



4 Приобретение подобного жилья большинству граждан недоступно. Высокая стоимость квадратного метра жилой площади, завышенные процентные ставки по кредитам, низкая заработная плата - вот основные причины "простаивания" готовых жилых домов. По данным статистики, сегодня уровень обеспеченности жильем в России составляет 32 кв. м на одного человека. В развитых странах этот показатель в два-три раза выше.

14 Кризисные явления выступают все более существенными ограничителями для реализации программ социальной направленности, список льгот и гарантий постоянно урезается. Большая часть коллективных договоров содержит только нормы, указанные в Трудовом кодексе.

32 Гарантии и компенсации работнику, занятому во вредных и опасных условиях труда, напрямую зависят от результатов СОУТ... К сожалению, методика и сама процедура проведения спецоценки жестче, чем аттестация рабочих мест, поэтому работник может "потерять вредность" даже если условия труда не изменились.

1 В Дубровском состоялось заседание президиума ЦК Профавиа

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 Юбилей первички: от испытаний к испытаниям
- АНАЛИТИКА** 4 Жилье – притягательное и недоступное
- 7 СОУТ как важный фактор социального партнерства
- 11 Социальное партнерство в условиях кризиса
- 18 Профсоюзный лидер – каким он должен быть сегодня?
- НАША ПРЕССА** 24 По страницам многотиражных газет

28 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 28 Пять лет борьбы в правовом поле
- ПЕРВИЧКА** 30 Когда охрана труда – в приоритете
- 32 Снижения льгот и компенсаций не будет
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 33 Профсоюзный ликбез в активной фазе

38 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 38 Что мы оставим потомкам?
- 40 Красота по-профсоюзному
- 41 Кун-фу, каратэ-до... и «Крылья России»
- 44 Профавиа един – мы непобедимы
- НА СПОРТПЛОЩАДКЕ** 45 Турслетовская кругосветка
- 47 Байкальский триатлон состоялся!
- 3 стр. обл. Первичка предлагает санаторий



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся с 1991 г.
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.

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море».

Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа.

Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2110. Зак № 914.

+16

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



34

Темы проектов были, безусловно, серьезные и актуальные для большого промышленного предприятия: "Социальное обеспечение работников на предприятии", "Информационная работа", "Работа с молодежью", "Правовая защита на предприятии" и "Трудовая дисциплина".

42

Наша первичка одной из первых приняла решение перейти в состав Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, и мы не жалеем: в этом профессиональном союзе нам по душе высокий уровень компетентности руководства, возможность всегда получить дельный совет, подсказку, как и что делать.

44

Девиз - это квинтэссенция целей, задача организации, ее образ, выраженный кратко и емко. "Слово или короткая фраза, определяющая поведение и устремления группы людей или организации", - так определяет это понятия Википедия. И добавляет: Также девизом может быть слоган или правило, по которому кто-то живет". Вот про слоган - ошибочно, на наш взгляд.

Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

В Дубровском состоялось заседание президиума ЦК Профавиа

В учебном центре Московского областного объединения организаций профсоюзов в поселке Дубровском состоялось расширенное заседание президиума ЦК Профавиа. Его вел председатель профсоюза Н.К. Соловьев.

В преддверии этого мероприятия прошли заседания отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, рабочих групп по контролю за ходом отчетов и выборов в профсоюзе, кадровым и финансовым вопросам, по подготовке новой редакции Устава профсоюза, по подготовке программных документов предстоящего съезда Профавиа, комиссии по подготовке XVII съезда профсоюза.

Члены президиума и приглашенные заслушали информацию о созыве XIII пленума Центрального комитета Профавиа, о предварительных итогах отчетно-выборной кампании и подготовке XVII съезда профсоюза. Обсуждалось сообщение о проекте Отраслевого соглашения по авиационной промышленности.

Участники заседания президиума ЦК приняли также ряд решений об участии профсоюза в предстоящей 7 октября акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий "За достойный труд!", о внесении изменений в Положение о проведении ежегодного смотра-конкурса на звание "Лучшее предприятие в области охраны труда", об итогах отраслевого конкурса на лучший девиз Профавиа. □



Отдел информационной работы ЦК Профавиа

ЮБИЛЕЙ ПЕРВИЧКИ: ОТ ИСПЫТАНИЙ К ИСПЫТАНИЯМ

Торжественным собранием председателей цехкомов и профбюро, членов профактива был отмечен 75-й день рождения первичной профсоюзной организации открытого акционерного общества «Саратовское электроагрегатное производственное объединение».

С приветственным словом к собравшимся обратилась заместитель председателя ППО ОАО «СЭПО» **Марина Ковбель.**

«Наша профсоюзная организация была создана в непростые времена, — сказала она. — С началом Великой Отечественной войны на территорию строящегося завода № 306 (ныне СЭПО) были эвакуированы производства из Москвы, Ленинграда, Полтавы и Ржева. 12 августа 1941 года на заседании партбюро было принято решение об объединении всех заводских профсоюзных организаций в единую. В те годы молодой профсоюзной организации приходилось решать многие жизненно важные вопросы — это и расселение вновь прибывших рабочих, и обустройство их быта, организация специальной детской столовой с двухразовым питанием.

Заботясь о рабочих, профсоюз старался улучшить условия их труда, ведь в военные годы люди трудились сутками, живя на заводском казарменном положении. Профсоюзный комитет организовывал сдачу донорской крови для раненных бойцов, сбор теплых вещей для фронтовиков. В центре его внимания находились вопросы развития индивидуального и коллективного огородничества, помощи семьям фронтовиков. Каждой весной для семей фронтовиков профком выделял участки для посева проса и обеспечивал семенами, помогал убирать урожай. Через отдел снабжения им поставляли дрова. При заводе работала специальная детская столовая с двухразовым питанием.

И после войны профсоюзная организация оставалась одной из

действенных структур на заводе по защите тружеников предприятия. Уделялось внимание отдыху и лечению работников завода и членов их семей. В профсоюзном комитете в то время было всегда многолюдно. Люди приходили за помощью и многие получали ее. Особое внимание было обращено на улучшение жилищных условий работников. Вместо барачных землянок и общежитий стали возводиться кирпичные дома.

Спустя годы вокруг завода вырос жилой поселок СЭПО, где было много детских площадок, скверов. Многие рабочие и специалисты получили квартиры. Причем, одновременно со сдачей жилого дома вводились и объекты социального назначения — детские сады, школы, спортивные площадки, поликлиники. Помимо жилых благоустроенных домов, здесь был построен комбинат общественного питания на 800 мест со столовыми, кафе, магазином кулинарии, режим работы которого был рассчитан на обслуживание работников завода всех смен завтраками, обедами, ужинами. А на живописном месте на берегу Волги заводская база отдыха превратилась в пансионат «Сокол», где ежегодно отдыхали около двух тысяч человек в летних домиках и 4,5 тысячи человек — в палаточном городке. Это наша с вами история.

В нынешние времена Российский профсоюз авиастроителей работает в условиях дискредитации нашего движения в СМИ, давления со стороны государственных структур, сужения



правового поля деятельности. Но и сегодня мы продолжаем отстаивать интересы человека труда. Профсоюз действует и способен защитить работников в области трудового законодательства, охраны труда, обеспечить социальные гарантии.

Роль профсоюза сегодня велика. Это единственная общественная организация, имеющая правовой статус, способная решать вопросы с государственными органами и работодателями. Основным принципом работы нашей профсоюзной организации с администрацией предприятия является принцип партнерских отношений и договоренности, а коллективный договор — это один из механизмов цивилизованной выработки совместных решений. Несмотря на финансовые трудности, на предприятии решаются вопросы повышения оплаты труда. Средняя зарплата на сегодняшний день составляет 26090 руб. Приоритетными зада-

чами для профсоюза по-прежнему остаются исключение случаев выплаты зарплаты ниже прожиточного минимума, ежегодная индексация заработной платы».

В своей речи М. Ковбель особо отметила, что многое в работе профсоюза зависит от желания его членов что-то изменить в действительности, улучшить условия труда. Особо была отмечена хорошая работа уполномоченных по охране труда В.А. Серовой, Т.С. Асаниной, В.Н. Григорьева, Ю.Б. Питанова, А.И. Познякова и многих других. Активную позицию занимают председатели цеховых и отделовских комитетов, которые в непростых условиях готовы выполнять свои общественные обязанности. Главной опорой первичной профсоюзной организации ОАО «СЭПО» — это В.С. Андреева, О.В. Антонова, Е.Г. Обыденнова, А.Х. Русенко, О.А. Проскурняк, А.В. Бодрова и другие.

Особое внимание профком уделяет работе с молодежью. Со-

зданная при профкоме комиссия по работе с молодежью проводит различные мероприятия. Говоря о профсоюзной молодежи, подчеркнула председатель первички, мы говорим о нашем будущем. Молодые профсоюзные лидеры — это наш кадровый потенциал, который необходимо готовить и обучать. Хотелось бы, чтобы у нас на предприятии был создан молодежный совет, который занимался бы решением многочисленных проблем молодежи.

Также М. Ковбель отметила, что для профсоюзной организации важны партнерские отношения с администрацией нашего предприятия и от лица профкома ОАО «СЭПО» выразила благодарность генеральному директору Е.П. Резнику за то, что он оказывает нашей профсоюзной организации поддержку во всех делах и начинаниях. □

*Профком ОАО «СЭПО»,
г. Саратов*



ЖИЛЬЕ –

притягательное и недоступное

Решение жилищных вопросов на предприятиях авиационной промышленности – одно из приоритетных и ключевых направлений совместной работы администрации и профсоюзных комитетов. В тоже время оно одно из проблемных, сложных и без участия интегрированных структур и государственной поддержки практически не решаемое, несмотря на непрерывающееся строительство домов и новых микрорайонов с развитой инфраструктурой. Приобретение подобного жилья большинству граждан недоступно. Высокая стоимость квадратного метра жилой площади, завышенные процентные ставки по кредитам, низкая заработная плата – вот основные причины «простаивания» готовых жилых домов.

По данным статистики, сегодня уровень обеспеченности жильем в России составляет 23 кв. метра жилья на одного человека. В развитых странах этот показатель в два-три раза выше: в США – 75 кв. метров на человека, в Великобритании – 62 кв. метра.

«Жилищная проблема – вечная проблема России, с незапамятных времен. Она всегда остро стояла и никогда не была решена», – отметил президент РФ В.В. Путин на заседании Госсовета 17 мая 2016 года. «Все вы можете вместе решить эту историческую задачу, – обратился он к участникам Госсовета. – Для этого нужно немного – разбюрократить принятие решений по выдаче земли, не раздавать ее «своим да нашим», а понять, что если будем действовать эффективно и настойчиво в каждом регионе и в стране в целом, ситуация кардинально может поменяться», – заключил он¹.

Еще в 2014 году правительством РФ была подготовлена программа «Жилье для российской семьи», направленная на повы-

шение доступности жилья экономического класса для отдельных категорий граждан. В рамках данной программы были разработаны подпрограммы: «Социальная ипотека: квартира»; «Ипотека с государственной поддержкой»; «Специальное предложение! Ипотека на вторичное жилье»; «Федеральный стандарт»; «Ипотека. Легко!»; «Новостройка. Долевка»; «Материнский капитал»; «Целевой ипотечный кредит».

В соответствии с Указом президента Российской Федерации №600 от 07 мая 2012 года установлен ориентир процентной ставки по ипотечным кредитам до 2018 года. В коллективных договорах, жилищных программах, положениях, действующих на предприятиях авиационной промышленности, предусмотрены различные формы корпоративной поддержки по трем основным направлениям:

- компенсация процентов или первоначального взноса по ипотечным кредитам;
- компенсация арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками жилье;
- поддержка жилищно-строительных кооперативов.

На предприятиях авиационной промышленности в последние время стали активно заниматься этим вопросом. С 2011 по 2015 г. с 34 до 44 возросло число жилищных комиссий, в которые входят представители администрации и профкомов. Комиссии ведут учет нуждающихся в улучшении жилищных условий или приобретении нового жилья, сбор заявлений, анкетирование работников, бесплатные юридические консультации, контроль при распределении жилья и субсидий и другие функции.

Кроме Федеральной госпрограммы на предприятиях авиационной промышленности действу-

ют региональные и корпоративные жилищные программы. Так, например, корпорация АО «Технодинамика» в соответствии с решением Ростеха выделяет земельные участки под строительство домов работникам АО «Улан-Удэнский авиационный завод».

Еще в июне 2015 года в г. Улан-Удэ началось строительство корпоративного ведомственного жилья «Молодежный жилой комплекс» для работников авиационного завода. Специалисты, которые участвуют в программе, приобретают жилье на льготных условиях.

«Зачастую молодая семья остается один на один с многочисленными финансовыми и организационными трудностями при решении жилищного вопроса. Сотрудничество предприятия и союза МЖК, надеюсь, станет эффективным механизмом решения проблемы, – отметил управляющий директор У-УАЗ Леонид Белых. – Участие в программе послужит, на мой взгляд, хорошей мотивацией для многих молодых сотрудников продолжить свою дальнейшую трудовую деятельность на нашем предприятии»².

Для справки: для реализации жилищной программы предприятие АО «У-УАЗ» выделило 10 млн рублей.

Но АО «У-УАЗ» – не единственное предприятие, которое занимается решением жилищных вопросов своих работников.

На 59 предприятиях действуют жилищные программы (ОАО «Казанский завод «Электроприбор», АО «АК «Ил», ПАО «НПК «Иркут», филиал ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина» и многие другие), проекты и положения о предоставлении жилья работникам. Такими проектами может похвастаться ПАО «НПО «Сатурн». Для работ-

¹ Российская газета от 17 мая 2016 года Российская газета – Столичный выпуск №6973 (105) «Все по домам».

² ИА Байкал-медиа, 2015 г.

ников были разработаны такие проекты, как «Компенсация затрат за наем жилья иногородним специалистам», «Погашение части процентов по ипотечным кредитам», «Кооперативное жилье для работников ПАО «НПО «Сапурн» и другие. Разработанные и действующие программы направлены на привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов на местах, новое строительство жилых домов, предоставление беспроцентных ссуд, выплату компенсаций за аренду жилых помещений, оплату процентов по ипотечным кредитам, приобретение жилья на вторичном рынке и так далее.

Проведенный на предприятиях отрасли мониторинг показал, что с каждым годом растет число нуждающихся в улучшении жилищных условий. За прошедшие пять лет смогли улучшить свои жилищные условия более 5500 работников. Этот же мониторинг и показал, что средняя стоимость одного кв. метра по России в 2015 году составила 51,3 тыс. рублей.

В ПАО «ВАСО» (г. Воронеж) профкомом совместно с работодателем разработаны программы по обеспечению жильем работников «Софинансирование ипотечного кредитования», «Совместный проект строительства жилых домов». Данные программы

дают возможность работникам приобрести квартиры по ценам ниже рыночных, в рассрочку сроком от одного до трех лет; особо отличившимся работникам квартиры предоставляются безвозмездно.

Одним из преимуществ жилищной программы ПАО «ВАСО» является предоставление жилья для работников по льготной цене относительно общего рыночного предложения и освобождение работников от первоначального взноса по ипотечному кредиту.

Для решения вопросов по обеспечению жильем молодых работников и специалистов на наших предприятиях необходимо тесное взаимодействие администрации предприятий, первичных профсоюзных организаций с интегрированными структурами, администрацией регионов. Также необходимо расширить сотрудничество с банками, предоставляющими ипотечные кредиты по сниженным процентным ставкам и на льготных условиях, снизить налог на землю или полностью отказаться от его уплаты. Так, например, коллективным договором АО «Авиастар-СП» предусмотрены дополнительные выплаты молодым работникам не старше 35 лет, имеющим непрерывный стаж не менее двух

лет и выплачивающим ипотечные кредиты. Размер льготного взноса на приобретение жилья вышеуказанным работникам предприятия с июня 2016 года составляет 250 тыс. рублей. Денежные средства предоставляются безвозмездно при условии, что участник жилищной программы отработает на предприятии не менее 15 лет с момента их получения.

На заседании профсоюзного комитета «Авиастар-СП» регулярно рассматриваются жилищные вопросы. Правительством Ульяновской области в 2015 году было принято решение не взимать с предприятия налог на землю. Эти средства распределяются на техноперевооружение завода и реализацию жилищной программы «Авиастар – новое поколение».

Тем не менее, подобная «льгота» не делает приобретение жилья доступным для работников. В октябре прошлого года среди работников проводился опрос с целью выявить эффективность жилищной программы. По итогам опроса выяснилось следующее. Для вступления в жилищную программу необходимо иметь месячный доход более 30 тыс. рублей, 40% респондентов могут выплачивать не более 10 тыс. руб. ежемесячно, еще 40% смогли бы



выплачивать до 5 тыс. рублей в месяц и лишь 20% имеют возможность выплачивать до 15 тыс. рублей в месяц. Жилищная программа на фоне обычной ипотеки выглядит достаточно выгодно, но низкие заработные платы все равно не позволяют работникам принимать в ней участие.

Для работников предприятий, входящих в Объединенную двигателестроительную корпорацию, жилищной программой госкорпорации «Ростех» предусмотрено предоставление земельных участков под жилищное строительство без права передачи. Так, например, анкетирование работников АО «ОДК-Пермские моторы» показало, что молодые работники готовы самостоятельно заниматься строительством жилья при условии предоставления им в пользование земельных участков.

В ПАО «МЗ имени М.И.Калинина, г. Екатеринбург» действует жилищная программа, в соответствии с которой работникам предоставляется жилье в аренду на три года, в дальнейшем с ними может быть заключен договор купли-продажи на льготных условиях. Похожие условия предоставления жилья действуют и в

ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», по окончании пятилетнего срока жилье может быть продано работнику по цене с учетом износа, и, как правило, эта цена ниже рыночной стоимости.

Действующая в АО «ОНПП «Технология» программа направлена не только на компенсацию расходов по уплате процентов по кредиту, полученному на строительство или приобретение жилья, но и на снижение текучести кадров, поскольку программой предусмотрено, что молодой специалист, получивший компенсацию в течение пяти лет, будет обязан отработать на предприятии еще пять лет после окончания выплаты компенсации. В соответствии с действующим Положением 50 молодым работникам возмещаются затраты по уплате процентов по кредиту, полученному на приобретение жилого помещения, 25 работникам производят выплату ежемесячной частичной компенсации за найм жилого помещения в размере, равном 1,25 величины прожиточного минимума трудоспособного населения Калужской области.

Но, несмотря на все положительные моменты, в решении жилищ-

ных вопросов на предприятиях отрасли есть и проблемы. К сожалению, регулярные изменения жилищного законодательства приводят к путанице и непониманию в области его применения. В числе проблем — высокие проценты по ипотечным кредитам, бумажная волокита, отсутствие четкой системы предоставления льготного жилья. На многих предприятиях в связи с отсутствием финансовых возможностей работодатели не могут предоставить работникам ипотечные кредиты, выплачивать компенсацию за аренду жилья.

Однако внедрение на предприятиях отрасли корпоративных жилищных программ, разработка и принятие положений и разных жилищных проектов, строительство доходных домов для работников, которые будут явной альтернативой общежитиям, предоставление ипотечных кредитов и беспроцентных ссуд позволят решить не только жилищную проблему работников, но и сократить кадровый дефицит и уменьшить текучесть кадров предприятия. □

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа*



СОУТ как важный фактор СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Одной из наиболее ответственных направлений деятельности первичной профсоюзной организации является обеспечение прав работников в области охраны труда. В 2014–2015 годах произошли существенные изменения в трудовом законодательстве. Среди новых законодательных актов особое место занимает Федеральный закон № 426 о введении специальной оценки условий труда (СОУТ), вместо аттестации рабочих мест (АРМ).

После выхода ФЗ профсоюзным комитетом, техническим инспектором труда профсоюза совместно с отделом охраны труда ПАО «Воронежское авиастроительное объединение» были направлены в Минтруд вопросы, замечания и предложения по методике применения данного закона.

Внесенные изменения в закон, а также в методику проведения СОУТ (приказ № 33н Минтруда РФ) пока не позволяют в полной мере объективно оценивать профессиональные риски и реальные условия труда на рабочих местах.

Процедура СОУТ значительно сократила количество факторов по условиям труда, которые оценивались при проведении АРМ, и ввела новый механизм установления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом.

Работа по реализации Федерального закона, начатая в 2014 году, продолжилась в период подготовки проекта и принятия коллективного договора ПАО «ВАСО» на 2015–2017 годы. В ходе переговорного процесса представителей работников с работодателем удалось достигнуть баланса интересов сторон в области охраны труда и безусловного выполнения требований закона.

В раздел договора «Охрана труда и здоровья» были включены принципиальные положения

о сохранении гарантий и компенсаций в виде доплат работникам заготовительного производства, действующих многие годы и способствующих стабилизации персонала для выполнения трудоемких ручных, а также частично механизированных работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

Это касается многочисленного числа работников по специальностям «слесарь по изготовлению и доводке деталей летательных аппаратов» и «штамповщик на падающих молотах», достигших 55-летнего возраста, которым производится доплата за особые условия труда в размере пенсионного обеспечения, выработавших установленный стаж по этим профессиям в ПАО «ВАСО».

Выполнение указанных обязательств должно осуществляться до достижения работниками 60-летнего возраста. Основным условием является то, что они продолжают работать на предприятии или уволены в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности, за исключением общего заболевания, и нигде не работают. Затраты на эту доплату только в 1-м полугодии текущего года составили 1 миллион 25 тысяч рублей.

Кроме того, коллективным договором предусматривается ряд наиболее важных положений с большими финансовыми вложениями, это:

- выплата работникам, признанным инвалидами в результате несчастных случаев на производстве, произошедших по вине работодателя или профессионального заболевания, однократного единовременного пособия в размере от одной до трех среднемесячных зарплат в зависимости от полученной инвалидности;

- организация переподготовки и трудоустройство работников за счет средств работодателя, получивших трудовые увечья или профессиональные заболевания



В.С. Богданов,
технический инспектор труда
профсоюза, г. Воронеж

в соответствии с медицинским заключением;

- выплата при несчастном случае со смертельным исходом на производстве по вине работодателя семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, единовременного пособия в размере трех среднемесячных зарплат погибшего на производстве работника.

