, чтобы кататься свободно и без помех. На охраняемой местности находится пляж, он закрыт для посторонних, поэтому гости чувствуют себя в безопасности. Зимой можно с ветерком и с удовольствием наматывать круги по лыжне, протяженность проложенных трасс варьируется от полутора до пяти километров.

Часть спортивных занятий и процедур входят в путевку, очень востребованы, например, лечебная физкультура, утренняя гимнастика, которая проводится как на улице, так и внутри помещения. В практику также ввели дополнительные спортивные услуги – это занятия аэробикой, йога для начинающих, фитнес-программы «DISCO», «Зумба», «Беллиданс» (восточные танцы). Они платные, но это необременительная сумма даже для самого скромного бюджета.

Номер один

Самое главное сейчас, конечно, создание условий, сводящих к нулю риск для здоровья гостей «Митино». И с этим в санатории справляются: в 2021 году среди отдыхающих не было ни одного заболевшего коронавирусом, но для этого коллективу приходится прилагать максимум усилий. Территория санатория закрыта для посторонних лиц, все номера тщательно обрабатываются после отъезда каждого гостя, сотрудники соблюдают температурно-масочный режим. Пришлось ограничить и количество отдыхающих, чтобы избежать массовости.

– Мы благодарны гостям, которые с пониманием относятся к нашим условиям – это обязательная термометрия, осмотр врача, соблюдение дистанции при посещении столовой. Приезжающие в «Митино» отмечают, что у нас действительно соблюдаются все необходимые требования, об этом же люди пишут на сайте в своих отзывах, – рассказывает директор.

Дефиле в модных шубах

Учитывая, что требования гостей стали выше, серьезные изменения в «Митино» внесли в досуговые программы: они теперь соответствуют самым взыскательным вкусам. Разработаны и проводятся

культурно-развлекательные, познавательные и развивающие программы, танцевальные дискотеки, концерты, конкурсы, кулинарные шоу и даже интеллектуальные турниры. В игровой комнате с детьми развивающие занятия и мастер-классы проводит аниматор.

– Очень понравились вечерние программы, особенно музыкальная открытка о творчестве Аллы Пугачевой, которую представили Ирина Шалагинова, Екатерина Сенникова. Большое впечатление произвел и сольный концерт Алексея Логинова. Часто в санатории выступают приглашенные артисты, например, девушки из трио «Тандем», работающие на стыке двух направлений – вокального и хореографического, – рассказывает Екатерина Горбунова. – Но больше всего запомнился показ меховых изделий фабрики «Соболь», где моделями стали сами отдыхающие. Я, например, продефилировала по «подиуму», продемонстрировав шубки из лисы, норки и оригинальную спортивную курточку из овчины, очень легкую и удобную. Все мы волновались, но смогли преодолеть эту боязнь, подхватили кураж. Нам, непрофессионалам, в итоге аплодировали, и на следующий день мы, можно сказать, проснулись звездами. Такие показы планируют сделать традиционными. На мой взгляд, сотрудники отдела досуга «Митино» – большие молодцы, благодаря их активности отдыхающие общаются, а не просто сидят за чашкой чая в своих номерах.

Как магнитом

Побывав здесь однажды, гости возвращаются в «Митино» по три – четыре раза. У всех свои резоны: для кого-то большую роль играет тот факт, что отдыхать здесь безопасно и можно пройти лечение у конкретного доктора, женщинам нравятся занятия фитнесом и стрейтчингом, мужчины любят санаторий за вкусную и сытную еду. Какими бы ни были причины, каждый находит что-то важное для себя, привлекающее вновь и вновь. И теперь, когда вы, читатели отраслевого журнала, тоже знаете про Кировский санаторий, настало время найти в «Митино» свою точку притяжения. □

Любовь Исакова,
г. Киров

Фото предоставлены редакцией
газеты «За темпы и качество»
и санаторием «Митино»



Защитники в жизни и на конкурсе

Ежегодный конкурс «Мужчина года» состоялся 22 февраля в ДК «Авиастроителей» уже в 15-й раз. За победу в нем боролись семь участников – работники Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина, каждому из которых предстояло пройти ряд испытаний и блеснуть умом и силой.

