



Дорогие товарищи, коллеги, друзья!

От имени президиума Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности поздравляю всех членов Профавиа с наступающим Новым годом.

Уходящий год, как и предыдущие годы, не был простым для нашего профессионального сообщества и для страны в целом. Наше государство вступило в пору непростых испытаний, как политических, так и экономических. Продолжают оставаться острыми многие социальные проблемы, в первую очередь в сфере заработной платы, нормирования рабочего времени, правовой защиты работников и другие. Вы все их хорошо знаете.

В течение года наш профсоюз оставался на последовательных позициях защиты интересов своих членов, осуществляя свою деятельность в самых различных направлениях, всегда оставаясь на острие проблем. Главный итог всей этой напряженной работы в том, что укрепился авторитет профсоюза, причем на всех звеньях: от укрепления деловых контактов с корпорациями, которые проходят процесс структурирования, с государственными органами управления до налаживания конструктивного диалога с руководителями предприятий, организаций, цехов.

Пожалуй, самый отрадный результат нашей с вами деятельности то, что в лучших первичных профсоюзных организациях продолжается тенденция омоложения членов профсоюза. Это означает, что молодежь верит в нас, следовательно, у профсоюза есть будущее!

2014-й год ценен для нас еще и тем, что он был юбилейным. Мы подводили итоги, определяли перспективы на будущее, думали, как будем жить дальше. И знаете, несмотря на сложную обстановку, могу сказать: мы с уверенностью смотрим в завтрашний день! Прежде всего, потому, что наша крылатая отрасль находится на подъеме, и этот процесс крепнет, набирает силу, в том числе в немалой мере благодаря профсоюзу, который сумел в непростые годы сохранить трудовые коллективы, оставаясь их ядром.

Нам есть с чем встречать новый, 2015 год: с уверенностью в том, что наше единство, сплоченность, поддержка и взаимовыручка – это та сила, с которой вынуждены считаться работодатели. И в этой связи хотелось бы особо поблагодарить вас за то понимание, сознательность и дисциплину, которые вы проявили в период коллективных действий, в период сложных переговоров. Этот неоценимый опыт достижения взаимопонимания, осознания того, что все мы – в одной лодке, и от всех нас зависит, каким курсом она пойдет и насколько устойчивой будет, очень понадобится нам в дальнейшем.

Разрешите пожелать вам, дорогие коллеги и друзья, крепкого здоровья и удачи во всех ваших делах, семейного благополучия, выдержки и стойкости на нелегком, но нужном для страны поприще профсоюзной работы!

Председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности
Н. К. Соловьев

Профсоюз отпразднует 70-ЛЕТИЕ

Итак, профсоюз отпраздновал восьмое десятилетие своей истории. Юбилейные торжества прошли во всех уголках нашей страны – от Дальнего Востока до Санкт-Петербурга, от Урала до юга России, везде, где действуют наши профсоюзные организации.

В торжественных собраниях, посвященных юбилею, приняли участие представители профсоюзного актива, руководители предприятий, местных административных органов управления, депутатского корпуса, ветераны профсоюзной работы, молодежный актив. Состоялось награждение лучших из лучших юбилейными медалями, почетными грамотами, дипломами, памятными подарками, и на всех мероприятиях выступали самодеятельные артисты, еще раз доказав, насколько богата талантами наша авиапромышленная отрасль.

По сообщениям, приходившим в ЦК Профавиа, видно было, как в профсоюзе разворачивалась целая палитра празднеств, посвященных юбилею.





3 п р а з д н о в а л

С размахом встречали праздник в Татарстане. К примеру, в преддверии 80-летия Профавиа для профсоюзных активистов Казанского авиационного завода имени С.П. Горбунова — филиала ОАО «Туполев» было организовано выездное совещание, проходившее во время теплоходной прогулки по Волге — это помимо традиционного торжественного заседания, состоявшегося позже. В парке «Крылья Советов» Авиастроительного района г. Казани проведен совместный праздник администрации и Татарской республиканской организации профсоюза, посвященный Дню города и юбилею профсоюза. На площадках парка, над каждой из которых в этот день взяли «шефство» профсоюзные организации авиапромышленных предприятий Казани, гости могли стать участниками самых неожиданных развлекательных программ — побывать в кресле стратегического бомбардировщика, принять участие в викторине на знание профсоюзной



(Продолжение на 2 стр.)

Содержание

2 стр. обл. Профсоюз отпраздновал юбилей

2 Официальной строкой

СОБЫТИЕ	7	Юбилей МЕФМ — с молодежью
НАША ПРЕССА	9	По страницам многотиражных газет
ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ	13	Кредит в банке? Можно, но грамотно
ОПЫТ	15	Белокалитвинская пальма первенства

18 В профсоюзном поле

ТЕРРИТОРИЯ	18	Отраслевое соглашение: пути реализации
	22	Что? Где? Когда? И не только...
ПЕРВИЧКА	27	Есть взаимопонимание — будем работать!
	31	Пока мы едины — мы непобедимы
	36	Зачем первичка КУЛЗа «ушла в науку»
ПОКОЛЕНИЕ NEXT	37	Перспективный трамплин
	39	Команда преодолет все преграды

42 За проходной

ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА	42	Чтоб не рвалась связующая нить
	44	Победила дружба!
	45	Семейные старты по-пермски
	47	Агитировать и прозой, и стихами
	48	На почетном втором
	48	Лучшая мама — лучшая хозяйка
3 стр. обл.		Астропрогноз на 2015 г.



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

+16

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редактор: И.Н. Киселев

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42. Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27.

Факс (495) 938-81-07. E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

Журнал зарегистрирован Роскомнадзором 07.03.2013 г. Свидетельство: серия ПИ, № ФС 77-53127.

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море». При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения авторов публикуемых материалов может не совпадать с позицией редакции. Авторы несут ответственность за точность приведенных фактов, а также за использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2000. Зак № 587.

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

(Начало на 2 стр. обложки)



тематики или в конкурсе мыльных пузырей, в шоу «Научная химия», в «Веселых стартах» и многих других состязаниях, пообщаться и сфотографироваться сразу с двумя очень милыми Авиошками. Бесплатной профсоюзной консультацией республиканского комитета профсоюза воспользовался даже глава района. А кому-то и вовсе повезло – выигравшему главный приз лотереи телевизор.

В Башкирии к празднику приурочили другой очень важный момент – торжественное открытие нового корпуса детского дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №192» ОАО УНПП «Молния». Это действительно большое для нынешних не-

простых времен событие: детский сад теперь смогут посещать не 80, а 140 детей. А торжественное собрание, посвященное 80-летию профсоюза, провели в Башкирском государственном академическом театре драмы им. М. Гафури – вместе с Авиошкой, первенцем среди профавианских авиошек.

В Ростовской областной организации профсоюза в преддверии празднования юбилея провели смотры-конкурсы среди первичных профсоюзных организаций, а победителей наградили на торжественном собрании. Тогда же прозвучал и марш, который ростовчане утвердили в качестве своего официального.

Деловая часть была и на торжественном собрании у новосибир-



цев: первичная профсоюзная организация филиала ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова» весьма плодотворно сотрудничает в части строительства жилья для работников завода с одной из строительных компаний города, генеральный директор которой поздравил профактив с праздником. Наверняка благодаря такому инициативному подходу первички к решению социально-бытовых вопросов членов профсоюза уровень профчленства в этой организации очень высокий. И заслуженно сцена ДК имени Чкалова не всегда вмещала награжденных.

А в Пермской территориальной организации профсоюза празднование юбилея решили проводить в несколько этапов, потому что в один день отметить всех тех, кто вносит вклад в развитие профсоюзных организаций, сложно. И подошли к делу неформально, постаравшись максимально обойтись без официоза и сделать праздник ярким и непринужденным с самого начала торжественных мероприятий. Здесь были видеопоздравления первичных профорганизаций, шуточная лотерея, шоу «Танцы со звездами» и много других сюрпризов для гостей. Конечно же, самым непосредственным их участником был очаровательный Авиошка.

Оригинально организовала праздник первичная профсоюзная организация Сарапульского электрогенераторного завода. В фойе ДК «Заря» играл оркестр,





одна из компаний сотовой связи здесь же подключала желающих к тарифному плану «Профсоюзный» на очень выгодных услови-

ях, а особое удовольствие гости получили от часового концерта «Бурановских бабушек». А на базе отдыха «Ломовка», где органи-

зовала празднование юбилея первичная профсоюзная организация ВСМПО, девушки, одетые стюардессами, встречали на входе гостей бокалами с шампанским. Гостей праздника, организованного первичкой ОАО «МЗиК», порадовали своим творчеством лауреаты фестиваля «Екатеринбургские родники», дипломанты фестивалей «Чаепитие на Каме», ансамбль народной песни «Калинушка» и другие самодельные артисты.

Таких примеров немало. Каждое торжество было неповторимым, где бы оно ни проходило, каждое принесло радость людям и сознание большого праздника, ставшего яркой частью их жизни. Но если смотреть шире, то празднование юбилея профсоюза не ограничивалось только торжественными собраниями. Ему было посвящено множество мероприятий, прошедших в профсоюзных организациях. Это, к примеру, первый турнир РОБ «Роспрофавиа» по рыбной ловле, ознаменовавшийся поимкой полуторакилограммового карпа, комбинированный сверхмарафонский (длиной 60 километров) пробег с участием более 100 спортсменов, проведенный в ОАО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я.Березняка» (г. Дубна), конкурсы стенгазет, проведенные в КАЗ им. С.П. Горбунова – филиале ОАО «Туполев» (г. Казань), филиале ОАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В.П. Чкалова (г. Новосибирск), ОАО «СЭПО»



(г. Саратов), и многие, многие другие.

Большие торжественные мероприятия состоялись и в Москве, во Дворце труда профсоюзов. В них приняли участие более 300 человек — представители актива Профавиа, руководства корпораций, с которыми профсоюз находится в тесном сотрудничестве, Минпромторга, Союза машиностроителей, профсоюзов оборонных отраслей, родственных профсоюзов Белоруссии и Украины, других общественных организаций России.

Представители нашего профсоюза приняли участие в церемонии вручения наград победителям отраслевого конкурса «Лучшая организация по работе в системе социального партнерства»,



Авиошка, к общей радости,

фотографировались, ему жали руку, с ним общались. В фойе зала заседаний Генерального совета ФНПР была развернута фотовыставка наиболее интересных работ из фотоархива ЦК Профавиа.

Со сцены прозвучало много поздравлений, пришедших в адрес Центрального комитета профсоюза и в его лице — в адрес всего Профавиа. В том числе нас поздравили известные политики, руководители правительства, Госдумы, корпораций.

В их числе заместитель председателя правительства Российской Федерации Д.О. Рогозин. В его поздравлении, в частности, говорится: «С началом рыночных реформ в новых социально-экономических условиях перед Профсоюзом встали сложные задачи. Для их решения потребовались новые формы работы. На первый план вышел механизм социального партнерства, позволяющий в режиме переговоров



которая состоялась в Центре международной торговли. Для членов Молодежного совета профсоюза и участников мероприятий из числа молодых профсоюзных активистов прошел тренинг на тему «Эффективное взаимодействие внутри молодежных организаций».

В преддверии праздничных мероприятий состоялись заседания президиума ЦК профсоюза, постоянных комиссий, проведен пленум Центрального комитета Профавиа.

В завершающий день мероприятий состоялось торжественное заседание, посвященное 80-летию Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

встречал гостей и здесь. С ним



между государством, работодателями и профсоюзом решать многие социально-экономические вопросы. Речь, в первую очередь, идет о вопросах заработной платы, об условиях труда, оздоровлении и социальных гарантиях в рамках диалога с работодателями и властью. Отрадно, что Профсоюз не потерял своего потенциала, занял свою нишу, стал полноправным участником социально-трудовых отношений».

«За эти годы ваш профсоюз стал крупнейшим и авторитетным объединением, отстаивающим интересы работников в таких важных сферах, как социальное, медицинское и пенсионное обеспечение, соблюдение трудовых прав», — отмечается в приветствии председателя Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации С.Е. Нарышкина.

От имени Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и ветеранам и от себя лично поздравил председатель Комитета А.К. Исаев. «Понимание государственных проблем, умение объединять и направлять на их решение все силы профессионального сообщества, способность поднимать, ясно и доходчиво разъяснять, решать непростые общеполитические и профессиональные вопросы — вот качества, ярко характеризующие руководство и членов вашего Профсоюза», — говорится в поздравлении.

В адрес Профавиа поступило и приветствие от министра промыш-

ленности и торговли Российской Федерации Д.В. Мантурова: «Безусловно, за годы деятельности профессиональный союз внес достойный вклад в развитие отечественной авиационной промышленности, используя свои возможности по отстаиванию законных интересов трудовых коллективов в вопросах защиты их социально-трудовых прав, применения трудового законодательства, установления справедливой и достойной заработной платы, повышения жизненного уровня работников, охраны труда и здоровья... Убежден, что партнерские отношения, сложившиеся между Министерством и Профавиа, получают достойное развитие и будут способствовать нашему общему делу — развитию российской авиации».

Наш профессиональный союз поздравил с юбилеем и давний партнер, первым заключивший корпоративное соглашение с Профавиа — ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация». Президент корпорации М.А. Погосян отмечает в поздравлении: «Сегодня Профсоюз продолжает создавать условия, необходимые для обеспечения стабильной работы и развития предприятий авиационной

отрасли, способствует сохранению нашего главного ресурса — высококвалифицированных кадров».

«Убежден, что ваша ответственная деятельность, направленная на поддержание конструктивного диалога профсоюза и органов власти, бизнеса, общественных объединений, будет и впредь служить укреплению связей работников и работодателей, целью деятельности которых является осуществление приоритетных национальных проектов, укрепление экономической и оборонной мощи страны», — подчеркивает в своем поздравлении президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей Союз машиностроителей России С.В. Чemezov.

Поздравления, вручение памятных подарков, чествование ветеранов профсоюза перемежались выступлениями самодеятельных артистов. Вниманию гостей был представлен видеофильм, посвященный 80-летию профсоюза, а также телемост между профсоюзными организациями. Впервые на торжественном заседании прозвучал марш профсоюза, отныне ставший официальным маршем Профавиа.

Чувство локтя, общности, единства целей и интересов, дружной команды — вот что принесло нам празднование 80-летнего юбилея Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. И это, наверное, самое ценное! □

Игорь Киселев



Рогозин Д.О.



Мантуров Д.В.



Нарышкин С.Е.



Погосян М.А.



Исаев А.К.



Чemezov С.В.



Международная Евроазиатская Федерация Metallистов: ЮБИЛЕЙ В КОМПАНИИ МОЛОДЕЖИ!

С 27 по 29 октября 2014 г. в столице Турции городе Анкаре прошел съезд молодых рабочих, организованный Международной Евроазиатской Федерацией Metallистов (МЕФМ). На форум собрались более 250 делегатов из 18 стран. В том числе в работе съезда приняла участие делегация Профавиа, в составе которой был представитель ОАО «СЭГЗ» Александр Мушкин, специалист отдела внешнеэкономических связей. Александр решил поделиться своими впечатлениями.

Турция встретила нас теплом и гостеприимством. Но, несмотря на соблазн насладиться хорошей погодой, мы тут же включились в работу...

Сначала, о том, что такое МЕФМ — это международное объединение национальных профсоюзов металлопромышленности, созданное в 1994 году. Сегодня членами Евразии являются 76 профсоюзов, объединяющих более 20 млн трудящихся из 18 стран Евразийского региона — стран СНГ, Болгарии, Македонии, Албании, Турции, Турецкой Республики Северный Кипр, Иордании. Действия Федерации направлены на достижение единства профсоюзов, укрепление солидарности и равенства между странами и членскими организациями.

Евроазиатская Федерация — одно из немногих глобальных профсоюзных объединений, обратившее свой взгляд на молодое поколение рабочих, сделавшее молодежную политику одним из приоритетных направлений своей деятельности. С целью содействия решению проблем молодежи Центральным комитетом был сформирован Молодежный координационный совет (МКС) МЕФМ, в который на общественных началах вошли молодые люди из профсоюзов — членских организаций Евразии. Возглавляет МКС заместитель председателя Профавиа Тамара Власенко.

