



2 В Москве во Дворце труда профсоюзов с 26 по 29 сентября прошел XVII съезд Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и связанные с ним мероприятия. В работе съезда приняли участие 173 делегата из 176 избранных, а также гости.

5 В последние годы появилась тенденция к частой замене руководителей на отдельных предприятиях. Были случаи назначения со статусом «временный». Такая чехарда никого не устраивает. Складывается впечатление, что кадры просто перестали готовить, а «варяги» – это ведь не лучшее решение.

13 Я не делю стоящие передо мной задачи на первостепенные и второстепенные. Все они важны по-своему. Нам необходимо продолжать развивать социальное партнерство. Большой объем работы мы проводим с нашими социальными партнерами, как в плане подготовки кадров, так и оценки персонала.

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 В Москве прошел XVII съезд Профавиа
 4 Отчетный доклад ЦК Профавиа XVII съезду профсоюза
 12 В Дубровском состоялся II пленум ЦК Профавиа
- НАШИ ИНТЕРВЬЮ** 13 Миссия – на страже справедливости
- РЕПОРТАЖ** 15 Как спроектировать будущее
- АНАЛИТИКА** 21 Профсоюзный лидер – каким он должен быть сегодня?

26 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 26 Секрет мудрых решений
- ПЕРВИЧКА** 28 Вместе – за безопасность труда
 30 СОУТ под критическим взглядом
 32 «Радуга» – в Москве
 33 Под одним крылом
 35 Секреты мотивации профчленства
 36 Зарядка знаниями – на берегу Амура
 38 У «золотых рук» впереди юбилей
- ПРОФСОЮЗ ПОМОГ** 40 Профсоюз подставил плечо
 40 Заводским семьям – поддержка
 41 Не прерывается память поколений
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 42 Зарплата, жилье, безопасность, карьера

44 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 44 Полет творчества и гармония единства
- НА СПОРТПЛОЩАДКЕ** 47 Семьи спорт объединил
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ**
- 3 стр. обл. Хорошо смеется тот, кто смеется на КВНе



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 № 1211.

+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.

20

Мы еще долго говорили о жизни, экономике, ситуации в стране и прочих интересных вещах. Удивительно, но 90-е годы, как мне показалось, Б.И. Тихомиров вспоминает с оттенком ностальгии. Причина проста: в те времена, несмотря на известные трудности, работалось и дышалось легче.

30

В результате СОУТ большинство «вредников» лишились дополнительного отпуска, и не потому, что был уменьшен класс вредности, а в связи с принятием нового закона по оценке труда работников вредных профессий, согласно которому дополнительный отпуск предоставляется работникам вредных профессий с классом вредности 3.2 и выше.

44

В 2016 году Центральный комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности провел свой фестиваль уже в седьмой раз. Но только в этом году наша первичная профсоюзная организация АО «514 АРЗ» вошла в Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности и, значит, получила право участвовать в фестивале.

Уважаемые коллеги! Дорогие друзья!

Примите самые искренние поздравления с Новым 2017 годом! Эти праздничные дни дарят нам радость встреч с близкими, родными и друзьями, хорошее настроение, надежды на лучшее и по-настоящему объединяют нас, приходя в каждый дом, в каждую семью.

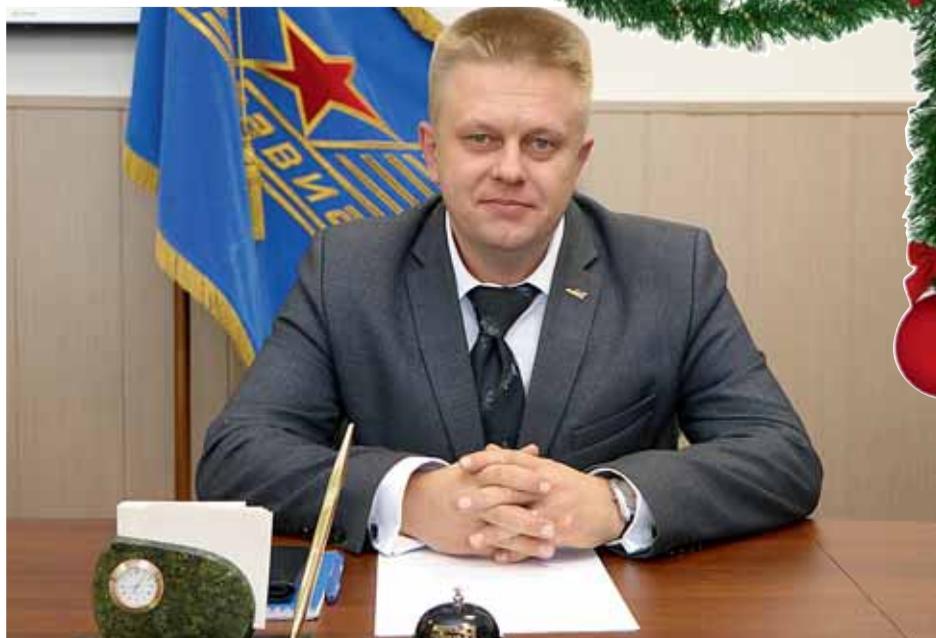
Мы многое сделали в уходящем году. Он был наполнен важными событиями, и каждому из нас запомнится чем-то особенным. Но все, чего мы достигли, безусловно – итог наших общих усилий. Убежден, что и в новом – 2017-м – году совместная плодотворная работа поможет нам добиться успешных результатов в интересах членов нашего профсоюза.

Мы вступаем в Новый год с большими надеждами и стремлениями. Мы хотим, чтобы наши ожидания оправдались, и верим, что следующий год будет для всех нас успешным. Мы продолжим работать, идти вперед, видя перед собой общие цели и задачи, ведь вместе мы – сила!

Пусть 2017 год станет годом добрых перемен и свершений, исполнения самых светлых надежд и желаний! Пусть Новый год принесет вам, дорогие коллеги, много ярких событий, новых впечатлений, успехов и перспектив.

От всей души желаю вам здоровья, успехов во всех делах и начинаниях, семейного благополучия, выдержки и стойкости! □

*А.В. Тихомиров,
председатель
Российского
профсоюза
трудящихся
авиационной
промышленности*



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа



В Москве состоялся XVII съезд

В Москве во Дворце труда профсоюзов с 26 по 29 сентября прошел XVII съезд Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и связанные с ним мероприятия. В работе съезда приняли участие 173 делегатов из 176 избранных, а также гости.

В преддверии открытия съезда состоялись заседания рабочих групп и комиссии по подготовке съезда, контрольно-ревизионной комиссии ЦК Профавиа и совещание с руководителями делегаций съезда. Проведены также заседание президиума и XIII пленум

ЦК профсоюза, на которых были рассмотрены документы, вносимые на обсуждение делегатов съезда.

Съезд заслушал отчетные доклады о работе Центрального комитета профсоюза за отчетный период, с которым выступил председатель профсоюза Н.К. Соловьев, контрольно-ревизионной комиссии ЦК профсоюза, выступление редакционной комиссии и принял постановления по обсуждаемым вопросам с учетом прений. Деятельность ЦК профсоюза за отчетный период признана удовлетворительной.





II съезд Профавиа

Съезд обсудил и принял Программу приоритетных направлений деятельности Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на период до 2021 года и Устав профсоюза с изменениями и дополнениями.

Завершающим этапом работы XVII съезда Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности были выборы председателя профсоюза, которые состоялись 29 сентября. Они прошли тайным голосованием в два тура. В них приняли участие четыре кандидата — управляющий делами аппарата ЦК проф-

союза С.В. Викулов, председатель республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа» Р.В. Калякулин, советник генерального директора АО «Раменское приборостроительное конструкторское бюро» С.Н. Стогов, заместитель председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности А.В. Тихомиров.

Во второй тур вышли Р.В. Калякулин и А.В. Тихомиров. По итогам голосования председателем профсоюза на срок полномочий, определенных Уставом профсоюза, избран А.В. Тихомиров.

На съезде избраны новые составы Центрального комитета и президиума ЦК профсоюза, резерва ЦК профсоюза, контрольно-ревизионной комиссии ЦК Профавиа и ее резерва.

На I пленуме нового состава ЦК профсоюза заместителем председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности избрана Т.А. Влащенко. На этом съезде завершил свою работу. □

Отдел информационной работы ЦК Профавиа



Отчетный доклад Центрального комитета

Профавиа XVII съезду Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности



Уважаемые делегаты и гости съезда!

В материалах, которые вы получили, содержатся результаты деятельности профсоюза за отчетный период по всем направлениям в цифрах, графиках, диаграммах.

За те пять лет, которые отделяют нас от XVI съезда, произошло много событий в жизни страны, общества, отрасли, которые тем или иным образом сказались на членах профсоюза. Это и финансово-экономический кризис, и санкции, и резко возросшая потребность импортозамещения.

В профсоюзном движении – празднование 25-летия ФНПР и 80-летнего юбилея Профавиа, IX съезд Федерации независимых профсоюзов России.

В сложившихся условиях профсоюз, по сути, анализирует и оценивает действия власти, политических сил, работодателей, и, наконец, свои собственные, и на этой основе мы должны принять решения: куда двигаться дальше? Каковы приоритеты? Что нужно изменить, чтобы сделать профсоюз более сильным и эффективным?

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗА В ПОДДЕРЖКУ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Наш предыдущий съезд проходил в условиях, когда никаких кризисных явлений не было. А были предпосылки к быстрому развитию авиастроения и увеличению благосостояния работников. Но отчетный период уже характеризовался значительными негативными экономическими явлениями в стране.

Несмотря на это, по инициативе и непосредственном участии профсоюза возобновили работу и были проведены три съезда авиапроизводителей России, сформировалась четкая система взаимоотношений с интегрированными структурами, была проделана серьезная научно-практическая работа и на ее основе разработаны рекомендации по обоснованию гарантий по заработной плате, новые отраслевые нормы спецодежды.

Это помогло дать ответы на возникающие вызовы, скорректировать и усилить работу по защите прав и интересов членов профсоюза.

Принимая во внимание то, что экономические показатели отрасли носят в целом положительную динамику по росту объемов производства и выработки, государственному финансированию, увеличению средней номинальной начисленной заработной платы, сохранению численности работающих – все же ситуацию в авиационной промышленности нельзя назвать стабильной. Замедлилось решение проблем в социально-трудовых отношениях, снизился запас доверия к проводимым реформам, различным новациям. Мы не будем обсуждать причины кризиса. Нам важнее определить возможности дальнейшего развития, определить, что надо сделать незамедлительно, в чем согласиться с работодателями, а в чем проявлять настойчивость, как создать условия для мотивации работников на производительный труд.

И в связи с этим можно выделить главное – мы считаем, что в предстоящий период производственная деятельность предприятий должна быть предельно открытой. Руководству предприятий, интегрированных структур необходимо информировать трудовые коллективы об экономической политике, намечаемых действиях. А нам с вами обсуждать все это на профсоюзных собраниях.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ ПО ЕЕ КЛЮЧЕВЫМ СОСТАВЛЯЮЩИМ

Недавно в правительстве РФ серьезно озаботились состоянием заработной платы, ее диспропорцией, резким падением реальных доходов, необходимостью переговоров относительно механизмов ее регулирования. Заговорили и о ее сдерживании. Нам надо заострить на этом внимание. Тезис о развитии человеческого капитала, как основного фактора экономического роста, остается актуальным. К сожалению, управляющие структуры, собственники, ставя во главу угла прибыль, недооценивают материальную мотивацию труда. Цена труда все еще мало конкурентна, и можно не сомневаться, что в ближайшее время на фондах оплаты труда будут экономить с не меньшим энтузиазмом, чем ранее.