Наряду с этим предусмотрены другие меры по улучшению условий труда, предупреждению профессиональных заболеваний и оздоровлению работников за счет средств работодателя:

- проведение углубленного медосмотра работников, работающих в контакте с опасными и вредными факторами на рабочих местах,

- проведение предварительного медицинского осмотра всех лиц, принимаемых на работу,

- направление на санаторно-курортное лечение работников предприятия, работающих в контакте с опасными и вредными производственными факторами,

- укомплектование медикаментами аптечек структурных подразделений,

- приобретение современных видов пневматического инструмента



и производство оклейки действующего пневмоинструмента демфирующим материалом,

- проведение флюорографического обследования всех работающих с предоставлением времени для его прохождения (до 1,5 часа) с сохранением среднего заработка,

- противогриппозная вакцинация работников в осенний период,

- 50% компенсация стоимости обедов для рабочих-сдельщиков постоянно и полная компенсация стоимости для маляров в период покраски основных изделий,

- внедрение системы газо-лучистого отопления в производственных цехах и другое.

Анализ опыта проведения СОУТ в цехе по производству изделий из композиционных и полимерных материалов позволяет сделать вывод, что началу этой работы должна предшествовать серьезная подготовка рабочих мест, работников, представителей первичной профсоюзной организации и администрации.

Для этого своевременно был заключен договор с независимой

аттестующей организацией «Вега-Эко» г. Воронежа для выполнения СОУТ на трехстах рабочих местах. На каждом производственном участке и в группах были проведены собрания трудовых коллективов по разъяснению закона и методики проведения аттестации, а также порядка ознакомления с результатами и подведении итогов.

Исследования и измерения вредных и опасных факторов производились аттестующей организацией совместно с представителями администрации и профсоюзной организации в условиях производства и в ходе выполнения работниками своих трудовых обязанностей. При этом учитывались технологические процессы, используемое оборудование, материалы и сырье, являющиеся источниками вредных и опасных факторов.

Введенная «Методика СОУТ» значительно усложнила классификацию вредных условий труда при оценке таких факторов рабочей среды и трудового процесса, как освещенность, температур-

ный режим, тяжесть и напряженность труда при использовании СИЗ.

Каждый работник в обязательном порядке был ознакомлен с результатами СОУТ на его рабочем месте. Все это позволило исключить социальную напряженность в коллективе, признать выводы, сделанные комиссией, и в тоже время отметить недостатки и негативные стороны проведенной работы.

Много вопросов возникало по процедуре идентификации вредных и опасных производственных факторов. Сложности в проведении этой работы связаны с постоянным изменением нормативной базы, которая привела к уменьшению количества работников, имеющих право на дополнительные льготы и гарантии.

С другой стороны, итоги проведения СОУТ стали дополнительной мотивацией работодателя вложения средств в модернизацию производства и безопасность рабочих мест для сохранения здоровья работников и уменьшения затрат на возмещение ущерба от профессиональ-



ных заболеваний и несчастных случаев.

К примеру, в указанном цехе установлено и проходит освоение современное высокопроизводительное оборудование, среди которых уникальный портално-фрезерный станок фирмы «Ендура» для обработки деталей и элементов самолетов АН-148, «Сухой Суперджет 100», ИЛ-96, МС-21 сложной конфигурации из композиционных материалов, а также автомат для пропитки.

В 2014 – 2015 годах общий экономический эффект от мероприятий по бережливому производству приблизился к одному миллиарду рублей, затраты социального характера составили 57,6 миллиона рублей, фонд оплаты труда вырос на 17,4%, было охвачено всеми формами профессионального обучения на производстве свыше трех тысяч человек. В 2015 году на охрану труда направлено 134 миллиона рублей, что свыше 1% затрат на производство (ключевой показатель коллективного договора 0,2%).

В текущем году по итогам первого полугодия только на мероприятия по улучшению условий труда на проблемных рабочих местах, проведение медосмотра, приобретение спецодежды, молока, соков и других равноценных продуктов направлено 6,3 миллиона рублей.

Администрация предприятия постоянно ведет поиск партнеров в области проведения СОУТ и приобретения СИЗ. В текущем году на предприятие были приглашены для ознакомления с перспективами сотрудничества представители нескольких профильных фирм, имеющих опыт работы с предприятиями авиационной промышленности и положительные результаты в этой сфере. По нашей оценке, сотрудничество с новыми партнерами позволит значительно повысить качество выполняемых работ.

Под особым контролем социальных партнеров находятся вопросы состояния охраны труда в литейном, кузнечно-штамповочном, гальваническом, сварочном, сборочно-клепальном производствах, а также в цехе по производству узлов и агрегатов из композиционных и полимерных материалов.

Ежегодно профсоюзный комитет инициирует включение в коллективный договор плана-графи-

ка проведения капитального ремонта санитарно-бытовых помещений с указанием сроков исполнения и конкретных исполнителей.

Несмотря на проводимую работу по совершенствованию технологических процессов, приобретению и внедрению современного высокотехнологического оборудования и инструментов, остаются на значительном уровне профессиональные заболевания от воздействия шума, вибрации, теплового и светового излучения, загрязнения воздуха и т.д. В настоящее время на учете по профессиональным заболеваниям состоит 93 работника.

За последнее время на предприятии значительно увеличилось количество мероприятий по охране труда, а также их финансирование, однако и это не в полной мере способствует выполнению требований закона о СОУТ.

На данный момент аттестовано по СОУТ около трехсот рабочих мест и в ближайший период предусмотрена аттестации еще полутысячи. Все это требует оперативных, волевых и решительных мер со стороны администрации и профсоюзной организации для реализации поставленной цели. Нужно изыскать значительные финансовые средства и сократить время для проведения тендера по выбору организации, проводящей СОУТ.

Необходимо отметить, что СОУТ, по всеобщему мнению, не сохраняет преимущественности положений и богатого опыта проведения АРМ, в том числе на нашем предприятии, имеющего аттестованную лабораторию охраны труда, обладающую высококвалифицированным персоналом, а также большими наработками в области охраны труда и аттестации рабочих мест, применительно к самолетостроительному производству.

Организации во многих случаях подходят к проведению СОУТ формально, так как имеют невысокую квалификацию персонала и недостаточный профессиональный опыт работы в нашей сложной отрасли. Поэтому службе главного инженера рекомендовано более взвешенно и ответственно подходить к подбору организации по СОУТ при проведении тендера.

Все вышперечисленное требует от первичной профсоюзной ор-

ганизации дополнительных усилий для качественного проведения СОУТ в рамках социального партнерства с целью защиты законных трудовых и социально-экономических прав трудящихся.

В ежегодные планы работы профсоюзного комитета вносятся на рассмотрение вопросы соблюдения законодательства в области охраны труда и трудового права. Так, например, только в 2015 году дважды рассматривался вопрос о ходе выполнения коллективного договора по разделу «Охрана труда и здоровья», а также о принимаемых мерах по обеспечению труда женщин.

В феврале текущего года был рассмотрен вопрос о выполнении пункта 9.2.2 коллективного договора по созданию для работников надлежащих санитарно-бытовых условий с информацией главного инженера Н.В. Куварины и заместителя председателя ППО С.Э. Скрынника.

В ходе обсуждения было отмечено, что администрация предприятия проводит работу по выполнению мероприятий по ремонту санитарно-бытовых помещений, кровле крыш, обеспечению температурного режима в корпусах и т.д.

Так, например в 2015 году были отремонтированы санитарно-бытовые помещения в цехах 7, 38, 46, 86, 95, 375 и ЦЗЛ площадью 274 метров в квадрате на общую сумму 5,6 млн рублей, а планами 2016 года предусмотрено выполнение ремонтных работ на общую сумму свыше 12 млн рублей.

Вместе с тем, при выборочной проверке санитарно-бытовых помещений ряда цехов отмечено неудовлетворительное санитарное состояние туалетов, душевых комнат и умывальников. Профком высказал озабоченность в адрес администрации по поводу высокой средней стоимости ремонта указанных помещений.

Профком обратил внимание служб главного инженера, руководителей структурных подразделений на низкий уровень состояния санитарно-бытовых помещений в отдельных структурных подразделениях и недостаточную требовательность к клиринговой компании, отвечающей за их уборку.

Руководителям всех уровней высказано требование о наведении должного порядка в этих помещениях и поддержании их



в надлежащем техническом состоянии и чистоте. С целью снижения стоимости ремонта рекомендовано соответствующим службам усилить контроль за расценками при составлении смет выполняемых работ сторонними организациями. Также отмечен недостаточный объем освоения в 2015 году финансовых средств, запланированных на эти цели.

Комиссии профкома по охране труда, цеховым комитетам профсоюза рекомендовано усилить контроль за выполнением обязательств работодателя в части создания для работников надлежащих санитарно-бытовых условий. В том числе предложено заслушивать на своих заседаниях и профсоюзных собраниях отчетов ответственных руководителей о проводимой работе по выполнению коллективного договора в части соблюдению санитарных норм и правил на производстве.

Информация о решениях администрации, принятых постановлениях ЦК Профавиа и профкома своевременно доводится до профсоюзного актива на целевых семинарах и совещаниях, а также размещается в информационных листках, брошюрах и в заводской газете «Воронежские крылья».

Стало традицией проведение совместных заседаний админист-

рации предприятия, профсоюзного комитета, а также руководителей структурных подразделений и председателей цеховых комитетов с обсуждением насущных проблем производства, охраны труда, вопросов развития коллектива и предприятия.

Профсоюзный комитет, комиссия профкома по охране труда, технический инспектор труда, уполномоченные по охране труда постоянно используют в работе материалы по охране труда из журнала «Вестник Профавиа». Они обсуждаются на тематических семинарах в качестве распространения положительного опыта и определения путей совершенствования работы.

Одновременно для улучшения общественного и профсоюзного контроля в области охраны труда, по нашему мнению, необходимо законодательно:

- повысить ответственность работодателя за техническое состояние оборудования, машин и механизмов;

- обеспечить надлежащую социальную защищенность уполномоченных по охране труда и их материальную заинтересованность в проводимой работе;

- принять меры по защите прав работников на досрочное пенсионное обеспечение в связи с проводимой пенсионной реформой.

Критически оценивая ситуацию в области охраны труда, следует признать, что несмотря на положительную динамику развития, обстановка остается сложной. Имеется ряд важных нерешенных проблем, к которым необходимо отнести следующее:

- недостаточное финансирование для модернизации и замены устаревшего оборудования, своевременное приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты;

- остается ряд нерешенных вопросов, связанных с ремонтом и реконструкцией санитарно-бытовых помещений, обеспечением теплового и питьевого режима, ремонта мягкой кровли, особенно в корпусах старой постройки;

- значительный уровень общих заболеваний работников.

В целом введение названного выше Закона, несмотря на объективные трудности в его реализации, стало мощным стимулом совершенствования и развития системы охраны труда в рамках социального партнерства, предоставляющего дополнительные рычаги влияния первичной профсоюзной организации на происходящие в производстве трудовые, социальные и экономические процессы. □



Социальное партнерство В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Исторически лозунг социального партнерства возник как антитеза классовым конфликтам и революциям, как способ разрешения противоречий между трудом и капиталом. Сегодня смысл социального партнерства состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами на общественной арене — государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями.

Социальное партнерство — социальное действие, основанное на чувстве человеческой солидарности и разделяемой ответственности за решение проблемы. В самом общем виде можно сказать, что социальное партнерство возникает тогда, когда представители всех трех групп начинают работать совместно, осознав, что это выгодно каждой группе и обществу в целом. Следствием перехода к рыночным отношениям является обострение противоречий

между работодателем и наемными работниками, влекущее за собой трудовые споры и забастовки. Конфликт порождает негативные последствия и для работников, и для работодателей, и для государства, поэтому все стороны заинтересованы в наличии социального мира, которого можно достичь цивилизованным путем на основе социального партнерства.

Каждая из сторон социально-партнерских отношений имеет заинтересованность во взаимном сотрудничестве:

- государство реализует провозглашенную Конституцией РФ социальную функцию, показывая населению заботу о трудящихся, обеспечивая тем самым доверие к органам государственной власти, достижение социального мира, пополнение государственного бюджета;
- работодатели стремятся не допустить забастовок;
- работники имеют реальную возможность добиться повыше-

ния социальных гарантий и уровня оплаты труда.

Рассмотрим систему и роль социального партнерства в решении проблем и вопросов на предприятиях авиационной промышленности Саратовского региона. Для лучшего понимания сути вопроса остановлюсь на важных экономических показателях нашей области.

Индекс промышленного производства в 2015 году снизился почти на 3% (в целом по России — на 0,6%); оборот розничной торговли упал почти на 3% (в среднем по России — на 5,4%); уменьшился объем платных услуг населению на 1,2% (по России — на 1,4%) По итогам прошлого года начисленная среднемесячная заработная плата в области выросла на 2,6% и составила 22 529 руб. Реальная заработная плата в области (с учетом инфляции) упала в прошедшем году на 10,3%. Для сравнения, в Приволжском федеральном округе реальная зарплата



упала на 8,6%, в целом по России — на 9,3%. В прошедшем году при годовой инфляции 11,7% цены на основные продукты питания выросли не менее чем на 20%. По данным независимых опросов, общий уровень цен поднялся не менее чем на 25%.

Помимо всего прочего, бесплатная медицина становится менее доступной. Продолжается коммерциализация образования, культуры. Ипотека для многих стала непосильным бременем. В основных отраслях экономики области, где формируется реальный продукт, есть проблема сохранения рабочих мест. Численность официально зарегистрированных безработных, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения, увеличилась.

В 2016 году заключено новое региональное трехстороннее Соглашение на 2016–2018 годы. В нем сохранены основные обязательства сторон, достигнутые в прошлые годы, при этом учтены современные социально-экономические условия, сформулированы новые.

Губернатором подписано распоряжение № 195 «О взаимодействии органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций области». Этот документ предусма-

тривает и рекомендует органам власти всех уровней, работодателям и их объединениям оказывать содействие профсоюзам.

Социальное партнерство в регионе строится на принципах договоренности и постоянного диалога. На предприятиях действуют отраслевое Соглашение, региональное Соглашение и коллективные договоры. Были пролонгированы колдоговоры в ООО «СЭПО-ЗЭМ», ООО «КЭМЗ», ООО ЭПО «Сигнал». Были заключены новые коллективные договоры в ОАО «КБ Электроприбор» и ОАО «СЭЗ им. Орджоникидзе», ОАО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева.

Разделы коллективных договоров на предприятиях в основном выполнялись. Однако за текущий период появились дополнения к коллективным договорам: это дополнительное соглашение об индексации тарифов и окладов (ООО ЭПО «Сигнал»), о компенсации за молоко и другие равноценные продукты (ООО «СЭПО-ЗЭМ»). Что касается отраслевого Соглашения, следует отметить, что ряд его положений на предприятиях не выполняется. Это и размер средней заработной платы, который должен быть не ниже четырех прожиточных минимумов, это минимальная оплата труда не ниже величины прожиточного минимума, это и выдача

молока, других равноценных продуктов за наличие вредного производственного фактора, и другое.

Саратовская региональная организация постоянно осуществляет контроль за выполнением соглашений и коллективных договоров. Итоги выполнения коллективных договоров рассматривались на заседаниях Совета, на конференциях по выполнению коллективных договоров на предприятиях (ООО «СЭПО-ЗЭМ», ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе», ОАО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева) или заседаниях профсоюзного комитета (ООО ЭПО «Сигнал»).

Ежегодно проходят встречи профсоюзного актива региона с губернатором Саратовской области и профильными министрами, где обсуждаются вопросы экономической политики области, перспективы развития производства, проблемы на предприятиях, волнующие работников. Так, в 2015 году состоялось обсуждение резолюции собрания актива области, где были учтены предложения территориальных профсоюзных организаций.

Вопросы подготовки квалифицированных специалистов были рассмотрены на заседании круглого стола с участием министра труда и миграции и представителей крупных промышленных



предприятий, учреждений высшего и среднего образования, организованной Федерацией профсоюзных организаций по инициативе Совета и первичной профсоюзной организации ОАО «СЭПО». В результате встречи были разработаны новые подходы, направленные на снижение дисбаланса на рынке труда и решение кадровых проблем на предприятиях.

Совет Саратовской региональной организации принимал участие в работе трехсторонних комиссий, разработывал предложения в соглашениях всех уровней. В 2016 году состоялось обсуждение стратегического развития области до 2030 года.

Безусловно, подписание отраслевых соглашений является серьезным шагом на пути достижения цели, но при этом требуется контроль за выполнением этих соглашений со стороны государственных структур, а также выявление истинных причин невыполнения обязательств.

Все саратовские предприятия, вне зависимости от финансовых трудностей, проводят значительную работу по наращиванию объемов производства и росту заработной платы. В 1 полугодии 2016 года на предприятиях авиационной промышленности Саратовского региона наблюдался как рост (ООО «СЭПО-ЗЭМ», ООО

«КЭМЗ», АО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева, ОАО «КБ Электроприбор», ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе»), так и падение объемов производства (ООО ЭПО «Сигнал»).

Несмотря на трудности на предприятиях отрасли, в регионе был обеспечен рост заработной платы. В среднем, по отчетам предприятий в 2015 году на 10,4%. Но даже с учетом увеличения выплат реальная заработная плата в 2015 году упала. Несравнима средняя зарплата по отрасли с зарплатами на наших предприятиях. Так, в 2015 году в регионе она была 23 827 руб., а в отрасли — 42 262 руб.

За пять лет средняя заработная плата на наших предприятиях возросла с 13 622 руб. до 23 827 руб. Да, это, безусловно, хорошо. Но, к сожалению, жизнь наших людей не улучшилась, что связано со значительным ростом потребительских цен, взиманием налога на недвижимость по кадастровой стоимости, увеличением платы за коммунальные услуги, введением платы за капитальный ремонт и другими факторами. Поэтому, на мой взгляд, сегодня никак недопустимо платить заработную плату работникам ниже величины прожиточного минимума, и в этом вопросе ни один аргумент работодателя не может быть оправданием. К сожалению, такие случаи имеют место в ООО

ЭПО «Сигнал», ООО «КЭМЗ» и ОАО «КБ Электроприбор».

С момента принятия Трудового кодекса профсоюз борется за выплату минимальной заработной платы на уровне величины прожиточного минимума. Сегодня в России он составляет всего 7 500 руб., в Саратовской области — 7 900 руб. А ведь это очень важно с точки зрения благосостояния наших работников, воспроизводства рабочей силы, а также повышения потребительского спроса. Низкая заработная плата — это высокая инфляция и причина застоя. Связь здесь простая: растут доходы, повышается потребительский спрос, оздоравливается экономика.

Что касается невыполнения положения отраслевого Соглашения о средней заработной плате размером не ниже 4 прожиточных минимумов, здесь я уверена, что в нынешних экономических условиях на наших предприятиях достичь этого невозможно. Я и дальше буду настаивать на необходимости пересмотра данного положения для нашего региона с учетом его специфики. Ведь наши предприятия лишь частично задействованы в выпуске продукции по гособоронзаказу, а остальная номенклатура изделий — гражданского профиля и приносит лишь незначительную прибыль.



Есть еще одна проблема, касающаяся заработной платы — доля тарифа в структуре заработной платы. Эта проблема существует в ОАЭО КБ «Сигнал» им. Глухарева и ОАО «КБ Электроприбор». Этот показатель сейчас составляет 42,5% и 43% соответственно. О какой гарантии заработной платы может идти речь? Премия если и выплачивается, то лишь по результатам работы.

Рост заработной платы напрямую зависит от роста производительности труда. Однако это должно происходить не за счет усиления эксплуатации работника с предложением ему работать по 12 часов, а за счет обновления производства и внедрения современного оборудования. Так, в ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе» благодаря программе модернизации и технического перевооружения производства значительно улучшились условия труда. Да, действительно, работодатели стараются по мере возможности приобретать новое высокотехнологичное оборудование, но, как правило, из-за недостаточности оборотных средств и невозможности использовать прибыль (согласно законодательству по работе с гособоронзаказом) они вынуждены брать на эти цели кредиты под высокие проценты.

Казалось бы, и хватит уже налоговой нагрузки, но нет: готовится закон об оплате налога на недвижимость по кадастровой стоимости, который к 2018 году в Саратовской области может составить 2%. Это, безусловно, отразится на финансово-экономической деятельности предприятий. А где взять на это средства? И как реализуется тезис о необходимости улучшать условия труда? Сейчас Совет готовит письмо к губернатору о преждевременности данного закона и даже его вредности для развития предприятий.

Раз в полугодие Саратовская региональная организация профсоюза проводит мониторинг заработной платы и ее индексации на предприятиях. В случае выплаты минимальной заработной платы ниже величины прожиточного минимума вопрос обсуждается с руководителями предприятий: либо при личной встрече, либо заочно, по переписке.

Проблемы экономического состояния предприятий в целом негативно отражаются и на состоя-

нии охраны труда. Однако надо помнить, что кризис не снимает ответственности за обеспечение безопасных условий труда. Мы отчетливо понимаем, что обеспечение охраны труда — это затратный механизм, требующий немалых вложений, которые напрямую зависят от итогов хозяйственной деятельности. Но не секрет, что от того, в каких условиях работает наемный работник, непосредственно зависит производительность его труда, а также не менее значимый показатель — его здоровье. Саратовская региональная организация осуществляет постоянный контроль за состоянием условий и безопасности труда, организует работу по расследованию и анализу несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

На предприятиях внедрены системы управления профессиональными рисками. Проводится мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков с помощью участия уполномоченных по охране труда и представителей профкомов в системе трехступенчатого контроля. Ежегодно на предприятиях увеличивается объем денежных средств, выделяемых администрацией заводов на охрану труда. Наблюдается большой разброс в финансировании мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда в расчете на одного работника: с 1,8 тыс. руб. (ОАО «КБ Электроприбор») до 28,9 тыс. руб. (ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева).

Повсеместно на предприятиях проведена либо аттестация рабочих мест, либо специальная оценка условий труда. Однако по-прежнему остается достаточно рабочих мест с вредными или опасными условиями труда, хотя по сравнению с 2014 годом их количество уменьшилось. Работа, проводимая по контролю за условиями и охраной труда, выполнению работодателями обязательств, способствовала снижению количества несчастных случаев на производстве. Так, в 2014 году их было 7, а в 2015 — 3. Процедура специальной оценки условий труда, пришедшая на замену аттестации рабочих мест, сегодня не позволяет объективно оценить профессиональные риски. Здесь необходим постоянный профсоюзный контроль.

Профсоюзные организации участвуют при проведении спецоценки условий труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда, информируют работников по вопросам охраны труда, об опасностях и рисках на рабочих местах. Так, в ОАЭО КБ «Сигнал» им. Глухарева техническому инспектору в ходе проверки результатов проведения специальной оценки условий труда удалось совместно с администрацией оперативно решить вопрос о возврате дополнительных отпусков 26 работникам. На мой взгляд, в вопросах охраны труда проводником между работником и работодателем является именно уполномоченный. В Саратовской региональной организации их 141 человек. За 2015 год ими выявлено 2 257 нарушений законодательства в сфере охраны труда, 90% из которых устранены.