По решению ЦК МЕФМ основным мероприятием в честь 20-летнего юбилея организации стал съезд молодых рабочих.

Открытие съезда началось со вступительной речи президента МЕФМ Певрула Кавлака:

«Вам, молодым труженикам, представляющих интересы 18 стран, предстоит решить очень важные задачи. Вы обязаны бороться против любой формы дискриминации, в первую очередь, против этнической и религиозной. Наш мир основывается на трудовом братстве. Перед вами стоит задача построить этот мир. Вы являетесь нашей надеждой, вы являетесь надеждой этого мира. Без вас этого не будет. Пусть этот съезд станет началом нового периода. Давайте поднимитесь! Поднимитесь и скажите стоп произволу, дискриминации и войне!».

Сегодня в мире на фоне высокого уровня безработицы многие семьи живут за чертой бедности. При этом немало стран, где люди лишены защиты профсоюзов и остаются один на один со своими проблемами. Крупные корпорации переводят свои производства в страны, где есть дешевая рабочая сила. И им безразлично, где будут располагаться производства. Главное — получение прибыли, а ее, как известно, проще всего получить за счет низкой стоимости рабочей силы.

П. Кавлак в своей речи проанализировал экономическую, соци-

альную и профсоюзную ситуацию в странах Евразии и в мире в целом. А также обозначил проблемы мировой глобализации и перемещения глобального капитала в страны с дешевыми трудовыми ресурсами, где нет демократии, нет профсоюзов, нет профсоюзных прав и свобод для рабочих.

«Жажда прибыли угрожает человечеству, человеческому достоинству и трудовой жизни.



Чем больше стремление зарабатывать, тем больше неформальной занятости. Это отсутствие гарантии занятости, это ненормативный рабочий день, несчастные случаи, травмы, летальные исходы. Это детский труд, это половая дискриминация. Поэтому дорогие друзья, наша борьба — это не просто борьба за свои права. Это борьба за сохранение человеческой чести и достоинства. Это борьба за защиту людей и человечества».

Особо он подчеркнул, что, несмотря на все конфликты и разногласия между некоторыми странами Евразии, МЕФМ объединяет весь рабочий класс.

Среди почетных гостей на открытии съезда также присутствовали: президент Конфедерации турецких профсоюзов «Тюрк Иш» Ергюн Аталай, заместитель председателя Республиканской народной партии Турции Якуп Аккая, генеральный секретарь Партии рабочих Турции Серхан Боллу, председатель профсоюза «Шекер Иш» Иса Гек, председатель профсоюза «Хабер Иш» Вели Солак, руководители профсоюза «Тюрк Металл».

После завершения церемонии открытия съезда члены ЦК

МЕФМ провели очередное заседание, в повестке дня которого было обсуждение деятельности Федерации на предстоящий период и текущей социально-экономической ситуации в странах Евразии.

В этот же день делегаты съезда имели возможность побывать на заводе по сборке автобусов MAN, где значительная часть рабочих являются членами профсоюза «Тюрк Металл», и познакомиться с деятельностью этого профсоюза непосредственно на предприятии. Также хозяева сделали подарок участникам — организовали экскурсию по Анкаре, посещение мавзолея Мустафы Кемала Ататюрка — основателя современного турецкого государства и первого президента Турецкой Республики, а также крупнейшей в Анкаре и очень красивой мечети — Коджатепе.

В следующий рабочий день состоялось 4 заседания, каждое из которых было посвящено отдельной теме.

Проблемы оргайзинга и привлечения молодежи в профсоюзы обсудил с собравшимися профессор и доктор экономики труда Айсен Токол.

По теме «Незащищенные формы занятости: действия профсо-

юзов по защите прав работников» выступила советник департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР Есаулова Светлана.

Сулейман Языр, исследователь нестандартных трудовых отношений в аппарате турецкого профсоюза «Шекер Иш», в своем выступлении поднял вопросы заемного труда и гибкой занятости.

А генеральный секретарь МЕФМ Мехмет Союпек на примере профсоюза «Тюрк Металл» рассказал о преимуществах централизованного типа профсоюзной деятельности.

После каждого выступления активно велось обсуждение интересующих участников вопросов.

В заключение мероприятия участники съезда выразили благодарность Международной Евроазиатской Федерации Металлистов и президенту Певрулу Кавлаку за организацию такого мероприятия и предоставление возможности участия в нем. Несмотря на то, что участниками съезда были делегаты разных национальностей, из профсоюзов разных отраслей промышленности, их всех объединила единая цель — это достижение условий для достойного труда и соблюдения всех прав и свобод человека! □



По страницам многотиражных газет

ОКТАБРЬ

НОЯБРЬ



«Заводская правда»,
№ 12 (3437), 17 октября 2014 г.
(газета ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение»)

Спрос есть, ждем предложения

На КМПО состоялась выставка по замещению продукции поставщиков-монополистов и иностранных производителей.

<...> Мероприятие, которое состоялось 24 сентября на территории нашего завода, собрало представителей более 60 промышленных предприятий, а также научных институтов России и Татарстана. Организатором выступило наше предприятие. В экспозиции, расположенной на территории 10-го цеха, можно было ознакомиться с агрегатами, подшипниками и материалами, нуждающимися в замене.

— Программа импортозамещения сегодня актуальна и реализуется на государственном уровне. Однако не менее важная цель этой выставки — поиск альтернативных поставщиков продукции, поставляемой монополистами, — подчеркнул генеральный директор ОАО «КМПО» Дамир Каримуллин. — Эта тема назревала давно и в последнее время обострилась. Мы работаем в условиях рыночной экономики, причем довольно жестких. А значит, должны быть конкурентоспособными: выпускать качественную продукцию, в разумные сроки, соответствующую новым техническим требованиям, при этом себестоимость должна снижаться.

— Учитывая непростую экономическую ситуацию в России, считаем необходимым проведе-

ние подобных мероприятий на всех крупных предприятиях страны, — поддержал генеральный директор Ассоциации предприятий и предпринимателей РТ Алексей Пахомов. — КМПО стало одним из первых объединений республики, которые подняли этот вопрос на федеральном уровне. Инициатива очень значима, мы полностью поддерживаем данное направление.

У них — товар, у нас — купец

Представленные комплектующие были распределены на три секции: система контроля и измерения и топливно-регулирующая аппаратура, подшипники и «химия». Гости выставки (а это представители организаций со всей России — Москвы, Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Перми, Ярославля и т.д.) подошли к стендам с интересующими их образцами, обращались с вопросами к нашим специалистам. И тут же за «круглым столом» обсуждались варианты сотрудничества в плане разработок и производства аналогов представленной продукции.

На данный момент на КМПО рассматриваются варианты замены производителей 30 агрегатов, около 50 подшипников и 4 видов материалов. Сейчас эта продукция производится на Украине, в Италии, Германии, Японии, России.

— Можно задать вопрос: почему мы сами не налаживаем производство данных деталей, — уточнил Дамир Заудатович. — Это нам посильно, однако нет смысла закупать специфическое оборудование, готовить узких специалистов — это будет экономически не обосновано, в то время, когда кто-то на этом специализируется и может предложить конкурентную цену.

Гендиректор объединения также выразил надежду, что поставщики, которые возьмутся за реализацию необходимой нашему

заводу продукции в нужных объемах, найдутся, поскольку в последнее время наблюдается тенденция роста доли среднего и мелкого бизнеса в области промышленного производства. И, стоит отметить, что уже в ходе выставки российские предприятия выразили готовность взять на себя изготовление некоторых комплектующих. <...>

Качество не пострадает

Присутствовавшие на выставке СМИ неоднократно задавали руководству КМПО вопрос: а как переход на отечественные или менее дорогостоящие комплектующие и материалы отразится на качестве готовой продукции? Свое мнение на этот счет выразили главный металлург объединения Ринат Хамматов и главный конструктор Андрей Маркушин.

— Безусловно, наша цель — производить качественную продукцию, — отметил Ринат Радинович. — На предприятии налажена система входного контроля материалов. Сейчас мы ожидаем от потенциальных российских поставщиков опытную партию «химии». Другая часть материалов, которая была получена ранее, проходит опытные работы. Таким образом, мы сможем удостовериться, что они соответствуют необходимым требованиям.

— Не стоит забывать, что на протяжении десятилетий наше предприятие работало с советскими, российскими производителями, — напомнил Андрей Николаевич. — У нас накопился немалый опыт внедрения как импортных, так и отечественных агрегатов. Риски при переходе на новые комплектующие минимальны. Конечно, это процедура ни одного дня, но в техническом плане наше предприятие мобильно. В зависимости от сложности агрегата его внедрение займет от 6 месяцев до двух лет.

П. МАМАКОВА



«Иркутский авиастроитель», № 37 (5934), 23 октября 2014 г. (газета Иркутского авиационного завода – филиала ОАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»)

Большие задачи нового цеха

На заводе появилось новое подразделение: цех 245. Его предназначение – детальная и узловая сборка самолета МС-21. <...> Сейчас в цехе установлено современное оборудование, выполняются работы по сборке новых отсеков фюзеляжа МС-21.

Все по-новому

Весь прошлый и нынешний год мы наблюдали масштабные строительные работы в первых пяти пролетах агрегатно-сборочного корпуса. Перестройка оказалась неотъемлемой частью планируемых преобразований. Чтобы разместить на имеющихся площадях два новых цеха 245 и 246, наполненных самым современным оборудованием, потребовалось не просто уплотнить подразделения, а по-новому перестраивать их работу. Руководил рабочей группой по осуществлению проекта Д.В. Горохов. Он же был назначен начальником цеха 245. Сегодня Дмитрий Викторович возглавляет агрегатно-сборочное производство.

– В рамках реорганизации цехов АСП происходила передача производственных объемов из одних подразделений в другие. Участок сборки центроплана Су-30 из цеха 228 был передан в цех 242. Крыло Як-130 мы передали в цех 228. Нашей целью было четко структурированное разделение производства военной и гражданской техники, а также высвобождение мощностей и трудовых ресурсов для сборки нового изделия самолета МС-21, – пояснил Д.В. Горохов. – Подготовительным этапом к установке высокоточного оборудования стало проведение строительных работ. Обустройство котлованов, укладка устойчивых к внешним вибрациям фундаментов, к которым предъявляются очень жесткие требования: 1 кв. см фундамента должен выдерживать нагрузку в несколь-



ко тонн, и прокладка необходимых коммуникаций. Укреплялись несущие балки, проводился ремонт подкрановых путей, летом здесь будет установлен новый мостовой кран. Капитально были отремонтированы стены, фонари, крыша, выстроены новые бытовые помещения, выполнена финишная покраска пола на половине третьего пролета.

Цех уникален по своему оборудованию. Линия сборки самолета будет состоять из десятков рабочих станций и нескольких клеевых автоматов с системой визуализации программ. Их установка запланирована на июнь следующего года. Пока мы работаем по временной технологии, – используя болт-заклепки. Таким образом будут выполнены два комплекта изделий, а затем начнем осваивать новую технологию автоматической клепки. Цех 245 во многом первопроходец, он идет локомотивом и в освоении бесчертежной технологии производства. Для работы с электронными моделями изделия в шаговой доступности на всех рабочих станциях <...> были установлены компьютеры.

Сегодня перед цехом стоят непростые задачи. До конца года согласно графику ему необходимо выполнить сборку отсеков Ф2 и Ф1 и передать их в январе 2015 года на стыковку в цех 246 – это подразделение будет создано на заводе в декабре, сейчас идет этап оформления и утверждения документации и создания рабочей группы цеха.

Три шага вперед

За девять месяцев на производственных площадках цеха 245 произошли колоссальные изменения. Здесь установлено более десяти рабочих станций. До конца октября будут сданы в эксплуатацию станции FJ10 – для сборки решеток пассажирских полов, и станции S20 – для сборки отсеков Ф2, Ф4 и Ф4А. С каждым днем увеличиваются объемы производства.

С августа подразделение возглавляет М.А. Недолуга. До недавнего времени он был заместителем начальника цеха 245.

– Задачами цеха является сборка секций панелей, отсеков фюзеляжа, проемов аварийных дверей и грузолоков, решеток пассажирского пола. Мы работаем в тесной кооперации с поставщиками панелей ЗАО «АэроКомпозит» (г. Ульяновск). А также помогаем цеху 205 вести сборку головной части фюзеляжа и отсека для испытаний на птичестойкость, – рассказал Максим Александрович. – В перспективе штат подразделения составит 70 человек основных рабочих и 9 производственных мастеров. Сейчас идет набор персонала. Из разных цехов агрегатно-сборочного производства к нам пришли самые лучшие и самые опытные рабочие. В отделе 316 для них была разработана специальная программа обучения, которую они успешно прошли и уже оттачивают свое мастерство на местах.

<...> Сегодня мы идем своим путем. И самыми важными ша-

гами для нас являются, во-первых, своевременная сборка отсеков, во-вторых и в-третьих, ввод в эксплуатацию нового оборудования, набор и обучение персонала. На изделия МС-21 технология производства отличается от всех остальных, ранее применяемых на заводе, и поэтому нам нужны технически грамотные работники, понимающие, какая ответственность на них возложена и какую ценность имеет каждая деталь и каждая операция. Очень важно для нас подобрать высокопрофессиональный и надежный коллектив, чтобы с уверенностью смотреть в завтрашний день.

МАРИНА КИСЕЛЕВА

**«Иркутский авиастроитель»,
№ 40 (5937), 20 ноября 2014 г.**

Министерская проверка завершилась оценкой «хорошо»

14 ноября Иркутский авиационный завод посетил министр промышленности и торговли РФ Денис Валентинович Мантуров. Он побывал в цехах завода, присутствовал при передаче самолетов Як-130 и Су-30СМ представителям Министерства обороны РФ, а также провел рабочее совещание по вопросам производства самолета МС-21 и встретился с губернатором Иркутской области С.В. Ерошенко.

Экскурсия по заводу для делегации Минпромторга началась с передовой площадки агрегатно-сборочного производства — цеха 245. Здесь глава ведомства смог лично оценить степень готовности автоматизированных линий агрегатной и окончательной сборки самолета МС-21 и проследить за ходом работ по стыковке секций панелей отсека фюзеляжа на рабочей станции S20. Он также ознакомился с производством в цехах 205, 244, 269, 221 и побывал на аэродроме летно-испытательного подразделения, где проходила подготовка к передаче партии военных самолетов, изготовленных по гособоронзаказу.

Во время официальной встречи Д.В. Мантурова с губернатором С.В. Ерошенко было подписано двухстороннее соглашение о взаимодействии в сфере промышленной политики и в области торговой деятельности между Мини-

стерством промышленности и торговли РФ и Правительством Иркутской области. Глава региона отметил, что в настоящие время «взял курс на развитие высокотехнологичных отраслей промышленности области на основе кластерного подхода», и в связи с этим разрабатывается проект создания машиностроительного кластера на базе Иркутского авиазавода.

На совещании, в котором приняли участие руководители ОАО «Корпорация «Иркут», обсуждались вопросы создания нового пассажирского лайнера МС-21. Д.В. Мантуров отметил, что реализация проекта идет в соответствии с графиком, и первый опытный образец планируется выпустить до конца 2015 года.

— Сегодня ведется активная работа по замещению импортных материалов и систем самолета отечественными аналогами. А именно: создание двигателя ПД-14, перспективных авиационных систем, бортового оборудования, разработка и сертификация новых композиционных материалов. <...> Сегодня их уровень в МС-21 составляет свыше 50%, а к началу серийного производства возрастет до 60%, — подчеркнул Денис Валентинович. — Научную поддержку этих задач будет оказывать научно-исследовательский центр «Институт имени Н.Е. Жуковского». Накануне президент подписал закон о создании на его базе дополнительной структуры по развитию отрасли материаловедения. Рыночные перспективы самолета остаются оптимистичными, его ценовое преимущество с ослаблением курса рубля выросло, заинтересованность иностранных заказчиков в покупке российского лайнера высока. Поставки МС-21 на внешний рынок будут поддерживаться государством с помощью экспортного кредитования.