С июля текущего года начали действовать поправки в Трудовой кодекс РФ, в которых заработная плата руководителей поставлена в зависимость от оплаты труда подчиненных. Это касается компаний с госучастием и госкорпораций. Полагаем, что это в какой-то мере улучшит ситуацию по низким зарплатам у простых работников, повернет вектор к восстановлению социальной справедливости, поскольку расслоение по доходам на отдельных предприятиях очень велико. Но надо учитывать, что всех проблем этот закон не решит. В настоящее время активно разрабатываются системы стимулирования, в которых главным показателем является сдача готовой продукции заводом. А фактически это перекалывание материальной ответственности с тех, кто принимает решения, кто определяет экономическую политику, на тех, кто просто добросовестно работает. Так, на одном из предприятий группа рабочих была даже готова к протестным действиям из-за явно несправедливого лишения их части премии.

Мы настаиваем на том, чтобы прежде чем предлагать новую систему, разработчик должен доказать ее не только экономическую, но и социальную эффективность. И конечно учесть мнение профсоюза. Внедряя такие системы, наверху, наверное, думают: не сдали продукцию, вот и сами виноваты — остались без премии. Однако следует уточнить, «сами» — совсем не значит, что это трудовой коллектив, «сами» — прежде всего те, от кого зависит принятие и обеспечение исполнения решений.

Все чаще слышишь, как директора сетуют на недостаток патриотизма в трудовых коллективах, отсутствие эмоционального подъема и заинтересованного участия в модернизации. При этом, на наш взгляд, руководители несколько заблуждаются, считая, что решение задач модернизации кроется только в технологиях, а социально-трудовые отношения при этом уходят на задний план. Подтверждением тому служит факт, что на прошедшем съезде авиапроизводителей кроме профсоюза об этом никто не говорил. Спрашивается, зачем собиравались? Считаем, что достичь производительного и качественного труда исключительно за счет обновления оборудования и управленческих преобразований также невозможно, как и получить натуральное молоко без коровы.

В этом же ряду ошибочных представлений также стоит коллективная материальная ответственность, о чем говорилось ранее.

Здесь же и отсутствие должного внимания к повышению квалификации работников. В этом перечне и внедрение систем оплаты труда, которые подчас не носят мотивационного характера. Поэтому именно социально-трудовые отношения могут довести модернизацию до успеха. Творческий потенциал работников велик и должен быть реализован. Именно это и нужно для успешного функционирования авиационной промышленности. Будущее авиастроения зависит от трудовых коллективов.

Не случайно, что предприятия, показавшие хорошие результаты в отраслевом конкурсе «Лучшая организация в системе социального партнерства», такие как Иркутский авиационный завод, Уфимское моторостроительное производственное объединение, «Климов», «Арзамасское НПП «ТЕМП-АВИА» и ряд других, демонстрируют и производственные успехи. Здесь следует отметить, что руководители этих организаций проявляют неподдельный интерес к заботам и нуждам человека труда.

С учетом экономической ситуации в России, задач государства и особой роли отрасли, требуется полная мобилизация, осознание и ответственность трудовых коллективов за конечные результаты. Это должно быть во главе угла деятельности профсоюзных организаций, нужна последовательная работа по повышению ответственности каждого члена профсоюза на его рабочем месте за цех, за предприятие в целом (только это не надо путать с коллективной материальной ответственностью).

В последние годы появилась тенденция к частой замене руководителей на отдельных предприятиях. Были случаи назначения со статусом «временный». Такая чехарда никого не устраивает. Складывается впечатление, что кадры просто перестали готовить, а «варяги» — это ведь не лучшее решение. Необходимо постоянная, кропотливая работа с кадрами, ответственность за их назначение со стороны интегрированных структур. И все это под контролем министерства.

В отрасли все еще сохраняются такие негативные явления, как выплаты заработной платы ниже прожиточного; в 20 процентах организаций доля тарифной части еле дотягивает до 40 процентов; индексация как-то забывается; велика дифференциация в сторону управленческого персонала. По предварительной оценке на некоторых предприятиях половина работающих получает заработную плату в объеме всего 70 процентов от средней. Конечно, влияние на это должны оказывать интегрированные структуры. Но плохо, если, в определенной мере, это и результат некой безответственности со стороны профсоюзных организаций. Еще хуже, если это утрата навыков в этом виде деятельности, отсутствие требовательности, попытки поиска каких-то виноватых за очевидные провалы.



И совсем плохо, если профсоюзные комитеты перестанут получать запросы на такую деятельность со стороны членов профсоюза, полагающих, что все равно результата не будет.

Поэтому действенность работы комиссий по защите экономических интересов на предприятиях, в территориальных организациях и ЦК профсоюза должна подтверждаться глубиной тематических обсуждений, своевременностью и качеством принимаемых решений, участием руководства, специалистов и экспертов. Наряду с заработной платой эти комиссии обязаны рассматривать и вопросы структурных изменений, технологического перевооружения, обеспечения кадрами, так как материальная мотивация труда является производной процессов, происходящих на предприятиях.

Несколько слов об индексации заработной платы. 22 января текущего года Госдума рассмотрела и отклонила поправки в статью 134 Трудового кодекса РФ, обязывающие работодателя индексировать зарплату в связи с ростом потребительских цен. Изучение вопроса в отрасли развеяло миф о том, что индексация идет в основном в адрес низкооплачиваемых категорий работников. Увы, коэффициент фондов оставляет желать лучшего. До разумного выравнивания материального положения различных групп работников еще далеко, хотя исключительно важно. Заниматься этим надо и должно. Ставка на высокооплачиваемых управленцев, снижение реальных доходов основной массы работников как гарантия занятости — вот главный, но не всегда правильный и оправданный практикой ответ работодателей. При этом не следует забывать и о том, чтобы «кризис доходов» работников не перешел в «кризис доверия» с их стороны. Конечный продукт зависит не только и не столько от управленцев, но и от рабочего, инженера. Им надо платить достойную заработную плату, что должно содействовать развитию их творческого отношения к труду.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социальное партнерство, его развитие — это неотъемлемая часть деятельности профсоюза, поскольку именно оно — путь к гармоничным трудовым отношениям. Его эффективность можно оценить только исходя из достигнутых результатов. Считаем необходимым повышать его значимость и результативность, в том числе через установление конкретных индикаторов в отраслевом, корпоративных соглашениях, коллективных договорах. Осуществлять жесткий контроль выполнения договоренностей и повышать ответственность работодателей за их выполнение, прежде всего на заседаниях отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и комиссий на местах.

В отчетном периоде профсоюз вышел на качественно новый уровень социального партнерства, который, прежде всего, характеризуется расширением и совершенствованием системы взаимодействия с интегрированными структурами. Заключены соглашения о взаимодействии и сотрудничестве, организована работа координационных советов, в ПАО «ОАК» и АО «Корпорация «ТРВ» действуют корпоративные соглашения, заключение межрегионального корпоративного соглашения с АО «ОДК» находится в практической плоскости. В дальнейших планах профсоюза — заключение корпоративных соглашений и с другими интегрированными структурами.

Предстоящий период мы связываем с новым Отраслевым соглашением, о котором были разные мнения. Многие территориальные и первичные профсоюзные организации высказались за продление его действия. Профсоюзная сторона отраслевой комиссии поддержала такое решение. Тем более что как высказался один из председателей профсоюзных организаций «...соглашение легко читаемо, понятно при поиске ответа, отражает все разделы коллективного договора».

15 августа 2016 года Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений решила пролонгировать действующее Отраслевое соглашение по авиационной промышленности без изменений.

ОХРАНА ТРУДА

Известно, что реформирование законодательства в области охраны труда, ужесточение ответственности работодателей изменило их отношение к этим вопросам. Значительно увеличено финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда. Благодаря активным действиям технических инспекторов и уполномоченных снижен не только общий уровень травматизма, но и тяжелый, смертельный и групповой травматизм.

Одновременно ежегодно растет количество занятых во вредных условиях.

Сегодня 30% или 123 тысячи человек работают в таких условиях. Причина объективная — изношенность основных производственных фондов. К тому же в отрасли только 25% рабочих мест прошли специальную оценку условий труда.

Профсоюзу необходимо обеспечить жесткий контроль за проведением работодателями спецоценки. Не допускать снижения класса (подкласса) условий труда работникам (по сравнению с ранее полученными результатами аттестации рабочих мест) без проведения мероприятий по улучшению условий труда на этих рабочих местах.

Мы должны обеспечить участие представителей профсоюза и присутствие работника при всех инструментальных замерах, которые непосредственно влияют на класс условий труда, рассматривать предварительные результаты замеров и ответственно проводить проверку каждой карты. В случае

нарушений исключить соглашательскую позицию, «подписывать отчет о проведении спецоценки только с особым мотивированным мнением». Тем более что появляются недобросовестные организации, которые предлагают за «смешные» деньги провести спецоценку. И работодатели зачастую откликаются на такие «заманчивые» предложения. Понятно, какие результаты будут получены и какие компенсации будут иметь наши работники.

В целом, сегодняшняя ситуация в сфере охраны труда, постоянное изменение законодательства, повышенное внимание к условиям труда со стороны самих работников диктуют необходимость разработки системного обучения и мотивации работы технических инспекторов и уполномоченных на всех уровнях. Это серьезные факторы изменения эффективности их деятельности в лучшую сторону.

ПРАВозащитная деятельность

Аналогичный подход должен осуществляться и к правовым инспекторам труда профсоюза.

За отчетный период численность правовых инспекторов увеличилась почти в два раза и как результат — увеличилось количество юридических услуг, оказываемых членам профсоюза.

Проведено свыше 91 тысячи устных юридических консультаций, более 200 обучающих семинаров.

В помощь профсоюзному активу подготовлено 90 методических рекомендаций и информационных писем.

Удовлетворение индивидуальных трудовых споров в пользу работников сохраняется на уровне 90%.

Например, в 2014 году экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы составила свыше 96 млн. рублей.

В то же время существующее количество правовых инспекторов остается недостаточным. В среднем один правовой инспектор приходится на 10 тысяч членов профсоюза. Сказывается недостаточность финансов.

Однако первичные профсоюзные организации Сарапульского электрогенераторного завода, Арсеньевской авиационной компании «Прогресс», насчитывающие более трех с половиной тысяч членов профсоюза, а «Электроприбор» (г. Тамбов) с численностью менее двух с половиной тысяч членов профсоюза — имеют в штате правового инспектора труда. Полагаю, что и другие, тем более крупные организации, должны изыскивать возможность для обеспечения бесплатной юридической помощью членов профсоюза. Правовая защита без профессиональных юристов становится на современном этапе практически невозможной.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Профсоюз последовательно настаивает на необходимости проведения преобразований в системе социальной защиты работников. Социальный пакет и элементы его наполнения включены во все коллективные договоры.

На предприятиях разработаны и действуют 322 социальные программы, направленные на улучшение социальной защищенности работников.

В то же время ликвидация и репрофилирование объектов социальной сферы приводят к удорожанию санаторно-курортного лечения, увеличению времени на посещение медицинских учреждений, нехватке мест в детских оздоровительных лагерях, дошкольных учреждениях, увеличению стоимости оздоровления.