Большую работу проводит и правовой инспектор Саратовской региональной организации профсоюза. Он осуществляет экспертизу проектов коллективных договоров, оказывает юридическую помощь работникам предприятий. Вопросы нарушений трудового законодательства решаются сначала в профсоюзных комитетах, затем в комиссиях по трудовым спорам, а уже потом на уровне региональной организации. Юридическая помощь в Саратовской региональной организации профсоюза осуществляется в виде устных консультаций, рассмотрения письменных жалоб, оформления документов в судебные органы, осуществляются проверки предприятий на предмет соблюдения трудового законодательства. Только в 2016 году по вопросам трудового права была оказана правовая помощь 16 членам профсоюза.

Кризисные явления выступают все более существенными ограничениями для реализации программ социальной направленности, список льгот и гарантий постоянно урезается. Большая часть разделов коллективных договоров содержит только нормы, указанные в Трудовом кодексе.

Несмотря на это на всех предприятиях осуществляется государственное страхование всех работников, созданы комиссии по социальному страхованию из представителей администрации



предприятий и профсоюзных организаций, создана и функционирует система персонифицированного учета, осуществляется своевременное предоставление достоверной информации в Пенсионный фонд РФ.

Саратовские предприятия сохраняют традиции реализации социальной политики. Продолжает действовать сложившаяся система льгот и гарантий: предоставляется социальный пакет, включающий компенсацию стоимости путевок в санатории для работающих и членов их семей, путевок в детские оздоровительные лагеря. По возможности соцпакеты расширяются дополнительным медицинским страхованием, различными видами материальной помощи, выплатами за выслугу лет, реализуется право на получение краткосрочных отпусков. Кроме того, производится оплата пребывания детей в детских дошкольных заведениях (ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе»). Работники ООО «СЭПО-ЗЭМ», АО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева, занятые во вредных условиях труда, бесплатно получают профилактическое лечение в санаториях области. Так, в 2015 году лечение получили 192 работника, 57 из которых были задействованы на работе во вредных

или опасных условиях труда. Более того, 19 путевок получено с 20% скидкой для членов профсоюза, реализуемых Федерацией профсоюзов Саратовской области через ООО «Саратов-курорт». Работники ООО «СЭПО-ЗЭМ», ОАО «КБ Электроприбор», АО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева, ООО ЭПО «Сигнал» и члены их семей имели возможность получить путевки на турбазы («Росинка», «Горизонт» и «Дименс») по льготной цене. Так, в 2015 году здесь отдохнул 1251 человек.

На всех предприятиях имеются медсанчасти либо здравпункты, где работников принимают различные специалисты. Имеются кабинеты физиотерапии (ООО «СЭПО-ЗЭМ», ООО «КЭМЗ», АО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева), массажные (АО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева), стоматологические кабинеты (ООО «СЭПО», ООО «КЭМЗ»). При поступлении в штат предприятия работники проходят предварительные медицинские обследования, а при занятости во вредных и опасных условиях труда — и периодические медосмотры, как на самих предприятиях, так и в центрах НИИ СГ Ростехпотребнадзора.

В ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе» и ООО «КЭМЗ» членам

трудовых коллективов реализуются различные продукты с минимальными наценками, в ООО «КЭМЗ» администрация помогает работникам закупать овощи на зиму, выпекается свежий хлеб, изготавливаются пельмени и вареники без всяких добавок и только из натуральных продуктов, летом работники получают бесплатные талоны на рыбалку на пруду, где сами разводят карпа.

Самый обширный социальный пакет имеют работники ОАО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева, где работники участвуют даже в жилищной программе.

Особой популярностью пользуются программы по оздоровлению. В ООО «СЭПО-ЗЭМ» и ООО ЭПО «Сигнал» проводятся спартакиады по различным видам спорта; в ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе» организован спортивно-оздоровительный клуб «Бизон», работники этого предприятия принимают участие в программе сдачи норм ГТО, в велозездах и лыжных гонках. Работодателями и профсоюзными комитетами оплачивается аренда спортивных залов и бассейнов. При профкоммах ОАО «СЭПО», ООО ЭПО «Сигнал», ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе» созданы и действуют комиссии по общественному питанию,

которые осуществляют проверки работы столовых и буфетов на территории предприятий, качества продаваемой продукции, наличия оборудования в комнатах и уголках приема пищи.

Большая работа ведется в поддержке ветеранов предприятий, существуют специальные программы.

Еще одним из положительных моментов в реализации социальной политики является выделение членам профсоюза из средств профорганизаций денежных ссуд (ППО ЭПО «Сигнал»), денежных вознаграждений в связи с юбилейными датами (ППО ОАО «СЭПО», ППО ОАО «КБ Электроприбор»), в связи рождением детей, в связи с бракосочетанием (ППО ОАО «СЭПО») и другие. Наибольшая активность профсоюзных организаций проявляется в проведении культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий, финансируемых из средств профсоюзного бюджета и работодателя.

При решении социальных вопросов очень важно не пропустить ни одного момента, ухудшающего положение работников. К сожалению, в связи с финансовым кризисом часть социальных гарантий сократилась. Был передан в муниципальную собственность ДОЛ «Лесная полянка» (ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе»), а в 2015–2016 годы не открывался ДОЛ «Сосенки» (ООО «СЭПО-ЗЭМ»). Руководители

этих предприятий совместно с профсоюзными комитетами приняли решение о приобретении путевок в другие детские лагеря, причем ООО «СЭПО-ЗЭМ» закупает путевки в лагерь аналогичного класса.

К сожалению, не функционировали пансионат «Сокол» (ОАО «СЭПО») и турбаза «Горизонт» (ООО ЭПО «Сигнал»). Но администрация ОАО «СЭПО» совместно с профсоюзным комитетом нашли возможность приобрести льготные путевки для работников предприятия на турбазе «Росинка» (ОАО КБ «Электроприбор»).

Понятно, что в силу экономических причин предприятия изыскивают оптимальные решения, но хотелось бы, чтобы социальные гарантии работников сохранялись.

Вопросы необходимости оказания финансовой помощи предприятиям, имеющим детские оздоровительные лагеря, были озвучены на совещании с директором департамента авиационной промышленности и на встрече с министром промышленности и торговли Саратовской области. К сожалению, никакого ответа не было получено. На мой взгляд, это требует решения на общегосударственном уровне, так как дети — это будущее нашей страны, и организация их оздоровления должна быть общегосударственной программой.

Что касается работы с молодежью, то на уровне региона ситуа-

ция в целом неплохая. Стороны социального партнерства заинтересованы в решении вопросов молодежной политики, поэтому на предприятиях нет проблем по разработке отдельных программ или закреплению в коллективном договоре положений, направленных на привлечение квалифицированных молодых работников и специалистов. Это программы, связанные и с получением дополнительного образования, и с получением второй профессии, дополнительных стимулирующих выплат. Обеспечение преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи является неотъемлемой частью сохранения и развития кадрового потенциала предприятий Саратовского региона.

На предприятиях проводятся встречи молодежи с руководством предприятий (ООО «СЭПО-ЗЭМ», ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе»), организуются конкурсы профмастерства (ООО ЭПО «Сигнал»). В ОАО «СЭЗ им. С. Орджоникидзе» создан Центр молодежного технического творчества, где школьники имеют возможность проходить практику, знакомиться с работой на предприятии, а по окончании школы поступить на бюджетные места в Техническом университете. Здесь создана инновационная среда, призванная вызвать у молодежи интерес к техническим знаниям, стимулировать ее к научно-техническому творчест-



ву. Кроме этого, молодые работники предприятия на базе центра имеют возможность разрабатывать собственные проекты.

В АО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева создан совет молодых специалистов, который способствует активизации участия молодежи в жизни предприятия. Это содействует повышению ее уровня квалификации и профессиональному росту. В рамках ранней специализации и профподготовки совместно с отделом по делам молодежи ЭМР и региональным отделением ООО «Союз машиностроителей России» молодежный актив предприятия участвует в профориентационной работе среди школьников и учащихся ЭМР, а также в мероприятиях по патриотическому воспитанию.

Несмотря на это, проблемы с привлечением на предприятия молодежи существуют. Это и отсутствие достойной заработной платы, и низкий престиж рабочей профессии, и ликвидация системы профессионального образования. Кроме того, не может не беспокоить вопрос о невозможности получения предприятиями, не имеющими доли государственной собственности, бюджетных мест в Техническом университете для подготовки квалифицированных специалистов для своего предприятия. В соответствии с принятым законом об образовании, бюджетные места предоставляются по данным программам лишь предприятиям, имеющим долю государственной

собственности. А разве частные предприятия, выпускающие продукцию по гособоронзаказу, не имеют на это право? Этот вопрос был задан профильным министром Саратовской области и ЦК Профавиа, которые направили письмо далее по инстанции. К сожалению, этот вопрос до сих пор не решен.

Не могу не остановиться еще на одной проблеме. Действие коллективных договоров распространяется на всех работников предприятия. С одной стороны это правильно, ведь весь коллектив зарабатывает эти средства, а с другой стороны — всю рутинную организационную, переговорную работу ведут профсоюзы. Для этого нужна подготовка, масса материалов, времени. А всякая работа должна оплачиваться, что и делается за счет членов профсоюза. При этом все остальные являются по сути халявщиками, которых в коллективах достаточно. Необходимо решение этого вопроса на законодательном уровне. На мой взгляд, работники, которые считают, что на них должно распространяться действие коллективного договора, обязаны платить взнос профсоюзной организации как органу, ведущему переговоры и подписывающему коллективный договор от имени трудового коллектива.

Как видите, несмотря на трудности, наши социальные партнеры стараются максимально работать на благо развития своих предприятий и коллективов.

Жаль только, что отношение работодателей к профсоюзу неоднозначное. Существуют разные суждения: есть руководители, которые к профсоюзной организации относятся как к лучшей части коллектива, на кого можно опереться в трудную минуту. Другие воспринимают данную организацию как необходимую в трудные для предприятия времена, способную решить многие задачи, не допуская социальной напряженности в коллективе. Но есть и такие, кто, как отметил на съезде ФНПР президент В.В. Путин, воспринимает профсоюзную организацию лишь как пункт для осуществления своей деятельности: «Нередко партнерство с профсоюзами — это просто показная формальность, форма, которой они вынуждены следовать, в соответствии с законом». И в этом, к сожалению, есть и наша вина. Недостаточный авторитет, неспособность быстро реагировать на изменения в обществе и решать проблемы, с которыми обращаются к нам партнеры, влияя на положение работников и предприятий — все это негативно отражается на наших взаимоотношениях.

Только путем постоянной кропотливой работы, повышая свой профессиональный уровень, мы можем вести конструктивный диалог с работодателями. Только конкретные дела способны вернуть былой авторитет профсоюза. Хотелось бы верить, что совместными усилиями возможно развитие отрасли и процветание предприятий.

Мне хочется поблагодарить наших работодателей за умение выслушивать и поддерживать нас в осуществлении различных вопросов, сознавая, что мы делаем одно общее дело, за возможность проводить информационную работу посредством газет «Авангард», «Полет», «Димес». Особые слова благодарности хочется сказать Е.П. Резнику, благодаря которому в регионе выпускается ежеквартальная газета «Вести Профавиа», что является хорошим подспорьем в работе Саратовской региональной организации. □

*М. Ковбель,
председатель Саратовской
региональной организации
Профавиа,
г. Саратов*



ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР – каким он должен быть сегодня?

(часть третья)

Разговоры – основа «профессии» профсоюзного лидера

Для профсоюзного лидера принципиально важно умение вести за собой людей, руководить ими.

Одним из самых действенных методов здесь является умение с помощью слов убеждать собеседников всех уровней в правоте своих мыслей – без криков, без скандалов, с помощью слов, сказанных нормальным голосом. Необходимо так отстаивать свои позиции, чтобы, во-первых, тебя выслушивали, а во-вторых, прислушивались к твоим словам, потому что понимали их верность, правоту. Это не просто. Но из такого умения складывается вербальный имидж руководителя профсоюзной организации.

Сегодня «вербальный имидж» играет весьма важную роль в характеристике любого человека, в том числе профсоюзного лидера, стремящегося к успеху, или того, кто стал лидером помимо своей воли – его выбрали. Всем просто необходимо формировать навыки искусства «говорения», чтобы поддерживать позитивное отношение к себе.

В самом деле, один человек может прекрасно выглядеть, быть хорошо одет, но стоит ему заговорить, как становится понятно, что он не интересен и может быть даже неприятен. И наоборот, человек внешне грубоватый, нелепо одетый заговорит, и все эти минусы исчезают – он интересный собеседник. Внешний облик человека – это как бы сосуд, его речи – содержание сосуда.

Учиться говорить хорошо никогда не поздно

Обычно профсоюзные лидеры, особенно, имеющие за плечами многолетний опыт работы и общения с людьми разного уровня,

скептически относятся к предложению учиться ораторскому искусству. Зачем? Оно надо?

Думается, надо. Профсоюзный лидер – человек публичный. Поэтому ему приходится выступать – на собраниях, конференциях, совещаниях различного рода и уровня, перед простыми членами профсоюза, своими коллегами, администрацией предприятия и т.д., и т.п. Поводы могут быть самые разные. И всегда может найтись тот, кто готов отмечать все промахи профсоюзного лидера, снижать его престиж.

Многие считают, что быть хорошим оратором, уметь хорошо говорить – это дар божий, особый талант, как умение поэта слагать стихи, мастерство художника писать картины. Одни могут легко выражать свои мысли вслух, а другие делают это с трудом. Однако если без таланта стать, например, искусным художником невозможно, то научиться хорошо говорить может каждый.

Хороший тому пример – известный афинский политический деятель Демосфен. Он возглавлял антимакедонскую группировку, призывая народ бороться с захватнической политикой отца Александра Македонского царя Филиппа II. В своих политических речах он выступал и как адвокат, и как обвинитель, и как патриот. Сила его убеждений была очень велика, в результате чего они стали классикой ораторского искусства. На демосфеновских речах училось не одно поколение ораторов не только Эллады и Древнего Рима.

А между тем, в молодости Демосфен был весьма косноязычен, из-за чего часто подвергался насмешкам. Но постоянными упражнениями он овладел ораторским искусством.

Едва ли современный лидер уподобится Демосфену и начнет упражняться в красноречии с тем

же упорством. Но все же есть смысл и сегодня стать мастером слова, такому публичному человеку, коим является профсоюзный лидер. В профсоюзной работе практически постоянно возникают ситуации, когда просто необходимо воздействовать на кого-то словом – убедительно, веско.

Основные факторы, влияющие на речевой престиж лидера

Вербальный имидж складывается из нескольких факторов, а не только от произносимых слов и употребляемой лексики. Прежде всего, это природные и социальные данные человека.

Из природных данных на первое место можно поставить голос человека, точнее его особенности. Ни один человек не слышит сам свой голос таким, каким воспринимают его окружающие. Даже в записи он звучит несколько иначе, чем в действительности. Поэтому бывает иногда трудно понять, почему нашу речь не так воспринимают, как нам хотелось бы. Вероятно, все дело в тембре нашего голоса, который сами мы не воспринимаем. Он может быть высоким или низким; мягким или резким, скрипучим или бархатным и т. д. И звучать он может, как хорошо налаженный или наоборот разлаженный музыкальный инструмент, и быть приятен окружающим или вызывать раздражение.

Однако, хотя, что от природы дано, исправить трудно, но можно постараться со своим голосом поработать, выработать определенные навыки, чтобы он звучал лучше. Поэтому не вредно научиться слышать свой голос со стороны. Тогда им можно варьировать.

К другим природным данным относятся дефекты речи, такие как шепелявость, заикание, нечеткость произношения. Это ме-

шает в обычной жизни, но особенно неуместно для человека, ставшего лидером. Ему от таких особенностей лучше избавиться. Если дефекты речи существенны, лучше всего обратиться к специалистам. Они могут помочь устранить заикание, картавость, или даже шепелявость. Но это не всегда обязательно. Возможно, такой дефект несколько не портит восприятие речи, а наоборот придает ей особый шарм.

На речь налагает свой отпечаток такой природный фактор, как характер человека. Он обязательно отражается в речевых особенностях каждого из нас. Человек может быть быстрым или медлительным, вдумчивым или легкомысленным, тугодумом или остроумным, находчивым. Все это находит свое отражение и в речи и накладывает особый отпечаток на наш имидж. Наиболее негативное впечатление оставляет грубость.

Особенно необходимо остановиться на такой социальной данности, которая происходит уже не от природы непосредственно, а от среды обитания, как акцент, или манера, с которыми человек говорит (они есть у всех). Известно, например, что москвичи «акают», а волжане «окают», есть и другие особенности у людей, живущих в разных концах нашей страны. Усвоив тот или иной говор с детства, человеку не всегда легко расстаться с ним, переехав в другой регион. Нужно ли избавляться от своего акцента?

Кажется, этот вопрос не столь принципиален. Однако наша практическая жизнь свидетельствует о том, что многие люди имеют предрасположенность к иным вариантам произношения. Часто это связано с политическими, национальными симпатиями и антипатиями. Явление явно негативное, но с этим трудно что-либо поделать. Так или иначе, почти каждый имеет определенную реакцию на подобные особенности речи другого человека. Более того, эти отличия могут даже мешать адекватному восприятию передаваемой информации. Тому, кто давно общается с таким человеком, часто становится безразлично, какой у него акцент: «был бы человек хороший».

В связи с этим далеко не всегда от акцента, манеры говорить необходимо избавиться. Важно только, чтобы при этом говоря-

щего хорошо понимали и чтобы эта особенность речи никого не раздражала.

Если у лидера иной акцент, чем тот, на котором говорят на «его» предприятии, в организации, то тоже лучше проанализировать ситуацию, насколько целесообразно от него избавляться. Во-первых, это требует времени и больших усилий. А во-вторых, возможно, что особый «говорок» придает профсоюзному лидеру особый шарм, никого не раздражает, а вероятно, вообще положительно влияет на его имидж.

Однако главное в речевом имидже лексика, то есть тот набор слов, которые мы употребляем. Эта речевая сторона раскрывает все: уровень воспитания, образования, культуры, развития, характер и многое другое. На словарный запас особое влияние оказывает среда обитания, особенно в детстве. Именно в малом возрасте мы набираемся тех слов и особенностей высказывания разных людей, которыми пользуемся в дальнейшем.

При этом каждый проходит через выбор, что взять из услышанного в свою копилку для потребления, а чего не брать. Влияние оказывает, прежде всего, семья. Но не только. Хорошей копилкой для лексики являются книги, особенно классика. Весьма разнообразно влияние школы, друзей, их вкусы. И только внутреннее чутье подсказывает нам, что следует брать в свою словесную копилку, а что нет.

Однако потом мы всю жизнь работаем над нашим словарем. Что-то добавляем, от чего-то отказываемся. Среда продолжает на нас давить. Хотя и сами мы на нее давим. Тем более велико наше влияние, когда мы стали лидерами. Теперь очень важно овладеть такими словами, которые могли бы оказывать положительное влияние на самих разных людей. Если внешний облик человека создает о нем первичное представление, то речь — вторичное, но более полное и верное.

Таким образом, из всего сказанного следует, что вербальный престиж человека складывается из целого ряда моментов. К их числу можно дополнительно отнести:

во-первых, манеру строить фразы, делать паузы;

во-вторых: уровень культуры речи человека, его грамотность;

в-третьих, его профессионализм, образованность;

в-четвертых, конкретность или абстрактность мышления;

в-пятых, уровень самооценки;

в-шестых, тактичность или наоборот бестактность.

Особое значение имеет содержательно-смысловая составляющая того, что говорит профсоюзный лидер. По его высказываниям можно судить о богатстве или ущербности внутреннего мира, его профессионализме, деловых качествах. Все эти «пласты» во время разговора «считываются» почти одновременно, где-то на подсознательном уровне и сразу. И именно теперь собеседник получает о человеке более полное оценочное представление.

Нужно оговориться, первое впечатление не всегда бывает верным. Любой разговор во многом зависит от физического и морального состояния личности. Например, больной и усталый человек может говорить медленно, несвязно и создать впечатление пессимизма, равнодушия, незаинтересованности в теме разговора, хотя на самом деле все совершенно не так. И наоборот, обычно человек сдержанный, уравновешенный, находясь в состоянии возбуждения, может произвести на впечатление персоны эмоциональной и даже неадекватной. Однако первое впечатление запоминается надолго и его потом бывает трудно изменить.

Поэтому человеку, стремящемуся к лидерству, к успеху, необходимо свое умение речевого воздействия на людей постоянно совершенствовать, улучшать свои коммуникативные навыки, используя специальные технологии, заботиться о том, чтобы с самого первого знакомства создать о себе наиболее приятное впечатление или вполне определенное, «заданное».

Речевые приемы

Конечно, чтобы, например, привлечь внимание членов коллегиального органа к каким-то своим мыслям, или ослабить возникшую в ходе дискуссии напряженность, председатель профсоюзной организации может и каламбур высказать, или анекдот какой рассказать. Способ вполне допустимый. Не случайно, по мнению древнегреческого философа Платона, искусный оратор





должен быть мудрецом. Только так он может формировать правильное общественное мнение. Профсоюзный лидер тоже формирует мнение окружающих о возможностях возглавляемой им организации.

В ходе развития ораторского искусства выработано множество приемов, позволяющих с помощью слов и словосочетаний, придавая им соответствующую окраску, оказывать на людей влияние, побуждать их к определенным действиям. Именно эти приемы позволяют разговор из простого, незамысловатого сделать весьма искусным, умным, содержательным. Из всех приемов самыми нежелательными можно считать агрессию, крик, повышение голоса.

Вот некоторые из основных приемов.

Логичные построения. Разговор даже на очень сложные темы полезно выстраивать в определенной последовательности, которая позволит придти к соответствующим выводам. Нередко собеседники могут излагать мысли непоследовательно, путано, да еще на эмоциональной ноте. С помощью последовательно задаваемых вопросов можно постепенно выяснить суть дела.

В тех случаях, когда нам самим необходимо изложить что-то сложное, нужно постараться разложить это явление на составные части с перечислением: первое...,

второе..., третье и т. д. Тогда станет ясно, что мы хотим довести до сведения своих слушателей. Это особенно важно во время коллективных переговоров, когда приходится отстаивать свою точку зрения по поводу выдвинутых предложений.