Начался конкурс с представления претендентов на победу. Среди них были как бывалые конкурсанты, которым уже приходилось выходить на сцену ДК «Авиастроителей», так и новички, впервые решившие попробовать свои силы в конкурсе. Так, один из участников рассказал о себе в формате «Реальных пацанов», известной комедии канала «ТНТ». Анатолий Язвенко, пришедший на «Мужчину года» в третий раз, поделился фильмом о том, как он устраивался на авиазавод.

Спортивный конкурс для мужчин прошел в заводском спортивном комплексе «Смена» несколькими днями раньше. Зрители смогли увидеть на экране самые яркие его моменты.

Одним из зрелищных конкурсов всегда является «воинский». На этот раз мужчины на время пришивали пуговицы и чистили картошку. Максимального результата в чист-

ке достигли сразу четверо. Кроме того, участникам нужно было прячь память и вспомнить авторов известных военных афоризмов, а также назвать литературных героев, так или иначе выполнявших воинский долг. Среди них, к примеру, богатырь Илья Муромец и один из самых известных летчиков-истребителей времен Великой Отечественной войны Алексей Маресьев, которому писатель Борис Полевой посвятил свою «Повесть о настоящем человеке».

Финальным аккордом конкурса стали признания любимым, которые каждый из мужчин произнес со сцены. К стихам и песням в качестве подарка защитники Отечества прибавили красивые букеты цветов. Все слова, будь они авторского сочинения или позаимствованные, шли от сердца.

В итоге всем конкурсантам было присвоено звание «Мужчина года». Анатолий Язвенко, Егор Иванов, Сергей Напиленко и Александр Невротов получили специальные призы от профсоюзной организации КнаАЗ. Призы были вручены председателем профсоюзной организации КнаАЗ В.П. Багмутом и председателем комиссии профкома по работе с женщинами, охране материнства и детства Л.И. Волковой.

Решением жюри победителем конкурса стал Александр Невротов, инженер-конструктор отдела главного технолога авиазавода.

– Победа стала для меня неожиданностью. Спасибо всем, кто помогал и болел за меня, – отметил Александр Невротов. – Самым трогательным конкурсом стало для меня посвящение любимой. Я обращался к своей любимой жене. Дома я уже репетировал, однако на этот раз выступил перед зрителями в зале. Признаться, было довольно волнительно.

Александр – не только отличный специалист, но и активный профсоюзник. Он является членом двух профсоюзных комиссий: по работе с молодежью и комиссии по организационной работе. Также он участник слетов молодежи КнаАЗ и Хабаровского регионального отделения Союза машиностроителей России, участвует в составе команды ПАО «ОАК» в международном форуме «Инженеры будущего».

В третий раз в мероприятии участвовал Анатолий Язвенко. Ранее на конкурсах «Мужчина года» он занимал третье и второе места. Стать первым на этот раз не получилось, и участник не исключает и четвертой попытки, если потребуется.





– Была надежда на первое место, но этого не случилось, – подытожил Анатолий Язвенко. – Думаю, что в этом году был мощный состав участников. Я не расстроился и, скорее всего, попытаю счастье еще раз. Запомнился конкурс, в котором нужно было почистить картошку на время. О нем я узнал за день до мероприятия. Я осилил пять штук. Дома чищу картошку

практически постоянно, и мне было несложно. Запомнилось и посвящение. Благодаря нему я признан в любви жене при большой аудитории.

В перерывах между конкурсами зрителей радовали участники конкурса «Мужчина года» прошлых лет, а также творческие коллективы ДК «Авиастроителей». Среди вокалистов был и председатель

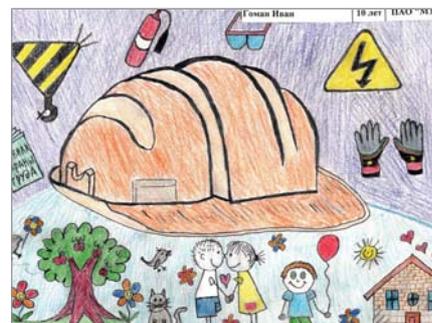
профсоюзного комитета цеха № 50 авиазавода Евгений Коломыцев, победитель конкурса «Мужчина года» в 2021 году. Теперь же он поддерживает и других конкурсантов. □

Профком ППОО КНААЗ по материалам ДВК Медиа, г. Комсомольск-на-Амуре Фото пресс-центра КНААЗ



Безопасность В КРАСКАХ

Более 120 работ поступило на конкурс детского рисунка «Жизнь и здоровье главное всего», объявленный профсоюзной организацией ПАО «МЗИК» в преддверии 105-летия заводской первички.