<...> На встрече с журналистами министр промышленности и торговли рассказал, что центр подготовки авиационного персонала компании «Аэрофлот» начал обучение пилотов управлению пассажирским лайнером МС-21 на современном тактическом тренажере в наземных условиях. Это сократит сроки подготовки летного состава более чем на полгода и снизит затраты перевозчика на 30—40%. Крупнейшая российская авиакомпания,

заключившая договор на 50 машин, станет основным эксплуатантом этих самолетов. Д.В. Мантуров напомнил представителям СМИ, что корпорация «Иркут» на сегодняшний день имеет твердые заказы на 175 бортов, и с 2020 года Иркутский авиационный завод сосредоточится на производстве исключительно МС-21, ежегодно выпуская по 70 самолетов данного типа, и подчеркнул, что Минпромторг будет еженедельно контролировать график производства МС-21.

МАРИНА КИСЕЛЕВА



**«Наша жизнь»,
№ 20 (2387), 11 ноября 2014 г.
(газета ОАО «Сарепульский
электрогенераторный завод»)**

Многолетний труд оценен по достоинству

Государственная премия Удмуртской Республики в области науки и технологий в этом году присуждена группе инженеров Сарепульского электрогенераторного завода.

В 2005 году на предприятии началась опытно-конструкторская разработка шаговых электродвигателей, используемых в изделиях ракетно-космической техники.

Надо отметить, что шаговые двигатели, которые закупает и еще использует в своих узлах ЭГЗ, перестали отвечать современным требованиям. Освоение новых образцов ракетной техники потребовало создания более точных двигателей с меньшей массой и меньшими габаритами.

По техническому заданию Центрального научно-исследовательского института автоматики и гидравлики (г. Москва) в специальном конструкторском отделе СЭГЗ был разработан первый шаговый двигатель. Руководитель проекта — заместитель начальника отдела Татьяна Сунцова. «Работа была сложной, поэтапной. Сначала выполнены расчеты облеки в форму чертежей, затем перешли к изготовлению деталей и самого двигателя. На конечном этапе был проведен большой объем испытаний, который проходил у нас на ЭГЗ,



в институтах в Москве и на головном Боткинском заводе», — отмечает Татьяна Петровна.

Сейчас на предприятии осваиваются уже пять модификаций двигателей, а первый — запущен в серийное производство.

Поздравляем наших инженеров Татьяну Сунцову, Сергея Козлова, Бориса Михайлова и их московских коллег — заместителя главного конструктора ЦНИИАГ Сергея Волкова и начальника отдела этого института Валерия Николаева — с присуждением Государственной премии Удмуртской Республики.

М. РОЗОВА



**«Новатор»,
№ 42 (3954), 31 октября 2014 г.**
(газета ОАО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Плангина»)

В НГТУ создана базовая кафедра ОАО «АПЗ»

Подписание двустороннего Генерального соглашения о сотрудничестве в области подготовки кадров и Соглашения о создании базовой кафедры состоялось 28 октября на заседании Ученого совета НГТУ. Кафедра получила название «Инновационные промышленные технологии» и вошла в состав Арзамасского политехнического института (филиал НГТУ).

Совместный проект предприятия и университета по созданию базовой кафедры направлен на адресную подготовку специалистов для АПЗ по согласованным учебным программам. Это позволит адаптировать систему высшего профессионального образования к требованиям современного высокотехнологичного производства, каким является приборостроительный завод.

Базовая кафедра будет вести учебную, методическую и научно-исследовательскую работу, подготовку, профессиональную переподготовку научно-педагогических кадров и повышение их квалификации на базе АПЗ. Студенты будут изучать новые дисциплины, новейшие технологии,

проходить учебную, производственную и преддипломную практики. Уже с самого начала обучения они начнут вникать в специфику производства. А к моменту выпуска будут четко понимать, какую задачу им придется решать, работая на заводе. Поэтому реальную отдачу от выпускников вуза АПЗ сможет получить не через 3–5 лет, а гораздо быстрее.

К учебному процессу подключатся также ведущие специалисты предприятия, которые будут знакомить с конкретными технологиями, применяемыми на заводе. А для студентов предусмотрена система стажировки на АПЗ на основании трудовых или гражданско-правовых договоров.

Согласно Генеральному соглашению в области подготовки кадров взаимодействовать ОАО «АПЗ» и НГТУ будут по различным направлениям.

В сфере образования — это переподготовка и повышение квалификации инженерно-технических кадров предприятия на базе университета, формирование и реализация совместных учебно-научных программ, организация и проведение на АПЗ преддипломных практик студентов.

В области науки и инноваций — разработка и внедрение новых технологий, образцов новой техники, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по проблематике и в интересах АПЗ.

В числе других совместных мероприятий — организация и проведение конференций, совещаний, семинаров, круглых столов, ярмарок вакансий.

ИРИНА БАЛАГУРОВА



**«Воронежские крылья»,
№ 15 (8422), октябрь 2014 г.**
(газета ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество»)

На заводе продолжается строительство самолетов Ил-96

Одним из приоритетных направлений производственной программы ВАСО на сегодня является выпуск широкофюзеляжных авиалайнеров Ил-96.

По контрактам на самолет Ил-96 различных модификаций, подписанных между ОАК и рядом федеральных структур, ВАСО является исполнителем. Согласно предварительным планам, до 2024 года завод должен построить и передать заказчиком четырнадцать широкофюзеляжных лайнеров. На первые четыре борта подписаны твердые контракты.

По словам технического директора Александра Анохина, чтобы обеспечить государственные задания, на предприятии приняты всесторонние меры, включающие как организационные, так и кадровые решения. Для расшивки узких мест по самолету был, в частности, воссоздан цех №22, проведен дополнительный набор персонала. «Несмотря на то, что задачи, стоящие перед предприятием в части Ил-96, сложные, у коллектива есть все шансы с ними справиться», — считает Анохин.

В работе на ВАСО находятся четыре самолета Ил-96. Первый из них предстоит сдать в конце декабря. Пятого октября машина передана на летно-испытательную станцию. По словам начальника ЛИС Михаила Фомина, завершена отработка топливной системы, проведена проверка на работоспособность двигателей, ведется подготовка воздушной машины к рулежке.

Сдача второго самолета намечена на май 2015 года. В настоящее время в агрегатно-сборочном цехе производится замена на этом самолете оконных панелей (поскольку приходится модифицировать грузовую версию в пассажирскую). В цехе основной сборки демонтируются жгуты, ведется работа по доработке каркаса фюзеляжа.

Третий самолет предстоит сдать в ноябре 2015 года. В настоящее время завершается изготовление консолей крыла. На стапеле общей сборки фюзеляжа полным ходом идет изготовление проемов, стыковка фюзеляжа, для того, чтобы в начале января приступить к общей стыковке агрегатов воздушного судна. На декабрь 2015 года намечена сдача еще одного Ил-96. По этому самолету начато изготовление элементов фюзеляжа, боковых, верхних панелей, закончена детальная сборка центроплана и ряда других агрегатов. □

Подготовила
Наталья Конакова

От редакции:

В №4 "Вестника Профавиа" из-за технической ошибки допущены неточности в размещении исторических фотографий некоторых самолетов. Редакция приносит извинения читателям.

КРЕДИТ В БАНКЕ?

Можно, но грамотно

В Пермском территориальном Совете Роспрофавиа регулярно проводятся консультации для членов профсоюза по различным отраслям права. За десять месяцев 2014 года такие консультации получили свыше 350 членов профсоюза.

Наиболее часто встречающиеся нарушения трудовых прав работников:

- ущемление прав работников, работающих во вредных условиях,
- отказ производить оплату в повышенном размере за выслугу лет с учетом срока службы в Вооруженных Силах,
- нарушение графика отпусков,
- предоставление дней отгулов за работу в выходные дни, подсчет количества отработанных часов в выходные дни,
- удержания из заработной платы по исполнительным листам,
- предоставлению работнику дня отдыха за сдачу крови и его компонентов, когда у работника режим работы по суткам.

С середины 2013 года и по настоящее время постоянно увеличивается число консультаций по вопросам взаимоотношений с банками. В этой связи, как нам кажется, важно обратить внимание членов нашего профсоюза на ряд правовых аспектов в этой области права.

Банковский беспредел и беззащитность граждан России в данном вопросе понятна: повальная неосведомленность вызвана отсутствием цивилизованных сведений у россиян при получении кредита (займа).

Конституционный суд Российской Федерации (действующий в соответствии с Федеральным конституционным законом от 21.07.1994 N 1-ФКЗ) в постановлении от 23.02.1999 г. № 4-П указал, что граждане являются экономически слабой стороной и нуждаются в особой защите своих прав, а **законодатель «... должен предоставлять определенные преимущества экономически слабой и зависимой стороне, с тем, чтобы не допустить недобросовестную конкуренцию в сфере банковской деятельности».**

С 1 июля 2014 года начал действовать Федеральный закон от 21.12.2013 г. № 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)» (далее — Закон). Законодатель делает попытку помочь гражданину России в защите своих интересов перед банками, но без помощи самого человека сама по себе эта помощь не придет. Закон необходимо изучать. Закон необходимо знать. Закон нужно уметь применять.

Следует запомнить, что названный Федеральный закон:

- применяется к договорам потребительского кредита (займа), заключенным после дня вступления его в силу (пункт 2 статьи 17 Закона), то есть к договорам после 1 июля 2014 года;
- применяется к отношениям, возникающим в связи с предоставлением потребительского кредита (займа) физическому лицу **в целях, не связанных с осуществлением предприниматель-**

ской деятельности (пункт 1 статьи 1 Закона);

- не применяется к отношениям, возникающим в связи с предоставлением потребительского кредита (займа), обязательства заемщика по которому обеспечены ипотекой (пункт 2 статьи 1 Закона);

- положения всех других федеральных законов, регулирующих деятельность кредитных организаций и некредитных финансовых организаций, применяются **только в случаях, не противоречащих вышеупомянутому**



Т.П. Муратова,
правовой инспектор
Пермского Совета Роспрофавиа

Федеральному закону (пункт 3 статьи 1 Закона);

■ Банк России начинает опубликование предусмотренных настоящим Федеральным законом среднерыночных значений полной стоимости потребительского кредита (займа) по категориям потребительских кредитов (займов) не позднее 14 ноября 2014 года.

Чтобы быть более защищаемым при взаимоотношениях с банками необходимо запомнить несколько элементарных истин:

■ **Если банк не дает проект договора для ознакомления в домашних условиях**, то этот факт должен вас насторожить.

■ Знать договор, понимать все пункты его содержания — обязанность заемщика, то есть ваша.

■ **Все комиссионные сборы не только должны быть прописаны в договоре, но и должны соответствовать законодательству.** Многие сборы заемщик платить **не обязан**, хотя банки прописывают и фактически взыскивают их.

■ Каждый может обращаться в антимонопольные службы в отношении комиссий, которые банки придумали для клиентов.

■ Незаконно взысканные с заемщика денежные средства являются неосновательным обогащением банка, и подлежат взысканию в пользу заемщика, то есть в вашу пользу.

■ Общество защиты прав потребителей помогло многим банковским клиентам вернуть комиссии «за выдачу кредита», «за оформление кредита», «за обслуживание кредита», «за расчетно-кассовое обслуживание», «за ведение ссудного счета», «за ведение банковского специального счета» и так далее.

■ Если банки прописывают в договоре одну сумму кредита, а фактически взимают большую

сумму средств, значит, выдумали какую-то не предусмотренную законом оплату услуги.

■ Ваш отказ от ненужной для вас навязываемой услуги банка не обязательно должен быть прописан в договоре. **Если договор уже существует, то ваш отказ должен быть оформлен в письменном виде и подписан банком.** При отказе банка от изменений условий договора необходимо обращаться в суд.

■ В каждом банке должна существовать «горячая линия банка», где вам обязаны не только бесплатно ответить на все возникающие вопросы, но и обязаны помочь в оформлении вашего волеизъявления по возникающим проблемам взаимоотношений с банком.

■ Необходимо помнить, что страхование возврата кредита в банке дороже, чем непосредственно в страховой организации, так как банк при этом выступает лишь в качестве посредника.

■ Для исключения мошенничества **ведите переговоры с банком лично.** Если вы привлекаете посредника, то ни оригиналы документов, ни их копии не передавайте им в руки (сообщайте устно запрашиваемые ими сведения).

■ **Досрочное погашение части кредита предусмотрено законом. Банк не вправе отказать вам в досрочном погашении кредита.**

Банк не вправе вводить любые санкции (в том числе штрафовать) за досрочное погашение кредита. За вами есть обязанность правильно в соответствии с Законом проинформировать процедуру досрочного погашения кредита, то есть письменно известить банк об этом в установленный срок.

■ Банк вправе брать проценты только до дня погашения кредита.

■ Банк обязан пересчитать уплаченные кредиты И **ВЕРНУТЬ ВАМ ИЗЛИШНЕ УПЛАЧЕННОЕ.** Банк не вправе отказать вам в объяснениях, каким образом он производит пересчет уплаченных сумм.

При возникновении такой ситуации обращайтесь в банк с письменным запросом и ждите письменный ответ. При нарушении ваших прав действуют обычные способы их защиты.

■ Если вы **произвели окончательный расчет с банком, то требуйте от банка справку об отсутствии задолженности перед ним.** Справка должна быть оформлена со всеми необходимыми реквизитами, подписями и печатью. Эта справка поможет вам защитить себя, если банк будет считать, что за вами имеется задолженность и вы не все суммы кредитования и других выплат погасили в полном объеме.

■ Обязательно сохраняйте платежки более трех лет после окончания всех кредитных обязательств, так как в противном случае трудно будет доказать свою правоту (а вернее вряд ли появиться возможность доказать свою правоту перед банком).

■ Даже при недоплате 100 рублей банк будет начислять пени. Незначительная сумма задолженности может превратиться со временем в непосильное бремя для вашего кошелька.

Предугадать, предусмотреть все возникающие при взаимоотношениях с банком ситуации невозможно. Но нужно помнить главное – ситуацию нельзя запустить. Как правило, чем позже вы начнете исправлять ситуацию, тем дороже в денежном выражении для вас возникшая проблема обернется. □



БЕЛОКАЛИТВИНСКАЯ ПАЛЬМА ПЕРВЕНСТВА

В далекие 80-е годы прошлого века родоначальником трехступенчатого метода контроля стал металлургический завод в Белой Калитве, находящийся в Ростовской области. Суть этого метода заключалась в создании единой ступенчатой организации работ по охране труда, начиная с производственной бригады и заканчивая руководителем предприятия. Белокалитвинский метод контроля затем был внедрен на многих предприятиях страны и свою эффективность и работоспособность доказал проверкой временем, продолжая и сегодня успешно работать на многих предприятиях авиационной промышленности.

Сегодня на белокалитвинском металлургическом заводе ЗАО «Алкоа Металлург Рус», принадлежащем компании Алкоа, внедрена и успешно действует Политика в области охраны труда, здоровья и экологии (EHS).

Суть такой политики: «Человеческая жизнь для нас превышает



всего. Мы работаем безопасным образом и бережно относимся к окружающей среде, здоровью наших работников, клиентов и жителей окружающего района. Мы бескомпромиссны в своем отношении к вопросам охраны труда, здоровья и экологии и никогда не пожертвуем своими принципами ради выгоды или производственной необходимости». Для всех работников предприятия является обязательным соблюдение требований Трудо-

вого кодекса РФ, Политики по охране труда, здоровья и экологии предприятия, стандартов и правил Алкоа, нормативно-правовых актов РФ в области охраны труда.