Четкость изложения также важна. Она позволяет не «заблуждаться» сутью обсуждаемой проблемы, а вести разговор о главном. Тогда волей-неволей будет принято конкретное решение, которого мы добиваемся. Кроме того, четкость изложения мыслей позволяет сократить время на обсуждение проблемы.

Аналогии, сравнения. Вызывания приобретают особую «выпуклость», если употреблять для этого аналогии и сравнения. Это просто необходимо в тех случаях, когда приходится разъяснять что-то сложное. Но полезно бывает и тогда, когда вопрос в принципе понятен, но необходим дополнительный довод, еще один аргумент для окончательного убеждения собеседника в принятии решения.

Кроме того, аналогии или сравнения, правильно подобранные, можно без преувеличений утверждать, являются украшением любой речи. Уместным может быть даже анекдот или шутка, особенно с профсоюзным уклоном, на тему профсоюзной жизни.

Преувеличения и преуменьшения. Детишкам дали две одинако-

вых половинки яблока. Девочка обиженно говорит:

— Да, ему дали во-о-н какую половинку! А мне вот такусенькую половиночку.

Это яркий пример использования такого речевого приема, как преувеличение и преуменьшение. Им умеют владеть даже дети младшего возраста. Нам тем более полезно бывает применять подобные приемы для убеждения наших собеседников в правильности отстаиваемой нами позиции.

Ирония. Говорят, она убивает смысл высказанного, разоблачает его неправильную или даже вредную сущность. Она позволяет, как бы заглянуть за кулисы разыгрываемой сцены, предугадать последствия того, что предлагается сделать. Ирония это способ «раздевания» завуалированной лжи или заблуждения.

Самоирония. Профсоюзным лидерам на переговорах она особенно необходима, когда они не могут представителям другой стороны прямо сказать, что те говорят глупости, вещи, далекие от реальности. Тогда лидеру есть смысл прикинуться таким «простачком», сказать, что он по своему недомыслию думал совершенно иначе. Привести аргументы такой позиции, сослаться на какие-либо обстоятельства, которые привели его к этой точке зрения. И посетовать на то, что у него не хватило знаний для того, чтобы думать так же, как спорящие с ним представители работодателя. Это позво-

лит им с большей легкостью пересмотреть собственную позицию, без всякой обиды на «противников» перейти на их сторону, начать убеждать их в их же собственной правоте.

Вообще самоирония человека производит довольно хорошее впечатление на окружающих. Ведь в этом случае он с юмором может рассказывать вроде бы о своих заблуждениях, тогда как на самом деле это то, что думают или делают другие (узнаваемость — главное правило юмора и сатиры). Они, как в зеркале, видят себя, но их это не задевает, но позволяет сделать поправки в своем взгляде на предмет обсуждения. Хороший урок для того, кто не понимает шутки, или не приемлет, когда смеются над ним, но сам не против пошутить над другими.

Иносказания. Они также полезны во время разговора с работодателем и его представителями, а также с работниками в тех случаях, когда мы не можем из тактических соображений прямо сказать, что они не правы. Тогда можно рассказать аналогичный случай из другой организации, о том, какие там были приняты решения, и какие они имели последствия. Такой способ станет наглядной иллюстрацией для тех, с кем мы спорим. Главное, что при этом нам нет необходимости «повышать голос», добиваться нужного решения криком, тем более оскорблениями.

Все эти речевые приемы можно отнести к PR-технологиям, которые широко используются в бизнесе, рекламе, а также в период избирательных кампаний. Они зародились еще в древние времена, при избрании сенаторов и правителей, если те не становились таковыми по наследству.

Об эффективности воздействия ораторских техник, разработанных еще в Древней Греции, говорит тот факт, что философ, оратор и писатель Критий, живший в V в. до н. э., став тираном и опасаясь за свою власть, издал закон, запрещающий «учить искусству говорить».

Разговаривая, смотрите людям в глаза и будьте к ним внимательнее

Член профсоюза идет к руководителю профсоюзной организации (любого уровня — будь то

председатель первички или председатель цеховой организации, или даже профгруппорг) за помощью, считая подчас, что он обязан во всем ему помогать, хотя его требования не всегда правомочны или просто они не в компетенции данного руководителя. Вот тут очень важно найти нужные слова для того, чтобы убедить пришедшего в его заблуждениях. Доброжелательность, сочувствие, звучащее в словах лидера, помогут не только убедить его в неправоте или заблуждении, но и повысить престиж профсоюзного лидера и всей организации.

Если человек сильно озадачен или раздражен, нужно дать ему высказаться, но при этом постараться его вовремя остановить. Раздраженный человек, чем больше говорит, тем больше возбуждается. Как только стала понятна суть его проблемы, нужно отвлечь его вопросом, который напрямую может к этой проблеме и не относиться. Это снизит накал страстей, и можно будет постепенно обговаривать детали вопроса, искать совместно пути его решения. До тех пор, пока лидер выступает в таком разговоре на стороне собеседника, тот лидеру доверяет, тем более, если лидер подсказывает действенные пути решения проблемы. Тут лидерский престиж растет. Такой посетитель уважает руководителя профорганизации и всю профсоюзную организацию в целом. Нет, он недаром платит взносы.

А если человек неправ, если мы заранее знаем, что вопрос ставится неправильно или просто не может быть решен так, как видит собеседник? Стоит только нам прямо сказать ему об этом, он возмутится, начнет обвинять нас в непонимании или в нежелании понять его, даже в сговоре с администрацией. Все! Престиж лидера упал. Посетитель не может уважать человека, который его не понимает, не хочет, как он убежден, ему помочь.

Чтобы этого не случилось, необходимо быть дипломатом. В таком случае лучше всего не говорить человеку ни да, ни нет. Нужно его выслушать, посочувствовать, пообещать во всем разобрататься, успокоить его и отложить решение вопроса на какое-то время. Для нас важно, чтобы вера в профсоюзную организацию, в ее возможности не снижа-

лась, а наоборот росла в глазах любого работника, и этого также. Иначе он решит: «Да зачем мне нужен ваш профсоюз?».

Во время разговора важно убедить собеседника в своей искренности. Общаясь с любым человеком, будь то член профсоюза или представитель администрации, желательно на него смотреть. Тогда мы сами будем иметь возможность наблюдать за его мимикой и видеть, насколько его слова искренни, или он что-то недоговаривает. И наш собеседник не сможет заподозрить нас в невнимании к нему. Рассеянный взгляд в сторону может свидетельствовать о том, что тема беседы не интересна, что мы не хотим заниматься данной проблемой или что у нас предвзятое отношение к данному человеку. В таком случае лидерский престиж снижается.

Вообще, если мы избегаем смотреть на того или тех, с кем говорим, мы сильно проигрываем. Ведь значительную часть информации мы «считываем» по мимике и жестам того, с кем говорим. Это происходит на подсознательном уровне, а мы думаем, что это интуиция. Избегая смотреть человеку или группе собеседников в глаза, мы рискуем упустить часть информации, которую нам сообщают или наоборот пытаются скрыть.

Кроме того, нам в этом случае трудно уловить реакцию на те слова, которые мы произнесли сами. Согласны ли с ними? Может, услышанное собеседника обрадовало или разочаровало, или вызвало недоумение. А, возможно, он ничего не понял. Тогда есть смысл повторить сказанное еще раз, но уже другими словами, подобрать для большей убедительности и доходчивости образные сравнения.

Однако не всегда надо обязательно смотреть на говорящего, особенно, если этот человек застенчивый, если он вынужден обратиться к нам с необычной или весьма конфиденциальной просьбой. В таких случаях людям может быть очень трудно высказываться под пристальным взглядом, когда его разглядывают. Нужно постараться создать ему наиболее комфортные условия для изложения мыслей. Например, произнести несколько одобрительных слов, поощрить начало беседы хотя бы такой фразой:



«Мне кажется, у вас какая-то проблема. Рассказывайте, что вас беспокоит?». Другими словами, показать человеку, который чувствует себя неуверенно, что его готовы услышать.

Также для начала беседы с ним можно сказать что-то такое, что разрядит напряженность, сделать вид, что озабочены решением трудных вопросов — такова жизнь: «Мы вот тут на заседании профкома сидели, голову ломали над тем-то и тем-то».

Это смягчит напряженную обстановку, поможет человеку вступить в разговор, образует доверительную атмосферу и... создаст о хорошее мнение о руководителе организации.

Не обязательно смотреть на говорящего и в том случае, если его слова задевают, обижают или в них содержится критика. А еще в том случае, если не хочется, чтобы по выражению лица собеседник понял мысли, потому что в таком случае оставаться бесстрастным мало кому удается.

Основные правила ведения беседы

Чаще всего профсоюзному лидеру приходится вести беседы на самом разном уровне и с разными людьми. Чтобы добиваться большего успеха, необходимо соблюдать при этом определенные правила.

Во-первых, нужно стараться быть немногословными. Тем самым можно сэкономить и свое время, и время того, с кем говорите. Необходимо научиться формулировать мысли коротко и точно. Бесспорно, это не просто, особенно если речь идет о сложных вещах. Но каждому очевидно, что длинные речи утомляют собеседника, притупляют его внимание. Он перестает воспринимать сказанное уже через 20 минут. Особенно не следует пространно говорить о вещах и так очевидных. Многословие часто сопряжено с повторением уже сказанного. Только в том случае, если очевидно, что собеседник не понял что было сказано, то это следует повторить, но другими словами с применением каких-либо сравнений или примеров, чтобы было понятнее.

Во-вторых, не следует быть завуалированным, говорить однотонно, тихо, особенно при наличии многих собеседников. Если для выступа-

ющего или говорящего важно, чтобы его выслушали и услышали, нужно говорить эмоционально, особенно в том случае, если делается доклад. За счет этого интересной можно сделать любую, даже самую скучную информацию или тему разговора. Эмоциональную окраску речи придают повышение и понижение интонации, отдельные восклицания, вопросительные фразы, паузы после наиболее важной информации или при переходе от одной темы к другой. Невнятное бормотание, небрежность речи создают весьма негативное впечатление о человеке в целом.

Поэтому в свою речь полезно вставлять образные сравнения, слова определенной эмоциональной окраски. Конечно, для этого необходимо обладать хорошим словарным запасом. Однако слишком усердствовать в этом тоже не стоит, чтобы не превратить выступление в театральное представление. Здесь очень важно соблюсти меру.

Установлено, что средняя скорость речи человека — 120 слов в минуту. Это гораздо ниже способности человека воспринимать информацию, которая равняется примерно 480 словам в минуту. Однако не следует слишком ускорять свою речь. Особенно, если нужно объяснить сложные понятия. При средней скорости 120 слов в минуту у слушателей есть время лучше усвоить сказанное, обдумать, выработать собственную позицию. Поэтому не следует ускорять или замедлять чрезмерно свою речь без особой необходимости. Быстрый темп необходим при дефиците времени, а медленный — если речь идет о сложных предметах.

Во время быстрой речи, как правило, многие слова скрадываются, что называется «проглатываются». И тогда смысл сказанного частично утрачивается или даже искажается. Однако и чрезмерно медленная речь может быть воспринята как свидетельство неуверенности, неподготовленности. Это правило в равной степени действует и в личной беседе, и в разговоре с несколькими людьми одновременно.

В-третьих, говорить нужно всегда так, чтобы было слышно, но при этом не следует говорить слишком громко или слишком тихо. Не надо кричать, даже если нужно придать речи эмоциональ-

ную окраску. Такое возможно только в том случае, если собеседник имеет слабый слух или разговор идет на фоне постороннего шума. Слишком громкая речь выглядит неприлично. Однако и слишком тихая речь заставляет собеседника напрягать слух, быстро его утомляет. В этом случае часть сказанного может остаться не услышанной.

В-четвертых, в разговоре важно соблюдать основное правило дипломата: стараться избегать категоричных суждений и не употреблять таких слов, как «да», «нет», «никогда», «всегда». Они могут ко многому обязать, а нужно ли это? Ведь чаще всего выполнение того, о чем просят члены профсоюза или наоборот администрация, не зависит от профсоюзного лидера непосредственно. Если обещанное им не будет потом сделано, руководитель профорганизации окажется в неудобном положении: будет повод сказать: «Умеет только обещать, а не делать». Понятно, что обещание давалось из лучших побуждений или чтобы успокоить человека, или в надежде действительно ему помочь. А если человеку сказали «нет», тогда как на деле ему смогли помочь другие люди, профлидер опять окажется виноват — не захотел помочь. Уклончивый ответ и в том, и в другом случае не подведет: старались, но... Больше того, можно даже расказать работнику, что были предприняты попытки решить его проблему или подсказать ему его собственные действия.

Учитесь слушать собеседника

Пожалуй, умение выслушать людей можно тоже отнести к вербальному имиджу. Ведь во время беседы есть несколько говорящих (в противном случае — это монолог). Чтобы разговор получился конструктивным и удовлетворил всех, кто в нем участвует, нужно научиться выполнять несколько достаточно несложных правил, которые, бесспорно, создадут вполне благоприятный имидж.

Правило первое. Не нужно вести себя так, как ведут участники многих телевизионных ток-шоу. Там многим даются микрофоны, в результате чего часто говорят несколько человек сразу. И не просто говорят, а стараются перекричать друг друга. Никто тол-

ком никого не слушает и не слышит. А ведь самые элементарные правила предписывают нам не перебивать говорящего. Поэтому обязательно нужно предоставить собеседникам возможность высказаться, даже если они говорят слишком долго и неинтересно. Прерывать речь можно только из желания помочь человеку поточнее сформулировать свои мысли или по ходу речи задать вопрос, чтобы уточнить услышанное.

Возможно, собеседник собирается сообщить что-то очень важное, но у него это плохо получается. Перебивать его это не просто неучтиво. Это еще и оскорбительно, потому что показывает пренебрежительное к нему отношение. В том случае, если профлидер не располагает временем, с самого начала, извинившись, нужно сообщить собеседнику, что у него всего две, три, пять минут на весь разговор, чтобы он сразу без предисловия излагал суть дела.

Правило второе. Во время разговора, начатого пришедшим работником, не следует отвлекаться на посторонние дела: переключать на столе бумаги, точить карандаши, исследовать содержимое своих карманов и т.д. Нужно показать собеседнику, что его внимательно слушают, тем самым проявить уважение к человеку, к его проблеме. В ответ и он будет проявлять уважение к профсоюзному лидеру, к профсоюзной организации в целом.

Правило третье. Следует запастись максимум терпения в общении с обиженными людьми. Оно им особенно необходимо. Раздосадованный работник далеко не всегда готов высказать свое несогласие обидчику — представителю администрации. Но ведь ему необходимо выплеснуть на кого-то свой негатив. К сожалению, профсоюзный лидер — самый подходящий для этого объект. Необходимо чуть-чуть потерпеть, дать ему «остыть», предложить выпить стакан воды, успокоить, а потом разобратся в сути проблемы.

Правило четвертое. Всегда соблюдайте свое достоинство. Не следует употреблять в разговоре слова, имеющие оттенок вульгарности, никогда не божитесь и не клянитесь, не требуйте, чтобы клялся и ваш собеседник. Это свидетельствует о том, что вы человека не уважаете, не доверяете ему. Избегайте в разговоре двусмыс-

ленностей, можете попасть даже в смешное положение. Пример из вьетнамского фольклора.

Однажды старик, услышав, как хвалили мальчика за его ум, сказал:

— Если ребенок рано умнеет, то к старости будет дурак-дураком.

Эти слова услышал мальчик и спросил старика:

— Дедушка, а вы в детстве, наоборот, были очень умным?

Этикет разговоров по телефону

Профсоюзному лидеру достаточно часто приходится говорить по телефону. Многие скажут: «Да что тут хитрого? Подумаешь, разговор по телефону! Чему тут учиться?».

И все-таки есть и здесь своя этика, свои особенности и правила.

Самое главное правило: краткость телефонного разговора. Почему? Причин много. Прежде всего, может быть, человек, которому звонят, в этот момент очень занят, и звонок может сбить его с какой-то мысли или прервать разговор с кем-то. Собеседник может спешить по каким-то делам. Или его ждет остывающий обед и т.д. Возможно, он ждет других важных для него звонков. Нужно уважать и его время тоже.

Для того чтобы в разговоре по телефону быть кратким, необходимо формулировать мысли заранее, до того, как подняли телефонную трубку. Иногда это бывает не просто. Тем более, необходимо собраться с мыслями и постараться их сформулировать. И еще: нужно держать рядом с телефоном блокнот, ручку и телефонную книгу. Тогда можно быстро записать нужную информацию, уточнить телефон.

Другое правило: вежливость. Начиная разговор по телефону, конечно, обязательно нужно приветствовать того, кто отвечает, и представиться. Техника существенно изменяет голоса, их трудно бывает различить, иногда голос может стать похожим на голос другого человека. Чтобы избежать недоразумений, которые могут возникнуть в связи с этим, следует называть свое имя. Обязательно надо поинтересоваться у собеседника, есть ли у него время для разговора.

Всегда нужно помнить о времени звонка. Не слишком ли рано или наоборот, не слишком ли поздно для этого. Не следует зво-

нить до 9 часов утра и вечером после 22 часов, если не было предварительной договоренности. Об этом особенно необходимо вспомнить, если надо позвонить партнеру в другой город или другую страну, находящемся в ином часовом поясе. Не следует беспокоить сослуживцев своими звонками в выходной, праздничный день и дни отпуска (только если это ОЧЕНЬ уважительная причина).

Если слышимость плохая и собеседник не слышит звонящего, лучше всего не кричать в трубку, а говорить четко, раздельно повторяя слова. Или пусть перезвонит тот, кому позвонили. Как правило, это помогает.

В тех случаях, когда телефонный разговор был прерван по какому-то случайным (например, по техническим) причинам, перезванивает тот, кто звонил первым. Это понятно, иначе предполагаемые собеседники одновременно будут набирать номера друг друга и слышать короткие гудки — «занято».

Считается неприличным перебивать своего телефонного собеседника. Вероятно, именно в конце своего монолога он скажет самое главное, долго и нудно подступаясь к этому главному.

Поэтому нужно иметь терпение. А если нет времени, то следует извиниться и спросить, в чем суть вопроса. Если позвонили во время совещания или важной беседы, не нужно приподнимать и тут же опускать трубку телефона. Звонивший может подумать, что аппарат нечаянно отключился, и будет перезванивать снова. Лучше сразу попросить его перезвонить через какое-то время. Ведь звонок может быть экстренным (вплоть до сообщения о пожаре).

В следующем номере «Вестника Профавиа» разговор о том, каким должен быть профсоюзный лидер, продолжится. В последней части речь пойдет о визуальных составляющих имиджа профсоюзного лидера. □

Материал подготовлен организационным отделом ЦК Профавиа на основе книги В.Н. Исаевой «Престиж профсоюзного лидера — авторитет первичной профсоюзной организации» (М.: Научный центр профсоюзов, 2011, — 88 с.)

По страницам многотиражных газет

ИЮНЬ

ИЮЛЬ

АВГУСТ



«За темпы и качество»,
№ 13 (5049), 22 июля 2016 г.
(газета ОАО «ЛЕПСЕ»,
г. Киров)

Помогали и будем помогать!

14 июля на «ЛЕПСЕ» завершилась благотворительная акция по сбору вещей для людей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.

Социальная ответственность крупных предприятий приобретает сегодня особую значимость. Это условие стабильности трудовых коллективов.

— Повседневная забота о людях всегда была в приоритете на нашем предприятии. Преемственность поколений, участие в благотворительных акциях — всё это составляющие социальной политики завода, — подчеркнул генеральный директор АО «ЛЕПСЕ» Геннадий Мамаев.

В июне представители Кировского центра социальной помощи населению обратились к предприятиям города с просьбой собрать одежду, обувь и постельные бельё. При поддержке Кировского отделения Союза машиностроителей России на «ЛЕПСЕ» была проведена благотворительная акция «Доброе сердце».

— Завод «ЛЕПСЕ» — первый, кто откликнулся на призыв, — рассказала Ольга Зенякина, представитель Кировского центра социальной помощи населению. — Надеемся, что сотрудничество в этом направлении у нас продолжится.

С 12 по 14 июля, пока длилась акция, лепсенцы активно принимали участие в сборе вещей. В результате, около 50 пакетов с различной одеждой были переданы центру социальной помощи. <...>

Собранные вещи в этот же день были переданы в Тужинский район. Эдуард Багаев, директор районного комплексного центра социального обслуживания населения поблагодарил заводчан:

— Сегодня у нас около четырёхсот семей находится в трудной жизненной ситуации, положение тридцати из них можно назвать социально опасным. Со своей стороны мы стараемся оказывать им любую посильную помощь. Поддержка вашего завода для нас просто неоценима. «ЛЕПСЕ» — большое предприятие, способное помочь не только городу, но и районам области. Спасибо за вашу отзывчивость!

Евгения КАССИНА



«Иркутский авиастроитель»,
№ 22 (6009), 18 июля 2016 г.
(газета ПАО «Научно-производственная корпорация «Иркут»», г. Иркутск)

МС-21 проверят на прочность

В агрегатно-сборочном производстве заканчивается сборка фюзеляжа второго комплекта МС-21, предназначенного для статических испытаний.

Завершают свой перечень работ цехи 205, 245, 246. Идет стыковка полуфюзеляжей, устанавливаются двери самолета, иллюминаторы, полы в пассажирском салоне и грузовом отсеке. В августе должно быть закончено все, что необходимо сделать по комплекту СИ на заводе. После этого фюзеляж будет транспортирован в Подмоскovie, в Центральный аэрогидродинамический институт им. Н.Е. Жуковского, где пройдут досборка и статические испытания машины. Разработан специальный план погрузочно-

разгрузочных работ и доставки комплекта транспортным самолетом «Руслан» в г. Жуковский.

— В ЦАГИ фюзеляж будет установлен в зале статических испытаний, — рассказывает заместитель начальника АСП по сборке комплекта СИ Олег Геннадьевич Корзенников. — Около четырех месяцев там предстоит работать заводской комплексной бригаде под моим руководством. На первом этапе на досборку фюзеляжа поедут человек десять сборщиков-клепальщиков, двое мастеров, три-четыре технолога плюс специалисты отделов 318 и 334. Позже приедет группа работников цеха 207. От предприятий, изготавливающих агрегаты МС-21 по кооперации, в ЦАГИ должны поступить крылья, панели обтекателя, стойки шасси, створки основной опоры, вертикальное и горизонтальное оперение. Самый серьезный объем предстоящих работ — по стыковке крыльев, которой будут заниматься представители цеха 246. Агрегатная сборка практически на 95 процентов выполняется по серийной технологии. Самолет, за исключением отдельных деталей, должен повторять собой настоящий образец МС-21. Например, для статических испытаний не требуется наличие интерьера самолета, но узлы его крепления необходимо установить. Одним словом, вместо некоторых блоков оборудования будут установлены их силовые макеты, которые должны симитировать вес, крепление. В процессе испытаний машины проверяются ее характеристики, проходят проверку и подтверждаются расчеты на прочность. Поэтому должны быть испытаны все силовые элементы конструкции, которые несут какую-то нагрузку. Добавлю, что самолет не проходит покраску — так легче во время испытаний увидеть следы деформации, которые может скрыть краска. <...>

Наталья ФЕДОРОВА



**«Наша жизнь»,
№ 15 (2430), 25 июля 2016 г.
(газета ОАО «Сарапульский
электрогенераторный завод»)**

Инженеры будущего встретились на удмуртской земле

С 8 по 18 июля в городе Ижевске проходил VI Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего—2016». В нашу республику приехали более тысячи молодых специалистов и студентов ВУЗов из 70 регионов России, 20 стран ближнего и дальнего зарубежья.