Неэффективна и государственная политика.

Расходование страховых средств, направленных на модернизацию здравоохранения, не дало положительного эффекта. Медицинское обслуживание населения, в том числе и работников предприятий, усложнилось.

Предлагаемый подход к расчету страховой пенсии строится не на страховых принципах, а на возможностях федерального бюджета. Рекомендуемые МОТ нормативы не выдерживаются, что делает неопределенной перспективу пенсионного обеспечения настоящих и будущих пенсионеров.

Профсоюз считает необходимым проведение преобразований в системе социальной защиты работников на основе долгосрочной и целостной социальной политики, включающей такие вопросы, как:

- Улучшение качества и доступности медицинских услуг, формирование на предприятиях программ «Оздоровления» на основе определения соответствующих стандартов.
- Обеспечение льготным санаторно-курортным лечением работников и членов их семей с различными уровнями доходов, организация полноценного и доступного отдыха и оздоровления детей и подростков.
- Сохранение ведомственных социальных объектов.
- Решение жилищных вопросов работников.

Говоря о социальной политике и ее видении, возникает вопрос, почему на переговорах с руководителями предприятий, правительственными органами, при взаимодействии с интегрированными структурами мы сталкиваемся с двойными стандартами? Почему правительство РФ выступает — ЗА сохранение объектов социальной сферы, а нижестоящие структуры выступают — ПРОТИВ?



В качестве примера: в рамках форума «Экономика России: успех страны и благосостояние каждого», который прошел 21 июня 2016 года, премьер-министр РФ Д.А. Медведев посетил Магнитогорский металлургический комбинат и в ходе беседы с рабочими поинтересовался условиями труда, уровнем заработной платы и сохранением объектов социальной сферы.

В ходе детской оздоровительной кампании в этом году произошел вопиющий случай, приведший к гибели детей. Основная причина — разрушив одно (систему отдыха детей), мы не создали другого. И предприятия, родители вынуждены идти на сотрудничество с сомнительными фирмами, берущими на себя функции организаторов, при этом не желающими отвечать за все (в том числе безопасность). Такое отношение и приводит к подобным случаям.

Не случайно заместитель председателя Государственной думы Андрей Исаев поддержал инициативу одного из промышленников, который предложил отнести к расходам предприятий затраты по содержанию детских оздоровительных лагерей и, таким образом, освободить их от налогообложения. Министр труда и соцзащиты РФ Максим Топилин назвал его предложение рациональным.

Хотелось бы обратить внимание, что данные вопросы и по детским лагерям, и в целом по социальным объектам неоднократно ставились профсоюзными организациями перед органами власти. Однако воз и ныне там. Предлагаем предметно вернуться к рассмотрению вопроса сохранения объектов социальной сферы на встречах с руководством интегрированных структур.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В информационной работе приоритетными направлениями являются сохранение и развитие ее традиционных форм, внедрение современных методов PR-деятельности с целью формирования у большинства трудящихся устойчивого профсоюзного мышления, создания привлекательного имиджа профсоюза.

На сегодняшний день актуально создание функциональной информационной сети, которая позволила бы увеличить кадровую базу информатива, объединить весь профактив, внести элементы профессионализма. Предлагалась, но, к сожалению, не нашла поддержки идея создания собкоровских пунктов в регионах. В итоге информационная деятельность числится в разряде приоритетных нередко только на словах, а финансирование осуществляется по остаточному принципу.

В наших профсоюзных СМИ, в том числе на сайте профсоюза и в журнале «Вестник Профавиа», по-прежнему недостаточно принципиальных, аналитических материалов с мест. Между тем, без критики и самокритики любое развитие невозможно. Силами только информотдела и отделов аппарата ЦК такое положение не исправить. Необходимо принципиальное изменение позиции выборного профактива в этом вопросе.

Не решена проблема относительной информационной замкнутости отдельных профорганизаций, когда работа ведется внутри организаций, но при этом слабо используются ресурсы профсоюза. На деле это ведет к обособленности профсоюзных организаций, ослаблению единства и целостности профсоюза.

Предстоит усиливать присутствие профсоюза в социальных сетях. Необходимо создавать команду своих, профсоюзных блогеров и продвигать эти блоги в сетях.

Не следует умалять достоинства других, привычных форм агитационной и пропагандистской работы — стенгазет, листовок, плакатов, потому что с их помощью можно доходчиво донести информацию до каждого члена профсоюза. Необходим общепрофсоюзный банк данных, в котором концентрируются идеи, примеры таких форм деятельности, макеты, образцы листовок и т.д. Такой банк возможно создать на сайте профсоюза, но с активным участием всех организаций.

Следует стимулировать творческое отношение к информационной деятельности, не останавливаться только на привычных, удобных ее формах. Пример тому — Авиошка, появление которого позволило придать Профавиа облик, отличный от других профсоюзов. Оригинальность мышления должна стать отличительным признаком нашего профессионального союза. Искать неординарно мыслящих людей, активно привлекать их к информационной деятельности.

Еще пример — конкурс видеофильмов, проведенный в профсоюзе. Он «подстегнул» наши региональные, первичные организации в поиске новых форм информационной деятельности. И теперь видеоролики стали обычным делом при проведении всевозможных мероприятий профсоюзных организаций, а люди, участвующие в их создании, пополняют ряды нашего молодежного, профсоюзного актива.

Информационная работа многогранна и использование ее форм и методов — это то, чем нам предстоит заниматься в предстоящие годы.

ВНУТРИСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Вызывает озабоченность ситуация в основополагающем направлении деятельности профсоюза — профсоюзном членстве. Да, она не носит критический характер, но для усиления позиций профсоюза исключительно важны:

- рост численности членов профсоюза и повышение уровня профсоюзного членства,
- повышение эффективности структуры профсоюза,
- повышение ответственности профсоюзных работников и активистов.

В отчетном периоде нам удалось практически сохранить численность. Падение составило всего 3,75%.

Немного, но это не повод для самоуспокоения, поскольку численность работающих на предприятиях возросла и падение членства можно объяснить лишь недостаточной эффективностью работы профсоюзных организаций.

За отчетный период профсоюз укрепился новыми профсоюзными организациями.

Это обусловлено созданием первичных профсоюзных организаций в республиках Крым, Башкортостан и Татарстан, г. Саратове и г. Ростове-на-Дону, а также присоединением профсоюзных организаций авиаремонтных заводов.

Профессиональный союз — сложный «механизм», для его успешного функционирования необходима слаженная работа всех его «звеньев», от профгруппы до ЦК профсоюза, и взаимная информированность.

Специально для изучения этого было проведено социологическое исследование, которое показало, что работники, как члены профсоюза, так и не члены профсоюза, недостаточно осведомлены о деятельности профсоюза, не видят конкретной пользы для себя.

Становиться членами профсоюза люди будут тогда, когда будут знать, что делает профсоюз, как их защищает, а профорганы, профактив, профсоюзные руководители будут знать об имеющихся у работников проблемах. Каждый авиастроитель должен знать не только то, что профсоюз существует, но и что он делает. Мало защитить члена профсоюза, нужно еще ему рассказать, что сделали это именно мы!

Конечно, в профсоюзе есть положительные примеры: первичные профсоюзные организации АО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск), АО «Смоленский авиационный завод», АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» (г. Киров), АО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина», «Машиностроительный завод имени М.И.Калинина, г. Екатеринбург», «Верхнесалдинское металлургическое производственное объединение». Это организации, которые уделяют значительное внимание доведению до работников предприятий информации о профсоюзе, о первичке, о проводимой ими работе. И эта деятельность приносит свои плоды — они либо сохраняют высокий уровень профсоюзного членства, либо имеют тенденцию его роста. К сожалению, таких пока меньшинство.

Другим направлением работы должно быть повышение ответственности профсоюзных работников и активистов. В первую очередь это относится к выполнению решений, принятых коллегиальными органами всех уровней. Невыполнение решения вышестоящего руководящего органа — это неуважение к своим коллегам, к решениям, которые сами и принимаем, поскольку коллегиальный орган профсоюза (или его организации) — это не председатель, не его заместители, не аппарат, а прежде всего руководители первичных и территориальных организаций. И вам можно предъявить неисполнение ваших должностных обязанностей и уставных норм.

Необходимо добиваться, чтобы руководители организаций чувствовали персональную ответственность за те действия, которые они совершают или, наоборот, не совершают.

Для усиления профсоюза не менее важную роль играет и кадровый вопрос. Подготовка и повышение квалификации профсоюзных кадров — всегда в центре внимания, поскольку для того, чтобы качественно исполнять свои обязанности, нам необходимо владеть знаниями по всем направлениям деятельности профсоюза, быть психологами, знать современные методы преподавания и владения аудиторией.

Эта работа должна носить системный характер, необходимо не только обучать профсоюзный актив и профработников, нужно также применять полученные знания на практике. Особенно это необходимо учитывать при подготовке кадрового резерва.

Но и это не все... Важную роль в осуществлении кадровой политики играет оценка эффективности деятельности профсоюзных кадров и актива. Настала пора разработать и внедрить систему такой оценки, а по ее результатам судить о профессиональной пригодности профсоюзных кадров, прежде всего тех, для которых профсоюзная должность — основное место работы.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стало привычным высказывание о том, что молодежь — это наше будущее, наш кадровый потенциал, но актуальность его сохраняется. Если говорить о молодежной политике, как о системе поиска будущих лидеров и возможностей их развития и продвижения, то эта система уже сложилась. Теперь ее необходимо использовать и развивать, находить перспективных молодых ребят и растить из них лидеров.

К сожалению, продолжает оставаться острой проблема постоянной «текучести» среди профсоюзной молодежи. Например, в состав Молодежного совета профсоюза изменения вносятся на каждом пленуме Центрального комитета. От Молодежного совета, утвержденного в 2011 году, осталось менее половины. Эта проблема характерна не только для Совета при ЦК профсоюза, эта проблема всего



профсоюза. Мы обучаем молодежь, вкладываем силы и средства, а молодые профактивисты уходят. Почему? Неинтересно? Не видят перспектив?

В этой связи молодежь надо привлекать не только к проведению досуговых и спортивных мероприятий, но и к решению актуальных задач по всем направлениям деятельности.

На прошлом съезде звучало пожелание к молодежи поставить перед собой цель на ближайшие пять лет увеличить уровень профсоюзного членства в своих организациях. В целом этого добиться не удалось, членство среди молодежи снизилось на 1,4%.

Хочется обратиться к молодежи — не бойтесь брать на себя ответственность, берите вопрос мотивации, увеличения членства в профсоюзе в свои руки. Повышайте членство через защиту интересов, участвуйте во всех направлениях деятельности профсоюза. Тогда будет и работать интересно, и будут перспективы.

ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА

Период с 2011 по 2015 годы стал для Центрального комитета временем дальнейшего укрепления финансовой политики, принятой еще XIII съездом профсоюза.

На высоком уровне была собираемость членских взносов и своевременность их перечисления работодателями, первичными и территориальными организациями в вышестоящие профсоюзные органы.

Говоря о расходовании профсоюзных взносов, следует отметить, что направлялись они в первичных профсоюзных организациях, как и прежде, в основном, на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, оказание материальной помощи и другие выплаты социального характера.

Увеличилось, но осталось низким в целом по профсоюзу финансирование таких направлений деятельности, как «Информационная работа» и «Работа с молодежью».