Особенностью нынешней системы управления охраной труда на предприятии является прямая подчиненность дирекции по охране труда, здоровья и экологии непосредственно генеральному директору предприятия. Специалисты службы охраны труда, их





рабочие места находятся непосредственно в подконтрольных подразделениях. Это позволяет им оперативно управлять рисками на производстве, то есть выявлять опасности, оценивать степень риска, анализировать выявленные риски и предупреждать их появление. Результаты деятельности анализируются на совещаниях в цехах и общезаводских совещаниях с доведением информации до сведения всех работников предприятия. Как следствие, на предприятии на протяжении ряда лет нет смертельных и тяжелых несчастных случаев.

Белокалитвинцам удалось добиться таких результатов путем внедрения всевозможных технических и организационных средств и методов защиты работников.

На предприятии также успешно действует так называемая «Система лотов», которая исключает запуск оборудования до окончания работы каждого члена бригады, тем самым полностью исключено травмирование работников. На оборудовании установлены ограждения, окрашенные в желтый предупреждающий цвет. На границе опасной зоны станков установлены фотоэлементы, которые блокируют работу станка, если в опасную зону станка попадает работник (на фото слева).

Для обеспечения безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, улучшения экологических показателей постоянно совершенствуются технологические и бизнес-процессы. Так, на предприятии с мая 2011 года сбор поверхностных ливневых сточных вод осуществляется в специализированный заглубленный резервуар с последующей передачей в систему городской канализации, что предотвращает попадание напрямую загрязняющих веществ в реку Северский Донец.

В 2014 году построены и введены в эксплуатацию две современные паровые автоматические мини-котельные и готовится к вводу водогрейная мини-котельная для отопления и обеспечения технологическим паром подразделений предприятия. Это позволит сократить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу в связи с современным оборудованием котельной и меньшими объемами сжигаемого газа.



Каждый человек, допущенный на территорию предприятия, и даже инспектор, в обязательном

порядке будет в полной мере защищен от опасных и вредных производственных факторов. Он будет одет в защитный костюм и обут в специальную обувь. Защитная каска, очки и бируши — это средства защиты, в обязательном порядке применяемые всеми, кто входит на территорию предприятия (на фото внизу).

На предприятии организовано горячее питание не только в столовых, в цехах имеются комнаты для приема пищи.

Решен вопрос работы при повышенных температурах. В производственных подразделениях организованы комнаты отдыха, оборудованные кондиционерами, где могут находиться работники во время регламентированных перерывов. Во всех подразделениях предприятия установлены кулеры с холодной и горячей водой.

Общественный контроль проводится как уполномоченными по охране труда, так и техническим инспектором труда в Ростовской области А.А. Медведевым (на фото слева). Применяется практика выдачи представлений и требований.

В коллективном договоре ЗАО «Алкоа Металлург Рус» предусмотрены повышенные по отношению к действующему законодательству положения. Например, станочникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Благодаря тесному сотрудничеству и добрым партнерским отношениям стороны работодателя в лице генерального директора В.Я Павлова и профсоюзной стороны в лице председателя первичной профсоюзной организации И.В. Леоновой достигнуты большие результаты, созданы безопасные и комфортные условия труда на предприятии.

Белокалитвинцы продолжают нести пальму первенства в области охраны труда, здоровья и экологии и готовы делиться передовым опытом и своими достижениями. Опыт, который заслуживает большого внимания и внедрения на предприятиях авиационной промышленности. □

Н. Горшкова,
главный технический
инспектор труда Профавиа



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ: пути реализации

Действенным инструментом согласования интересов работодателей, главным образом выражающихся в получении прибыли, и работников, для которых главное — достойные условия жизни, по-прежнему остается социальное партнерство. Московский областной комитет профсоюза активно участвует в системах социального партнерства в Московской области и Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Одной из форм социального партнерства является заключение соглашений и договоров на различных уровнях. На региональном уровне Московская областная организация профсоюза заключает Московское областное межотраслевое соглашение по организациям оборонно-промышленного комплекса. Данное Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в организациях Московской области: Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности и Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности. Сторонами Соглашения от работодателей являются министерство промышленности и науки Московской области и совет директоров организаций ОПК Московской области.

Межотраслевое Соглашение заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом

Московской области «О социальном партнерстве в Московской области», действующими федеральными отраслевыми соглашениями. Соглашение признает профсоюзы единственным представителем работников при ведении переговоров и заключении коллективных договоров от лица работников. Работодатели обязуются содействовать профсоюзам в осуществлении их функций на основе уставов и в соответствии с действующими в РФ международными нормами, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В свою очередь профсоюзы обязуются добиваться выполнения действующих федеральных отраслевых соглашений.

Росту авторитета первичной профсоюзной организации и профсоюза в целом способствует дальнейшее развитие социального партнерства, в первую очередь, выражающееся в повышении качественного уровня коллективных договоров. Коллективные договоры действуют на всех предприятиях авиационной промышленности Московской области. К Отраслевому соглашению на 2014–2016 годы присоединились все предприятия и организации Мособлпрофавиа, кроме одного: из-за финансового положения по вопросам оплаты труда не смог присоединиться к ФОС Летно-исследовательский институт им. М.М. Громова.

При заключении нового Отраслевого соглашения на предприятиях сложилась практика внесения изменений и дополнений в действующие коллектив-

ные договоры или включение во вновь заключаемые большинства пунктов Соглашения, в первую очередь по обеспечению прав работников на стабильную занятость, оплату труда, безопасность рабочих мест, расширение социальных льгот и гарантий.

Улучшился качественный уровень договоров. В них появилось больше конкретных обязательств. Работодатели, в соответствии с Соглашением, принимали решения по ряду вопросов регулирования трудовых отношений, согласовывая их с профсоюзными комитетами. На предприятиях ОАО «Гос МКБ «Радуга», ОАО «Корпорация «ТРВ», ОАО «ДМЗ» сложилась практика не позднее чем через два месяца со дня подписания коллективного договора выпускать сборник действующих на предприятиях локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. При этом работодатель разрабатывает, а профком участвует в формировании локальных нормативных актов с последующим согласованием их окончательной редакцией. Профсоюзные организации обсуждают проекты нормативных правовых актов и осуществляют контроль за их реализацией.

Проводится большая работа по проведению экспертиз коллективных договоров и локальных нормативных актов. Наиболее активное участие в этой работе принимали профсоюзные коми-

теты ОАО «Корпорация «ТРВ», ОАО «ЛИИ», ФКП «Гк НИПАС».

Процедура согласования с профсоюзными организациями принимаемых локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, сохранена в 68% организаций, в остальных работодатели принимают локальные акты с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

На большинстве предприятий по итогам первого полугодия 2014 года отмечен рост объемов производства. Наибольший рост отмечался в ОАО «РПКБ», ОАО «Гос МКБ «Радуга», ФКП «ВГКАЗ». На предприятиях отсутствуют задержки с выплатой заработной платы. Обеспечивалось повышение минимальной и средней зарплаты. Во всех организациях установлен минимальный размер заработной платы на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, который во втором квартале 2014 года в Московской области составил 10186 рублей. Рост средней заработной платы на конец полугодия составил 11,6%, она возросла до 41638 рублей. В 55,5% организаций Мособлпрофавиа достигнут уровень средней заработной платы от 4-х и выше прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. 54% организаций выполнили и еще одно положение — заработная плата основных производственных рабо-

чих соответствует минимальному отраслевому стандарту оплаты труда, определенному для Московской области. Если брать в целом по областному комитету, то среднемесячная заработная плата на предприятиях авиационной промышленности на 7% превышает среднемесячную заработную плату в Московской области.

Профсоюзные организации все больше используют положение Соглашения по индексации заработной платы. В первом полугодии 2014 году индексацию провели 48% предприятий. В большинстве организаций в соответствии с Отраслевым соглашением обеспечивалась справедливая дифференциация заработной платы. Соотношение средней заработной платы руководящего состава к средней заработной плате основного персонала предприятия не превышало кратности от 1 до 6 раз.

Вопросы совершенствования организации заработной платы находятся под постоянным контролем профсоюзных организаций. Областной комитет профсоюза проводит ежеквартальный мониторинг зарплаты, а также ежемесячный сравнительный мониторинг по статистическим данным по всем районам Московской области. Ежемесячно эти данные направляются во все первичные организации для анализа и принятия практических мер. Эти материалы позволяют председателям ППО вести



обоснованные переговоры по повышению заработной платы.

Особое внимание областной и первичными организациями профсоюза уделяется реализации положений Отраслевого соглашения, определяющих обязанности работодателей и профсоюзных организаций в области охраны труда. Как правило, основные требования Соглашения конкретизируются в коллективных договорах предприятий.

Действующие на предприятиях системы управления охраной труда определяются локальными нормативными актами и в основном соответствуют требованиям действующего законодательства. В настоящее время на всех предприятиях созданы службы охраны труда, избрано 380 уполномоченных по охране труда.

Ежегодно на выполнение мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на предприятиях авиационной промышленности Московской области расходуется более 200 миллионов рублей.

Однако сегодня особую тревогу вызывают вопросы, связанные со льготами и компенсациями за вредные и (или) опасные условия труда. В первую очередь это связано с введением в действие законов 426 ФЗ, 421 ФЗ и связанных

с ними нормативными актами, которые принципиально изменили подход к оценке условий труда.

Введенная процедура специальной оценки условий труда предполагает значительное сокращение ранее установленных работникам компенсаций за вредные или опасные условия труда.

Являющийся основой оценки труда «Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов» сужает действовавшие ранее гигиенические нормативы. Введенная «Методика специальной оценки условий труда» значительно усложняет классификацию в качестве вредных условий труда при использовании средств индивидуальной защиты, оценке таких факторов рабочей среды и трудового процесса, как освещенность, температурный режим, тяжесть и напряженность труда. Много вопросов возникает по вводимой процедуре идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов, экспертизе качества специальной оценки условий труда. Не являются основанием для отнесения к категории вредных или опасных такие потенциально опасные виды работ, как работы с взрывчатыми веществами.

Согласно проведенным нами оценкам, наиболее сложное положение предполагается в части таких видов льгот и компенсаций, как предоставление досрочных пенсий и дополнительных отпусков.

Учитывая значимость этих вопросов, областной комитет провел ряд совещаний и семинаров для председателей ППО, профсоюзного актива и представителей работодателей с участием представителей Минтруда и Пенсионного фонда, как на этапе разработки законов, так и после введения их в действие.

Вопросы реформирования системы льгот и компенсаций за вредные условия труда регулярно рассматривались на заседаниях обкома профсоюза и заседаниях профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, где проводилась предварительная оценка социальных последствий принятых законов, определялись «болевые точки» и выработывался алгоритм действий профсоюзных организаций в этих условиях.

На всех проводимых мероприятиях первоочередное внимание уделялось усилению профсоюзного контроля за проведением специальной оценки условий труда и особенно реал-



лизации переходных положений принятых законов, направленных на снижение социальной напряженности.

Важным элементом социальной защиты работников является наличие в коллективных договорах дополнительных по сравнению с законодательством льгот и гарантий. В процессе переговоров профсоюзной стороне удалось включить такие гарантии практически во все коллективные договоры.

Расходы на социальные нужды коллектива определяются сметой фонда экономического стимулирования и социального развития. Так, в ОАО «Гос МКБ «Радуга» проект сметы расходования фонда экономического стимулирования на год утверждается генеральным директором по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. В ОАО «РПКБ» в соответствии с колдоговором выделение социальных льгот производится согласно утвержденной методике с занесением их в социальный паспорт каждого сотрудника предприятия. В колдоговорах ОАО «РПКБ» и ОАО НПП «Звезда» предусмотрено, что работникам, не имеющим больничных листов в течение года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. На большинстве предприятий в соответствии с колдоговорами выделялись средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, оказывалась материальная помощь. Для работников приобретались путевки в санатории, пансионаты.

В ОАО «Камов» принято «Соглашение о дополнительных гарантиях и льготах профсоюзной деятельности», заключенное между работодателем и профсоюзной организацией.

В последние годы в наших организациях отмечалось изменение структуры работников в пользу увеличения работающей молодежи. Так, в 2012 году численность молодежи до 35 лет составляла 20,25% от общего числа работающих, в 2013 году этот показатель достиг 22,16%, а в 1-м полугодии текущего года эта цифра возросла еще на полпроцента. Наибольшее увеличение численности молодежи отмечено в ФГУП «ЦАГИ», ОАО «Корпорация «ТРВ», ОАО «СМПП», ОАО «РПЗ». Наиболее «молодежными» являются



предприятия ОАО «РПКБ» (36,4%), ОАО «Камов» (31%) и ОАО «СМПП» (30%).

С целью привлечения и закрепления молодежи на предприятии администрация строит свою работу в соответствии с утвержденными программами или положениями о работе с молодежью. Так, например, Положение о работе с молодежью ОАО НПП «Звезда» устанавливает порядок работы с молодыми специалистами и молодежью, а также порядок установления и выплаты надбавок к должностным окладам специалистам предприятия, являющихся наставниками молодых работников. В разделах Положения отражены вопросы привлечения молодежи для работы на предприятии, целевая подготовка студентов вузов, работа со старшеклассниками и выпускниками школ, наставничество и другие.

В Программе социального развития Корпорации «Тактическое ракетное вооружение» на период до 2020 года отражена задача по созданию благоприятных социальных условий с целью привлечения квалифицированных работников, в первую очередь, из числа молодых специалистов, закрепления их на предприятии, для развития кадрового потенциала и формирования высокопроизводительного трудового коллектива.

С целью привлечения молодых кадров, создания условий для повышения их профессионального уровня работодатель ОАО «Ка-

мов» проводит мероприятия на основании Положения о молодежной политике. По оплате труда молодых специалистов разработано Положение о системе оплаты труда молодых специалистов. Согласно Положению о Совете ветеранов войны и труда ОАО «Камов» администрация, Совет ветеранов и профсоюзный комитет организуют встречи молодежи с ветеранами, передовиками производства, конструкторами и технологами, летчиками испытателями.

Профсоюзные комитеты совместно с молодежными советами и комиссиями уделяли большое внимание работе с молодежью. В 18 первичных профсоюзных организациях созданы и работают молодежные советы или молодежные комиссии.

Практически на всех предприятиях и в организациях в коллективных договорах имеются разделы, посвященные работе с молодежью.

Отраслевое соглашение по авиационной промышленности вступило в силу с начала этого года. Коллективы за это время провели работу по включению в коллективные договоры изменений и дополнений в соответствии с новым Соглашением. Работа по выполнению его положений предстоит большая, и особенно в достижении справедливой оплаты труда. □

*В.А. Персиков,
председатель Московской областной
организации профсоюза*



ЧТО?

ГДЕ?

КОГДА?

И не только...

В разгаре очередной учебный год, который начался для нашего профсоюзного актива традиционно с обучения молодежи. Впереди предстоит реализация программ для вновь избранных председателей цехкомов. Но сегодня я не буду рассказывать о том, как именно мы учимся. Хотелось бы остановиться на тех вопросах, которые, так или иначе, возникают при обсуждении планов работы и обучения в профсоюзных организациях.

При подготовке выступления по вопросу обучения на заседание президиума Пермского крайсовпрофа я попыталась выявить основные проблемы и вопросы, с которыми сталкиваются организаторы учебных семинаров. Так этот материал и «созрел». Очень хочется, чтобы после его прочтения у работников профсоюзных органов вновь появились размышления на тему — чему учить, кого, как, где. А главное, чтобы это не осталось только в размышлениях, а реализовалось на практике и принесло свои плоды — в повышении уровня профсоюзного членства, в создании положительного общественного мнения о деятельности профсоюзов, в привлечении к профсоюзной деятельности молодежи, и, как следствие, формировании реального кадрового резерва.

Вопросы на эту тему звучат разные. Я остановлюсь только на некоторых из них.

Вопрос: «Чему учить?». А точнее — **ЧТО** включать в программу семинаров? Тем великое множество, и все они необходимы. На помощь здесь приходят и методические пособия, и планы семинаров различных учебных центров, и, конечно же, интернет-ресурсы. Множество сайтов учебных заведений, профсоюзных организаций содержат примеры программ, некоторые даже с разбивкой по часам. Их нужно всего лишь подстроить под свой актив и свои временные и финансовые возможности.