По традиции конкурс проводился по трем возрастным группам: от 3 до 6 лет, от 7 до 11 лет, от 12 до 17 лет (включительно). Несмотря на то, что самой многочисленной, как и всегда, стала средняя группа, малыши и художники постарше тоже порадовали членов жюри оригинальными, забавными и очень трогательными работами.

Для трехлетней Леры, дочки инженера-конструктора отдела 89 Юлии Сысоевой, этот конкурс стал самым первым творческим состязанием в жизни. И хоть в силу возраста до самостоятельных акварелей ей еще далеко, малышка с удовольствием раскрашивает картинку.

– Над конкурсным рисунком мы работали вместе: я нарисовала Леопольда в каске, а дочка аккуратно раскрасила картинку, – рассказывает Юлия Дмитриевна. – Параллельно мы поговорили о безопасности, важности соблюдения правил не только на работе, но и в обычной жизни, в детском саду, дома, на улице. Дочке участвовать в «конкурсе настоящих художников» очень понравилось, и сейчас она с нетерпением ждет приз!

17-летние Георгий и Данил Гребенкины, сыновья-близнецы инже-

нера цеха 42, предцехкома подразделения Анастасии Новиковой, стали одними из самых взрослых конкурсантов. А потому и представленные ими работы были наполнены гораздо более глубоким смыслом. Так, Данил максимально широко отразил в своей работе тему здорового образа жизни – необходимости правильного питания и занятий спортом, отказа от вредных привычек и т.д.

Большая группа рисунков была посвящена теме пандемии. Юные художники нарисовали мультяшных героев, строго соблюдающих социальную дистанцию, тщательно моющих руки и правильно надевающих защитную маску. Вроде бы давно привычные, ставшие уже рядовыми моменты жизни, но и в них талантливые дети и внуки калининцев сумели добавить изюминку. К примеру, семилетняя Нада Коурова, внучка кладовщика цеха 311 Татьяна Николаевна Данченко, совместила рисунок красками с аппликацией, «защитив» мордочку нарисованного зайчика настоящей маской. Этот оригинальный ход был отмечен жюри.

Ребята очень творчески подошли к теме конкурса и раскрыли ее с

самых разных сторон, – отмечает председатель ОО ППО «МЗИК» М.С. Никитина. – Чувствуется, что родители много разговаривают с детьми о безопасности, объясняют, как это важно. Конечно, уровень рисунков разный: многие занимаются в художественных школах и студиях, поэтому выполнили работы на высоком профессиональном уровне. А другие участники компенсировали отсутствие художественных навыков искренностью и оригинальностью исполнения. В любом случае мы решили не присуждать призовых мест, а награждать всех конкурсантов дипломами и сертификатами в магазин «Живое слово».

В ближайшее время рисунки отправятся на областной конкурс, который проводит ФПСО, и не никаких сомнений, что шедевры юных калининцев обязательно войдут в число победителей, и впоследствии мы увидим их на городских баннерах, плакатах и листовках на тему безопасности. □

*Наталья Ярьско,
член комиссии
по информационной работе
профкома «МЗИК»,
специалист газеты «Калининец»,
г. Екатеринбург*

Зима поделилась СОЛНЦЕМ И НАСТРОЕНИЕМ

В ПАО «Электроприбор» в 22-й раз состоялся зимний спортивный праздник, организованный профсоюзной организацией при поддержке администрации завода. Третий год подряд он проходит в пригородном лесу на территории ресторана «Перун». Именно здесь созданы лучшие в городе условия для лыжных гонок: лыжная база, ухоженные трассы и прекрасная природа.

Для каждого заводской спортивный праздник интересен по-своему. Для кого-то это возможность продемонстрировать свою спортивную подготовку и в нелёгкой спортивной борьбе заполучить приз. Кто-то ценит возможность пообщаться с коллегами на природе и пожарить шашлычка, а кто-то привозит на праздник детей, катается на лыжах и санках, участвует в зимних развлечениях и забавах.