Необходимо затронуть вопрос о целевом использовании денежных средств первичными профсоюзными организациями прямого подчинения. Процент расходования растет, но необходимо отметить, что переходящий остаток с каждого года неуклонно увеличивается. Отсюда вывод — денежные средства, которые оставляет ЦК Профсоюза на целевые мероприятия, первичные профсоюзные организации используют нерационально.

Профсоюзу необходимо усилить роль ревизионных комиссий в регулировании финансово-хозяйственной деятельности профсоюзных органов всех уровней.

Уважаемые коллеги!

И в заключение хотелось бы сказать о том, что в авиастроении много больших и малых проблем.

На съезде Союза машиностроителей России президент В.В. Путин сказал: «Мы вместе с вами видим всю сложность текущей ситуации, серьезные экономические вызовы, с которыми сталкивается наша страна». Он отметил, что пик загрузки ОПК в рамках гособоронзаказа произойдет в следующем



году, а потом все это будет постепенно снижаться. Президент РФ поставил три задачи: перестать зависеть от Запада; развивать отечественное станкостроение; наращивать производство гражданской продукции.

Ответ на эти задачи очевиден и однозначен — для России, для авиационной промышленности это в пределах возможного. Но скорее всего и авиапрому, и смежным отраслям придется работать в условиях меняющейся не в лучшую сторону структуры спроса на авиатехнику, далеких от доступности кредитных ресурсов, некоторых ограничений кооперационных связей с зарубежными партнерами.

Состояние авиационной промышленности требует постоянных реформ. И они проводятся как государством, так и интегрированными структурами. В этом ряду программы развития и стратегия на перспективу.

Действия профсоюза в таких непростых экономических и социальных условиях нелегко прогнозировать. Но надо иметь в виду, что ничего просто так в «копилку» профсоюза не свалится. Всего надо добиваться. В числе главных для профсоюза остается вопрос — какой инструментарий влияния на происходящие процессы выбрать, на что конкретно его нацелить, куда направить усилия.

От того, что мы просто понимаем проблематику, положение не улучшится. Полагаю, что в поле зрения профсоюза, кроме самых насущных проблем в сфере социально-трудовых отношений, должно быть и деятельное, небезразличное участие в развитии предприятия. Профсоюзные организации дают хорошие предложения. И они должны быть услышаны. Уверен, что ставка в промышленном производстве должна быть сделана не на многочисленные поверхностные умения работников, а на их специализацию, глубокие знания, образование и профессионализм.

Любому человеку, где бы он ни работал, свойственно надеяться на лучшее. Даже если в настоящем что-то не так, то мы рассчитываем, что все наладится, негативные проявления будут преодолены. Но при этом в процессе преобразований, при выдвижении с чьей-либо стороны предложений что-то ограничить, профсоюзным организациям следует помнить народную мудрость: «...отнимают не на время». В сложной обстановке нельзя допустить деморализацию коллективов, снижение производительности труда, срыв выполнения планов, что в итоге просто оставит людей без зарплаты. В этом направлении профсоюз открыт для сотрудничества, готов к любому конструктивному взаимодействию. Всем нам, профильному департаменту Минпромторга, интегрированным структурам, работодателям и профсоюзу через социальное партнерство необходимо сделать все, чтобы авиационная промышленность развивалась, а труд приносил работникам материальное благополучие и моральное удовлетворение.

Не случайно в нашей Программе четко сформулировано, что профсоюз будет способствовать реализации государственной социально-экономической политики, которая отвечает интересам членов профсоюза, выступает за модернизацию и инновационное развитие авиационной промышленности, ведущих к увеличению инвестиций в человеческий капитал и повышению современных стандартов качества жизни авиастроителей. □

Доклад публикуется в сокращении



В Дубровском состоялся II пленум ЦК Профавиа

В поселке Дубровском Московской области в Учебном центре профсоюзов с 13 по 15 декабря проведены II пленум Централь-

ного комитета Профавиа и сопутствующие ему мероприятия.

Традиционно состоялись совещание с руководителями ряда ор-

ганизаций профсоюза, совместное заседание Комитета координации солидарных действий и Методического совета по вопросам профсоюзного образования, Молодежного совета профсоюза. Для членов ЦК, приглашенных председателей территориальных организаций профсоюза и первичных профсоюзных организаций, не являющихся членами ЦК, проведен семинар по теме «Профессиональные стандарты. Практика применения».

Состоялась встреча с представителем ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация». В ходе мероприятий пленума прошли заседания предполагаемых составов постоянных комиссий ЦК.

В преддверии пленума проведено расширенное заседание президиума Центрального комитета профсоюза, которое вел председатель профсоюза А.В. Тихомиров. Участники заседания обсудили материалы, вносимые на рассмотрение предстоящего пленума ЦК, проекты плана работы и бюджета ЦК на 2017 год, заслушали доклады о практике работы правовых инспекторов труда профсоюза, об организации и проведении XXIII фестиваля детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа, 2017», который решено провести в марте будущего года в Новосибирске. Члены президиума рассмотрели также ряд других вопросов.

Состоявшийся 15 декабря пленум Центрального комитета профсоюза обсудил итоги отчетно-выборной кампании в профсоюзе, задачи организаций профсоюза по выполнению решений XVII съезда профессионального союза. Пленум утвердил составы постоянных комиссий ЦК, бюджет ЦК на 2017 год, Положение о Фонде социального назначения профсоюза, Положение о порядке оказания единовременной помощи членам профсоюза из средств ЦК Профавиа, ряд постановлений президиума ЦК, рассмотрел другие вопросы. □

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



МИССИЯ –

на страже справедливости

Эффективность работы профсоюзной организации держится на плечах образованных и амбициозных лидеров, способных увлечь за собой и предложить свежие идеи для движения вперед. 29 сентября 2016 года у руля Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности встал Алексей Тихомиров. За его плечами – школа профсоюзов Самарской области и Приволжского федерального округа. Трудовой опыт на производстве.

– Алексей Валентинович, как вы оцениваете роль профсоюза в авиапромышленной отрасли? Насколько вообще профсоюзы актуальны сегодня?

– Профсоюз – всегда профсоюз, и его нельзя отнять у предприятия. Это организация, которая всегда стоит на страже трудовых отношений, защищает человека труда и объединяет людей с разными взглядами и партийной принадлежностью, учитывая интересы всех. Если говорить о профсоюзе трудящихся авиационной промышленности, мы, благодаря Центральному комитету, первичкам и территориальным профсоюзным организациям, стоим на хороших позициях, хотя, я всегда говорю: нет предела совершенству. В Профавиа выстроена четкая система работы, наши членские организации действуют в Свердловской области и Башкирии, в Татарстане и Московской области, Пермском крае, Санкт-Петербурге и других регионах. А в части социального партнерства заключены договоры с рядом организаций. Действует отраслевое соглашение и два корпоративных – с Объединенной авиастроительной корпорацией (ОАК) и Корпорацией «Тактическое ракетное вооружение» (КТРВ), на подходе третье соглашение, которое будет подписано в этом году с Объединенной двигателестроительной корпорацией (ОДК).

– Когда вы возглавили Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, какие приоритетные направления деятельности выделили для себя?

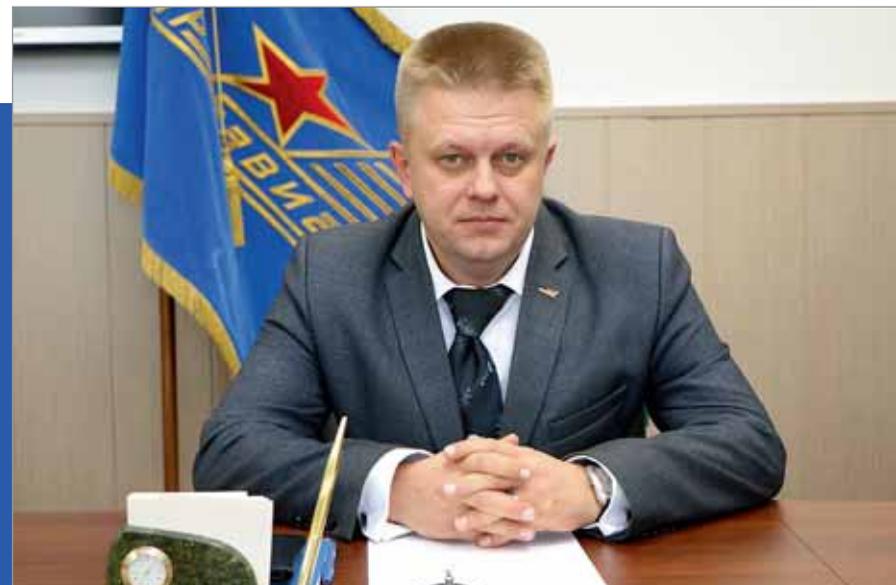
– Я не делю стоящие передо мной задачи на первостепенные и второстепенные. Все они важны по-своему. Нам необходимо продолжать развивать социальное партнерство. Большой объем работ мы проводим с нашими социальными партнерами, как в плане подготовки кадров, так и оценки персонала. Организуем и проводим конкурсы профессионального мастерства. Причем, если раньше по этому направлению мы работали напрямую с предприятиями, то сейчас хотим подключить крупные корпорации. Такой опыт в 2016 году мы уже обрели.

Наш профсоюз проводит конкурсы по охране труда, а сегодня по факту только профсоюзные организации имеют достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на предприятиях. Да, соответствующую статистику собирают Соцстрах и Роструд, но она неполная. Лишь

профсоюзы в курсе точных цифр о производственном травматизме, о средствах, вложенных в улучшение условий труда, о том, какие новые технологии внедряются на производстве и т.д. Уникальность нашей организации в том, что мы помогаем работодателю понять, на какой стадии развития в части охраны труда находится его компания.

– А что вы вкладываете в понятие «социальное партнерство»?

– Социальное партнерство, прежде всего, переговорный процесс. Достижение неких договоренностей между работодателями, госорганами и профсоюзом. В нашем отраслевом соглашении, например, прописана заработанная плата по регионам. Профсоюз в свое время совместно с научным сообществом даже разработал стандарт по зарплате для основных специализаций в отрасли. Но время не стоит на



месте. И сегодня для наиболее эффективного взаимодействия профсоюзов с работодателями необходимо внести корректировки в федеральное законодательство. Я считаю необходимым изменить Закон «Об акционерных обществах», закрепив в нем норму об обязательном участии председателей профсоюзных организаций в советах директоров предприятий — это важно. К примеру, бюджет компаний утверждает совет директоров, а профсоюзный лидер даже не всегда на заседание этого совета приглашается. В итоге профком ставят перед свершившимся фактом. Между тем, председатель профкома, как член совета директоров с правом решающего голоса, мог бы повлиять на многие позиции в главном финансовом документе компании. И потом, профсоюзный лидер, будучи в совете, имел бы полное представление о складывающейся на предприятии ситуации и мог донести до высшего руководства чаяния коллектива.

— Вы длительное время занимались вопросами молодежного профсоюзного движения. Какие наиболее актуальные задачи в этой сфере стоят сегодня, и планируете ли вы ставить молодежную политику в число приоритетных задач в новой должности?