Хочется отметить, что обучение профсоюзного актива, как и любое другое обучение, требует системного подхода. И это не нужно воспринимать как шаблонные слова — нет! Речь о том, что без сформированной и утвержденной программы на какой-либо конкретный период (год или полгода) трудно сориентироваться — чему уже научили, что нужно повторить, а какую тему просто убрать. Анализируя

пройденные этапы обучения, находишь моменты, которые требуют более широко изучения или другого к нему подхода. Яркий пример — мотивация профсоюзного членства. Об этой проблеме я выскажу свое мнение чуть позже, а в целом отмечу, что иногда обучение проходит по «наитию», темы выбираются из того, что стало необходимым именно сейчас, сию минуту. Однако это неверный подход, если мы говорим





о плановом, и, главное, регулярном обучении. Отрадно, что в нашем регионе, учитывая рекомендации Центрального комитета профсоюза и других профорганов, в первичках стали создавать реально действующие школы профсоюзного актива. Но такие школы должны действовать не в отдельных первичных профсоюзных организациях, а во всех без исключения.

Следующий вопрос: «**ГДЕ** учить?». Повезло тем регионам, где есть свои учебные центры. Как правило, они действуют при областных или краевых объединениях профсоюзов. У нас тоже есть такой центр. Заклучая договор на организацию обучения, мы снимаем с себя необходимость поиска преподавателей, аудиторий и другие оргвопросы. Но, избавляясь от одних проблем, получаем другую — за это нужно платить немалые деньги. В данном вопросе решение остается за конкретной профсоюзной организацией и зависит оно, в первую очередь, от ее финансовых возможностей. Как одно из решений — использование площадей своего предприятия. При наличии контакта с руководством и соответствующем желании такое помещение найти можно. А преподаватели, как правило, готовы работать на любой площадке. Конечно, зачастую важную роль иг-

рает еще и техническое обеспечение, но не все профсоюзные тематики этого требуют. Так что пользоваться нужно любой возможностью.

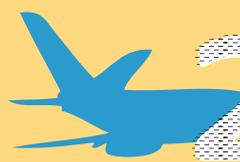
Кроме того, возможны варианты с выходом в конкретный цех, на конкретный участок. Здесь в роли преподавателей, как правило, выступают сами работники аппарата профкома.

Напрашивается следующий вопрос: «**КОГДА?**». Что ж, периодичность выбирает каждый для себя. Привожу примеры из собственной практики, так как это самые проверенные, на мой взгляд, варианты. Итак — еженедельные оперативные совещания с предцехкома. Эти мероприятия находятся в плане работы каждого председателя цехового комитета, поэтому отдельно беспокоиться об освобождении его от производственных обязанностей не приходится. Логично предусмотреть получасовое или часовое учебное занятие в начале такого совещания, потому как если поставить обучение в конце, появится риск того, что часть слушателей может уйти: человеческий фактор надо учитывать... Если обучение проводится с отрывом от основного места работы, то необходимо согласовывать учебу с производственными планами. Нельзя забывать, что освобожденный профактив обя-

зан выполнять свои трудовые функции. К тому же, как правило, администрация занимает жесткую позицию в этих вопросах, и даже формально соглашаясь, на практике часто находит причины для того, чтобы не отпустить на учебу конкретного работника, ссылаясь на необходимость выполнения плана участком, цехом и т.д. Ведь активный общестественник — он и на производстве обычно незаменим. Не зря мы проводим учебу молодежи по выходным, чтобы не конфликтовать с работодателем.

КОГО обучать? Такой вопрос также возникает, когда формируется план семинаров на очередной период. Такие категории профактива, как технические, правовые инспекторы, требуют специального обучения. Для них организуют семинары и Центральный комитет, и крайсовпроф. Также организуются семинары для председателей, их заместителей, специалистов аппаратов профкомов. Традиционно обучается молодежный актив, предцехкома. И вот здесь цепочка зачастую обрывается. Забытой остается такая категория актива, как профгруппорги. Хотя именно они могут стать опорой во взаимодействии с работниками предприятия, как с опытными, так и с вновь поступившими.





2015

Январь

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Февраль

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Март

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Апрель

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Май

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Июнь

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



Нерабочие праздничные дни

Статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации установлены следующие нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

Июль

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Август

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Сентябрь

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Октябрь

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Ноябрь

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Декабрь

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Перенос выходных дней

Постановлением Правительства РФ от 27.08.2014 № 860

“О переносе выходных дней в 2015 году” в 2015 году перенесены следующие выходные дни:

с субботы 3 января на пятницу 9 января;

с воскресенья 4 января на понедельник 4 мая.

Следовательно, с учетом переноса выходных дней в 2015 году “Новогодние каникулы”

для работников продлятся 11 дней – с **1 по 11 января 2015 года**.

В мае 2015 года работники будут отдыхать с **1 по 4 мая** в связи с празднованием Праздника весны и Труда, а также с **9 по 11 мая** в связи с празднованием Дня Победы.

В июне период отдыха в связи с празднованием Дня России продлится 3 дня (**12 – 14 июня**).

Председатель профгруппы – такая же структурная составляющая нашего профсоюза. С 2010 года и по сей день в Пермской территориальной организации Профавиа действует 16-часовая программа обучения данной категории профактива. Программа «обкатана» и востребована. В течение двух дней профгруппорги получают необходимые в работе первоначальные знания на базе РУЦ. Но что такое группа в 30 человек ежегодно при 500 потенциальных слушателей? Поэтому здесь мы вновь возвращаемся к регулярно действующим школам профактива. Их роль в данном случае выходит на первый план.

Еще один момент, который нельзя не отметить – методическое сопровождение семинаров. При проведении обучения в учебном центре практически не возникает проблем с обеспечением методическими пособиями. Но здесь я хотела бы обратить внимание специалистов учебных заведений, а также тех работников профорганизаций, кто выступает в роли преподавателей, на то, что необходимо обращать внимание обучающихся на материалы, которые они имеют на руках в данный момент. Нужно, чтобы слушатель их полистал, и мог в них ориентироваться. Иначе методичка полежит на парте – и дальше будет лежать, но уже на полке в цехе. «Это и так понятно...», – скажете вы. Но, к сожалению, посещая семинары, я вижу, что выданные методические пособия лежат на партах у слушателей или



вообще убиты в сумку. В этой связи, может быть, стоит обратить взоры в наше прошлое и вспомнить затрепанные страницы учебников? И, возможно, задуматься над созданием задачника для профактива? Думаю, это информация для размышления и посыл для соответствующих образовательных учреждений.

Вернусь к теме «Мотивация профсоюзного членства». На мой взгляд, ее необходимо не только изучать – нужно проводить тренинги и учить слушателей практике. Поэтому требуется исключительно активная форма обучения. Принцип «Послушал и ушел» сегодня не помогает. Активная работа, тренинг – это не легко, не каждый слушатель готов к таким методам получения

информации, особенно когда председатель первичной или цеховой организации имеет определенный стаж работы, свои устоявшиеся, нередко консервативные взгляды. Но нужно именно так! По-другому не получится. Сейчас, в ситуации, когда профсоюзное членство падает, это особенно актуально.

Формально подходить к вопросу обучения нельзя. В чем-то нужно переламывать себя, систему работы с людьми и применять на практике то, чему научились. Иначе все останется так, как есть, без изменений, которые необходимы именно сейчас. ▣

*У.В. Крапивина
ведущий специалист Пермского
Совета Роспрофавиа*



ЕСТЬ ВЗАИМОПОНИМАНИЕ – БУДЕМ РАБОТАТЬ!

Сегодня Воронежское акционерное самолетостроительное общество является одним из ведущих предприятий России по производству пассажирских самолетов и самолетов специального назначения.

В настоящее время производственный план ОАО «ВАСО» сформирован на многие годы вперед. Это подтверждено наличием государственных заказов на изготовление самолетов ИЛ-96 и АН-148, которые востребованы эксплуатирующими компаниями, государственными и силовыми структурами России.

Будучи поставщиком региональных самолетов для Минобороны РФ, завод активно задействован в проектах производства военно-транспортных самолетов ИЛ-76МД-90А для Вооруженных сил РФ и современных пассажирских среднемагистральных самолетов МС-21, а также в поставках агрегатов на самолет «Сухой Суперджет-100».

Такое наличие заказов позволяет с уверенностью обеспечивать более конкретный подход к кадровой политике и планированию роста заработной платы.

По состоянию на 1-е октября 2014 года на предприятии трудится более 6 тысяч человек. За девять месяцев текущего года при-

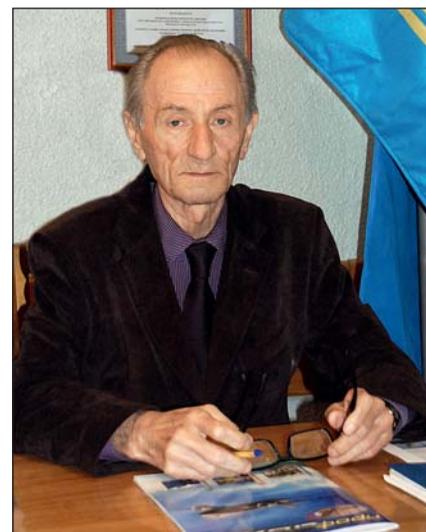
нято около 500 работников, из них 60% – молодежь. До конца 2014 года необходимо принять на завод более 200 человек основных производственных рабочих – слесарей-сборщиков летательных аппаратов, сборщиков-клепальщиков, фрезеровщиков, слесарей по изготовлению и доводке деталей летательных аппаратов.

В связи с этим заработная плата играет решающую роль в процессе производства и обеспечивает мотивирующее значение в привлечении кадров, и это важно для увеличения численного состава профсоюзной организации. На 1 октября 2014 года среди работающих 79% являлись членами Профавиа.

Профсоюзный комитет постоянно занимается анализом состояния заработной платы не только в целом по ОАО «ВАСО», но и по отдельным производствам. Это позволяет нам вести нормальный профессиональный диалог с руководителями предприятия по данному вопросу.

Ниже приводится динамика роста средней заработной платы персонала за последние три года.

Анализ состояния заработной платы показывает, что наименьший ее рост произошел у вспомогательных работников, а также учеников, 140 человек из кото-



А.И. Башкирев,
председатель ППО ОАО «ВАСО»,
г. Воронеж

рых проходят обучение в заводском учебном центре.

В связи с этим с целью повышения материальной заинтересованности учеников и молодых рабочих в получении и освоении специальности, а также привлечения молодежи на предприятие с 1 августа текущего года ученикам выплачивается стипендия в размере 15 тысяч рублей в месяц. Кроме того, за выполненную на

Динамика роста средней заработной платы персонала

Заработная плата по категориям работников	2012 год, руб.	2013 год, руб.	За 8 месяцев 2014 года, руб.	% роста относительно 2013 года
Средняя заработная плата персонала предприятия	20600	23691	26596	12,3
Средняя заработная плата основных производственных рабочих	25622	28689	33099	15,4
Средняя заработная плата инженерно-технических работников	20233	24769	28420	14,7
Средняя заработная плата вспомогательных работников	12760	15176	16468	8,5
Средняя заработная плата учеников	11967	15203	16562	8,9



Период после перевода на работу по разряду	Выработка в норма/часах в % от отработанного времени	Размер доплаты в рублях за календарный месяц
1–2 месяца	не менее 30%	5000
3–4 месяца	не менее 45%	3000
5–6 месяца	не менее 60%	2000

практических занятиях работу им производится оплата по установленным на предприятии сдельно-премиальным расценкам.

Сегодня есть примеры, когда наиболее способные ученики, с учетом данного Положения по оплате труда, имеют заработную плату до 40 тысяч рублей в месяц.

Наставнику за обучение учеников ежемесячно выплачивается вознаграждение в размере 3 тысяч рублей, что, несомненно, способствует повышению качества обучения и поднятию роли наставника на производстве.

С целью закрепления кадров на производстве молодым рабочим на период освоения профессии производится доплата в течение первых шести месяцев работы после присвоения квалификационного разряда.

Что касается зарплаты вспомогательных работников, то по инициативе профсоюзного комитета в ближайшее время планируется ее увеличение, предпосылки и необходимость в этом есть.

Рассматривается вопрос об увеличении заработной платы инженерно-техническим работникам (инженерам-технологам, инженерам-конструкторам, инженерам-программистам и другим).

По основным производственным рабочим-сдельщикам основного производства сегодня средняя зарплата свыше 38 тысяч рублей в месяц. Есть множество примеров по отдельным производствам, в которых рабочие зарабатывают от 80 до 100 тысяч рублей. У этой категории работников многое зависит от их квалификации, опыта, своевременного обеспечения материалами и

покупными комплектующими изделиями.

Основные мероприятия, проводимые в 2014 году, в целях совершенствования оплаты труда с участием профсоюзного комитета:

- было вновь выпущено Положение о мотивации персонала за выполнение особо важных и срочных производственных заданий;

- для усиления материальной заинтересованности работников цехов основного производства было разработано и внедрено Положение о дополнительном премировании за выполнение плана по номенклатуре товарной продукции;

- внедрено Положение о ежеквартальном поощрении рабочих и производственных мастеров, достигших лучших показателей в труде. Сумма единовременной премии составляет 20 тысяч рублей;

- в связи с запуском в производство изделия МС-21 было разработано мотивационное Положение с целью повышения материальной заинтересованности инженеров-технологов, работников БТК, программистов, участвующих в подготовке технологических процессов.



Профсоюзный комитет ежемесячно проводит анализ состояния заработной платы работников на основании данных, которые предоставляются отделом труда и заработной платы предприятия, а также контролирует ход выполнения корпоративного соглашения между ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», ее дочерними и зависимыми обществами и Российским профессиональным союзом трудящихся авиационной промышленности на 2014 – 2016 годы.

Сегодня доля тарифной части в структуре заработной платы составляет 68%, а средняя заработная плата в ОАО «ВАСО» находится на уровне средней зарплаты по Воронежскому региону, и есть предпосылки, что до конца 2014 года она будет на 10% выше, как отражено в корпоративном соглашении.

Соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой зарплатой и 10% с самой низкой зарплатой по состоянию на 1 октября т.г. составляет 5,83 раза.

Необходимо отметить, что практически все положения, приказы по предприятию, касающиеся оплаты труда работников, согласовываются с профсо-

юзным комитетом – именно согласовываются, а не ограничиваются мотивированными мнениями. Это говорит о нормальном взаимодействии профкома и администрации в этом важном вопросе.

Вместе с тем, имеются примеры, когда профсоюзный комитет занимал принципиальную позицию, реализуя и мотивированное мнение. Так, например, на заседании профсоюзного комитета был рассмотрен вопрос «О мотивированном мнении профкома по представленному администрацией ОАО «ВАСО» проекта приказа по переводу рабочих-сдельщиков цеха 95 на повременно-премиальную оплату труда».

Постановление профкома было однозначным:

«1. Считать не целесообразным перевод рабочих на данную систему оплаты труда.

2. Внедрение повременно-премиальной оплаты труда в данном цехе повлечет за собой негативные явления, такие как:

- снижение заработной платы у большинства рабочих,
- значительное снижение производительности труда ввиду отсутствия механизированного труда там, где работы выполняются вручную.

Все эти факторы повлекут за собой увеличение текучести кадров, особенно среди молодежи, которая имеет невысокие квалификационные разряды».

Дополнительные консультации с администрацией не дали положительных результатов. Профком не стал менять своего решения. В результате перевод работников на новую систему оплаты труда не состоялся.

Практика на примере другого цеха проявила все негативные явления перевода рабочих на повременно-премиальную оплату труда. По истечении трех месяцев пришлось издавать приказ о возвращении сдельной оплаты труда в данном цехе.

В сентябре текущего года на заседании профсоюзного комитета был рассмотрен вопрос «О задачах администрации и профсоюзного комитета по совершенствованию мотивации и оплаты труда на предприятии». С информацией выступил главный специалист по организации производственных процессов и мотивации труда Е.И. Лиманский.