Они проходили обучение, принимали участие в круглых столах и дискуссиях, посещали лекции и мастер-классы. Кроме того участвовали в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, знакомились с промышленными предприятиями, с культурой и историей Удмуртии.

Для участников Форума в течение нескольких дней организовывались экскурсии на ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» с посещением производственных площадок, выставочного зала, с рассказом об истории и продукции завода, социальных льготах и гарантиях для работников ОАО «СЭГЗ». За время Форума предприятие посетило более ста молодых инженеров из Амурской, Московской областей, из городов: Волгоград, Екатеринбург, Йошкар-Ола, Киров, Красноярск, Москва, Нижний Новгород, Нижний Тагил, Омск, Самара, Саранск, Саратов, Томск, Уфа, Чебоксары и других городов России.

Участники встреч на заводе отметили высокую оснащенность предприятия современным оборудованием, значительные производственные мощности цехов, заинтересовались кадровой и социальной политикой завода.

В рамках Форума предприятие посетил ректор МГТУ им. Н.Э. Баумана Анатолий Александрович Александров. Делегация руководителей МГТУ во главе с ректором побывала в производственных цехах завода и новом литейном комплексе. На встрече с заводчанами Анатолий Алек-

сандрович рассказал о работе главного учебного центра в стране по подготовке инженеров, отметил изменения в обществе в отношении к инженерному делу, к выбору профессии и получению дополнительного образования, а также отметил позитивный эффект проводимого форума, где молодые инженеры имеют возможность обсуждения многих профессиональных и технических вопросов по различным отраслям промышленности.

С.В. Мусинов и А.А. Александров выразили уверенность в будущем сотрудничестве МГТУ и СЭГЗ.

В программу форума вошло и туристическое посещение города Сарапула. Форумчане продегустировали рыбные пироги по старинному рецепту, традиционное русское блюдо — кундюмы. Неизгладимое впечатление на инженеров произвел вид на Красавицу Каму со смотровой площадки «Гора Урал». На Даче Башенина гостей приняли сами хозяева дома — супруги Башенины в рамках театрализованной программы «В гости на купеческую дачу». Организаторы форума «Инженеры будущего» отметили высокий уровень приема гостей в городе Сарапуле и рассказали, что ребят после возвращения из нашего города переполняли только положительные эмоции.

Форум «Инженеры будущего—2016» признан уникальной площадкой для обмена профессиональным опытом между студентами, молодыми специалистами и инженерами промышленных предприятий.

От нашего предприятия в Форуме «Инженеры будущего—2016» приняли участие девять молодых заводчан инженерных специальностей и три волонтера. <...>

*О. ПОЛОНЯНКИНА,
В. ЧУХЛАНЦЕВА*



**«Старт»,
№ 21 (483), 10 июня 2016 г.
(газета АО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск)**

Лучшие инженеры России

*3 июня в рамках МАТФ-2016,
который проходил в Ульяновске,*

состоялось награждение победителей III Всероссийского конкурса «ТОП 100 лучших инженеров России». Лучшими в компетенции «Обработка (САМ)» среди специалистов и студентов стали молодые инженеры-программисты АО «Авиастар-СП» Сергей Шулаев и Илья Павлов.

Основная цель конкурса — продвижение инженерных профессий, способов и методов инженерного проектирования, выявление профессиональных навыков и умения каждого участника.

— Наш отдел занимается на предприятии разработкой программ для станков с ЧПУ. В настоящее время «Авиастар-СП» бурно развивается, появляются новые технологии, открываются новые перспективы. Работа интересная, творческая, — рассказывает победитель конкурса среди специалистов инженер-программист отд. 123 Сергей Шулаев. — В «ТОП 100 лучших инженеров России» я принимаю участие второй год подряд. И с каждым разом задания усложняются, становятся интереснее, поэтому возникает желание испытать свои возможности.

Сергей Шулаев подчеркивает, что новость о победе была для него неожиданной и очень приятной. Задание было достаточно сложным, и он выполнял его в течение шести часов. Полученные знания и опыт, по словам Сергея, пригодятся ему в дальнейшей работе.

Первого места в конкурсе среди участников-студентов также был удостоен студент магистратуры базовой кафедры УлГУ, инженер-программист отд. 123 Илья Павлов.

— При выполнении задания я открыл для себя интересную функцию в программе Unigraphics, которую смогу применить в своей работе, — отметил победитель.

В церемонии награждения лидеров состязаний участвовал врио губернатора области Сергей Морозов. Он подчеркнул, что в качестве основной темы МАТФ-2016 был определен вопрос подготовки авиационных кадров для «Авиастара» и всей авиаотрасли региона. «Мы сделаем все, чтобы наша страна продолжала оставаться ведущей мировой авиационной державой», — сказал глава региона.

Светлана АРТЕМЬЕВСКИХ



**«Старт»,
№ 22 (484), 17 июня 2016 г.**

Началась поставка комплектующих на третий самолёт МС-21

АО «Авиастар-СП» продолжает работу в кооперации с ПАО «Корпорация «Иркут» по строительству перспективного пассажирского самолета МС-21. Ульяновское авиапредприятие уже отправило в Иркутск комплекты панелей фюзеляжа на первый и второй самолеты, сегодня готовится к отгрузке хвостового оперения на вторую машину.

— Уже началась поставка агрегатов на третий МС-21 — в Иркутск отправлены первые панели фюзеляжа, — рассказывает заместитель управляющего директора АО «Авиастар-СП» — директор программы МС-21 Виталий Игнатъев. — В ближайшее время мы отправим на ИАЗ остальные агрегаты для третьего самолетокомплекта. До конца года планируется полностью изготовить все агрегаты на третий и четвертый самолеты и начать их поставку на пятую машину.

Проект МС-21 является для «Авиастара» одним из приоритетных. Для сборки агрегатов этого самолета на предприятии организован специальный цех, оснащенный современным оборудованием. Сейчас линия сборки панелей фюзеляжа и хвостового оперения проходит опытную «обкатку» для подготовки к серийному производству. Кроме того, планируется создание дополнительного учебного класса непосредственно на производстве. Подобные меры позволяют значительно ускорить адаптацию специалистов к работе над изготовлением комплектующих для МС-21.

В 2017 году «Авиастар-СП» должен поставить на Иркутский авиазавод еще три самолетокомплекта, в частности, один на МС-21-300 и два — на МС-21-200 (укороченная версия).

— У проекта очень хорошие перспективы. Заказов на данный самолет достаточно много, и мы надеемся, они будут только увеличиваться. Соответственно будет наращиваться производство и закупаться новое оборудование, — отметил Виталий Игнатъев.

«Авиастар-СП» является круп-

нейшим кооперантом по программе МС-21. В его цехах изготавливаются комплекты панелей на отсеки фюзеляжа Ф1, Ф2, Ф3, Ф4, Ф5; подкилевого отсека и отсека ВСУ; всех дверей (11 дверей на каждый самолет); хвостового оперения (киль и стабилизатор в сборе с рулями направления и высоты).

Новый среднемагистральный пассажирский лайнер МС-21-300 был впервые представлен на Иркутском авиазаводе. Первая поставка заказчику самолетов МС-21-300 запланирована на конец 2018 года, первыми эксплуатантами самолетов станут авиакомпания группы «Аэрофлот».

Айгур КАЗЫМОВА

**«Старт»,
№ 23 (485), 24 июня 2016 г.**

«Авиастару» передана линия сборки агрегатов для МС-21

23 июня немецкая компания ThyssenKrupp System Engineering GmbH передала ульяновскому предприятию АО «Авиастар-СП» поточную линию сборки агрегатов для перспективного пассажирского самолета МС-21.

На торжественной церемонии, проходившей на авиационном заводе, присутствовали вице-президент немецкой компании ThyssenKrupp System Engineering GmbH Йорг Бунке, руководитель проекта Нильс Мэдер, менеджер проекта Евгений Кильбер, управляющий директор АО «Авиастар-СП» Андрей Капустин, первый заместитель управляющего директора по производственным и техническим вопросам Василий Донцов, заместитель управляющего директора — директор программы МС-21 Виталий Игнатъев, а также специалисты и рабочие — участники реализации данного проекта.

В АО «Авиастар-СП» для сборки компонентов МС-21 организован специализированный цех, оснащенный современным оборудованием. Одновременно три сборочные линии панелей авиалайнера введены в строй и полностью готовы к эксплуатации. Основные плюсы работы новой поточной линии состоят в максимальном сокращении потерь и минимизации всех циклов сборки агрегатов для МС-21.

Вице-президент Йорг Бунке и руководитель проекта Нильс Мэдер поприветствовали авиастроителей и поблагодарили коллег за совместный плодотворный труд, а также отметили, что основой успеха стала удачная взаимная работа всей команды.

— Мы смотрим в будущее и надеемся углубить и продолжить работу, — говорят Йорг Бунке и Нильс Мэдер. — Сегодня для нас состоялось важное событие, но это только очередной этап. Если мы будем дальше работать также интенсивно в этом направлении, надеемся, что увидим самолеты МС-21 в воздухе не только над Россией, но и над Европой.

По мнению руководства авиационного завода, «Авиастар-СП» выходит на новый этап в развитии технологий и в дальнейшем планирует использовать накопленный опыт при производстве других изделий предприятия. «Данная линия сборки обеспечивает достаточно хороший темп выпуска. По мере наращивания мощностей предприятия она будет расширяться», — отметил заместитель управляющего директора — директор программы МС-21 Виталий Игнатъев.

Управляющий директор предприятия Андрей Капустин совместно с представителями немецкой компании осмотрели производство компонентов и ознакомились с его технологическим оснащением и представленными видами продукции «ThyssenKrupp».

В завершении торжественной церемонии иностранные партнеры угостили ульяновских авиастроителей вкусным именным тортом с изображением МС-21.

**«Старт»,
№ 23 (485), 24 июня 2016 г.**

Завершается подготовка рабочей документации на Ил-112В

На совещании, которое прошло на авиазаводе в Воронеже, обсуждалось выполнение Гособоронзаказа на текущий год, а также вопрос подготовки к производству легкого военно-транспортного самолета Ил-112В, который строится в кооперации с АО «Авиастар-СП». Первые панели фюзеляжа, изготовленные на нашем предприятии, были отправлены в ПАО «ВАСО» в мае этого года. Также на «Авиастаре» в те-

кущем году будут изготовлены агрегаты для следующего летного образца Ил-112В.

В совещании приняли участие зам. министра обороны РФ Юрий Борисов, президент ОАК Юрий Слюсарь, генеральный директор ОАО «Ил» Сергей Вельможкин.

Во время визита на авиазавод Юрий Борисов осмотрел сборочные стапелы, предназначенные для изготовления самолетов Ил-112В. В настоящее время в ОАО «Ил» завершается разработка рабочей конструкторской и технологической документации на Ил-112В для Министерства обороны РФ, на заводе осуществляется сборка отсеков фюзеляжа и изготовление крыла.

— Самолет новый, пока — в опытно-конструкторской работе, — заявил Юрий Борисов и отметил, что проект находится на особом контроле. — В соответствии с решением Верховного Главнокомандующего его первый полет должен состояться не позднее июля 2017 года. Мы договорились, что ежемесячно в рамках нашей межведомственной рабочей группы, которая существует совместно с Министерством промышленности и торговли, мы будем контролировать этот проект.

В 2015 году состоялась защита технического проекта самолета перед заказчиком. В этих целях был изготовлен и предъявлен заказчику полноразмерный макет кабины экипажа, позволяющий оценить эргономику рабочих мест, удобство расположения органов управления и жидкокристаллических дисплеев. <...>

**«Старт»,
№ 27 (489), 22 июля 2016 г.**

Изготовлен очередной агрегат для лайнера будущего МС-21

Совместная работа ПАО «Корпорация «Иркут» с АО «Авиастар-СП», где производится значительная часть комплектующих для перспективного лайнера МС-21, идет планомерно. На нашем предприятии завершена работа по изготовлению кессона стабилизатора (хвостовая часть самолета). Он будет отправлен в Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского (ЦАГИ), где пройдут его стендовые ресурсные испытания.

Стабилизатор практически полностью состоит из композитных материалов — доля углепластика в нем составляет почти 90%. Использование подобных материалов дает серьезное снижение массы по сравнению с аналогичным металлическим крылом.

Проект МС-21 является для «Авиастара» одним из приоритетных, несмотря на то, что предприятие активно работает и над другими программами: пассажирскими самолетами Ту-204 и тяжелыми военными транспортниками Ил-76МД-90А.

— Производственный график в цехе сборки агрегатов МС-21 очень плотный, — рассказывает заместитель управляющего директора АО «Авиастар-СП» — директор программы МС-21 Виталий Игнатьев. — В настоящее время в сборке находятся отсеки ФЗ, Ф4, Ф5, подкилевой отсек и отсек ВСУ на третий самолетоконкомплект. Параллельно ведется производство всех 11-ти дверей на третий самолет. Сборка хвостового оперения начнется в августе. <...>

Айнура КАЗЫМОВА



**«Новатор»,
№ 30 (4042), 5 августа 2016 г.
(газета АО «АПЗ имени П.И. Пландина»)**

На контроле заказчиков

Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина посетил генеральный директор АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей» Ян Новиков. АПЗ является поставщиком комплектующих блоков САУ на головные предприятия Концерна.

В составе делегации также были генеральный конструктор ПАО «НПО «Алмаз» им. академика А.А. Расплетина» Николай Ненартович, первый заместитель начальника НТЦ «НИИРП» Геннадий Соколов, генеральный конструктор АО «ГосНИИП» Борис Гаврилин и генеральный директор ПАО «ДНПП» Олег Мартынов.

Визит на предприятие связан с решением вопросов по выполнению государственного оборонного заказа. Проблемы, с которыми столкнулся Арзамасский приборо-

строительный завод, — «сырая» конструкция изделий, низкое качество комплектующих, разработанных и освоенных в короткое время по программе импортозамещения. Приезд высокой делегации говорит об общей заинтересованности в решении данных вопросов и ответственности за своевременное и качественное выполнение ГОЗа.

Гости посетили основные цеха производства специальной продукции, оценили уровень оснащенности подразделений современным высокоточным оборудованием, культуры производства и подготовки персонала. В ходе закрытого совещания обсудили проблемные вопросы и наметили пути решения.

Людмила ФОКЕЕВА



**«Воронежские крылья»,
№ 6 (8443), 15 июля 2016 г.
(газета ПАО «ВАСО», г. Воронеж)**

Пятерка Ан-148 на шестом месте

Авиакомпания «Ангара», эксплуатирующая пять самолетов АН-148 производства ВАСО, по итогам минувшего года занимает шестую строчку среди российских региональных компаний по числу перевезенных пассажиров.

Хотя количество перевезенных в 2015 году на этих воздушных судах пассажиров сократилось с 677 до 330 тыс. человек вследствие вывода из расписания авиакомпании «Россия» шестерки Ан-148, их эксплуатацию с успехом продолжает «Ангара».

Самолеты используются на регулярных рейсах из Иркутска в Братск, Красноярск, Мирный, Новосибирск, Уфу, Читы и Якутск, из Красноярска — в Мирный и Нерюнгри, из Новосибирска — в Благовещенск, Братск, Уфу и Челябинск, из Читы — во Владивосток и из Челябинска в Казань.

Высокие эксплуатационные показатели АН-148 во многом связаны с умелой организацией работ специалистами цеха № 17 по поддержанию летной годности воздушных судов и исполнением гарантийных обязательств. □

Подготовила Наталья Конакова



ПЯТЬ ЛЕТ БОРЬБЫ В ПРАВОВОМ ПОЛЕ

В течение пяти лет, прошедших после XVI съезда Профавиа, правовая инспекция труда профсоюза активно отстаивала права и интересы работников. В этом выпуске журнала мы хотели бы рассказать о работе правовых инспекторов труда профсоюза в Республике Татарстан.

На еженедельных приемах на предприятиях оказывались консультации членам профсоюза по различным отраслям права. Число консультаций, оказанных только правовыми инспекторами республиканского комитета профсоюза, превысила более двух тысяч. В некоторых случаях бесплатные юридические консультации становились мотивом для вступления в профсоюз. Также консультации оказывались глухонемым работникам-членам профсоюза с привлечением сурдопереводчиков.

Позиция Татарской республиканской организации Профавиа в защите интересов и прав трудящихся заключается в том, чтобы вначале перепробовать все способы мирного разрешения вопроса. Поэтому при разрешении трудовых конфликтов в первую очередь мы используем переговоры. Благодаря такому подходу, в большинстве случаев удается отстоять интересы работников быстро и не доводя дело до суда.

Например, на одном из предприятий работникам, которые приобрели профессиональные заболевания и были переведены на легкий, но нижеоплачиваемый труд, в соответствии с коллективным договором предприятие доплачивало до среднего заработка по прежней работе. Таким образом, работник, даже если переводился на нижеоплачиваемую работу, сохранял прежний заработок. Однако в 2013 году вышеуказанный пункт коллективного договора решили исключить и перестали выплачивать доплату. Работники бо-

лее чем в два раза потеряли в заработной плате и обратились в профсоюз за помощью. Благодаря действиям республиканского комитета и первичной профсоюзной организации предприятия (были проведены долгие переговоры) доплаты были возвращены работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу по медицинским показаниям, в связи с приобретением профессионального заболевания.

При защите прав трудящихся мы активно обращаемся в государственные органы.

На приеме к профсоюзному юристу обратился работник, у которого республиканский центр профпатологии заподозрил профессиональные заболевания лег-



Р.Ф. Гаязова, правовой инспектор труда профсоюза в Татарской республиканской организации Профавиа, г. Казань

ких. По карте аттестации рабочего места работника отсутствовало превышение норм ПДУ, и класс условий труда составлял 2 (допустимые условия труда). Правовой инспектор труда в целях устранения сомнения работника в правильности результатов карт аттестации составила заявление в отдел государственной экспертизы министерства труда, занятости и социальной защиты РТ о проведении независимой экспертизы условий труда работника. Сотрудниками отдела государственной экспертизы минтруда при участии правовых инспекторов труда рескома была проведена совместная проверка, по итогам которой признали, что аттестация рабочего места работника проведена с нарушениями государственных нормативных требований по охране труда; результаты аттестации условий труда 2 (допустимые) не соответствуют фактическим условиям труда. Отдел государственной экспертизы обязал предприятие провести внеплановую аттестацию условий труда работника, по итогам которой установили, что общая оценка условий труда на рабочем месте шлифовщика по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствует классу условий труда 3.2 (вредные условия труда).

Если необходимо отстаивать интересы работников в судах, то мы составляем иски и представляем интересы членов профсоюза. Правовые инспекторы труда защищали их права по трудовым спорам, по делам о возмещении морального вреда, по жилищным спорам, в том числе о приватизации, по делам против управляющих компаний о завышенных коммунальных платежах, по делам о защите прав потребителей, по административным делам и другим. За пять лет работы правовые инспекторы труда Профавиа участвовали более чем в 100 процессах в защиту членов профсоюза.

Например, в 2015 году в Авиастроительном районном суде г. Казани рассмотрено дело при участии правового инспектора труда об оспаривании акта о несчастном случае. Предприятие отказалось связывать смертельный несчастный случай с производством. Районный суд удовлетворил иски о признании виновным работодателя и признании

смертельного несчастного случая связанным с производством. По этому же случаю была взыскана компенсация морального вреда, причиненного матери работника, в размере ста тысяч рублей.

Интересное судебное дело 2016 года: работнику, не члену профсоюза, одного из предприятий отказали в назначении досрочной трудовой пенсии в связи с тем, что профессия «оксидировщик», по которой он работал, была исключена из ЕТКС и Списков №2, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 года. Он обратился в суд самостоятельно, однако в суде ему посоветовали обратиться к конкретному юристу. Юрист отказался брать за дело («так как не видит перспектив»), после этого работник обратился в рес-

публиканский комитет профсоюза, написал заявление о вступлении в профсоюз. Профсоюзный юрист написала обращение в Министерство труда и социальной защиты РФ об установлении тождества профессии «оксидировщик» и профессии «гальваник». Министерство подтвердило тождество профессий, и управление Пенсионного фонда РФ добровольно засчитало периоды работы «оксидировщиком» в специальный стаж, дающий право для назначения пенсии, и назначило досрочную пенсию.

В течение пройденных лет огромное внимание уделялось правовой грамотности председателей цеховых комитетов, членов профсоюза в целом. Правовые инспекторы выступали на собраниях цеховых комитетов предприятий, проводили деловые игры «Судебное заседание по трудовым спорам» для профсоюзной молодежи и профсоюзные уроки в школах г. Казани.



публиканский комитет профсоюза, написал заявление о вступлении в профсоюз. Профсоюзный юрист написала обращение в Министерство труда и социальной защиты РФ об установлении тождества профессии «оксидировщик» и профессии «гальваник». Министерство подтвердило тождество профессий, и управление Пенсионного фонда РФ добровольно засчитало периоды работы «оксидировщиком» в специальный стаж, дающий право для назначения пенсии, и назначило досрочную пенсию.

На протяжении пяти лет правовые инспекторы труда проводили проверки соблюдения норм трудового законодательства на предприятиях, в том числе совместно с прокуратурой и государственной трудовой инспекцией. По итогам проверок удалось добиться устра-

Важно не только грамотно выполнять свою работу, но и уметь доносить информацию о деятельности профсоюза. В телевизионной программе «Профсоюз – союз сильных» на телеканале ТНВ показывали сюжеты, снятые по гражданским делам, в котором участвовали правовые инспекторы труда республиканского комитета профсоюза. В программе «Молодежь он-лайн» на телеканале ТНВ наши юристы выступали в качестве приглашенных специалистов в телепередаче, посвященной деятельности профсоюзов. В журнале «Вестник Профавиа» и в газете «Новое слово» Федерации профсоюзов РТ неоднократно печатали материалы из судебной практики рескома. В заводских газетах предприятий часто размещается информация о деятельности профсоюза. □



Когда охрана труда – В ПРИОРИТЕТЕ

Административный контроль за исполнением требований охраны труда в АО «Лепсе» осуществляется отделом охраны труда, общественный контроль лежит на плечах профсоюзной организации.