— Если что-то делать приоритетным, можно загубить другие проекты. Все должно двигаться равномерно. Молодежь — будущее не только предприятий, но и профсоюза. Ею нужно заниматься, делая при этом упор на разъяснение, что такое профсоюз на производстве, чем он занимается и в чем его отличие от студенческого профкома. Важнейшие вопросы деятельности, как я говорю, «взрослого профсоюза» — заработная плата, условия труда сотрудников. Это защита интересов трудящихся на государственном уровне, на уровне Российской трехсторонней комиссии, на уровне министерств, ведомств, корпораций, непосредственно предприятий, в т.ч. при заключении коллективных договоров. Словом, мы должны донести до молодого поколения, что деятельность профсоюзной организации есть серьезная плановая работа, которая требует постоянных трудозатрат. Мы никуда не уйдем от охраны труда, ведь это

наша ежедневная работа. Нужно постоянно следить за исправностью оборудования, на котором люди трудятся, контролировать наличие необходимых средств индивидуальной защиты. Поэтому работа нашей организации многогранна и интересна для тех, кто приходит в профсоюз и проникается его духом.

— Очевидно, не на последнем месте в Профавиа стоит информационное направление?

— Информация с развитием новых технологий напоминает постоянно растущий живой организм. И к нему всякий раз нужно подходить со свежим взглядом. Мы стараемся! Профавиа имеет свои странички в социальных сетях. Причем в них сформировались свои подгруппы по интересам: спортивные, молодежные, даже ветеранские, что уже само по себе интересно. Не только юноши и девушки, но и представители старшего поколения покоряют просторы Интернета, обмениваясь между собой опытом, впечатлениями о том или ином событии — общаются наши «продвинутые» пенсионеры не хуже молодых. Также старшее поколение не забывает посещать учебные заведения и разъяснять учащимся, почему важно идти на производство, а не только строить карьеру менеджера. Рассказывают наши ветераны и про предприятия отрасли, на которых отработали всю жизнь, выступая при этом настоящими пропагандистами.

Возвращаясь к теме информационной политики, отмечу, что мы сейчас активно развиваем свой сайт. Выпускаем журнал «Вестник Профавиа». У профсоюза появился символ — Авиошка. Кстати, это не просто наш талисман, это еще и сказочный персонаж, о котором пишут в нашем журнале и соцсетях. Словом, мы держим руку на пульсе времени.

— Вы сказали, нет предела совершенству. Что нужно сделать для того, чтобы в обозримом будущем Профавиа оставался одним из передовых профсоюзов в стране?

— Постоянно развиваться. Я бы сделал упор на совершенствование системы подготовки профсоюзных кадров. В советские времена этим занимался ВЦСПС, сейчас — Академия труда и социальных отношений. Наши профсоюзные лидеры там периодически

обучаются, но у меня есть задумка создать в Профавиа свою программу подготовки кадров, сделав упор на молодых людей, приходящих в профсоюз. Такая программа активнее поможет вовлекать юношей и девушек в общественную работу. Кроме того, посредством такой «профсоюзной школы» члены наших молодежных советов смогут пополнять свой багаж знаний и применять их на практике.

— Вы являетесь членом Национального совета при президенте России по профессиональным квалификациям. Что это за совет и какова его роль во взаимодействии с профсоюзами?

— Ключевой вопрос деятельности Совета — замена единых тарифных квалификационных справочников (ЕТКС), в которых описаны порядка 9000 профессий. Есть масса предприятий в России, которых устраивает работа по справочникам времен СССР. Но у ряда руководителей возникли предложения по унификации документов, для чего нужно исключить из них наименования профессий, которые сегодня ушли, и включить новые, на которые сегодня нет стандартов. Также надо учитывать, что у всех работников разные физические возможности и физиологические особенности. Однако система стандартов должна быть единой с общими названиями профессий и трудовыми функциями работников. Здесь много подводных камней. Преодолением их и занимается совет. Работа эта очень сложная, многогранная и требует аккуратного обдуманного подхода, в том числе на законодательном уровне. Профсоюзы в этом играют не последнюю роль. В частности, отстаивают «чистоту» профессии: токарь должен быть токарем, и на эту должность не должны налагаться другие функции, к примеру, по уборке служебного помещения. А многие работодатели сейчас стремятся к тому, чтобы из экономики «сместить» профессии (я сейчас не говорю о совместительстве, это совсем иное), включив в обязанности того или иного специалиста несвойственные ему функции. Это недопустимо. Поэтому совет, как и профсоюз, тоже своего рода страж справедливости. И в этом его миссия. □

*Владимир Немтышкин,
журнал «Столица Москва»,
г. Москва*

Как спроектировать

БУДУЩЕЕ

Не все задумываются о том, что окружающий нас технологический мир, наша цивилизация возникли и существуют благодаря проектировщикам. Ведь первый неандерталец, которого осенило, как привязать камень к дубине, чтобы она стала палицей, был именно проектировщиком. Ну и исполнителем тоже. Во всяком случае, образ вышеозначенной палицы уже существовал в неандертальской голове прежде, чем этот индивидуум вдумчиво взялся за камень и дубину. А это и есть творческий процесс проектирования.

Конечно, сегодня он многократно усложнился. Но сама суть

этого процесса — творческий подход к делу — осталась. Правда, у неандертальцев, похоже, что-то с этим не заладилось, и потому они вымерли, но вполне успешно их творческие поиски продолжили креативные кроманьонцы. А если говорить о нынешних временах, то те, кто сумел сохранить эти ценнейшие качества предков, смогли выжить в условиях современного российского капитализма.

«Наверняка, — думал я, шагая вслед за заместителем председателя Татарского рескома профсоюза Вадимом Евгеньевичем Ягиным по ступеням АО «Казанский Гипро-

нииавиапром», — в этом славном институте трудятся отдаленные потомки тех самых кроманьонцев, если уж они смогли выплыть и до сих пор держатся в бурном море криминально-чиновничьих реформ и переделов».

Кое-какие данные на этот счет у меня имелись. И председатель первичной профсоюзной организации института Ирина Леонидовна Марасова их серьезно дополнила, проведя экскурсию по институту.

Казанский Гипрониавиапром напоминает островок благополучия, если сравнить его с некоторыми другими предприятиями, а тем





более — с проектными институтами. Сегодня это вполне успешная коммерческая организация, вышедшая из недр советской оборонки с минимальными потерями и неплохим заделом на будущее.

В нынешнем ГАПе, как его сокращенно называют, трудятся 620 сотрудников, включая совместителей. Конечно, это не три тысячи, как было в советские времена, но и не пара-тройка десятков, как в некоторых, еще сохранившихся из 10 аналогичных организаций, существовавших в свое время в этой системе. Да, это была система проектных ор-

ганизаций, работавших на оборонную мощь страны и достойно конкурировавших с мировыми аналогами. Сегодня ее нет, как и многого другого, но Казанский ГАП есть. И мне стало интересно: осколок ли это прошлого, а если да, то как он выжил и что представляет собой сегодня?

Мы проходим по пятиэтажному зданию института, знакомясь с его повседневной жизнью. Роскоши здесь нет, но все опрятно, чисто, отремонтировано. Пожалуй, тесновато, но уже готовы две пристройки и сооружается третья — с учетом планов на будущее.

Проходя по кабинетам, я ожидаемо видел компьютеры, принтеры, сканеры... Инструменты проектировщиков. «А где же кульманы?» — ностальгически спросил у Ирины Леонидовны. Она заулыбалась: «Да был где-то один, оставляли на память, надо искать». Вот так стремительно меняются технологии...

Сегодня молодому проектировщику проще сказать, что такое «AutoCad», чем вспомнить о кульмане. Эта и другие аналогичные компьютерные программы — тот базис, на котором покоится нынешнее проектирование. Поэтому в институте особое внимание уде-





ляют постоянному повышению уровня знаний сотрудников, существует класс, в котором они осваивают новые программы.

И.Л. Марасова, кстати, тоже в этом процессе. Потому как 18 лет является неосвобожденным председателем первички, и обязанности как одного из ведущих сотрудников с нее никто не снимал. А вообще ее трудовой стаж в этой организации — 38 лет.

Она начинает перечислять социальные льготы, которыми пользуются работники института, и я понемногу завидую. Пусть вместе со мной позавидуют и читатели.

ГАП готовится к Новому году. Здесь снова поставят праздничную елку — 41-ю по счету. Эта традиция не прерывалась никогда. Все 260 детей сотрудников получат бесплатные новогодние подарки. А для взрослых есть другие возможности сбросить рабочий стресс. Спортзал, например, оборудован здесь же, в институте. Он занят ежедневно: волейбол, баскетбол, мини-футбол... Ученики из подшефной школы тоже занимаются в нем. Рядом со спортзалом — душевая, раздевалка, все, как положено. А в 11 часов дня — общая физзарядка, что особенно актуально с учетом

многочасового сидения сотрудников за компьютерами.

В штате института находятся тренеры по волейболу, футболу и инструктор тренажерного зала (да, и в таком зале мы побывали). Институт содержит команды по волейболу, мини-футболу, обеспечивая их формой и всем необходимым. Большим успехом пользуется бильярдный зал: есть график его посещения, имеется очередь, в которой, к слову, не последнее место занимают девушки. С 17 часов до 21 часа к услугам сотрудников — сауна с бассейном и душевой. Доступ в нее свободный, надо лишь предупредить администрацию заранее.

А поскольку коллектив любит совместно проводить досуг, то есть тут и костюмерная, которая помогает своим сценаристам, декораторам провести разного рода праздники, юбилеи.

Справедливости ради скажу: все вышеперечисленное — не роскошные и огромные помещения, но функционально и главное — рядом, в одном здании. Есть даже небольшой гостиничный блок для гостей.

В ГАПе действует Положение о материальной помощи, согласно которому, к примеру, по случаю свадьбы или рождения ребенка сотрудник получает пять тысяч рублей. До 50%, но не более суммы 10 тысяч рублей, компенсируется стоимость путевок на отдых. В денежном эквиваленте оценивается материальная помощь и при других событиях — выходе



не пенсию, юбилейных датах, достижении 10–30-летнего стажа работы в этой организации. Для пенсионеров организовывались бесплатные туристические поездки в Нижний Новгород, Самару и другие города России, хотя в этом году такую возможность «съел» кризис. Тем не менее, 28 пенсионеров получили от предприятия дополнительную медицинскую страховку. Из-за кризиса, кстати, пришлось свернуть проводимые ранее празднества всем коллективом. Их в свое время инициировал генеральный директор, чтобы сблизить отделы ГАПа, сделать праздники общими, без деления на «ближних» и «чужих». Но вот семьям, в которых есть первоклассники, по предложению профкома традиционно выделяется материальная помощь к 1 сентября.

Институт сумел сохранить свою базу отдыха «Бережок» из пяти домиков на берегу Волги. Для любителей сплава по рекам купили катамараны, снаряжение, группа энтузиастов вот уже пять лет ежегодно путешествует по речной глади в Нижегородской области.

Особо нужно остановиться на медицине — больном вопросе для каждого россиянина с учетом плачевного состояния отечественного здравоохранения. В институте есть свой медпункт. На постоянной основе в нем работают терапевт и медсестра, три раза в неде-

лю — стоматолог, желающие могут получить массаж, в том в числе в рабочее время. Один раз в год каждый сотрудник института проходит полное медицинское обследование за счет страховки, оплачиваемой ГАПом. Так же бесплатно проводится вакцинация против гриппа. Соответствующее медицинское оборудование институт закупил на свои средства. А если случилось что-либо серьезное, то вопрос об оплате операций решается в каждом отдельном случае директором.