В ходе обсуждения было рекомендовано администрации ОАО «ВАСО» с целью повышения престижности труда в авиационной промышленности и сокращения





дефицита персонала более активно проводить работу по совершенствованию организации труда, модернизации производства, внедрению новых технологических процессов и развитию кадрового потенциала. Тем самым обеспечить ускорение темпов роста производительности труда и как следствие — повышение уровня заработной платы.

Важным стимулом в этой работе будет служить организация соревнования между коллективами производственных цехов на основе технико-экономических показателей.

Сегодня мы считаем, что для поддержания конкурентоспособности работников предприятия на рынке труда профсоюзному комитету при ведении переговорного процесса с администрацией предприятия по принятию нового коллективного договора на 2015–2017 годы необходимо добиваться:

- установления уровня средней заработной платы по предприятию выше на 10% уровня средней заработной платы в регионе;

- принятия мер по сокращению количества работников, получающих заработную плату на уровне минимального прожиточного уровня в регионе.

Для создания информационного поля, в том числе по вопросам, рассматриваемым на своем заседании, профсоюзный комитет один раз в неделю производит рассылку новостных обзоров через внутрикорпоративную сеть завода. Такой подход позволяет более оперативно доводить до сведения работников информацию о решениях, планах профкома, в том числе касающихся заработной платы на предприятии.

В настоящее время вопросы, связанные с заработной платой, невозможно решать без тесного сотрудничества с администрацией. И я надеюсь, что меня в этом поддержит большинство председателей первичных профсоюзных организаций. Здесь не должно быть упорного противостояния.

На своем опыте работы могу отметить, что сегодня только благодаря тесному сотрудничеству в рамках социального партнерства

с руководством ОАО «ВАСО» — генеральным директором Юрасовым Сергеем Павловичем, исполнительным директором Пришвиным Дмитрием Сергеевичем, директором по персоналу Неведровым Александром Юрьевичем мы решаем вопросы, связанные с заработной платой и многое другое.

Может быть, решаем не так быстро и продуктивно, как бы хотелось, но у нас есть определенные планы, и самое главное, есть взаимопонимание в том, что нынешняя обстановка, в которой мы живем, трудимся, заставляет нас работать в этом направлении.

Много еще остается нерешенных проблем по совершенствованию заработной платы. Мы эти проблемы знаем и постепенно их реализуем. Но иногда не все зависит от нашей настойчивости. ОАО «ВАСО» — это дочернее предприятие ОАО «ОАК», поэтому бюджет согласовывается и утверждается руководством корпорации, в том числе и годовой фонд оплаты труда, исходя из которого планируется повышение заработной платы на заводе. ■

ПОКА МЫ ЕДИНЫ,

МЫ – НЕПОБЕДИМЫ

История профсоюза трудящихся авиационной промышленности берет свое начало с сентября 1934 года. Именно тогда четвертый пленум ВЦСПС принял решение о разукрупнении профсоюзов. На базе 47 существовавших профсоюзов были созданы в соответствии с производственно-территориальным принципом 154 новых профсоюза. Союз рабочих авиаавтотракторной промышленности был разделен на три отдельных: авиационной, автомобильной и тракторной промышленности.

История профсоюзной организации Иркутского авиационного завода, как составной части Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, неразрывно связана с историей становления нашего предприятия. В марте 1932 года Наркоматом промышленности СССР был

выпущен приказ о строительстве авиационного завода в Иркутске. Строительство завода было объявлено Всесоюзной ударной комсомольской стройкой. Это была первая комсомольская стройка Восточной Сибири.

Профсоюзную организацию на стройке завода возглавил П.П. Тараканов. Работали в три смены, регулярно проводили субботники. Несмотря на все трудности, отсутствие техники и механизмов, завод был построен в сжатые сроки. В сентябре 1934 года постановлением Совета труда и обороны завод был зачислен в список действующих. Заводскую профсоюзную организацию возглавил В. Титов. Под контроль профсоюзов было взято бытовое и жилищное строительство. На реке Стеглянке за Мегетом был открыт пионерский лагерь. В заводском поселке пост-

роены клуб, детский сад, ясли, поликлиника, больница.

Первый полет первого построенного на заводе самолета И-14 конструкции П.О. Сухого состоялся в феврале 1935 года. Это был триумф иркутских авиастроителей. Потом точками приложения сил профсоюзной организации были стахановское движение, зарождение социалистического соревнования, строительство фабрики-кухни и нового Дома культуры, который вступил в строй 7 ноября 1936 года.

Серьезные испытания выпали заводчанам в годы Великой Отечественной войны. Тяжелая работа без праздников и выходных под лозунгом «Все для фронта, все для победы»... В таком же режиме работал заводской профсоюзный комитет под руководством А. Расторгуева, а затем и С. Филиппова. Сбор посылок для



фронта, заготовка дров, посадка огородов, шефство над госпиталями, воскресники по разгрузке вагонов и сбору металлолома — все это лежало на плечах профкома. Было организовано дополнительное питание работников, оказывалась помощь семьям фронтовиков.

Весь комплекс социальных и оздоровительных мероприятий серьезно поддержал заводчан в годы войны и к тому же

принес заводу победу во Всесоюзном смотре и денежную премию в размере двух миллионов рублей.

В послевоенные годы коллектив завода активно осваивал изготовление новых самолетов. Под контролем заводской профсоюзной организации были движение «За коммунистическое отношение к труду», охрана труда и техника безопасности, охрана здоровья, жилищно-бытовые во-

просы, ввод новых производственных мощностей, организация отдыха детей, заводские спартакиады, смотры художественной самодеятельности. Развернулось жилищное строительство. Вступили в строй стадион, спортивный корпус, бассейн, профилакторий, база отдыха «Чайка» на Байкале, детские оздоровительный и спортивный лагеря, пансионат «Радон» на курорте «Нилова Пустынь».



Профсоюзную организацию в послевоенные годы возглавляли Д.Б. Чумаченко, А.П. Алексеев, В.М. Бондарчук, В.Н. Богородский, А.О. Степин, И.И. Рябов. Десять лет, с 1966 по 1976 год, председателем профкома избирался В.Н. Пестов. Затем председателями профкома избирались С.Н. Аксенов, А.А. Рожков, А.К. Чичиков, В.В. Козыкин. Все председатели профсоюзного комитета внесли достойный вклад в ук-

репление авторитета профсоюзной организации, развитие завода. Каждый в свое время успешно направлял работу профсоюзной организации на защиту прав и интересов работников.

В настоящее время первичная профсоюзная организация ОАО «Корпорация «Иркут» насчитывает более 9 тысяч членов профсоюза. В ее составе 130 цеховых профсоюзных организаций, девять организаций дочерних пред-

приятий. Действует коллективный договор, заключенный с работодателем на 2014 – 2016 годы. Средняя заработная плата на предприятии достигла 43 тысяч рублей.

В течение последних 16 лет ежеквартально проводится индексация тарифных ставок и окладов на процент инфляции по РФ. Осуществляется повышение тарифных ставок, окладов и помимо инфляции, поэтапно, для



разных категорий работников. Выплачивается вознаграждение за выслугу лет, единовременное вознаграждение по итогам работы за год всем работникам. Производится доплата низкооплачиваемым категориям работников до прожиточного минимума трудоспособного населения Иркутской области. Осуществляются также все оговоренные колдоговором доплаты за условия труда, работу в ночную смену, совмещение профессий, квалификации и т.д.

Социальный пакет предприятия является одним из лучших в отрасли. Совместными усилиями профсоюзной организации и работодателя удалось сохранить социальную сферу предприятия. На благо работников предприятия работают санаторий-профилакторий «Иркут» и пансионат «Радон» курорта «Нилова Пустынь» на 80 мест каждый. Два детских оздоровительных лагеря «Ласточка» и «Чайка» на 470 мест в смену, база отдыха «Чайка» на Байкале на 200 мест, зимняя база отдыха. В ведении предприятия находится спортивно-оздоровительный центр «Иркут-Зенит», в составе которого три спортивных зала, бассейн, стадион с двумя футбольными полями, одно из которых с современным искусственным покрытием, площадки для тенниса, городков, пляжного волейбола. В детско-юношеской спортивной школе «Зенит» занимаются более 1200 детей. Ежегодно проводится заводская спартакиада среди цехов и отделов по 9

видам спорта: футболу, волейболу, баскетболу, хоккею с мячом, лыжным гонкам, плаванию, настольному теннису, шахматам и шашкам. Иркутский авиационный завод – победитель областного этапа Всероссийского смотра-конкурса на лучшую постановку физкультурно-спортивной работы.

Дворец культуры им. Ю. Гагарина является центром всей культурной жизни заводского микрорайона. В 26 творческих коллективах ДК занимаются более 700 взрослых и детей. Библиотека насчитывает 3800 читателей. Профком оформляет подписку на периодические издания, приобретает литературу. На сцене ДК профком организует выездные спектакли иркутских театров, концерты Губернаторского симфонического оркестра, артистов областной филармонии. В ДК ежегодно проводятся смотры художественной самодеятельности и творчества среди подразделений завода, выставки любительской фотографии, праздничные вечера и профсоюзные конференции.

На предприятии реализована программа добровольного медицинского страхования, в соответствии с которой ежегодно более 1100 работников проходят курс санаторно-курортного лечения. Действует корпоративная программа формирования негосударственного пенсионного обеспечения.

Завод полностью обеспечивает работников путевками в детские

оздоровительные лагеря. 1200 детей ежегодно летом получают заряд бодрости и здоровья. За последние годы в лагерях построены новые жилые корпуса и медпункты.

Большая работа проводится профкомом совместно с Советом молодежи завода.

В этом году проведен уже третий молодежный профсоюзный форум «Молодежь! Профсоюз! Будущее!», на котором молодые члены профсоюза постигают основы профсоюзного строительства, учатся работать в команде, искусству убеждения, готовят и воплощают в жизнь социальные проекты. В результате по итогам выборной компании в цеховых профсоюзных организациях в составы ряда цехкомов избраны участники форумов. В активе профсоюзных организаций конкурсы профессионального мастерства, как среди рабочих профессий, так и среди ИТР.

Поддерживает профсоюз Совет молодежи и в проведении творческих и интеллектуальных конкурсов, спортивных мероприятий.

На высоком организационном уровне проходят ежегодные туристические слеты.

Заметно из года в год растет сложность заданий по ориентированию и туристическим дисциплинам, растет и уровень участников. Команда-победительница участвует в открытом турслете Улан-Удэнского авиационного завода и всегда попадает в число лидеров.



Оказывает профком помощь и поддержку в работе Совету ветеранов завода. До 6 среднемесячных заработных плат при выходе на пенсию, ежеквартальные выплаты, оказание помощи и поддержки в трудную минуту, поздравление с юбилейными датами — все это имеет важное значение для заводчан, находящихся на заслуженном отдыхе.

Все члены профсоюзной организации застрахованы от несчастного случая в страховой компании «Согласие». Ежегодно до 300 человек получают страховые выплаты. Более 6 тысяч новогодних подарков вручается детям членов профсоюза.

Кроме этого осуществляются шефство над детским домом № 1, тесные связи со школами заводского микрорайона, организуются красочные празднования Дня Победы, Дня Воздушного Флота, Нового года.

Как и в прежние годы, жизнь заводской профсоюзной организации насыщена и многогранна. Профсоюзный комитет считает важным заниматься всеми проблемами, с которыми приходится сталкиваться членам профсоюза. При этом главным остается защита экономических интересов трудящихся, контроль за обеспечением безопасных условий труда.

За последние десятилетия в работе профсоюза произошли значительные изменения. Меняется общество, его менталитет и сознание в ходе формирования в стране капиталистических отношений. Наш Профавиа в целом и заводская профсоюзная организация в частности сумели не только не растерять опыт работы прошлых времен, но и нарастить его с учетом изменившихся условий.

Взаимоотношения с работодателем стали более конструктивными. Значительно повысилось значение коллективного договора. Мы добились практически полного его выполнения работодателем. Повысили свою значимость Отраслевое и корпоративные соглашения, заключаемые ЦК профсоюза с объединением работодателей и руководством Объединенной авиастроительной корпорацией. Мы научились решать проблемы работников, не прибегая к крайним мерам.

Значительно расширилось информационное пространство. Сегодня мы задействуем в своей ра-



боте страницы журнала «Профавиа», газет «Солидарность», «Единство профсоюзов», «Иркутский авиастроитель», внутреннего и внешнего сайтов информационной сети. Расширились формы профсоюзной учебы. Увеличилось число молодых членов профсоюзов, включенных в работу цеховых организаций. Все это позволяет нам, оглядываясь на прошедшие 80 лет, с уверенностью смотреть в будущее.

Легкой жизни профсоюзу в ближайшее время не предвидится. Необходимы новые шаги по дальнейшему повышению оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда не может быть меньше прожиточного минимума. Потребуются коллективные действия, направленные против попыток правительства внести изменения в Трудовой кодекс РФ, направленные на ущемление прав работников. Пора, наконец, поставить точку непрерывающимся реформам пенсионного обеспечения, которые не добавляют уверенности будущим пенсионерам. Нужны реальные льготы и гарантии трудящимся, проживающим в регионах Сибири и Крайнего Севера. Необходимы совместные шаги профсоюза и работодателей по обеспечению устойчивого роста авиационной отрасли.

Сегодня ИАЗ по праву входит в число лидеров отечественного авиа-

строения. Впереди у завода — стабильная нагрузка на годы вперед.

Для работников предприятия, членов их семей — это стабильный доход, уверенность в завтрашнем дне. И это не дар небес, а результат усилий многих поколений заводчан, которые своим добросовестным трудом создавали имидж предприятию, нашей продукции. Сегодня мы — признанные участники мирового авиастроения. Нам доверяет руководство страны, с нами считаются конкуренты. Это накладывает дополнительную ответственность на руководство предприятия, первичную профсоюзную организацию за принимаемые управленческие решения, за работу с трудовым коллективом, за выполнение принятых на себя обязательств.

В этот юбилейный год и накануне года грядущего мы, иркутяне, желаем всем членам профсоюза в полной мере использовать единство и солидарность в борьбе за свои законные права и интересы, за улучшение своего положения. Крепкого вам здоровья, семейного благополучия, доброго отношения со стороны родных и близких, счастья и удачи! □

*А.П. Зуев,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «Корпорация «Иркут»*



Зачем профсоюзная организация КУЛЗа «ушла в науку»

Своеобразной площадкой выявления лидеров стала для профсоюзной организации Каменск-Уральского литейного завода молодежная научно-практическая конференция. Форум прошел на днях в заводском музее.

Свои работы представили 15 заводчан. Их оценивала компетентная комиссия из главных специалистов и руководителей предприятия. Кроме того, в комиссию входила и председатель первичной профсоюзной организации Александра Виноградова, сама имеющая техническое образование. Однако, участвуя в «научно-практических заседаниях», она пыталась решить, скорее, социальные задачи и одновременно дать молодежи стимул для технического мышления и творчества. В частности — повысить категорию или разряд (а значит, и зарплату) лучшим докладчикам. Такое предложение она подала в ходе работы комиссии.

Среди конкурсантов были токарь, мастер, инженеры и даже начинающие начальники бюро, многие являющиеся членами профсоюза. Несколько месяцев готовилась к форуму целая семья, — супруги Сапоговы выступили каждый со своим докладом. Вячеслав, работающий токарем в механическом цехе, объяснил и продемонстрировал на экране преимущества современного токарного автомата с программным

управлением для серийного изготовления авиационных деталей. Он хотел бы видеть такой станок в своем механосборочном цехе. Мечтает обновить технический парк своего модельного цеха и его супруга Юлия, инженер-технолог. Она представила аудитории передовой обрабатывающий центр, который предлагает приобрести для производства.

Предметом изучения стали и целые структурные подразделения КУЛЗа. Например, инженер-технолог Михаил Узких (председатель заводского совета молодых специалистов, ставший непосредственным организатором конференции) рассмотрел шихтовое производство в металлокерамике чугунолитейного цеха с точки зрения экологии, охраны труда и здоровья. А инженер-технолог Владимир Чванов показал свое видение модернизации участка химобработки сплавов в цехе цветного литья.