Для «Перунской лыжни» небесная канцелярия выделила просто необыкновенный денёк – с капелью, солнышком и ярко-голубым небом. Детей развлекали весёлые аниматоры, поисковый отряд «Искапель» провёл военную викторину. А какой праздник без музыки и танцев! Отличное настроение создавали спортивно-танцевальный коллектив «Эль-гранд» и фольклорный ансамбль «Берегиня».

По итогам всех спортивных видов были отмечены лучшие. Так, первые места в лыжных гонках среди детей заняли Матвей и Мария Михайловы, у взрослых «золото» в своих возрастных группах завоевали Нина Григорьева и Татьяна

на Бортникова (обе представляли цех № 4). У мужчин лучшее время на финише показали Анатолий Григорьев (цех № 4) и Сергей Петров (цех № 23). Самым сильным в гиревом спорте был Александр Кондрашин (цех № 12), а в соревнованиях по дартсу меткость продемонстрировали Андрей Кузин (цех № 4) и Елена Шомко (ОМА).

На празднике участники охотно делились впечатлениями.

Татьяна Балабанова, диспетчер цеха № 7:

– Мама и сын Максим переживали за меня в лыжных соревнованиях. Настроение отличное, боялись, что не повезёт с погодой, но день очень порадовал.

Геннадий Хлобыстов, заместитель начальника цеха № 11:

– На праздник приехал с дочерью, супругой, и даже взяли подышать лесным воздухом собаку Лаки. Гуляем, общаемся с коллегами и получаем заряд позитива.

Татьяна Кузина, старшая медсестра:

– Здесь я – по долгу службы, но и получить удовольствие от праздника никто не помешал. Ведь главное на таких мероприятиях – не стоять на месте, не ждать, пока тебя развлекут. Я участвовала в соревнованиях по дартсу, по метанию гранаты и кольца. В последних двух соревнованиях «добросила» до первого места!

Светлана Булыгина, повар заводской столовой:

– Приехала с сыном и дочкой. Сын участвовал в детской лыж-

ной гонке и несмотря на то, что стал пятым, без подарков не остался. Хорошо, что детей поощряют за участие! Праздник очень нравится.

Праздник завершился, участники разъезжались по домам с хорошим настроением и с надеждой, что они ещё не раз встретятся на спортивных мероприятиях. □

*Сергей Пудовкин,
заместитель председателя
ППО ПАО «Электроприбор»,
г. Тамбов*



Онлайн – это не так уж и страшно!

Слово «онлайн» крепко вошло в нашу жизнь, в том числе и в деятельность профсоюзных организаций. В 2021 году уже не так пугал формат проведения мероприятий посредством интернета. При этом необходимо находить новые подходы и формы, которые привлекают работников к участию в тех или иных мероприятиях. Для Пермской краевой организации Профавиа ограничения не стали проблемой, и, основываясь на опыте 2020 года, организаторы традиционных соревнований «Папа, мама, я – спортивная семья» Профавиа «включили» фантазию и в непростой эпидемиологической ситуации вновь провели состязания в онлайн-формате, которые стартовали в конце ноября, а за-

вершились в канун новогодних праздников.

Друзья и подписчики аккаунта «Авиошка-Профавиа Пермь» и группы семейных стартов в социальной сети ВКонтакте в течение месяца наблюдали за состязаниями. Началось все, как и положено на настоящих соревнованиях, с парада семей-участников – видеоролика, где можно было познакомиться с семьями.

В отличие от очных соревнований программа предусматривала не только демонстрацию спортивной подготовки. Семьям необходимо было проявить еще и творческие способности на первом этапе состязаний, где каждая семья должна была придумать и изготовить своими руками «Спортивный

символ семьи». Именно он стал поддержкой для каждого из участников в дальнейших испытаниях.

Пока подводились итоги творческого конкурса, участники уже приступили к выполнению следующего этапа соревнований – записи «Спортивного челленджа». Два упражнения, правила выполнения которых выкладывались на странице соревнований, нужно было выполнить каждому члену семьи. Все видеозаписи направлялись в оргкомитет. На протяжении полутора недель семьи тренировались, записывали и даже переснимали видео, так как, просматривая записи, жюри не раз обращалось с просьбой переснять материал, потому что были допущены ошибки – спорт есть спорт.