Завершив экскурсию по институту, мы обосновываемся в профкоме и продолжаем разговор. И снова цифры, возвращающие нас чуть ли не в далекое прошлое: из 620 работающих 592 — члены профсоюза. То есть профчленство — более 90 процентов. Это притом, что средний возраст работающих около 36 лет, что совсем не характерно для проектного института. А в 90-х годах эта цифра составляла 55...

Спрашиваю Ирину Леонидовну: в чем секрет-то? Понятное дело, что успехи эти имеют под собой прочную экономическую платформу. А как она создавалась, да еще в наше непростое время? И какую роль здесь сыграла профсоюзная организация?

По мнению председателя первичной профсоюзной организации, все дело в двух взаимосвязанных факторах: в том, что коллектив сохранил здоровый, советский, в чем-то коммунистиче-

ский дух, и в личности генерального директора — Бориса Ивановича Тихомирова.

А еще, мне кажется, дело в том, что в ГАПе поняли, что главным в любом деле является человеческий капитал, а не железки и топ-менеджеры. Они как раз — прилагаемое к вышеозначенному капиталу.

В 90-е годы, вспоминает Ирина Леонидовна, брались за все, чтобы сохранить организацию и коллектив. Проектировали свинарники, птичники и аналогичные им объекты. Соответственно и зарплату, было дело, получали гусями, утками, колбасой, валенками, а как-то раз — даже водкой, которую потом лет пять выпить не могли. Тогда в ГАПе была самая маленькая зарплата среди аналогичных институтов. Это сегодня она в среднем составляет 70 тысяч рублей, что даже для Казани совсем неплохо. Соответственно ныне особых проблем с текучестью кадров нет.

Директор, образно говоря, бился за каждого специалиста, уговаривал не увольняться, без попреков принимал тех, кто возвращался. Это не говоря о его искусстве вывести корабль ГАПа в мутных перестроечных волнах. Хотите иллюстрацию? Пожалуйста: на Доске почета увидел... фотографию дворника! На многих ли заводских досках почета такой персонал присутствует?

Отнюдь не на последних ролях в институте была и есть пер-



вичная профсоюзная организация, собственно, ставшая тем ядром, возле которого сплачивался коллектив. Стало традицией учитывать ее мнение, ее позиции — председатель первички, к примеру, регулярно бывает на еженедельных совещаниях у директора. Вновь поступающие на работу получают в отделе кадров бланк заявления о вступлении в профсоюз, им рассказывают о первичке, о том, каковы обязанности и права члена профсоюза. И отказавшихся вступить в профсоюз пока не было.

Свою роль играет и то, что коллектив относительно небольшой. Все на виду, многие друг друга знают, образовались целые династии, дружат семьями. И когда человек приходит в отдел, а все вокруг — члены профсоюза, выделяться как-то не с руки.

— А как быть с зарплатой и профвзносами? — задаю привычный вопрос. — Ведь многие председатели жалуются: чем выше у работников заработная плата, тем меньше желания платить профсоюзные взносы...

— У нас другой подход, — улыбается И.Л. Марасова. — Кто больше зарабатывает, тот лучше считает деньги. Посудите сами, сколько лучше заплатить за путевку в дом отдыха: 1800 рублей или 600 — будучи членом профсоюза. Или аналогично за абонемент в бассейн: около трех тысяч или 800 рублей. И так во всем. Поэтому и молодежи при приеме на работу, когда они спрашивают: «А что нам даст профсоюз?», отвечаем: «Ничего, кроме...» — и начинаем перечислять. И до них доходит, что вроде бы из малого складывается большое.

Морально-нравственная, почти семейная атмосфера в коллективе помогает в работе с молодежью. Молодые сотрудники продолжают учебу, работая в институте, участвуют в конкурсах, фестивалях. Тут Ирина Леонидовна высказала интересную мысль: «Не учат нынешнюю молодежь общественной работе. Она «заточена» на зарабатывание денег, и это минус. В итоге лидеров много, все они какие-то одинаковые — но не руководители. Потому что быть настоящим руководителем — это нечто большее, чем только лидерство».

Кстати, о зарабатывании. В ГАПе сложилась своего рода под-

рядная система в оплате труда, когда есть проект, под него подбирается группа, которая и работает над ним. А оплата — по факту с учетом коэффициента трудового участия. Такая вот проектная сделщина. И она работает. Тут не «закосишь» за спиной товарища. Нередко и засиживаются на работе допоздна, не считаются с выходными. Поэтому высокие заработки даются упорным трудом, работой над собой, творческим подходом, профессионализмом, наконец.

По опыту знаю, что самая большая наряду с зарплатой проблема сегодня — жилье. Никаких гарантий на этот счет не дают ни предприятия, ни тем более государство. В ГАПе пытаются решить этот вопрос разными способами. Самим строить жилье для работников не под силу, поэтому сейчас, например, заказчики-должники, для которых институт проектировал жилые комплексы, расплачиваются квартирами; их институт продает желающим по себестоимости, в рассрочку на 10 лет и без процентов. Раньше проценты по ипотеке также гасил институт по договоренности с банками. Конечно, пока число желающих на такое жилье превышает предложение, но выкручиваются.

Здесь мы коснулись еще одной темы, которая вообще-то под запретом в большинстве случаев. ГАП — акционерное общество. Соответственно возник вопрос: а хозяева кто? Выяснилось, что акциями владеют члены коллектива и не продают их на сторону, а передают по наследству. Таким образом, подавляющая часть акций остается в коллективе. А гендиректор доход от своего пакета акций тратит... куда бы вы думали? Да на тот же институт. За счет этих средств, к примеру, построил и оборудовал медпункт. Вряд ли упомянутые, не к ночи будь сказано, те самые топ-менеджеры на такое способны.

Вот здесь мы и переходим к Борису Ивановичу Тихомирову, который любезно согласился нас принять и рассказать, чем живет и дышит сегодня АО «Казанский Гипронефтеавиапром» с точки зрения руководителя.

Несколько слов о гендиректоре. В этой должности он 28 лет, а всего в ГАПе — 45 лет. Пришел сюда после окончания Московского энергетического институ-

та, да так и остался. Опыт накопил уникальный.

Естественно, прежде всего, меня интересовало, как удалось сохранить институт в 90-е годы, когда все рушилось.

— В 1991 году у нас было всего 5 процентов объемов работы, — рассказывает Борис Иванович. — Тогда в Татарстане была несколько другая атмосфера, чем в целом по стране. Была, к примеру, программа по ветхому жилью, мы в нее вошли, пока гражданские институты «чесались». Они в Советском Союзе «на полку» проектировали, а мы проектировали — и строили, поэтому народ был «битый». В итоге выдержали за счет того, что делали все подряд — офисы, жилые дома, микрорайоны, школы, переделывали общежития... Проектировали автомобильную дорогу первой категории Татарстан — Москва — Киев, стали проектировать дорогу Москва — Пекин, хотя до этого занимались в основном аэродромами. Купили компьютеры, программные средства, показали, что можем делать, и в нас поверили. Делали и железные дороги, подъездные пути, фактически одно время превратились в институт транспорта Татарстана. Что это дало? Объемы. Они все время увеличивались, людям интересно было работать. Вот так их и сохранили. Поэтому сегодня у нас есть в базе технологический институт, есть химии, что позволяет, например, заниматься очистными системами, есть сильные строительные конструкторы, технологи. В итоге, к примеру, научились делать мосты, и не простые: для кого-то слишком сложным был пролет 47 метров, а мы делаем пролет длиной 96 метров...

Конечно, вспоминает Б.И. Тихомиров, кто-то уходил на вольные хлеба. Потом вернулись — и сейчас это лучшие работники, потому как им есть, с чем сравнивать. И воспитание соответствующее дают своим детям, которые потом тоже приходят в институт. Преемственность поколений.

Можно лишь кратко перечислить работы, в которых участвовал Казанский ГАП: реконструкция Большой спортивной арены «Лужники» в Москве, проектирование двух терминалов в международном аэропорте «Казань», реконструкция производственной базы ОАО «Климов» (Санкт-Петербург) и Казанского вертолетного завода, жилой комплекс





«Магеллан» в Казани... Не одну страницу займет такое перечисление. Работали и по заказам из-за рубежа — Северной Кореи, Ирака, Индии, Ирана, Югославии, Венесуэлы, Китая, Перу, Вьетнама. Совместные проекты разрабатывались с проектировщиками Италии, Финляндии, Черногории, Франции, Турции, Югославии, Швеции.

Не меньше страниц понадобится, чтобы описать все награды института. Почетный диплом победителя Всероссийского конкурса «100 лучших предприятий и организаций России — 2014» в номинации «Лучшая проектная организация», диплом конкурса «Лучший продукт выставки» в рамках 7-ой международной специализированной выставки «Авиакосмические технологии, современные материалы и оборудование. Казань — 2014» за большой вклад в проектирование предприятий авиакосмической отрасли, лидер строительного комплекса России по итогам X Всероссийского конкурса на лучшую проектную, изыскательскую организацию и фирму аналогичного профиля в 2011, 2013 г. и так далее, а из последних наград — внесение в Почетную книгу города Казани.

Сегодня кадровый потенциал института позволяет выполнять весь комплекс проектно-строи-

тельных работ, как для оборонно-промышленного комплекса, так и для гражданских объектов. Специалисты ГАПа участвуют в разработке передовых технологий для оборонки, в частности, в разработке испытательных стендов для самолетных двигателей. А это означает шаг в науку.

— Наука — это очень накладно, — комментирует Борис Иванович. — Но она позволяет привлекать людей, которые работают не только за деньги, но и ради возможности реализовать свои идеи и искать новые. Не случайно люди уходили от нас начальниками, командирами производства, директорами. Мы еще и своего рода кузница кадров.

Мы еще долго говорили о жизни, экономике, ситуации в стране и прочих интересных вещах. Удивительно, но 90-е годы, как мне показалось, Б.И. Тихомиров вспоминает с оттенком ностальгии. Причина проста: в те времена, несмотря на известные трудности, работалось и дышалось легче. Сегодня выстроенная за последние годы чиновничья «вертикаль», принимаемые законы нацелены на то, чтобы затруднить получение заработанных денег, мешают людям нормально работать. Как пример — только за два года и четыре месяца институту пришлось пройти 121 государственную экспертизу — и без взяток, что уже сродни по-

двигу. А вообще дошли до того, что вся документация под проект стала стоить дороже, чем сам проект. И примеров таких множество.

Другая проблема — расчеты с заказчиками. Традиционно с проектировщиками рассчитываются в последнюю очередь, вот и накопился долг перед ГАПом в размере почти 600 миллионов рублей, а это годовой фонд заработной платы института. Причем, должники — оборонные предприятия. С учетом общего «урезания» портфеля заказов из-за кризиса перед гендиректором стоит непростая дилемма: сокращать персонал или уменьшать зарплату.

— Ну, у меня есть кое-какие варианты по другим возможным заказам, подумаем, — размышляет Борис Иванович и хитро прищуривается.

Знаете, я ему верю. Выход он найдет. Потому как «красные директора» так просто не сдаются. Потому что закалка — еще та, не нынешняя.

А значит, будущее у ГАПа есть. Иначе не может быть у коллектива, который наравне конкурирует с сильнейшими мировыми проектными организациями. Потому что будущее это спроектировано профессионально. □

*Игорь Киселев,
фото Людмилы Харитоновой*

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР – каким он должен быть сегодня?