— На таких мероприятиях, как верно подметил технический директор Вячеслав Русаков, ребята открываются с творческой стороны. Для завода здесь важно увидеть кадровый резерв, как и для профсоюзной организации, — прокомментировала событие председатель ППО КУЛЗа Александра Виноградова. — Нужны мыслящие неравнодушные люди. Для меня важно еще посмотреть, кто какой оратор, владеет ли аудиторией?

Стоит отметить также, что возрождением совета молодежи на литейном заводе после тяжелых 90-х годов занималась именно профсоюзная организация, подавшая идею создания совета молодых специалистов. Этими вопросами занималась тогда Елена Двинских, возглавлявшая в 2001 году комиссию профкома по работе с молодежью. Сегодня она заместитель А. Виноградовой и работает начальником техбюро модельного цеха. К слову, на научно-практической конференции зампреда профкома выступила руководителем докладчицы Юлии Сапоговой. И это вполне закономерно: поиск нового, желание изменить к лучшему окружающую среду — всегда были и будут свойственные профсоюзным активистам. □

*Юнона Каталевская,
ответственная за информработу
ППО ОАО КУЛЗ*



ПЕРСПЕКТИВНЫЙ

ТРАМПЛИН

В конце ноября молодые рабочие и специалисты Иркутского авиационного завода приняли участие в традиционной научно-практической конференции «Молодежь. Проекты. Идеи». Вот уже четвертый год НПК – детище совета молодежи ИАЗ – собирает на одной площадке молодое поколение инженеров и руководителей предприятия.

Для того чтобы принять участие в мероприятии, приходится постараться: изложить свой проект на бумаге, непременно описать практическое применение своей идеи, ее ценность, экономическую выгоду для предприятия и представить его широкой публике. Этот уникальный трамплин, позволяющий продемонстрировать экспертам свою идею и получить добро на продвижение проекта или дельные советы по его доработке от ведущих специалистов и руководителей предприятия, ежегодно используют десятки молодых специалистов ИАЗ. В этом году на конференции было представлено 22 работы, перед заинтересованными слушателями, среди которых были как работники завода, так и студенты ИрГТУ, выступили 29 докладчиков.

— Радует, что есть такие инициативные ребята, которые видят во всех производственных направлениях возможности для совершенствования процессов, — отметил в своем приветственном слове директор по управлению персоналом ИАЗ, обращаясь к участникам конференции. — Работа, которую вы ведете, создавая эти проекты, находя время, преодолевая рутину и огромную занятость, очень важная и нужная. Нельзя жить только задачами одного дня, одного месяца, надо видеть перспективы! Прекрасно, что вы их видите, и это в ваших работах самое ценное.

Подготовка производства — один из важнейших этапов в любом подразделении завода, первая и самая важная ступенька на пути к цели. По многим направлениям технология подготовки

не менялась годами. И сегодня она требует перезагрузки.

В секции «Подготовка производства» было представлено 7 докладов. Лучшим среди них был признан доклад инженеров-программистов завода **«Запуск приложений, разработанных на Clirreg, на современных платформах»**. По расчетам специалистов отдела системно-технического обеспечения, срок окупаемости решения по перекомпиляции DOS-программ составляет 12 месяцев, а экономический эффект — 17 178 492 руб.

На тему совершенствования производственных процессов было представлено 5 докладов. Победу одержал проект **«Разработка процедуры оформления и согласования акта расследования причин поломки инструмента в электронном виде»**. Авторы





проекта предложили создать единый модуль базы наладок инструмента «БНИ-АКТ», который позволит оформлять необходимый документ в электронном виде. Это приведет к ускорению процесса оформления и согласования актов, даст возможность автоматического сбора данных и систематизации причин поломок инструмента и, как следствие — их сокращение. После небольшой доработки, устранения недочетов, система может и должна работать на производстве — таким стало решение экспертной комиссии.

Любой проект или начинание нуждается в грамотном управле-

нии и финансовой поддержке. Поэтому секция «Экономика и менеджмент» в актуальности несколько не уступала другим направлениям конференции.

На суд экспертной комиссии и слушателей было представлено 7 проектов молодых специалистов предприятия. Выше всех была оценена работа экономистов завода, которые произвели впечатление сразу, как только вышли на сцену: грамотной, уверенной речью, хорошо оформленной презентацией. Тема их проекта — **«Организация закупочной деятельности в соответствии с требованиями Федерального зако-**

на 223-ФЗ». Первым этапом на пути к решению проблем, связанных с закупками, экономисты считают создание специального отдела. Они твердо убеждены, что «четко построенная и правильно организованная закупочная деятельность на предприятии имеет очень важное значение для функционирования и развития организации в целом». Отвечая на вопросы слушателей, молодые специалисты также достойно аргументировали свою позицию.

Большинство представленных на конференции проектов уже успешно реализуются в подразделениях завода. Остальным еще только предстоит пройти трудный путь внедрения. Стоит отметить, что выступление на конференции дается не просто, не все проходит гладко, нужно достойно ответить на вопросы экспертов и слушателей, выдержать критику... Но молодые инженеры уверены: истина любит критику, от нее она только выигрывает! Они не перестают мечтать, трудиться и искать пути решения насущных проблем. □

*Марина Киселева,
Ирина Пахалуева*

*Фото Елены Даниловой
г. Иркутск*



КОМАНДА преодолеет все преграды

Перспективы развития предприятия, новый заводской конкурс рационализаторов и многое другое обсудили на X информационном слете молодежи ОАО «ЛЕПСЕ».

15 ноября на базе санатория «Митино» генеральный директор ОАО «ЛЕПСЕ», председатель Кировского отделения Союза машиностроителей России Г.А.Мамаев ответил на вопросы заводской молодежи. Участие в слете также приняли заместители генерального директора, председатель заводского профсоюзного

комитета Т.Б.Мальцева и председатель совета молодежи О.А.Бурганская.

Производство, кадровая, молодежная и информационная политика, финансы и рабочий процесс – все это волнует молодых специалистов. Решения по многим вопросам генеральный директор принимал сразу на слете.

Обсуждая тему производства, Геннадий Александрович сказал, что модернизация идет по намеченному плану. Вслед за механиком обрабатывающим реконструкция ожидает инструментальное

производство. Внутри завода появится ряд новых конкурсов. Например, «Лучший рационализатор» будет приурочен к Дню изобретателя и рационализатора. Он будет проводиться ежегодно.

Касаясь кадровых вопросов, в частности молодежной политики, генеральный директор отметил, что стажировки и обмен опытом с другими машиностроительными предприятиями будут и дальше практиковаться на заводе. Повышение квалификации – важнейшая составляющая эффективности работы специалиста.



Кроме того, председателю совета молодежи поручено организовать совещание, на котором обсудят дополнительные меры привлечения и закрепления на производстве молодых специалистов.

Решено внести коррективы в заводскую информационную политику. В эфире радио в скором времени появится как минимум одна новая передача — молодежный дайджест.

Также был рассмотрен ряд бытовых и жилищных проблем. Например, согласовать работу в выходные дни и праздники теперь станет проще. По просьбе молодых специалистов в столовую «Рабочий завтрак» приобретут аппаратуру для проведения корпоративных вечеров. Упомянув молодежный комплекс, Г.А. Мамаев сообщил, что готова к сдаче еще одна квартира. В этом году «под ключ» были сданы уже семь квартир. Возможность компенсации затрат на транспорт будет рассмотрена экономическим управлением предприятия. Все более актуальная проблема нехватки парковочных мест около завода будет решаться совместно с городской администрацией.



По-семейному сердечным было напутственное слово Тамары Борисовны Мальцевой. Профсоюз всегда стоял на защите интересов работников предприятия. И сейчас молодежь знает — к Тамаре Борисовне можно прийти за помощью, как по ра-

бочим вопросам, так и по личным.

Совет молодежи презентовал отчеты о своей деятельности: каждый сектор рассказал о проделанной работе и своих идеях. Затем актив совета провел тренинг «Пять вопросов для молодежи» и совме-





стно с агентством «Фейерверк» подготовил развлекательную программу и дискотеку. Так, молодые специалисты поменялись местами с генеральным директором: им самим пришлось отвечать на вопросы, касающиеся всех сфер жизни завода. Развлекательная часть поз-

волила молодежи познакомиться и вместе весело отдохнуть.

Судя по отзывам, возможность задать свой вопрос руководству предприятия очень важна для молодых специалистов. В свою очередь, генеральный директор всегда готов к конструктивному диа-

логу. В конце своего выступления Г.А. Мамаев сказал:

— Все, что обсудили сегодня, будет реализовано в ближайшем будущем. Главное, мы с вами — команда единомышленников, значит, со всем справимся. □

Пресс-центр ОАО «ЛЕПСЕ»



Чтоб не рвалась СВЯЗУЮЩАЯ НИТЬ

История любого предприятия складывается из судеб его работников. Но для каждого наступает время, когда приходится расставаться с привычным ритмом жизни и выходить на заслуженный отдых. Для того чтобы не рвалась связующая нить с прежней жизнью, со ставшим вторым домом родным предприятием, и создаются ветеранские организации.

В октябре 1964 года на Сарapulьском электрогенераторном заводе был создан Совет ветеранов войны. В ноябре 1983 года он был реорганизован в объединенный Совет ветеранов партии, комсомола, войны и труда. Еще через девять лет ветеранская организация объединилась с профсоюзной организацией пенсионеров ЭГЗ и стала называться Общественной организацией ветеранов войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов, возглавил которую (и по сей день возглавляет) Александр Иванович Новиков.

Актив ветеранской организации, на учете в которой состоит 3038 человек — это уникальные люди. Они не потеряли точку опоры, расставшись с родным предприятием, живут полноценной общественной жизнью. Помогают адаптироваться в этой «новой» жизни другим. Поддерживают тех, кто нуждается в помощи, кто в силу жизненных обстоятельств остался один.

А ветеранам, в свою очередь, помогает завод. В последние десять лет выработаны новые, более весомые правила взаимоотношений Совета ветеранов и руководства предприятия, которые строятся на основе планов совместной работы. И в бюджете завода ежегодно закладываются средства на поддержку заводских пенсионеров. В нынешнем году, например, правление ОАО «СЭГЗ» утвердило смету расходов ветеранской организации в размере более 1,4 млн. рублей.

Ветеранская организация Сарapulьского электрогенератор-



Совет ветеранов ОАО «СЭГЗ»



Участники войны на встрече с детьми
в детском заезде заводского санатория-профилактория «Озон»



Вручение Почетной грамоты
Сергею Короткову

ного завода на протяжении многих лет занимает призовые места в городских и республиканских смотрах-конкурсах ветеранских организаций, неоднократно награждалась дипломами, почетными грамотами. Но главное — это то, что она нужна людям, что она стала продолжением завода для тех, кто на предприятии уже не работает. Людям ведь очень важно знать, ощущать, что их помнят, о них заботятся.

Большим праздником в Доме культуры «Заря» стал 50-летний юбилей ветеранской организации электрогенераторного завода. Поздравить сарапульских ве-

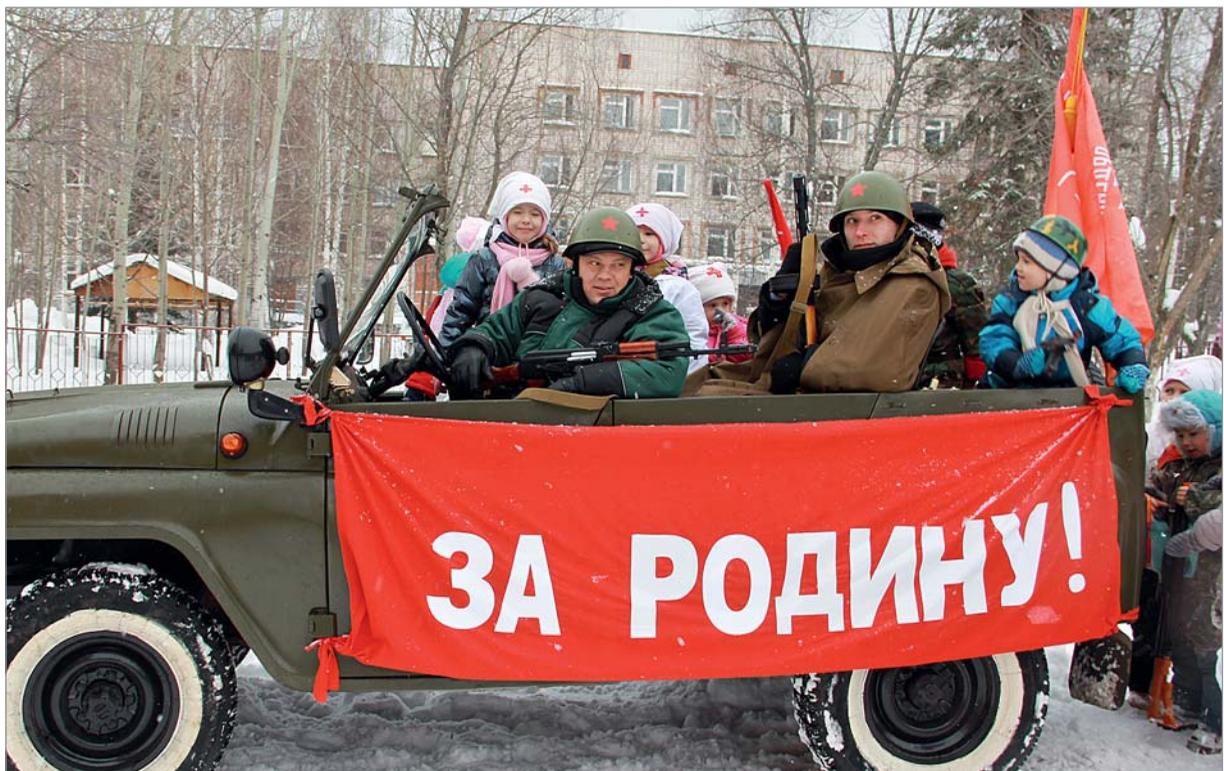
теранов приехали заместитель председателя правительства Удмуртии Андрей Сивцов, зачитавший поздравление от главы республики Александра Соловьева. Добрые слова услышали ветераны от генерального директора ЭГЗ Сергея Мусинова. Знаковым событием юбилейного вечера стало подписание декларации о совместной деятельности завода и ветеранской организации сроком на 5 лет. Такой документ разработан и подписан впервые.

Юбиларов поздравили руководители администрации г. Сарапула и городской Думы, председатели советов ветеранов республики

и города. Председатель ППО ОАО СЭГЗ Сергей Коротков зачитал поздравление от председателя Профавиа Н.К. Соловьева и подарил от профкома компьютер. Председатель республиканского Совета ветеранов Геннадий Крюков, говоря о значимой роли ветеранской организации СЭГЗ, заметил, «что в Удмуртии нет равных по организации патриотического воспитания молодежи». Что после этого скажешь? Только одно: так держать, ветераны ЭГЗ! □

Ольга Калинина

*Фото К. Мальковой, М.Хаканиной,
г. Сарапул*



Военно-спортивную игру «Зарница в детском саду» проводят Совет воинов запаса и Совет ветеранов ЭГЗ



ПОБЕДИЛА ДРУЖБА!



Участники игры КВН

В ноябре состоялась четвертая по счету игра КВН между командами молодежной организации ОАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина» и подшефной школы №138.

О пользе хорошего настроения и веселого смеха знают даже дети. Один известный афоризм гласит: меньше хмурься — больше увидишь. А так как две команды находчивых ребят хмуриться и не собирались, то зрителям действительно было на что посмотреть. Ну, скажем, где бы вам пришлось еще увидеть смелый танец школьных учительниц? Или стать свидетелем поцелуя, спасающего жизнь? Этим вечером шутили талантливо, даже на грани фола — так, что строгому жюри было тесно в рамках пятибалльной системы и хотелось все время повысить оценку хотя бы еще на один балл!