С 2012 года на предприятии введено и действует положение «Политика, ценность, участие в управлении и развитии системы охраны труда и здоровья» с целью интегрирования системы охраны труда и здоровья в управленческие производством, для обеспечения эффективности мероприятий в сфере охраны труда и защиты здоровья работников. Согласно положению каждый работник обязан работать так, чтобы не нанести вред собственному здоровью и здоровью других. Это требование, которое необходимо выполнять на каждом рабочем месте. Все руководители АО «ЛЕПСЕ», начиная с генерального директора, несут особую ответственность за обеспечение реализации этой политики. Система охраны труда и здоровья нацелена на предотвращение возможных несчастных случаев, качественное управление охраной труда, соблюдение соответствующих законов, правил и рекомендаций в отношении охраны труда и здоровья работников.

Приоритетными направлениями политики предприятия в целом и, конечно же, профсоюзного комитета являются сохранение жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности. Соблюдение за качественным проведением инструктажа рабочих, обучение безопасным методам и приемам трудовой деятельности, повышение квалификации профсоюзного актива лежат в основе качественного контроля за соблюдением охраны труда в целом.

Особое внимание вопросам охраны труда уделяется при заключении коллективного договора, в котором прописано выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических

мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

Начиная с 2002 года на предприятии по договору с научно-производственным предприятием «Медбиотех» проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда, а с 2014 года проводится специальная оценка условий труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и спецоценки разработан план мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению персонала, куда включен ряд мероприятий, требующих значительных материальных затрат. В плане указаны источники финансирования мероприятий, сроки их реализации, исполнители и устраняемые вредные и опасные производственные факторы по конкретным рабочим местам. По результатам проверки все рабочие места аттестованы, подлежащих закрытию нет.

Комфортные и безопасные условия труда – один из основных факторов, влияющих на производительность и безопасность труда, здоровье работников. В связи с этим ежегодно улучшаются производственные и санитарно-бытовые условия в цехах и отделах предприятия.

В основу контроля состояния охраны труда на предприятии принят трехступенчатый контроль. Для проведения II ступени в каждом подразделении созданы комиссии, которые еженедельно проводят проверку состояния охраны труда на рабочих участках.

Проведение III ступени возложено на специально созданные комиссии под руководством исполнительных директоров. В состав комиссий входят уполномоченные по охране труда, работники отдела охраны труда, спе-



А.Н. Кочуров,
заместитель председателя
ППО ОАО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ»
по вопросам охраны труда,
г. Киров

циалисты и руководители производственных подразделений, работники медицинской службы.

Результаты проверок оформляются актами-предписаниями и утверждаются председателем комиссии. Материалы проверок используются для включения в различные планы по улучшению условий труда.

На предприятии действует общественный контроль со стороны профсоюзной организации – это комиссия профкома и институт уполномоченных по охране труда. В каждом цехе избран человек, который неравнодушен к проблемам, не боится сделать замечания и знает правила и требования, предъявляемые к охране труда. Уполномоченные принимают обязательное участие в проверках по подразделениям, других контрольных мероприятиях по охране труда, в том числе в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, проверяют документацию. Приказом по заводу руководителям

подразделений предписывается рассматривать устранение недостатков по охране труда, выявленных уполномоченными в ходе общественного контроля и представленных к рассмотрению, как исполнение своих должностных обязанностей.

Важную функцию профсоюзного контроля на предприятии выполняют уполномоченные по охране труда. В настоящее время на предприятии трудится 51 уполномоченный, 14 из них избраны вновь.

За 1 полугодие 2016 года уполномоченными по охране труда проведено более 150 проверок.

Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с руководителями подразделений и производственных участков, выборными профсоюзными органами (цеховыми комитетами) и с отделом охраны труда. Согласно положению уполномоченные ежеквартально отчитываются о проделанной работе в своих коллективах. В положении указаны гарантии деятельности уполномоченных и формы работы. Для работы уполномоченным предоставляются 8 часов в течение месяца с сохранением средней заработной платы за счет средств предприятия.

Уполномоченные ведут дневники уполномоченных по охране труда, в которых оформляют представления руководителям с указанием нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов, выявленных в результате проверок.

Для активизации работы уполномоченных на предприятии с 2005 года ежегодно проводится смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда АО «ЛЕПСЕ». Победителями в смотре-конкурсе признаются уполномоченные, добившиеся наилучших результатов по основным направлениям в своей работе, регулярно контролирующей соблюдение администрации законодательных и других нормативных актов, соответствующих разделов коллективного договора в области охраны труда, участвующие в работе совместного комитета и комиссии профкома по охране труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и в разработке мероприятий по улучшению условий труда работников и

имеющие в своих подразделениях уголки охраны труда.

В течение года работал совместный комитет по охране труда. Комиссия по ОТ и совместный комитет действуют в тесном сотрудничестве с отделом охраны труда предприятия. На заседаниях комитета рассматривались вопросы и предложения работников по улучшению условий труда, а также разрабатывались мероприятия по предупреждению несчастных случаев.

Еженедельно проводится проверка выполнения соглашения по охране труда. Регулярно проводятся заседания комиссии профсоюзного комитета по ОТ, на которых рассматриваются вопросы обеспечения работников СИЗ, состояния санитарно-бытовых помещений, проведения в производственных подразделениях специальной оценки условий труда, состояния травматизма в подразделениях завода, выполнения соглашения по охране труда, охраны труда женщин и подростков.

Информация о состоянии дел по охране труда и производственному травматизму доводится до сведения работников предприятия всех уровней через средства массовой информации: заводское радио, газету «За темпы и качество», вывешивается на стендах в проходных завода, зачитывается на оперативных совещаниях у генерального директора.

После окончания отчетно-выборной компании в первичной профсоюзной организации предприятия одной из приоритетных задач было проведение обучения по вопросам охраны труда председателей цеховых комитетов, уполномоченных по ОТ и членов комиссии по ОТ. Для проведения учебы были привлечены специалисты из Федерации профсоюзных организаций Кировской области.

Большое внимание администрация и профсоюзный комитет уделяют здоровью работающих, профилактике профессиональных заболеваний.

На предприятии имеются два кабинета профилактики виброзаболеваний, которые оборудованы кабинетами для гидропроцедур и ручными массажерами. Занятия проводят медицинские работники. Комиссия профкома по охране труда контролирует работу комнат по профилактике ви-

брозаболеваний в литейном цехе и в одном из механических цехов. Проверяется состояние оборудования для гидромассажа кистей рук. Осуществляется контроль за регулярным проведением процедур, направленных на предотвращение виброзаболеваний, обеспечением кремами для массажа рук и ручными массажерами, а также регулярностью занятий лечебной гимнастикой.

Дважды в год проводится общая витаминизация работников виброопасных профессий. Ежегодно составляются списки и разрабатываются графики проведения периодических медицинских осмотров. В 2016 году по плану должны пройти профсмотр более 2000 работников.

С целью профилактики заболеваний опорно-двигательной системы и для поддержания здоровья работников предприятия проводится производственная гимнастика.

Хорошей традицией на протяжении многих лет стало проведение ежегодного «Дня здоровья» для руководящего состава и профсоюзного актива, а также спартакиады по 11 видам спорта: шашки, шахматы, волейбол, мини футбол, лыжные гонки «Лепсенская снежинка», настольный теннис, плавание, стрельба, дартс, легкая атлетика и силовые виды спорта. Команда, занявшая первое место в спартакиаде, награждается переходящим кубком. Призеры соревнований в каждом виде спорта награждаются грамотами и денежными премиями. По итогам спартакиады определяются лучшие спортсмены, они награждаются свидетельствами и денежными премиями. Все соревнования проходят на хорошем организационном и спортивном уровне и вызывают большой интерес у заводчан.

С 1 января 2013 года действует «Положение о соревновании среди коллективов цехов и отделов предприятия за ведение здорового образа жизни». Основная цель соревнования — усилить интерес работников предприятия к ведению здорового образа жизни, к систематическим занятиям физкультурой и спортом.

Главный итог совместных усилий администрации и профсоюзного комитета — улучшение условий труда, обеспечение безопасности работников на производстве, благополучия, удобства, комфорта и здоровья работников. □



Достойный труд – это, прежде всего, труд безопасный. С этим соглашаются все стороны социального партнерства: профсоюзы, работодатели, органы государственной власти. Поиск решения той или иной проблемы в сфере охраны труда зачастую требует времени, тщательного взвешивания всех «за» и «против». Особенно, если дело касается гарантий и компенсаций для работников. В АО «Авиастар-СП» в результате переговоров между работодателем и первичной профсоюзной организацией удалось достичь важной договоренности: если условия труда работников не изменились, то по результатам СОУТ

СНИЖЕНИЯ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ НЕ БУДЕТ

С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест по условиям труда по всей России проводится специальная оценка условий труда, которая заменила аттестацию рабочих мест. Основание – Федеральный закон №426 от 28.12.2013. По результатам проведения специальной оценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах сотрудников.

Гарантии и компенсации работнику, занятому во вредных и опасных условиях труда, напрямую зависят от результатов СОУТ, а именно: класс вредности остается неизменным, повышается или снижается. К сожалению, методика и сама процедура проведения спецоценки жестче, чем аттестация рабочих мест, поэтому работник может «потерять вредность» даже если условия труда не изменились.

Эту несправедливость на федеральном уровне пресекает статья 15 ФЗ № 421. Согласно документу размер гарантий и компенсаций может быть снижен только в том случае, если на конкретном рабочем месте изменились условия труда в лучшую сторону (т.е. было исключено воздействие на работника каких-либо вредных

факторов, определяющих класс или подкласс вредности).

— Задача профсоюзной организации – эффективно использовать механизм социального партнерства, сделать все возможное, чтобы работники не пострадали. В идеале, условия труда должны быть улучшены, если этого не происходит, активность и профессиональная принципиальность в вопросе проведения спецоценки поможет конкретному работнику сохранить право на справедливую оплату труда на защиту от воздействия вредных производственных факторов, – уверена председатель первичной профсоюзной организации АО «Авиастар-СП» Валентина Грушина.

В целях определения адекватного уровня компенсаций по результатам проведения СОУТ, соблюдения законодательства в сфере охраны труда, в АО «Авиастар-СП» введена инструкция «О порядке предоставления компенсаций за условия труда по результатам специальной оценки условий труда». Согласно документу, если на основании результатов спецоценки класс условий труда понизился, а условия остались прежними, за работниками сохраняются все компенсации.

Данный пункт действует в отношении конкретных работников, работавших на данных рабочих местах до проведения СОУТ. Также существенно расширяется диапазон гарантий и компенсаций по сравнению с трудовым законодательством. Так, в зависимости от класса и подкласса вредности, работникам проводится доплата от 4 % до 20% к тарифной ставке (окладу).

Еще одна задача, которая стоит перед профсоюзной организацией – контроль процедуры проведения специальной оценки условий труда. Необходимо обеспечить участие представителей профактива цехов и присутствие при всех инструментальных замерах вредных производственных факторов, которые непосредственно влияют на класс условий труда, информировать об изменениях в законодательстве и особенностях проведения СОУТ, правах и обязанностях, как руководителя предприятия, так и самого работника. □

*Вера Перова,
ведущий инженер
по охране труда отг. 726
Наталья Миронова,
заместитель председателя
ППО АО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*



ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИКБЕЗ в активной фазе



Желаю вам хорошо отдохнуть! Хотя... Навряд ли это удастся», – так сказал председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут» Александр Петрович Зуев, приветствуя участников V форума «Молодежь. Профсоюз. Будущее», прошедшего на базе отдыха «Чайка». 130 профсоюзных новобранцев, приехавших на базу лишь накануне вечером, ответили дружным смехом. Однако уже минут через 15 стало понятно – профсоюз не шутит...

Сказать, что каждый день был расписан по минутам – не сказать ничего. Даже на прием пищи время было строго регламентировано. Ни одного празднующего или загорающего мной замечено не было. Хотя, признаюсь, специально, под видом заблудившегося гостя, прошлась вдоль домиков, уютно укрытых еловыми лапами лавочек, и даже за территорией у киоска с пивом как бы ненароком дефилировала. наших там не было. Наши – работали!

Учебная часть программы форума началась с лекции, посвященной истории возникновения профессиональных союзов, которую очень просто и увлекательно прочел А.П. Зуев. Эволюция профсоюзов от простейших объединений ремесленников до сложных иерар-

хических структур, которые защищают права трудящихся на уровне государственных органов, молодежь заинтересовала. Особенно внимательно слушали, как создается коллективный договор и для чего он нужен. Поэтому на занятиях с тренерами-психологами в своих командах шли уже настроенные на учебу.

– В этом году, набирая кандидатов для участия в молодежном профсоюзном форуме, мы старались, чтобы это были исключительно новички, – рассказал Александр Петрович. – Потому что у нас уже обкатанная учебная программа, она дает начальные знания о профсоюзах. А вот на будущий год мы планируем провести учебу следующей ступени – для тех, кто отучился на одном

форуме и хочет знать о профсоюзной работе больше, получить навыки уровнем выше.

– Пятый год проходит байкальский ликбез для нашей активной молодежи, – задаю давно просившийся вопрос. – Есть от этого какой-то эффект для профсоюзной организации завода?

– Конечно, есть. Профсоюз в целом помолодел. Работники завода, побывавшие на форуме, стали смелее и активнее. К примеру, сейчас нет такой проблемы как выбрать председателя цехового комитета. Просто потому, что многие знают – для чего нужен профсоюзный лидер в каждом подразделении, какие вопросы он может решать самостоятельно, какие делегировать в вышестоящий орган.



Итак, в течение трех дней форумчане проходили «курс молодого бойца»: познакомились с основными положениями профсоюзного движения в целом, с принципами и направлениями работы профсоюзной организации ПАО «Корпорация «Иркут» в частности; посещали лекции, тренинги, деловые игры; в командах разрабатывали и защищали совместные проекты, которые могли бы использовать в своей работе профсоюзы.

Темы проектов были, безусловно, серьезные и актуальные для большого промышленного предприятия: «Социальное обеспечение работников на предприятии», «Информационная работа», «Работа с молодежью», «Правовая защита на предприятии» и «Трудовая дисциплина». Цель такой работы: научиться рассматривать любую проблему с разных точек зрения, ставить и решать задачи, дискутировать, осваивать технологии «мозгового штурма». Подробнее об этом вы можете прочитать в материале Олеси Петрусь.

Также на форуме была организована интересная культурно-досуговая программа, включающая в себя спортивные, интеллектуальные и развлекательные мероприятия. Это дискотека-маскарад «Назад в будущее или путешествие во времени», игры «Крокодил» и «Успеть за 60 секунд», конкурсы «Я — талант» и неповторимый творчески-технический «Я — машиностроитель»...

Отличный фоторепортаж Евгения Денисова — тому документальное доказательство. Так что шанс проявить себя, продемонстрировать интеллектуальный, творческий, организаторский таланты была у каждого участника.

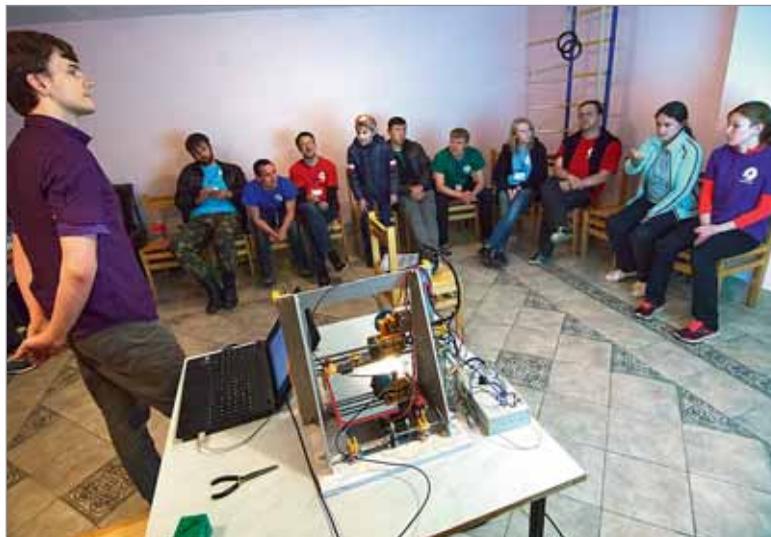
Блестящая команда организаторов со своей задачей справилась. Модераторы команд, они же опытные члены молодежной комиссии профкома О. Петрусь, М. Жердев, М. Ушакова, Т. Колмакова, ведущий специалист по работе с молодежью А. Федюнина, В. Вяткина, активисты совета молодежи Л. Леонович, Н. Митюкова, В. Потапов, ведущие и организаторы-асы любого конкурса Е. Тюремов и Е. Зимник бесменно держат форум на высоком уровне. Отлично справились и координаторы команд, которые отвечали за то, чтобы их команда в нужное время оказалась в нужном месте, в полной боеготовности: В. Амосов, Т. Канахина, Р. Варламова, С. Колмаков, А. Канахин. Председатель оргкомитета, обвешанный рациями и всевозможными обязанностями О. Налетова и ее заместитель А. Колыбелкин, отвечающий за порядок в «Чайке» в самом широком смысле этого слова, обеспечивали работу всей команды.

Теперь об итогах соревнований. Состязались команды «Синие», «Красные», «Бирюзовые», «Зеленые» и «Фиолетовые» буквально каждую минуту и во всем. Кроме того, внутри команд тоже шло соперничество за личный

рейтинг. Участие в каждом мероприятии оценивалось, баллы суммировались. И вот что вышло: наибольшую сумму заработала команда «Бирюзовые» (координатор В. Амосов, модератор О. Петрусь), на втором месте — «Красные» (Т. и С. Колмаковы) и закрыли пьедестал «Фиолетовые» (Р. Варламова, А. Федюнина). В каждой команде было отмечено по два человека, собравших максимальное количество особых значков — авиошек. Их давали на учебе модераторы за умные мысли, удачные идеи и активность, а также координаторы команд в конце дня вручали знаки отличия активным и ответственным товарищам. Вот они, десятка профсоюзных молодцов: О. Полещук, А. Кузьмин, И. Трошенкова, Д. Магера, И. Федоров, А. Станиславчик, А. Усольцева, М. Савосько, Д. Голубков, А. Бадюлин. Возможно, на следующем форуме мы увидим эти фамилии в списках координаторов.

Но места, призы, личный рейтинг — это не самое главное. Судя по финальному анкетированию, участники были не просто довольны, а вдохновлены на дальнейшую учебу, позитивное общение, успешную работу на производстве: «Совершенно не выспались, но были счастливы», «Получили много нужной и полезной информации, познакомились с новыми людьми. Были очень классные спортивные мероприятия», «Очень понравилось работать в команде над проектами. Хорошо, что я вступила в профсоюз!». И это, пожалуй, главное!

Елена Вторушина





В поисках решений

На V юбилейном молодежном форуме центральное место в программе традиционно занимала образовательная площадка. В этом году участники знакомылись с азами профсоюзной деятельности, а помогали им в этом модераторы. По итогам двух учебных дней, в ходе которых ребята знакомылись друг с другом, выполняли упражнения, погружались в профсоюзную деятельность, смеялись, ожесточенно спорили и защищали свои идеи, каждая команда представила на суд жюри свой проект.

Команда «Синие» занималась проработкой вопроса донесения до работников завода информации о профсоюзе и проводимых на нашем предприятии мероприятиях. В результате обсуждения были выявлены следующие проблемы: несвоевременное получение информации с сайта профсоюзной организации и социальных сетей (Вконтакте, Одноклассники), а также часто встречающаяся низкая заинтересованность председателей цеховых комитетов в донесении информации до членов профсоюза. Более

эффективным способом распространения информации признали «сарафанное радио», далее последовало размещение информации в газете «Иркутский авиастроитель» и на досках объявлений ИАЗ. Для повышения информированности членов профсоюза команда предложила рассмотреть введение дополнительной штатной единицы, занимающейся оформлением сайта и администрированием групп профсоюза в социальных сетях, а также разработкой дизайна для объявлений. Участники предложили организовать соревнования среди преддехкома и ввести бально-рейтинговую систему оценки их деятельности.

Команда «Красные» занималась изучением проблемы организации досуга работников ИАЗ, которые «переросли» возраст молодежи (35 лет). В итоговом проекте команда презентовала целый комплекс мероприятий, направленных на организацию досуга работников завода этой возрастной категории. Это и форум «Битва поколений», и конкурс тюнинга детских колясок «Коляска-седан», составление книги рекордов ИАЗ, конкурс

«Папа и чадо» и, конечно же, мастер-классы по организации семейного быта и досуга.

Команда «Зеленые» занималась направлением научно-технического творчества и рационализации и рассматривала его с точки зрения молодежи. Поэтому на суд жюри был представлен проект «Полет крылатых идей». Основная цель проекта — объединить трудовую молодежь для создания клуба «Крылатые идеи». Основными задачами проекта ребята обозначили повышение мотивации молодежи к научно-техническому творчеству, выпуск «Справочника новичка» и создание инструмента интерактивной проработки вопросов «Темника рационализатора», разработку и внедрение руководства по реализации проектов на ИАЗ и увеличение количества проработанных подаваемых предложений для развития производства (создание «кружков качества»). Решать задачи команда «зеленых» предложила путем формирования и внедрения электронной базы инициативных сотрудников, разработки положения о мотивирующих мероприятиях: мозговых штурмов, мастер-



классов, итоговой выставки достижений с анонсированием их посредством электронной рассылки.