(часть четвертая)

Визуальные составляющие имиджа профсоюзного лидера

Впервые избранному председателю первичной профсоюзной организации, комиссии или члену коллегиального органа очень полезно начать свою новую работу с переоценки своей внешности. До сих пор он был «как все». Теперь он стал как бы чуть выше, у всех на виду. На него смотрят другими глазами, более требовательно. Поэтому и самому надо сделать то же самое.

Некоторые люди склонны думать: «Я слишком занят, чтобы уделять внимание своему внешнему виду» или «Забота о внешнем виде угрожает моей мужественности», и ничего не делают для того, чтобы соответствовать своему новому статусу внешне. Но критичный наблюдатель скорее подумает о таком: «Фу, как неряшливо он выглядит» или даже: «Он не уважает ни себя, ни нас». Если человек в пределах разумного заботится о своей внешности, окружающие делают вывод о том, что он уважает и ценит себя, а потому способен ценить других.

Однако вносить существенные коррективы в свою внешность сразу, что называется, на следующий день после избрания не следует. Чрезмерная забота о своей внешности может вызывать раздражение. Поэтому важно не переусердствовать. Меняться надо постепенно. Прежде всего, во внешнем облике важна аккуратность. Необходимо помнить, что внешняя неряшливость проецируется на неряшливость и в делах всей организации. В ряде компаний сегодня существенно выросли требования к внешнему виду сотрудников, к их дресс-коду. Эти правила особенно необходимо выполнять.

Вместе с тем, если человек имеет ухоженный вид, то есть чисто вы-

мыт, волосы аккуратно подстрижены или уложены, кожа чистая, а руки и зубы выглядят привлекательно, то он словно излучает положительную самооценку. Английский деятель М. Чисхольм высказал замечательную мысль, под которой мог бы подписаться каждый из нас. Он сказал: «Если вы хотите чувствовать себя хорошо, вы должны выглядеть хорошо».

Конечно, при первичном восприятии другого человека отчетливо усматриваются только те отдельные поверхностные параметры, которые «бросаются в глаза» — привлекают к себе внимание. На них воспринимаящий ориентируется и через них, на первых этапах, пытается провести прогноз личностных характеристик, т.е. «встречают по одежке...».

Это остается в силе и тогда, когда человека давно знают. Но, в любом случае к лидеру отношения всегда остаются иным, чем к другим людям. Его самого, его внешний облик оценивают постоянно и более критично, чем у других.

Необходимо отметить, что в имидже другого человека каждый старается найти что-то, что ему хотелось бы найти. Поэтому в имидже профсоюзного лидера должны воплощаться ожидания, как работников, так и администрации. А у них взгляды разные, в том числе и на внешний вид.

Коротко рассмотрим конкретные элементы внешнего вида — визуальные составляющие. К ним относятся: фигура, телосложение; лицо, макияж, прическа; выражение лица, взгляд; одежда, обувь; аксессуары.

Фигура, телосложение.

Можно недоумевать — что от природы дано, то дано и тут уж ничего не прибавишь, ни убавишь. Действительно, выше ростом не станешь. Но в фигуре не все дано от природы. Есть штри-

хи приобретенные. Например, привычка сутулиться. Это создает впечатление забитости, «затюканности». Нужно постараться этого избегать, изменить походку: ходить грудью вперед, выпрямившись, чуть-чуть откинув голову назад. Это будет создавать впечатление уверенности в себе.

Телосложение нередко желательно, чтобы было «теловычетанием». Конечно, очень непросто сбросить лишние килограммы, но попробовать стоит. Хотя дополнительные нагрузки профсоюзного лидера часто сами собой помогают частично решить эту проблему. Кроме того, некоторые дефекты телосложения можно завуалировать с помощью одежды. Но об этом — позже.

Лицо — это, пожалуй, одна из наиболее важных частей внешности, очарования. Его (лицо) как раз можно «усовершенствовать» более существенно, чем телосложение или фигуру. Для мужчины важно всегда быть хорошо выбритым, опрятно постриженным. Хотя в отдельных случаях может быть полезно иметь, например, более длинные бакенбарды или аккуратную бородку — они скроют портящие вид недостатки: родимое пятно, морщинистую кожу и т.д.

Для женщины изменить свое лицо проще. Для этого существует макияж. Здесь главное правило — не переборщить. Наносимые краски, грим должны быть почти не заметными, приближенными к естественным тонам.

Конечно, макияж, визаж — это больше характерно для женщин, хотя и у мужчин состояние бороды, усов и просто бритость или небритость имеют значение.

Волосы, прическа — украшение, как для женщины, так и для мужчины. Но они требуют ухода. Во-первых, важно, чтобы они были всегда чистыми. Во-вторых,



правильно постриженными и уложенными. Во время важных деловых встреч (а они происходят у профсоюзного лидера почти постоянно) прическа должна быть аккуратной. Если у женщины даже роскошные, длинные волосы, их следует собрать и заколоть так, чтобы они были не ниже плеч. Средства парфюмерии должны чувствоваться, но слегка, как легкий аромат — сегодня много аллергиков.

И еще относительно прически. Мужчинам рекомендуется стричь волосы через каждые шесть или семь недель. При этом пусть специалист-парикмахер порекомендует определенный стиль прически. Зачесанные вверх волосы и короткие челки помогают выглядеть моложе. Завитки подчеркивают округлость лица и мягкость линий. Геометрическая прическа подчеркивает рубленые черты лица. Если волосы длинными прядями висят на лице — это воспринимается как неуверенность. При коротких волосах внимание идет на лицо и косметику. Мелкие черты лица можно дополнить пышной прической, большим количеством волос. Радикальное изменение цвета волос требует больше внимания к их уходу.

Еще важнее внести изменения в **выражение лица, глаз.**

Выражение лица зависит от ситуации, настроения, самочув-

ствия, и, самое главное, от характера человека. Есть люди очень улыбчивые. Как правило, с такими людьми общаться легче, им больше доверяешь. А это уже причина вступления в профсоюз. И наоборот, неулыбчивый, всегда серьезный, «застегнутый на все пуговицы» человек не вызывает желания к близкому общению, откровенному разговору. Правда, таких в профсоюзные лидеры выбирают редко, потому что их манера держаться, как правило, мало к этому располагает.

Любой человек, в зависимости от обстоятельств может быть спокойным, невозмутимым, нервным, веселым, мрачным, добродушным, приветливым, умным или глупым и т. д. Собеседником это считается сразу на уровне подсознания и может наложить свой отпечаток на характер общения. Поэтому, когда лидер общается с работниками, озабоченный своими «заморочками», необходимо помнить, что им важно увидеть на его лице доброжелательность, внимание, улыбку. Когда с работодателем — уместна серьезность, взвешенность.

Вообще часто нет возможности увидеть, как мимика искажает лицо, выдает потаенные мысли, и... иногда вредит престижу. Гнев, радость, раздражение, без-

различие, рассеянное внимание — все это отражается в чертах лица почти на бессознательном уровне. Но окружающие все это видят. И такая реакция на происходящие события, в которых лидер постоянно принимает участие, может вызвать у коллектива, других людей отрицательную реакцию, если не совпадает с их отношением к случившемуся.

Тут только один совет: необходимо научиться управлять эмоциями, следить за выражением лица.

Одежда, обувь и другие атрибуты

Немаловажный элемент вашего визуального имиджа — одежда. Она подчеркивает профессионализм и компетентность, дополняет общее внутреннее состояние и общественное положение человека.

Манера одеваться и весь внешний облик работника отражаются на отношении к нему окружающих. Некоторые лидеры игнорируют фактор внешнего вида, другие, наоборот, чересчур чтят его. При этом у председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома, как минимум, должна быть одежда двух стилей — повседневная рабочая (ведь подавляющее большинство из них не освобождены от основной работы) и одежда для особых случаев, хотя и ее тоже можно



назвать рабочей. Такими случаями является участие представителей трудовых коллективов в переговорах, консультациях, совещаниях с администрацией, работодателями. И тут к одежде особый спрос, особенно на крупных заводах, предприятиях, компаниях, где существует особый «дресс-код» к управляющему звену.

Рассмотрим основные правила, касающиеся одежды в «особых случаях». Здесь может быть важно все — какие выбраны фасон, цвет и материал для костюмов, как скомбинированы разные части одежды, официальность или небрежность в одежде и т. п. Специалисты убеждены в том, что если человек сделал правильный выбор во всех перечисленных деталях, его шанс иметь успех и пользоваться уважением в коллективе могут превзойти все ожидания.

Поэтому ко всем этим атрибутам окружающие особенно внимательны, тем более женщины. Сегодня есть много возможностей для того, чтобы одеться правильно в соответствии с происходящими событиями. При этом и здесь необходимо иметь в виду ту реакцию, которую одежда может вызвать у аудитории, с которой придется общаться.

Одежда выполняет несколько функций. Во-первых, она укрывает от атмосферных воздействий, прикрывает наготу. Во-вторых, скрывает недостатки и подчеркивает достоинства фигуры. В-третьих, показывает степень достатка. В-четвертых, говорит о наличии вкуса (или его отсутствии).

Следует отметить, что одежда — вообще антропологическое образование. Ведь только человек создает и носит одежду. Этого не делает больше никто в животном мире. С помощью нее каждый человек воздействует на свой имидж, оказывая с ее помощью влияние на других людей, в том числе стараясь скрыть, замаскировать недостатки телосложения и одновременно усилить свои достоинства.

Геометрия в одежде. По своей конфигурации и цвету она должна соответствовать обстоятельствам, поставленным целям при общении с определенным кругом людей. Ведь с ее помощью происходит воздействие на их психику, в том числе на подсознательном уровне.

Например, известно, что люди по-разному реагируют на различные геометрические формы и придают им определенное значение. Так, округлой формы воротники, карманы и лацканы имеют более мягкий вид, чем детали строго геометрической формы с большим количеством острых углов. Поэтому в первом случае можно смягчить не совсем простой разговор. А во втором случае, наоборот, сделать его более резким. То же касается стили одежды. Простой шерстяной свитер с круглым вырезом придает спокойный и доступный вид, тогда как деловой костюм с острыми геометрическими формами — властность и строгость.

Деловому человеку следует избегать одежды с большим количеством деталей — карманов, замков, сложной формы воротников, блестящих пуговиц. Такая одежда отвлекает внимание от самого человека, от того, что он говорит.

Цвет одежды. Отношение человека к цветовой гамме всегда эмоционально окрашено. Один цвет вызывает раздражение, другой — чувство комфорта.

Мужчинам важно знать, что цвет костюма зависит не только от времени года, но и от времени суток. В тех случаях, когда он собирается на важную встречу с руководителем, необходимо помнить, что чем ближе к вечеру она назначена, тем темнее должен быть костюм. Серый костюм уместен в дневное время. При этом надо иметь в виду, что темно-серый цвет всегда выглядит дороже. Костюм черного цвета желателен для вечерних деловых приемов и на траурных церемониях.

Стиль. Тонкие знатоки обращают внимание и на покрой костюма. Деловой стиль отличается большой строгостью. В нем не допустимы элементы спортивного или клубного стиля. Пиджаки могут быть однобортные или двубортные. При этом у однобортного пиджака нижняя пуговица не застегивается, у двубортного — застегиваются все пуговицы. Брюки могут быть с обшлагами и без них — в зависимости от моды, как и их ширина. Джинсы на деловых встречах недопустимы.