Прямо скажем, тема встречи КВНщиков ко всякого рода недетским шалостям очень располагала —

«Культура вредных привычек». «Палитра» — так назвали себя заводчане, а учительская команда озвучила в качестве названия первую часть фразы «По локоть в меле»...и по уши в тетрадах». Необходимое ускорение командам придали ведущие юмористического шоу учитель русского языка и литературы Ирина Баженова и инженер-программист отдела 371, член профкома ОАО «МЗиК», ответственный за шефскую работу, Иван Коромыслов.

В первом же конкурсе «Визитная карточка» участники заявили о себе весьма амбициозно: педагоги пустили в ход самое мощное оружие — женское очарование, а молодежь МЗиКа продемонстрировала «рабочий характер» в борьбе с вредными привычками. В самом сложном конкурсе «Разминка» обе команды держались очень уверенно и в равной степени остроумно, за что и заработали одинаковое количество баллов. А вот в следующем испытании

«Озвучка», где требовалось наложить новый авторский текст на кадры из старых кинофильмов, калининцы проявили незаурядный артистизм и выдумку. По их версии главный герой фильма «Берегись автомобиля», которого играет Иннокентий Смоктуновский, стал диким медведем, попавшим в капкан. А заговорил он голосом одного из участников команды «Палитра», который доступно перевел текст с медвежьего на русский. Команда «По локоть в меле» озвучила другие кинокадры, но ограничилась лишь музыкальной версией — хотя и оригинальной.

Умение вжиться в ситуацию потребовалось от капитанов команд психолога Алены Мацуковой и инженера-технолога Антона Пряничникова в следующем лидерском конкурсе. Трудность заключалась в том, что перевоплощаться предстояло не в одиночку, а с партнером из числа команды соперников. Импровизация чистой воды! Но обе пары справились с заданием блестяще. Созданные на сцене образы сотрудника полиции, врача, алкоголика и наркомана получились более чем убедительными. Забегая вперед, скажем, что за артистический талант, проявленный в конкурсе капитанов, отдельной наградой жюри были отмечены А. Пряничников и учитель начальных классов Анна Жбанкова. Для Ани это первый КВНовский опыт, но она покорила сердца зрителей своей непосредственностью и неподражаемой пластикой.

Музыкальный конкурс в трактовке команды педагогов получил-



Танцевальный ансамбль «Анастасия»

ся гораздо более многогранным, ведь девушки не только исполнили песню на заданную тему, но подготовили и продемонстрировали видеоролик «Не будь баба дурой, занимайся физкультурой». Видеокадры содержали «запрещенные» методы релаксации, что не могло не удивить директора школы и члена жюри КВН Зою Николаевну Лузину. В этот вечер она открыла в своих сотрудниках еще не познанные стороны их творческой одаренности. Не отстали от учителей и заводчане, которые представили рэп-текстовку собственного сочинения, призывающую «не брать за обычай культуру вредных привычек».

Конкурс «Домашнее задание» по традиции подытожил все выступления. К подготовке ДЗ обе команды подошли по-разному. «Палитра» решила поискать корень вредных привычек в школьных реалиях, вдохновившись сериалом «Физрук» и создав пародию на него. А педагоги вспомнили о приближающемся всеми любимом новогоднем празднике и о связанных с ним отнюдь не полезных привычках.

И вот момент истины. Для подведения итогов обе команды поднялись на сцену. Председатель жюри, директор школы в 1992–2007 годах, ныне учитель русского языка и литературы Любовь Михайловна Ершова, обращаясь к участникам

игры, не сдерживала переполнявших ее эмоций:

— Мне хотелось бы каждому из вас вручить отдельный приз за смелость, за артистичность, за подаренное прекрасное настроение, — сказала она. — Приятно видеть, как расцветают ваши таланты, как совершенствуется чувство юмора. Это было интересно! В сегодняшнем конкурсе каждая из команд набрала равное количество баллов — по 173. Победила дружба!

Такой финал явно порадовал и самих участников, и болельщиков, которые, объединившись, дружно скандировали: «Мо-лод-цы!». Особое мнение жюри представила председатель профкома ОАО «МЗиК» Марина Сергеевна Никитина:

— Огромное спасибо за игру, — поблагодарила она. — В какой-то момент было ощущение, что от смеха мышцы лица сведет спазм, но мы выдержали натиск вашего искрометного юмора. Заметно, что заводчане и педагоги добросовестно сделали работу над ошибками предыдущей игры. Приятно видеть среди участников новые молодые лица. А теперь подарки от ППО ОАО «МЗиК» — на сцену!

КВНщики на память об этой встрече получили цветы и красные зонты с фирменным логотипом «ЗиК» и «Профавиа». В качестве бонуса Марина Сергеевна презентовала капитанам команд свой по-

этический сборник «Мироощущение». Удивительно, но игра КВН пролетела на одном дыхании, оставив впечатление отличного праздника. Уже при выходе из актового зала мы поинтересовались у одного из организаторов команды «Палитра», инженера-конструктора отдела 33 Евгения Пасхина, как он оценивает нынешний уровень выступления заводчан. «Думаю, что за четыре года наша команда заметно подросла, — ответил Евгений, — и в плане актуальности шуток, и в мастерстве их исполнения. С каждым годом игра становится интереснее». «Невозможно жить одним производством, — дополнил своего коллегу Антон Пряничников. — Творчество, юмор, креативные решения помогают избежать рутины, испытать бурю эмоций. Это здорово!».

Добавим, что за время участия в КВН учителя и производственники стали настоящими друзьями. Каждая их встреча дарит радость не только им самим, но и множеству зрителей и поклонников этой нестареющей игры. Спасибо за позитив! □

*Марина Чапина,
корреспондент газеты
«Калиновец», член комиссии
профкома по информационной
работе*

*Фото А. Силина
г. Екатеринбург*

СЕМЕЙНЫЕ СТАРТЫ ПО-ПЕРМСКИ



«Вместе мы сильнее!» — этот лозунг сопровождает все юбилейные мероприятия, проводимые Пермской территориальной организацией Профавиа в 2014 году. Но недавно эти слова приобрели особое значение. Работники предприятий вместе со своими семьями собрались в одном зале, чтобы выйти на старт и показать семейную сплоченность и силу.

Соревнования «Папа, мама, я — спортивная семья!», проводимые Пермским Советом Роспрофавиа в преддверии Дня матери, собрали 23 семьи, среди которых были как полные, так и неполные семьи. При входе в зал участников встречал талисман Профавиа — Авиошка. Он знакомился с маленькими спортсменами и



поднимал настроение всем присутствующим.

На параде спортивные семьи приветствовали председатель территориальной организации С.М. Тулупов и его заместитель, председатель ППО «СТАР-ИН-КАР» Б.Д. Красноперов. Спортивный дух участникам еще более поднял образцовый цирковой коллектив «Грация», чьи воспитанники исполнили номер на вольно стоящей лестнице.

Каждой семье предстояло пройти различные испытания: «кольцеброс», прыжки в длину с места, взрослым особенно непросто было справиться с препятствиями в комбинированной эстафете. Но, пожалуй, больше всего переживаний вызвала семейная «беговая дорожка», на которой скорость и эмоции зашкаливали. К моменту завершения соревнований все виды состязаний были пройдены, и участники успели

В результате среди награжденных оказались представители практически всех первичных профсоюзных организаций Пермского Совета Роспрофавиа.

Семейные старты территориальная организация Профавиа проводит в четвертый раз. Это стало хорошей традицией, которую необходимо поддерживать. Каждый год организаторы анализируют все нюансы мероприя-

тия, стараясь учесть их при проведении соревнований на следующий год. И каждый раз участникам гарантируются яркие положительные эмоции и огромная ценность семейной жизни — опыт веселого объединяющего общесемейного досуга. □

*У.В. Крапивина,
ведущий специалист Пермского
Совета Роспрофавиа*



побывать и в роли соревнующихся, и в роли болельщиков.

Пока оргкомитет подводил итоги, желающие приняли участие во внеконкурсных турнирах для мам и пап, дети собирали пазлы с логотипом одной из профорганизаций, рисовали подарки своим мамам к предстоящему празднику. По сложившейся за несколько лет традиции, дети и взрослые приняли участие в перетягивании каната. Но все это было в ожидании главного события — награждения призеров и победителей. Награждать участников также вышли Авиошка и С.М. Тулупов.



АГИТИРОВАТЬ И ПРОЗОЙ, и СТИХАМИ!



«Круто ты попал в профсоюз!» — распевала в пятницу вечером на сцене профсоюзного санатория «Ливадия» одна из 15-ти агитбригад, приехавших с разных концов Татарстана в Казань на V республиканский конкурс профсоюзных агитбригад. Конкурс традиционно проводит в это время Федерация профсоюзов РТ.

Пятнадцать агитбригад — это пока рекордное количество участников для мероприятия. Моторостроители и энергетики, нефтяники и педагоги, а еще химики, медики, работники оборонных отраслей, студенты, школьники — таким был состав участников этих соревнований. Так что первый свой маленький юбилей самый профсоюзный конкурс отметил с размахом.

Почему этот конкурс достоин называться самым профсоюзным, думается, объяснять не надо: ведь его название говорит само за себя. Профсоюзная агитбригада просто обязана заставить тебя вступить в профсоюз, если, конечно, ты еще не в нем. Ведь «все, что тебя касается, профсоюзом решается» (это уже из выступления другой агитбригады).

Способов убеждения вступить в профсоюз было достаточно: декламации, песни, лозунги, танцы, инсценировки и даже картины Леонардо да Винчи и русских передвижников.

О преимуществах профсоюзного членства говорили прозой и стихами, с прищепками в носу и тортом на лице, на деревенской дискотеке и на брачном ложе.

Каким агитбригадам удалось быть наиболее убедительными в своих выступлениях, — пришлось решать жюри под председательством лидера профсоюзов Татарстана Татьяны Водопьяновой. Можно понять, как трудно давалось решение судьям, тем приятнее и почетней второе место, завоеванное представителями нашего профсоюза — агитбригадой ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение».

Успехов вам, агитбригады! □

В.Е. Ягин,

Татарский реском профсоюза



НА ПОЧЕТНОМ ВТОРОМ



В ноябре в учебном центре Московского областного объединения профсоюзов состоялось торжественное заседание профсоюзного актива, на котором были подведены итоги XX областной профсоюзной спартакиады.

В текущем году представители профсоюзных организаций со-

стязались в соревнованиях по 9 видам спорта.

Заслуженные награды были вручены областным и первичным профсоюзным организациям, лучшим спортсменам, тренерам и профсоюзным активистам.

В общем зачете Московская областная организация Российского профсоюза трудящихся

авиационной промышленности заняла почетное второе место, а профсоюзная организация ФКП ГК НИПАС стала победителем среди первичных профсоюзных организаций Московской области. □

*В.Л. Шевелев,
заместитель председателя
Мособлпрофавиа*

Лучшая мама – лучшая хозяйюшка

В канун праздника «День матери» на Зеленодольском машиностроительном заводе – филиал ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» был проведен замечательный смотр-конкурс «Лучшая хозяйюшка». Он проходил по двум номинациям: кулинария (выпечка) и консервирование. В нем приняли участие более тридцати человек.

Мероприятие открыли представи-



тель от администрации – заместитель директора В.Е. Алексеев и председатель первичной профсоюзной организации С.И. Чугунова. После поздравлений все



билию на столах мог бы позавидовать каждый!

Попробовать все было невозможно, а выбрать лучшее – еще труднее. Все было очень вкусно и красиво, но конкурс есть конкурс. Победители были определены и, конечно же, награждены замечательными призами. Огромное спасибо С.И. Чугуновой за организацию такого замечательного мероприятия и праздника. □

Группа участников конкурса



участники и присутствующие гости начали дегустацию необыкновенной красоты лакомств и угощений. Такому изо-



Что год Козы нам принесет?

По точному календарю 2015 год станет годом Зеленой Деревянной Козы. Зеленая Деревянная Коза начнет править этим годом 19 февраля 2015 года в тот момент, когда наступит первое Новолуние в период нахождения Луны под знаком Водолея.

Общий гороскоп на 2015 год

Коза, согласно восточному гороскопу, в 2015 году внесет глубокие перемены в каждую из сфер человеческой жизни. И хотя эти перемены могут стать позитивными, на Вас будут действовать такие факторы, как непредсказуемость, вспыльчивость и упертость, так как именно такие характеристики присущи покровительнице 2015 года — Козе. Однако каждый человек, который хочет внести в свою жизнь новизну, возможно даже полностью изменить уклад своей жизни, получит в этом периоде немало интересных предложений и возможностей.

Астрологический прогноз на 2015 год не советует строить какие-либо глобальные планы, потому что в год Козы это дело не только бесполезное, но и неблагодарное. Упрямая Коза может перевернуть все по-своему и Вам придется в авральном порядке пересматривать все свои задумки. После прошедшего года Лошади, такого спокойного и уравновешенного, привыкнуть к капризности и своенравности Козы будет нелегко, но все же придется постараться.

В 2015 году произойдет два полных лунных и солнечных затмений. Эти события энергетически будут очень важны для каждого человека, поэтому в эти дни следует соблюдать осторожность:

могут возникнуть изменения, как в деловой, так и в личной сферах, причем далеко не всегда положительные. Для того чтобы они не стали роковыми для Вас, не делайте необдуманных шагов, просчитывайте возможные последствия.

Гороскоп карьеры

Этот год не станет прогрессивным в плане карьеры. И чрезмерное влияние на это окажет нежелание многих людей сейчас работать как прежде, на износ. Хозяйка этого времени Деревянная Коза одарит человечество новыми идеями для бизнеса и подскажет, как облегчить свою работу, чтобы меньше расходовать свои силы, но при этом больше зарабатывать.

Для тех, кто не стоит на месте и желает повсеместно развиваться и двигаться вперед, это время способно стать идеальным трамплином для будущих побед. Но большинство людей будут больше задумываться об отдыхе или о бытовых вопросах, Вас будет больше интересовать построение отношений или просто праздное проведение времени.

С другой стороны, замечательный шанс на развитие и подъем по профессиональной лестнице получают те люди, которые или в силу сложившихся обстоятельств, или благодаря собственному упорству будут продолжать работать в поте лица. Этим людям обязательно отметит руководство и они, вполне возможно, изменят свою жизнь к лучшему. Кроме того, год Козы — замечательный период для людей творческого труда, сочиняющих и пишущих, изобретающих и создающих. Именно в этом году многие смогут обрести известность и прославиться.

Финансовый гороскоп

Беспечность покровительницы этого года Козы приведет к тому, что многие люди будут стараться больше отдыхать, а значит и больше тратить на это средств. И хотя сам год благоволит желающим разбогатеть в одно мгнове-

ние и просто охотникам за удачей, излишний риск в этот период может не привести ни к чему хорошему. Лучше постараться сохранить деньги или вложить их в недвижимость и другие крупные приобретения.

Деревянная Коза располагает к праздности и чрезмерной трате денег, обещая взамен покровительством охотникам за легкой удачей, но все же помните, что излишне рисковать сейчас не стоит. Гораздо выгоднее для Вас будет вложить уже имеющиеся средства в серьезные покупки и сделки с недвижимостью. Но чтобы максимально снизить риск, все же рекомендуется совершать крупные сделки ближе к концу 2015 года.

Гороскоп здоровья

Особое внимание в год Деревянной Козы стоит обратить на свое здоровье. Если у Вас есть хронические заболевания, то гороскоп на 2015 год советует тщательно и внимательно выполнять все рекомендации врачей. Чтобы избавиться от возможных вирусных инфекций, уже с самого начала года следует заняться их профилактикой, в том числе пойдут и занятия спортом.

2015 год обещает быть во многом беспечным временем, поэтому переживаний и волнений по сравнению с прошлым годом станет гораздо меньше. Это позволит Вам избежать нервных срывов и впадения в депрессивное состояние, а также всех вытекающих из этого заболеваний. В год Деревянной Козы следует проявлять особую осторожность при обращении с огнем, выполнять правила техники безопасности и вести себя адекватно при управлении транспортным средством.

2015