Образовательная программа команды «Фиолетовые» отличалась от остальных команд. Основной целью их выезда в «Чайку» было сплочение команды. Ведь им представлять предприятие на международном форуме «Инженеры будущего – 2016» в г. Ижевске уже в июле. Однако тема итогового проекта им досталась, наверное, самая сложная: «Трудовая дисциплина на ИАЗ». Было много споров и разногласий. Пытались рассматривать улучшение трудовой дисциплины через мотивацию. Ребята были ознакомлены не только с материальной и нематериальной мотивацией, но и с другими ее видами. Команда долго не могла прийти к единому мнению, даже при помощи модератора. Ведь поднимались болезненные темы, среди которых длительное отсутствие на рабочем месте – отлучки в буфет, в какой-либо отдел и прочее. Были предложены нетривиальные и даже жесткие пути решения этой проблемы: обучение руководящего состава навыкам управления; ограничение режима работы столовой и др. «Фиолетовые» нашли управу и на тех, кто в рабочее время занимается личными делами – «сидит» в Fly link, смартфоне. И опять было предложено применить непопулярные меры: систематическое удаление и контроль за использованием Fly link; усиление контроля за вносом на территорию телефонов; увольнение работника уже после первого нарушения... Отсюда и споры до хрипоты! Однако решили оставить так, как настояло большинство. Даже не смотря на то, что жюри наверняка снизит итоговую оценку за такой радикализм. Как отмечает

модератор и руководитель «фиолетовых» Анна Федюнина, команда форума «Инженеры будущего – 2016» – сильная, амбициозная и нацелена на результат. Желаем довести эту силу и стремление показать все, на что способны, до Ижевска!

Команде «Бирюзовые» тоже досталась непростая тема для анализа – правовая защита. Ребята изучали процесс организации защиты трудовых прав работников ИАЗ, разбирались в особенностях работы комиссий по трудовым спорам. В итоге команда представила свои предложения по усилению правовой защищенности работников по трем направлениям: изменение порядка формирования комиссий по трудовым спорам, усиление работы с предцехкомами и информационная работа в данном направлении. Этот проект и стал победителем форума!

Все проекты были интересными и во время презентаций вызвали большое оживление в аудитории: вопросы так и сыпались и от жюри, и от участников других команд. Надеемся, что знания, которые ребята почерпнули на форуме, помогут им быстрее адаптироваться в профсоюзной деятельности, а те идеи, которые обсуждались в командах, найдут поддержку и будут реализованы. Успехов!

Подготовила Олеся Петрусъ

Готовь сани летом

Уже традиционно на форуме проходит конкурс «Я – машиностроитель», и, честно говоря, я жду этого события с нетерпением.

Правда, приходится поломать голову, чтобы придумать задание. В этом году мы решили сделать максимальное приближение к производству и выбрать то, что когда-то изготавливали у нас на

заводе. Это были... сани. Таким и было задание, дизайн – на усмотрение команды, главное, чтобы были полозья. Всем командам были выданы одинаковые наборы материалов, инструментов, и процесс начался. У одних команд сразу начал вырисовываться индивидуальный дизайн саней, у других до последнего момента оставался только каркас и лишь в ночь перед конкурсом ребята занялись украшением.

И вот настал этот день, когда пять видов разных саней стояли на футбольном поле перед трибунами.

Первым этапом конкурса «Я – машиностроитель» традиционно является творческое представление своего аппарата. Команда «Зеленые» сделала самый настоящий танк, практически в реальную величину. Под музыку из популярной в моем детстве игры «Танчики» выехали сани «зеленых». Естественно, экипаж, в традиционных танковых шлемах рассказал и показал, на что способна их боевая машина.

Команда «Фиолетовые» выкатила на поле настоящую русскую печь. Их представление было на тему мультфильма «Вовка в тридевятом царстве». Вовка решил сделать сани, а помочь ему в этом нелегком деле вызвались двое из ларца. И эти двое из ларца реально были очень похожи друг на друга!

Под музыку из «Игры престолов» на сцене появились сани команды «Бирюзовые». Это были даже не сани, а подиум, на котором стоял железный трон. И пока весь мир ожидает развязку этого популярного сериала, «Бирюзовые» решили короновать Дейне-рис Бирюзоворожденную. А вокруг трона стояли верные охранники королевы, точные копии Кхала Дрого.

Команда «Синие» сделала не просто сани, а настоящую ладью





викингов. Как будто туманом была окутана эта ладья, и голос диктора рассказал нам о том, что именно викинги сегодня победят. Ребятам очень эффектно удалось перевоплотиться в настоящих викингов. К тому же на носу судна появился символ команды: прекрасная девушка. Хорошо, что это был манекен, а не реальная девушка из команды.

По версии команды «Красные», на территории авиазавода потерпел крушение боевой корабль Дарта Вейдера из «Звездных войн». И чтобы починить свою машину он отправился в профсоюз, где его на пороге встретила Лея Абзановна. Завязался бой между темным джедаем и светлым профсоюзом; конечно, удалось повергнуть злого героя, и добро восторжествовало.

Вторым этапом конкурса был заезд саней по футбольному полю. Прозвучал сигнал, и команды ринулись вперед. Первой на финиш удалось примчаться команде «Бирюзовые». Честно говоря, я думал, что команда начнет подкидывать в небо не только ребят, которые дотянули до финиша сани, но и сами сани. И прямо тут же на поле им бы вручен кубок как самой быстрой команде. А на закрытие форума за самое эффектное шоу и самые крутые сани кубок получила команда «Синие» за ладью викингов.

Теперь нам остается буквально годик подождать, и мы снова встретим команды на профсоюзном форуме и, конечно же, выдадим задание на новый конкурс «Я — машиностроитель». Лично я жду этот момент с нетерпением!

Евгений Тюремов

На зарядку — становись!

Это очень здорово, что каждый год на молодежном профсоюзном заводском форуме большое внимание уделяется спортивной программе. Как же без этого, ведь авиастроитель должен быть здоровым.

Здоровый образ жизни — он вообще, знаете ли, гарантирует активность, оптимизм. И первым делом на пути к здоровью надо завести хорошие привычки. Делать, например, по утрам зарядку. Чем мы уже пятый год и занимаемся.

Первым правилом зарядки было, чтобы команда пришла в полном составе. Как позже выяснилось в одном из интервью, люди вставали на зарядку не потому что «вот меня заставили, и я пошел», а потому что понимают всю ее значимость. Особенностью нашей профсоюзной зарядки был дружеский массаж. И весело, и полезно.

Вот так, зарядившись энергией, отправлялись участники форума на свои мозговые штурмы и дискуссии. А ко мне на второй день прилипло ласковое прозвище Физрук.

Поработали мозгом на лекциях, и снова — физическая нагрузка. На этот раз это был «Веревочный курс». Организаторы подготовили не очень сложные этапы для форумчан, чтобы испытания могли пройти даже новички в этом деле.

Еще одно любимое, но довольно трудное спортивное состязание — игра в скандинавский волейбол. В него играют огромным мячом для фитнеса, а вместе кончиков пальцев мячи берут на по-

лотна, которые держат за края двое игроков. И физическая нагрузка немалая, и реакция должна быть и, главное, взаимопонимание в команде, чтобы лбами не столкнуться — ведь с каждой стороны сетки по три пары игроков, которые должны прочно принять мяч и подкинуть его порезче. В этом нелегком соревновании более удачливой и ловкой оказалась команда «Бирюзовые», перекидав оппонентов и забив больше всех мячей.

Также на форуме в рамках спортивных мероприятий проходил мастер-класс по волейболу. Сборная команда организаторов учила играть сборную участников. Но, как говорится, не учи ученого — новички оказались не лыком шиты, поэтому дело кончилось ничьей. Классно, что на заводе в волейбол умеют играть не только парни, но и девушки, которые не хуже, а иногда даже и лучше «тащили» игру на своих хрупких плечах.

Хочется отметить, что на заводе прибыло богатырей — Костя Разумов из команды «Красные» просто взял на руки двух девушек и пошел, как ни в чем не бывало. А в команде «Синие» отличные силовые качества в забеге с санями показал Роман Сафронов.

Спасибо всем участникам форума за отличное настроение. Вы клеевые! Занимайтесь спортом и будьте здоровы.

P.S. Если кому-то нужна зарядка, пишите.

Ваш физрук Влад Потапов □

Материал подготовлен профкомом ПАО «Корпорация «Иркут»



Что Мы ОСТАВИМ ПОТОМКАМ?

В преддверии празднования Дня России и города Уфы в модельной библиотеке №32 была открыта выставка картин «Уфа: что оставим потомкам?». Инициатором и организатором уникальной выставки явился профсоюзный актив ОГМех первичной профсоюзной организации УМПО совместно с обществом книголюбов «Содружество «Белые лебеди» и Детской художественной школой № 1 им. А. Кузнецова.

В экспозиции «Уфа: что оставим потомкам?» представлены работы учащихся и выпускников вечернего отделения Детской художественной школы №1 имени А. Кузнецова. Среди выпускников школы работники ПАО «УМПО», члены профсоюза Валентина Моисеенко и автор этого материала.

Уфа с каждым годом становится все краше, растет, и в то же время бесследно исчезают старинные дома — памятники, находящиеся под государственной

охраной. Безвозвратно разрушается архитектура, а значит, скудеет духовность, уходит в забвение культура старой Уфы.

Художники в своих работах запечатлели старинные исторические постройки конца XIX и начало XX веков с затейливыми узорами, кружевными фризами деревянных домов; уникальные своеобразные каменные и кирпичные особняки с элементами классицизма и русской архитектуры. Представленные картины выполнены в разных техниках на бумаге:



акварелью, гуашью, акрилом, пастелью, гелевой ручкой, карандашом. Особенностью этой выставки стало то, что вся архитектурная живопись представлена с табличками об истории каждого строения.

Приглашенный на открытие выставки историк-краевед Владимир Захаров отметил, какие дома, отраженные на картинах, нуждаются в срочной реставрации и охране государством, поднял серьезную проблему сохранения старины. «Теряя прошлое, — подчеркнул историк, — мы обрываем связь поколений и можем прийти к бездуховному будущему, поэтому необходимо объединить усилия и мысли общественности города о сохранении культурного наследия». Вглядываясь в изображения на картинах, он провел зрителей по старым улочкам Уфы мимо домов Дашковых (Михайловых), Князевых, Желтоуховых, Виденевых, Спасской церкви и Соборного храма Рождества Пресвятой Богородицы...

Вот дом Борисовых, где в деревянном доме на берегу р. Белой жил в 1891 году знаменитый певец Федор Шаляпин. Проживал он в угловой комнате, очень уютной и чистенькой, в нее выходила печь-голландка, отделанная изразцовой плиткой, полюбившаяся певцу. На балконе дома зака-



тывал песни, и его могучий голос разносился над рекой.

В деревянном доме Гиневских, постройки конца XIX века жил башкирский и татарский поэт Сайфи Кудаш. Это единственный дом в г. Уфе с мезонином, оригинальными ажурными наличниками, резным карнизом, очень интересная деревянная постройка.

Деревянный дом стоит на перекрестке с ул. Коммунистической (бывшей Большой Успенской). Прекрасное построение имеет резные наличники и карнизы, башенку и балкон (сплеченный в мае 2012 г.). В нем проживал Бухартовский Г. — знаменитый уфимец, городской полицмейстер, почетный гражданин, общественный деятель, товарищ председателя губернского отдела «Союза русского народа».

Дом Разумовых — кирпичный, одноэтажный, стоит в южной, самой старой части города. Он обладает признаками архитектурной уникальности и градообразующей ценности именно для данного места Уфы. Здание построено по образцам преобладающего кирпичного псевдорусского стиля 1900-х гг., включающего элементы классицизма и русской архитектуры XVII в. Известно, что 15 сентября 1889 г. дом приобрел мещанин М. А. Разумов. История этого дома также связана с личностью выдающегося врача, судебно-медицинского эксперта, доктора мед. наук, профессора Василия Григорьевича Кузнецова.

Большой особняк Савельевых, построенный в 1912—1913 гг. До-

ходный дом Савельевых — архитектура регионального значения. Весь комплекс зданий выполнен в кирпичном стиле с использованием рельефной кладки в качестве декора. Центр главного фасада подчеркнут фигурным аттиком. Некоторую асимметричность зданию придает наличие арочного проезда во внутренний двор, смещенного в правое крыло.

Каменная постройка — церковь Покрова Божьей Матери расположена на правом берегу р. Сутолки в конце ул. Посадской. Строительство было начато в 1817 г. на средства купца Данила Жульбина, закончена в 1823 г. Эта церковь считается самой старой из уцелевших уфимских церквей.

Архитектурные памятники, дошедшие до нашего времени, обладают энергетикой и красотой, имеют связь космическую. Если такое архитектурное произведение разрушить, то энергетике человечества будет нанесен ущерб, это отразится на энергетике культуры.

Подумаем, чем насыщаем окружающую среду? Нужно объединять идеи охранения и защиты памятников культуры во имя будущих поколений. Там где культура, там и мир, там и решение всех сложнейших вопросов. Мы надеемся, что наша выставка помогла в деле сохранения исторического, культурного и духовного наследия любимого города. □

*Умида Урманцева,
председатель профбюро
ОГМех ППО УМПО,
г. Уфа*



Красота ПО-ПРОФСОЮЗНОМУ

«Красота спасет мир!», – утверждал Ф.М. Достоевский в одном из своих произведений. К сожалению, многие, в отличие от великого классика, воспринимают понятие «красоты» однобоко: как нечто внешне привлекательное. Изменить современные реалии могут те, кто прекрасен внутри – равнодушные люди, готовые приложить максимум усилий, чтобы мир вокруг стал лучше. Выйти за рамки стандартных конкурсов красоты, позволить активной молодежи раскрыть свои таланты, привлечь интерес к профсоюзной работе – ради этого в Ульяновске был организован областной конкурс «Мистер и Мисс профсоюз». Долгожданный финал состоялся в конце июня на площадке Театра юного зрителя.



В конкурсе принимали участие 12 молодых активистов, представляющих 8 первичных профсоюзных организаций, в том числе, входящих в состав Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности: «Авиастар-СП», «УКБП», «Утес».

Путь к финалу был не прост. В отличие от стандартных смотров красоты, ребятам предстояло проявить себя как эрудитов и знатоков – пройти тестирование на знание трудового законодательства, принять участие в игре «Что? Где? Когда?». На этом этапе ульяновские авиастроители показали высокие результаты и вышли в лидеры.

Борьба за звание «Мистер и Мисс профсоюз – 2016» развернулась в финале конкурса. Оценивало участников профессиональное жюри, в состав которого вошли председатель Федерации А.А. Васильев, заместитель председателя И.И. Русяева, председатель Ульяновской областной организации работников культуры Е.А. Карнилов, глава Ульяновской областной профсоюзной организации работников лесных отраслей Е.В. Кириллова, председатель первичной профсоюзной организации ФНПЦ АО «НПО «Марс» Л.В. Москаленко, а также члены Молодежного совета ОС ФПУО – Т.В. Асеева и С.А. Дигулев.

Молодые профактивисты участвовали в трех конкурсных заданиях: визитке «Я – профсоюзный лидер», презентации социально значимого проекта и творческом номере.

Конкурсанты представили на рассмотрение жюри актуальные молодежные проекты в рамках работы первичных профсоюзных организаций. Так, оператор станков с ПУ ц. 248, председатель цехового комитета Алексей Жога предложил организовать волейбольные площадки для школьников. Цель благородная – приобщить детей к здоровому образу жизни, отвлечь от пагубного влияния «улиц». Алиса Гуляева, переводчик отд. 114, представила членам жюри проект «Молодежный рейс», который уже третий год с успехом реализуется в ДОЛ «Березка».

– Сегодня мы являемся свидетелями первого в истории ульяновских профсоюзов конкурса «Мистер и Мисс профсоюз». Для ребят это возможность показать себя профсоюзными лидерами, поделиться опытом и идеями с коллегами. Не случайно основным конкурсным заданием стала именно презентация социального проекта. Хочется отметить, что все проекты достойны реализации на уровне региона. Лучшие из них получают поддержку Федерации профсоюзов уже в 2017

году, – прокомментировал председатель ОС ФПУО Анатолий Васильев.

Свои разносторонние таланты участники показали в творческом конкурсе. Так, Виктория Тонеева («Утес») продемонстрировала версию сказки «Алиса в стране чудес» с помощью песочной анимации, Владимир Свиричевский («УКБП») исполнил песню, Алиса Гуляева со своей командой поддержки – грациозный танец, а Алексей Жога, аккомпанируя себе на гитаре, прочитал рэп.

«Благодаря участию в конкурсе я приобрел новый опыт, знакомства и, конечно, получил массу положительных эмоций. Очень рад тому, что мне выпала возможность представить свое предприятие на «Мистер и Мисс профсоюз», – отметил Алексей Жога.

По итогам двух этапов конкурса он стал бронзовым призером. Титул «Мисс профсоюз – 2016» получила Алиса Гуляева. Все участники были награждены дипломами Федерации профсоюзов Ульяновской области. Победители получили денежные сертификаты. □

*Наталья Миронова,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации АО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*

Кун-фу, каратэ-до... и «Крылья России»

Признаюсь, я был немного озадачен, когда председатель нашей территориальной профсоюзной организации «Межрегиональный союз «Авиаремонт» В.Н. Чигаева пригласила меня посетить первый фестиваль «Крылья России», посвященный Дню образования Воздушно-космических сил России. Мы уже как-то привыкли к проводимым в Профавиа фестивалям художественной самодеятельности, спортивным мероприятиям, но тут было нечто особое.

«Крылья России» — это фестиваль боевых искусств. И этим все сказано. Конечно же, посмотреть на такое зрелище было вдвойне интересно.

Мероприятия проходило в г. Балашихе, в КДЦ «Заря». Видимо, сказались связи Веры Николаевны Чигаевой (ведь первичные профсоюзные организации авиаремонтных предприятий лишь недавно стали присоединяться к нам из Профсоюза гражданского персонала Вооруженных сил России), благодаря которым стало возможным пригласить для участия в фестивале ряд команд Москвы и Подмоско-

вья, представляющих различные виды единоборств, а также спортсменов из ряда подразделений Воздушно-космических сил и Воздушно-десантных войск России. Присутствовали почетные гости — мэр Балашихи, муниципальные чиновники, представитель губернатора и другие.

Программа фестиваля звучала загадочно и интригующе. Одни названия единоборств чего стоили: кун-фу, каратэ-до, дзюдо, греко-римская, вольная борьба, кикбоксинг, рукопашный бой, самбо, айкидо, каратэ-кекусинкай, джиу-джитсу, кэндо, иайдо... Демонстрация ката Японской школы боевых искусств Тэнсин Седен Катори Синто рю... Демонстрация кикаэси и кейко... Наверняка знающим людям все это говорит о многом. Зрелишно, красочно, поучительно — много эпитетов можно дать этому празднику, одно лишь скажу: два часа пролетели, как одно мгновение.

Можно, конечно, говорить о том, что не все всем удалось, какие-то элементы и приемы выполнялись не совсем чисто — сказывалось, видимо, волнение, но не



мне давать какие-либо оценки, для этого есть профессионалы. Какими, без сомнения, были участники фестиваля. Важно здесь другое: глядя на поистине акробатическую подготовку многих спортсменов, в том числе таких, которых по возрасту не отнесешь к юношам, я невольно задумался о том, как живет большинство людей и что они теряют, если не занимаются спортом или хотя бы не заботятся о своем здоровье...



После фестиваля поделился своими впечатлениями с В.Н. Чигаевой. Заодно спросил, как удалось организовать такое не совсем обычное мероприятие.

— Все наши военные заводы, профсоюзные организации которых перешли в Профавиа — бывшие войсковые части, — улыбается Вера Николаевна. — Их директора — все люди в погонах, поэтому знают, что такое четкий порядок. Был приказ сверху, и он исполнен. А как родилась идея? Мы, как и все профсоюзы, проводили состязания по волейболу, другим видам спорта, потом задумались над тем, как расширить уже существовавшие у нас соревнования трех клубов боевых искусств. Думали сначала провести фестиваль на закрытой территории, но нам резонно возразили: а кто вас будет смотреть? Вот и остановились на КДЦ «Заря». И еще: боевые искусства мы выбираем потому, что наш президент занимается дзюдо, а мы любим президента.

— Он ведь еще на лыжах вроде как не прочь покататься, — вспомнил я. — Лыжные гонки будете устраивать? Из любви к президенту?

— А что? Поедем и на лыжах кататься... На Алтай!

Тему чувств к гаранту Конституции я решил от греха подальше не развивать и обратился к председателю первичной профсоюзной организации АО «502 завод» Илье Амирановичу Мехришвили, полковнику запаса, с вопросом: «Как вам в составе Профавиа?».

— Я избран не освобожденным председателем первички недавно абсолютным большинством, — рассказал он. — В свое время наша профсоюзная организация насчитывала до 500 человек, потом были тяжелые 90-е, реорганизации, сокращения, завод находился на грани закрытия. Сейчас идет процесс его восстановления, начинается освоение новой техники, соответственно новые задачи стоят и перед профсоюзной организацией. Начали с того, что укрепляем наши ряды. Во всех ведущих отделах, службах обязательно должны находиться члены профсоюза, личным примером показывать, как надо работать. Создаем профсоюзные группы в основных цехах, отделах, службах, выбираем профгруппоргов, т.е. занимаемся практическими организационно-



штатными мероприятиями. Наша первичка одна из первых приняла решение перейти в состав Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, и мы не жалеем: в этом профессиональном союзе нам по душе высокий уровень компетентнос-

ти руководства, возможность всегда получить дельный совет, подсказку, как, что делать. Отличие стиля работы в Профавиа — высокая ответственность, высокая требовательность, это мне импонирует, в этой обстановке гораздо легче работать.



— Илья Амиранович будет делегатом съезда профсоюза, — добавляет В.Н. Чигаева. — Вот и еще раз убедится в профессионализме Профавиа.

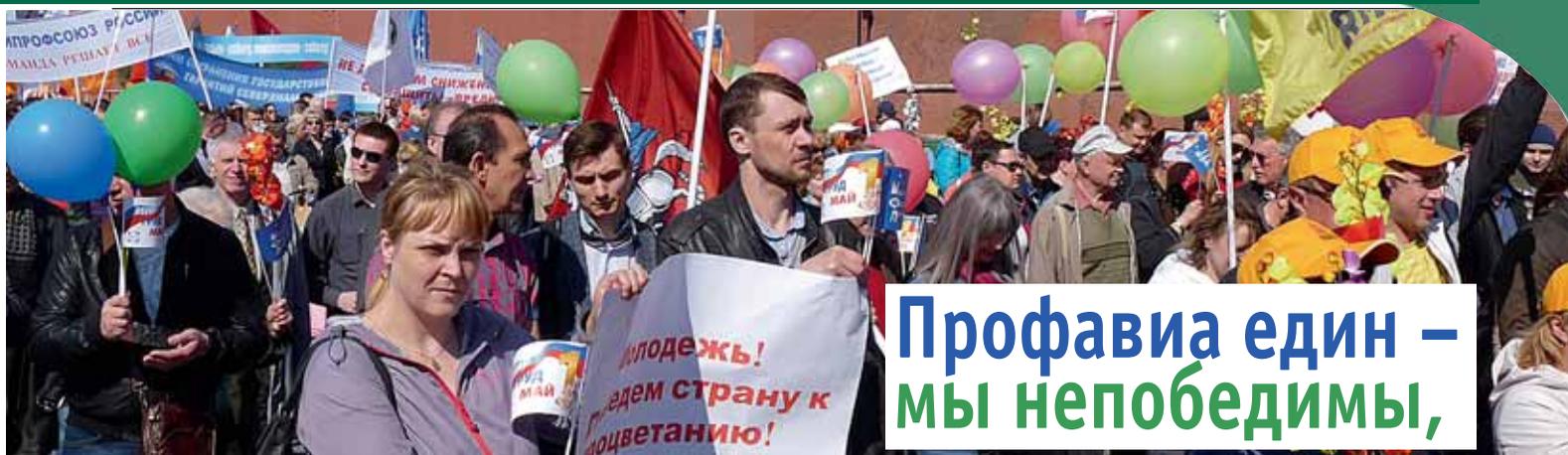
Задачи перед первичкой стоят нелегкие: уровень членства в профсоюзе в ней сегодня состав-

ляет лишь 30 процентов. Поэтому наши новые коллеги планируют поднять этот показатель в первичной профсоюзной организации 502-го завода до 50 процентов на первое время, а затем двигаться дальше. Остается пожелать им успеха — и думается, во-

енная закалка будет здесь большим подспорьем.

То, какие люди работали на сцене фестиваля, вселяет уверенность в этом! ▣

*Игорь Киселев,
завотделом информационной
работы ЦК Профавиа*



Профавиа един – мы непобедимы,

или мысли по поводу конкурса девизов

В нынешнем году наш профсоюз участвовал еще в одном творческом конкурсе – на лучший девиз Профавиа.

Идея, в общем, понятна: у нас есть почти все для самоидентификации профсоюза как не просто самостоятельной, но самобытной общественной организации – свой флаг, логотип, марш, символ. Дело осталось за «малым» – утвердить девиз профессионального союза, с которым мы могли бы выходить на акции, использовать его в средствах наглядной агитации, в печати и так далее.

Девиз – это квинтэссенция целей, задач организации, ее образ, выраженный кратко и емко. «Слово или короткая фраза, определяющая поведение и устремления группы людей или организации», – так определяет это понятие Википедия. И добавляет: «Также девизом может быть слоган или правило, по которому кто-то живет». Вот про слоган – ошибочно, на наш взгляд.

Свою историю девиз ведет от геральдических надписей на гербах, орденах, рыцарских щитах и так далее. В современном понимании понятие девиза более размыто, если учесть, что его широко используют в рекламных кампаниях, и первоначальный героический ореол в таких случаях исчезает, приближаясь к тому самому банальному слогану. Но для столь серьезной организации, как российский отраслевой профсоюз, рекламный подход не годится. Кто знает, в каких случаях нам придется поднимать девиз на своих знаменах?

Создать девиз – это высокое искусство. «Пролетарии всех стран, соединитесь!» – таков наиболее известный призыв, ставший девизом I Интернационала. Ветераны военных лет наверняка помнят начертанный на боевых красных

знаменах девиз «За нашу Советскую Родину!». Другой, менее героический, но красочный пример – девиз капитана Немо: «Mobilis in mobile» – «Подвижный в подвижном» (все помнят Жюль Верна?). А «No pasaran!» – «Они не пройдут!» – девиз республиканцев во время гражданской войны в Испании? Примеры можно приводить и далее, но суть ясна.

Естественно, что девиз начинает жить, когда он принят группой людей и становится частью их жизни. От этого зависит то, насколько девиз станет известным остальному обществу.

К чести членов нашего профсоюза, столь трудный конкурс не остался без их внимания. Перечислим авторов, отважившихся предложить свои варианты девиза: это Марина Григорьевна Федорова, Екатерина Сергеевна Громова, Александра Сергеевна Еськова, Юрий Иванович Барноволок, Иван Игоревич Иванов, Марина Викторовна Литвинова, Михаил Николаевич Дьяков, Олег Анатольевич Цоллер, Альберт Вячеславович Зуев, Валерия Борисовна Зайрулина, Максим Минрахимович Миннегалиев, Татьяна Николаевна Сивкова, Юлия Вадимовна Семенова, Светлана Георгиевна Федорова, Александра Сергеевна Неволлина из ППО «МЗиК»; Елена Анатольевна Чурина, Диана Григорьевна Вайцевич, Юлия Олеговна Янина, Татьяна Васильевна Утянская из ППО «ВСМПО»; Наталья Леонидовна Лузянина, Альбина Викторовна Щепина, Оксана Алексеевна Бурганская, Людмила Ивановна Южанина, Нина Анатольевна Колотова, Людмила Леонидовна Бажина, Елена Валерьевна Лимонова, Вера Лонардовна Сокольникова, Тамара Борисовна Мальцева из ППО «ЭМСЗ «ЛЕПСЕ»; Оксана Владимировна Дро-

нова из республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа»; Расима Раилевна Абдулова из ППО «КумАПП»; Светлана Леонидовна Симонова из ППО «УМПО»; Светлана Ивановна Чугунова из ППО «ЗМЗ»; Артем Александрович Фролов из Пермского Совета «Роспрофавиа»; Юлия Сергеевна Молчанова, Рустам Зайнетдинов, Анна Васильевна Вольф, Юлия Николаевна Горбатюк, Илья Владимирович Ведерников из ППО «Авиадвигатель»; Светлана Викторовна Прокопьева из ППО «Авиакомполит»; Оксана Викторовна Ионовна, Тамара Васильевна Минаева, Зухра Музафаровна Ломовцева, Ольга Валерьевна Михайлова, Марина Вячеславовна Абрамова из ППО «СЭПО-ЗЭМ»; Антон Александрович Шабалкин из ППО ЭОКБ «Сигнал» им. Глухарева.

Всем участникам конкурса большое спасибо за те мысли, предложения, которые они высказали в своих работах, за вложенный творческий труд!

Тем не менее, жюри конкурса, учитывая значение девиза для профсоюза, не смогло однозначно выбрать победителя. Одни работы явно не соответствовали понятию девиза, в других не хватало образности, в третьих – «привязки» именно к Профавиа... Впрочем, все лозунги, речевки и другие предложения участников конкурса рекомендовано использовать в мероприятиях профсоюза.

Думается, точка в этом деле не поставлена. И мы продолжим искать наш девиз. Может быть, для этого понадобится больше времени, возможно, он-лайн голосование. Цель есть, и мы ее достигнем! Потому что девиз – это еще одна скрепа в нашем единстве. □

Отдел информационной работы
ЦК Профавиа

ТУРСЛЕТОВСКАЯ КРИТОСВЕТКА

Каких только туристических слетов не перевидала большая поляна в районе Архирейки недалеко от Перми! Но такого, как в первые июльские выходные, наверное, никогда не было. Обойдя все лагеря, за считанные минуты можно было совершить настоящее кругосветное путешествие. Ведь здесь, на поляне, можно было увидеть и живописный украинский хутор, и римский Колизей, и Эйфелеву башню, сделанную из... деревянных реек, и кубинские пальмы из хвойных веток, на которых растут бананы. Турслет, посвященный странам и

континентам, проводили цеха и отделы АО «ОДК-Пермские моторы», «Редуктора», «Металлиста», «Инструментального завода». А также их гости — команда банка «ВТБ24» и сборная моторного завода из Рыбинска.

— Страны, которые им предстояло представлять, команды вытягивали по жребию, — рассказывает руководитель отдела корпоративной культуры и молодежной политики, а также член профкома ППО «Пермские моторы» Стелла Эмир-Вели. — И главная задача, которую мы поставили, выбрав именно эту тему тур-

слета, чтобы ребята побольше узнали о стране, об ее истории, традициях, достопримечательностях и сумели обо всем этом рассказать другим участникам слета. Потому наряду с Японией или Грецией в нашем списке оказались Чехия, Швейцария, Таиланд и Нигерия. Всего 20 стран.

Слет проходил три дня, и все три дня команды выдерживали свою принадлежность к тому или иному государству.

Кого только не увидели члены жюри на конкурсе приветствий «Парад наций». Здесь были самураи и канадские хоккеисты в полной амуниции, «горячие финские парни», Чиполино и Пиноккио, арабские шейхи и египетский фараон в бирюзово-золотой маске. Греческих богов сменяли бразильские футболисты, а зажигательный мексиканский танец уступал место английским футбольным кричалкам. Определить лучших в этом творческом конкурсе было непросто. А потому право назвать победителей было предоставлено не только членам жюри, но и самим командам. Оценивать нужно было все выступления, кроме собственного.

Следом, смыв с себя угольную пыль (как еще изобразить негров





Нигерии) или белую маску японской гейши, участники команд отправлялись на другие серьезные и шуточные конкурсы и соревнования. Велостафета, полоса препятствий, конкурс капитанов, конкурс поваров «Кухня народов мира». Всего в течение трех дней команды соревновались в 14 видах конкурсной программы.

Безусловно, одним из самых сложных испытаний является туристическая полоса. Преодолеть водную преграду, пронести «раненого» товарища на импровизированных носилках, подняться по веревочной лестнице и спуститься в рукотворную «пещеру», где по-настоящему темно и даже страшно — все это надо не просто сделать всей командой, но еще и избежать штрафных очков и уложиться в контрольное время.

Впрочем, и конкурсы, казавшиеся шуточными, требовали сноровки и немалой физической подготовки. Взять соревнования, которые организаторы назвали «африканский хоккей». Попробуйте забить гол, если в жару на вас обуты огромные валенки, а забивать надо исключительно

«приспособлением», одновременно похожим и на весло, и на огромную лопату. Это было мужское испытание. Для девушек придумали не менее сложное задание, преобразовав волейбол в «бурятский бубенбол».

Вечером в субботу все собрались у большой сцены, чтобы стать зрителями еще одного творческого конкурса «Однажды в...».

Лариса Комисаренко, заведующая отделом культуры администрации Свердловского района, высоко оценила пятиминутные выступления, представленные командами.

— Ребята очень порадовали, — говорит она. — Обычно на таком конкурсе выделялись три-четыре выступления. В них были и выдумка, и интересные театральные ходы, и глубокое раскрытие темы. Нынче же практически всем удалось найти какую-то изюминку, оригинально показать свою страну. Так что организаторам на будущий год надо найти такую же многогранную тему, которая позволит молодым моторостроителям раскрыть свои таланты.

Организаторами турслета в АО «ОДК-Пермские моторы» тради-

ционно являются Совет молодежи, служба персонала и первичная профсоюзная организация «Пермских моторов». В том, что на будущий год они опять придумают что-то необыкновенное, сомневаться не приходится. Ведь сказала же Наталья Антипина, председатель Совета молодежи Пермского крайсовпрофа и член жюри на турслете моторостроителей, что ей еще не приходилось видеть такого масштабного и столь отлично организованного мероприятия, где продумана каждая мелочь.

Победители и призеры всех соревнований и конкурсов получили отличные призы, которые пригодятся им в турпоходах, на сплавах, в спортивных соревнованиях.

А профсоюзные организации цехов и отделов уже начинают подготовку к летнему фестивалю моторостроителей, который традиционно проходит в августе, и в котором молодежь предприятия принимает самое активное участие. □

*Е. Керженцева,
г. Пермь
Фото автора*

БАЙКАЛЬСКИЙ ТРИАТЛОН СОСТОЯЛСЯ!

Профсоюзный комитет Улан-Удэнского авиационного завода и молодежное объединение «Взлет» АО «У-УАЗ» впервые в Республике Бурятия провел триатлон в открытой воде Байкала, посвященный Дню авиации.

В середине августа на Байкале в селе Энхалук Кабанского района состоялся спринт-триатлон. Старт был уникальным, так как впервые для Бурятии этап плавания состоялся в холодной открытой воде Байкала. Всего спортсмены проплыли 750 метров, после чего пересели на велосипед и проехали 20 км. Завершающим этапом стал бег на 5 км.

Всю неделю шли дожди. Да еще какие. Смыло все, что можно было смыть. Затопило Улан-Удэ и Иркутск. Было жутко холодно. Температура практически всю неделю доходила до 10 градусов. Байкал штормило. В районе Энхалука ветер ломал деревья. Еще в пятницу МЧС ставило под вопрос проведение Байкальского спринт-триатлона. В субботу к обеду выглянуло солнышко. Бай-

кал успокоился. Организаторы вздохнули с облегчением. Оставался вопрос по температуре воды. Замеры показали 16 градусов. Все, Байкальский триатлон состоится!

Именно поэтому парад открытия начался со слов благодарности к участникам и к организаторам, что не испугались капризов погоды и приехали на старт. Всего в старте приняло участие 18 спортсменов и 7 команд в групповой эстафете. С приветственным словом к участникам обратилась председатель первичной профсоюзной организации АО «У-УАЗ» Татьяна Владимировна Сабаева. Она пожелала участникам успехов и отметила, что даже погода приветствовала спортсменов и болельщиков. После наставлений и инструктажа руководителей

МЧС и ГИБДД участники оставили транзитную зону и двинулись на старт.

На дистанции спринт-триатлона участникам предстояло проплыть в холодной воде Байкала 750 метров, проехать на велосипеде 20 км и пробежать по центральной улице Энхалука 5 км. На дистанции супер-спринт-триатлона надо было проплыть 300 метров, проехать на велосипеде 8 км и пробежать 2 км. Безопасность на воде здесь обеспечивали сотрудники МЧС на моторной лодке и ребята из турклуба «Азимут», молодежного объединения «Взлет» на двух больших восьмиместных катамаранах, которые предоставил Центр молодежного туризма «Байкал».

Плавательный этап проходил вдоль побережья озера Байкал





в 100 метров от берега. И вот по команде «Старт» участники ринулись в воду. Интересно было наблюдать со стороны, как закипел Байкал от рук и ног пловцов, как будто они старались согреть его своими движениями. На самом деле всеми участниками было отмечено, что плыть в такой холодной воде можно было, только энергично двигаясь.

Первым на плавательном этапе стал Никита Конобеев, который выступал за команду профкома, с результатом 11:19. Он проплыл бы и быстрее, но пропустил поворот, и ему пришлось дополнительно проплыть еще 50 метров, чтобы повернуть в сторону финиша. Второй стала Маша Баранкова, третьим — Илья Янченко. Они представляли команды, ну а в личном первенстве первым приплыл Илья Курышев — 14:23. Здесь хочется отметить Антона Баранова и Еши Цыбикова, которые все-таки сумели доплыть в такой холодной воде, несмотря на результат в районе 30 минут. Все зрители горячо поддерживали Еши Цыбикова, видя, как он замерз, его в прямом смысле трясло после плавания.

После прохождения транзитной зоны участники ушли на велоэтап. Здесь надо отметить хорошо организованную работу сотрудников ГИБДД, которые перекрыли дорогу и ограничили движения автотранспорта по шоссе во время вело- и бегового этапа. У мужчин на велоэтапе вперед ушел Илья Курышев, который довел отрыв от ближайших преследователей почти до 8 минут. А вот за второе место у мужчин развернулась нешуточная борьба между улан-удэнцем Максимом Буряковым и ангарчанином Дмитрием Буйловым. Хотя лучший результат показал Максим Буряков, ему была присвоена минута штрафа, и он в итоге занял 3 место. 2 место у ангарчанина. У женщин победу одержала иркутянка Оксана Нестерец. Хочется отметить и

Владимира Мункоева, который выиграл в категории «Ветераны» и от старта к старту показывает впечатляющий прогресс. Жаргал Махачкеев выиграл в категории М40, Александр Мункоев — в категории М30.

До последнего шла борьба и в командной эстафете. В итоге победу буквально вырвала команда Федерации триатлона РБ в составе Александра Околелова, Дениса Красикова и Алексея Лобанова. Совсем немного уступила им профсоюзная команда в составе Никиты Конобеева, Сергея Емельянова и Сергея Юрьева. Третье место у команды «Бурвело» в составе Ильи Янченко, Алексея Амагаева и Павла Войлошников.

В командной эстафете в категории «Ветераны» победила команда «Семья» в составе депутата НХ Михаила Гергенова, который проплыл 750 метров, пробежал 5 км и известного ветерана-лыжника Михаила Дружинина на велоэтапе. Командную эстафету среди женщин выиграла команда «Байксервис» в составе Маши Баранковой, Дари Бурцевой. В смешанной категории выиграла Лера Бутакова и Георгий Пачковский.

На дистанции супер-спринт-триатлона победу одержали Ирина Мункоева среди женщин и Никита Оленников среди мужчин.

Все участники первого Байкальского спринт-триатлона получили памятную медаль финишера. Кроме того, организаторы в лице молодежного объединения «Взлет» Улан-Удэнского авиационного завода, пока шла подготовка к награждению, накормили участников гречневой кашей и овощным рагу.

На следующий старт Байкальского триатлона, который состоится через год, ждем гостей и команды с предприятий авиационной промышленности! ■

*Профком АО «У-УАЗ»,
г. Улан-Удэ*

Многие работники предприятий авиационной промышленности желают не только хорошо отдохнуть, но и улучшить общий фон своего здоровья и оказаться на берегу теплого, ласкового моря. В этом может помочь профсоюзный санаторий «Полтава-Крым», в котором создана первичная организация нашего профсоюза.

Сегодня для членов профсоюза есть возможность отдохнуть в нашем санатории. Ведь особую популярность сегодня имеют именно профсоюзные или ведомственные санатории, сохранившиеся на предприятиях отрасли. И это не случайно, ведь там работают высококвалифицированные специалисты, а оборудование, которое находится на территории здравниц, позволяет провести лечение на самом высоком уровне. Еще одно положительное качество — это скидки для членов профсоюзных организаций.

За время работы санатория налажено плодотворное сотрудничество с профсоюзными организациями, состоящими на учете в Российском профсоюзе трудящихся авиационной промышленности. Заключено более десятка договоров с областными (территориальными) организациями Профавиа по оздоровлению работников предприятия и членов их семей. С 2015 года первичная профсоюзная организация клинического санатория «Полтава-Крым» поставлена на учет в Ростовской областной организации профсоюза.

А теперь подробнее о нас. Пенсионаты и санатории Крыма на протяжении многих лет имеют репутацию лучших оздоровительных учреждений. В Крым ежегодно съезжаются миллионы туристов с одной целью — восстановить и поправить здоровье. В озерелье здравниц Крыма Сакский курорт

ПЕРВИЧКА ПРЕДЛАГАЕТ САНАТОРИЙ



Контакты:

АО «Клинический санаторий
«Полтава-Крым».
Адрес: ул. Морская, 8, г. Саки,
Республика Крым.

Отдел бронирования:

+7 (36563) 333-10

+7(978) 974-41-44

+7(978) 974-41-11

+7(978) 969-53-96

+7(985) 751-01-27

E-mail: info@poltava-crimea.ru

www.poltava-crimea.ru

skype: [poltava-krym](https://www.skype.com/name/poltava-krym)

сверкает ярче остальных. Именно здесь, благодаря благодатному климату и сакским грязям, каждый третий навсегда избавляется от проблем с суставами. Сакские грязи оказывают ошеломляющий эффект.

Расположенный на самом побережье Сакского курорта, наш многопрофильный санаторий «Полтава-Крым» работает с 1974 года. Ежегодно здесь отдыхает и проходит санаторно-курортное лечение около 12 тысяч человек. Уникальное местоположение санатория с первых часов пребывания позволяет забыть о городской суете. Вместо шума машин – ласкающий уши шелест прибоя, вместо смога – лазурное небо и освежающий запах морского бриза. Санаторий расположен на самом берегу моря, в двадцати метрах от пляжа. Но главная достопримечательность санатория – медицинский центр, старейшая водогрязелечебница Крыма, спроектирована и построена специально для организации приема грязевых и водных процедур. Сакские грязи – незаменимое средство при лечении заболеваний опорно-двигательного аппарата, урологических, гинекологических заболеваний, болезней кожи.

Лечение

В соответствии с требованиями рынка специалистами санатория «Полтава-Крым» разработаны оздоровительные программы, где основной приоритет принадлежит лечению профессиональных заболеваний опорно-двигательного аппарата.

В перечень показаний профильного лечения заболеваний включено лечение артритов, артрозов, остеохондропатий, бурситов, послеоперационная реабилитация травм. Особое внимание уделено лечению вибрационной болезни – профессиональному заболеванию людей, долгое время работающих под воздействием вибраций и колебаний тяжелых механизмов. Заболевание часто встречается у бурильщиков, операторов машинных установок, водителей, авиаторов. Лечебные грязи обладают способностью успокаивать и активировать нервные импульсы и восстанавливать моторные нарушения суставов.

Грязевые процедуры, лечебные ванны в комплексе с физиопроцедурами, массажем и лечебной физкультурой помогут вернуться к полноценной подвижной жизни без болей в суставах и позвоночнике. Рекомендованный курс санаторного лечения – 21 день.

Кроме заболеваний опорно-двигательного аппарата и костно-мышечной системы в санатории успешно лечат гинекологические и урологические и другие заболевания.

Кроме грязелечения, для достижения лечебного эффекта, в санатории назначаются водные процедуры. Организм как губка впитывает целебные силы моря во время приема минеральных, жемчужных и рапных ванн. Богатый комплекс дополнительных медицинских процедур завершает лечение в здравнице: физиолечение, рефлексотерапия, аюрведические

массажи, озонотерапия, мануальный массаж.

К услугам отдыхающих медицинский и лечебно-диагностический центр, водогрязелечебница, спорткомплекс, киноконцертный зал, танцплощадка, бары, кассы авиа и ж/д билетов, почта, отделение банка, международный переговорный пункт, детская комната и игровые площадки для детей, лодочная станция.

Для комфортного проживания гостей предлагаются один двухэтажный и 4 четырехэтажных корпуса, которые содержат номера категорий «комфорт», «стандарт», «полулюкс» и «люкс». Большинство номеров имеют вид на море. Также на территории санатория находятся 17 коттеджей, которые лучше всего подходят для проживания летом. Парковая зона санатория оборудована деревянными беседками для отдыха на свежем воздухе.

В санатории трехразовое питание, для детей предусмотрено четырехразовое питание. По путевкам категории «стандарт» питание организовано по принципу «шведский стол», для путевок категории «люкс» – по принципу «Банкетный зал». В рационе отдыхающих всегда присутствуют в достаточном количестве мясо, рыба, овощи, фрукты, молочные и кисломолочные продукты, а также изделия из теста, выпечка и другие продукты. Из напитков предлагаются чай разных сортов, кофе, какао, соки, компот, каркаде и другие.

А.Н. Ракоцило,
генеральный директор санатория
«Полтава-Крым»