Женщина — профсоюзный лидер, не освобожденный от основной работы, может и дальше оде-

ваться так, как это она делала до ее избрания. Только она должна больше уделять внимания тому, чтобы ее одежда была чище, опрятнее, чем раньше. Ведь к ней в любую минуту могут обратиться за помощью или просто с вопросами члены профсоюза. В тех же случаях, когда ей предстоит встреча с руководителем, к своей одежде необходимо отнестись особенно придирчиво.

Конечно, желательно, чтобы это было платье, лучше однотонное, элегантное. Оно может дополняться шарфиком или повязанной на шею небольшой косынкой, а также не очень крупными и не яркими украшениями.

Специалисты считают, что в таких случаях также уместны костюмы. Лучше всего придерживаться английского покроя (хотя возможны варианты). Пиджак и юбка — на подкладке. Тройка — не обязательна. Немаловажная деталь — длина юбки. Она возможна до колена, по колено и ниже — до икроножной мышцы.

Допустим и брючный костюм. В отличие от мужчин, женщина может носить в таких случаях костюм цвета самой широкой гаммы. Требование одно — сочетание цветов не должно быть резким, контрастным. Костюм черного цвета обязателен в тех же случаях, что и у мужчин.

Аксессуары — обувь, деловые папки, сумочки светлых или ярких расцветок имеют скорее декоративный характер, чем функциональный вид и потому для деловой обстановки не уместны. Такие аксессуары необходимо сочетать с туфлями по цвету и материалу. По своим размерам сумка не может быть слишком большой, тем более хозяйственной. Оптимальная ее величина — соответствие размерам деловых бумаг, т. е. примерно формата А4. Ее возможно заменить папкой или кейсом.

В обычные рабочие дни нужно носить ту обувь, в которой удобно. Важно только, чтобы она была чистой и подходила к одежде по цвету. А вот когда дело касается особых случаев — важных встреч на высоком уровне, тут относительно обуви существуют достаточно жесткие требования. У мужчин это должны быть кожанные полуботинки, только черного цвета. Носки — в цвет обуви без рисунка.





Для женщины-лидера рекомендуется классическая черная «лодочка» из натуральной кожи без всяких украшений. Если на женщине юбка — чулки или колготки обязательны, независимо от времени года. Они могут быть только телесного цвета без каких-либо украшений и рисунков.

Женщине — профсоюзному лидеру надо осторожнее подходить к использованию украшений, особенно в официальной, строго деловой обстановке. В этих случаях допустимы бусы, броши, цепочки, кольца и небольшие серьги — не висячие.

Хорошо, если все они достаточно изящны и выполнены не из поддельных материалов. В противном случае их вообще не следует надевать.

Из украшений для мужчины допускается одно кольцо, в том числе с натуральными камнями. Обручальное кольцо украшением не является. Запонки и булавка для галстука должны составлять одно целое.

Следует проявлять осторожность и в выборе очков. Очки — это элемент внешности, который всегда остается на виду. Оправа должна подходить к лицу. Круг-

лые стекла очков подчеркивают округлость лица. Поэтому при круглом лице рекомендуется подбирать прямоугольные стекла. И, соответственно, если лицо продолговатое, то лучше подойдут очки с круглой оправой. Следует избегать оправ, которые слишком привлекают к себе внимание цветом или формой. В этом случае, внимание собеседников рассеивается, разговор идет сложнее.

Галстук. К этому атрибуту одежды у многих отношение весьма придирчивое, хотя никакой особой функции он не выполняет.



Однако чтобы соответствовать обстоятельствам, удобнее всего иметь несколько однотонных галстуков. Их можно легко сочетать с любыми костюмами и сорочками, тем более разноцветными (в клеточку или полоску). Если же иметь однотонный галстук не хочется, то можно остановить выбор на рисунках геометрических. При этом если это полоски, то лучше, чтобы они были разной ширины. Если же горошек, квадратик, или ромбы, то необходимо иметь в виду — чем мельче, тем лучше. Ширина галстука сочетается с шириной борта пиджака: узкие борта — узкий галстук. Длины галстука должно хватать, чтобы прикрывать пряжку брючного ремня. Но подчеркиваем, что все это касается особых случаев, деловых встреч на высоком уровне.

Жестикуляция.

Визуальный образ дополняется жестикуляцией. Первобытные люди вообще общались, в основном, с помощью жестов. Это привычно и сегодня — в дополнение ко всем другим коммуникациям. С помощью жестов объясняются люди, говорящие на разных языках, глухонемые, те, кто пытается объяснить сложные понятия, но слабо владеет терминами и в ряде других случаев.

Однако жестовое поведение в той или иной степени кажется театральным. Исследование зависимости жестов от социального или служебного положения людей показывает, что человек, имеющий большой опыт общения с разными людьми, в разговоре больше использует слова, в то время как менее опытные в

этом деле люди больше полагаются на жесты. Следовательно, чем опытнее профсоюзный лидер, тем меньше он делает жестов и телодвижений.

Однако это может еще зависеть и от темперамента человека и характера обсуждаемого вопроса. Люди эмоциональные, общительные и открытые — холерики, сангвиники — имеют привычку дополнять слова жестами, а вот меланхолики и флегматики во всех случаях ведут себя более сдержанно (но последних, как правило, в лидеры избирают редко).

Манеры. К элементам визуального имиджа относятся и поведенческие манеры. Если профсоюзный лидер — мужчина и к нему в кабинет пришла женщина, по всем правилам он должен встать и предложить ей сесть, после чего и сам может садиться. Думается, что это правило знают все. Однако выполняют его только в том случае, если к такому лидеру на прием приходит «роскошная блондинка», молодая, хорошо одетая.

А если зайдет «тетя Маша» — пожилая женщина «от станка», небрежно причесанная, в темном халате, стоптанных ботинках? Чаще всего, к сожалению, наш лидер не только не встанет при виде этой женщины, он даже не всегда предложит ей сесть. Хотя по своим делам, возможно «тетя Маша» заслуживает большего уважения и внимания, чем «роскошная блондинка». «Чем выше служебное положение, тем лучше должны быть манеры». (Жаклин Данкел в книге «Деловой этикет»).

Надо подчеркнуть, что «поведенческая составляющая»: мане-

ры, позы, мимика, жесты, стиль поведения — этическая сторона деятельности. Ее, как и весь облик, необходимо приводить в соответствие с нормами и ценностями той аудитории, с которой приходится общаться, и с теми людьми, которые сами обращаются к лидеру. В этом — личный престиж лидера и влияние на желание работников вступить в профсоюз. Стал лидером — изменись.

Если руководитель профсоюзной организации или член профкома избран не только что и не новичок в профсоюзной деятельности, все равно нужно помнить свои первые шаги в новом статусе и те невольные коррективы, которые вносились и во внешний облик, и в поведение, и в действия, и в слова.

Профсоюзным лидерам часто приходится выступать с трибуны, вести различные заседания, переговоры с представителями работодателя, администрации. Кроме того, это обязательная составляющая профсоюзной работы — индивидуальное общение с работниками, когда они обращаются со своими проблемами. И во всех случаях приходится поддерживать лидерский статус всеми способами. Задача лидера — не отталкивать людей, а привлекать их, помогать им. □

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.)



Секрет**МУДРЫХ РЕШЕНИЙ**

С 2014 года законодательно все организации обязаны проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах. По состоянию на 1 полугодие 2016 года практически все предприятия авиапрома Республики Башкортостан приступили к данной процедуре. При этом специальная оценка условий труда пока завершена примерно на 4% от общего количества рабочих мест. Такая относительно низкая активность организаций за первые два года после внедрения СОУТ (2014–2015 г.), была связана, прежде всего, с тем, что в соответствии с ранее действующим законодательством почти на 95 процентах рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест и не истек срок действия карт АРМ.

Первые результаты проведения спецоценки на наших предприятиях показывают общее увеличение количества вредных рабочих мест, в сравнении с материалами АРМ (около 10% в сравнении с АРМ). Увеличение количества вредных рабочих мест произошло, в том числе, вследствие оценки вновь созданных рабочих мест. Однако ряд рабочих мест, таких как регулировщиков РАП АО «УНПП «Молния», все же потеряли свою вредность вследствие искусственного изменения нормативов ПДУ, а именно, повышения предельно-допустимого уровня шума по методике СОУТ до 80 дБ.

Как позиционирует законодатель, первоочередной целью спецоценки условий труда является улучшение условий труда работников вследствие разработки и реализации по ее итогам соответствующих мероприятий. В то же время, при проведении СОУТ профсоюзные организации, как и самого работника, в значительной степени интересуется сохранение гарантий и компенсаций за вредные условия труда. Как показала практика проведения ранее аттестации рабочих мест, ра-

ботники зачастую не придавали значения важности процедуры оценки условий труда не задумывались о возможных негативных последствиях для себя.

В то же время профсоюзные организации на предприятиях сталкивались с проблемой недопонимания важности оценки условий труда со стороны некоторых представителей работодателей и руководителей структурных подразделений. Например, не указывался полный перечень веществ и факторов, с которыми контактирует работник, или замеры проводились при неполной загрузке оборудования, например в начале смены, или в дни, когда не использовались в полном объеме материалы или сырье. И данная ситуация в дальнейшем приводила к непониманиям и претензиям со стороны работников по качеству аттестации или спецоценки на его рабочем месте. В таких случаях для работников становилось неприятным «сюрпризом», например, прекращение выдачи им молока за вредные условия труда. А ведь для многих работников именно выдача молока традиционно ассоциируется с «вредностью».

Следует отметить, что вопросы спецоценки в нашей республиканской организации профсоюза находятся на особом контроле. При проведении СОУТ на наших предприятиях техническая инспекция труда находится в постоянном контакте с первичными профорганизациями. В состав комиссий обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации (как правило, председатель ППО, его заместитель или технический инспектор труда профкома). Кроме того, техническая инспекция труда на предприятиях проводит встречи, обучающие семинары и совещания с профсоюзным активом — с уполномоченными профсоюза по охране труда, председателями цеховых комитетов и профбюро. Здесь мы стараемся разъяснить

всю важность данной процедуры для работника, возможные негативные последствия, которые могут возникнуть из-за некачественного проведения СОУТ, разъясняя права работника и обязанности работодателя. Также пытаемся донести до работников необходимость их личного присутствия во время проведения замеров с тем, чтобы в случае необходимости они активно подавали свои предложения по идентификации вредных факторов.

Подобные мероприятия проводятся регулярно с 2015 года, как правило, перед началом проведения в организациях специальной оценки условий труда, а также в процессе проведения периодического обучения уполномоченных общим вопросам охраны труда на базе нашего Института повышения квалификации профсоюзных кадров, где в качестве лекторов привлекаются технические и правовые инспекторы труда.

Результатом данной работы служит тот факт, что в целом нам пока удалось не допустить необоснованного снижения гарантий и компенсаций за вредные условия труда в связи с проведением процедуры специальной оценки условий труда.

Во всех наших организациях заключены коллективные договоры. При этом коллективные договоры предусматривают приложения, включающие категории работников, профессий и должностей, которым, при условии их занятости во вредных условиях труда, установлены гарантии и компен-

сации. А в соответствии с Трудовым кодексом коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. К тому же в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и нормы которого являются обязательными к исполнению в той организации, где он заключен. В свою очередь, приложения к коллективному договору являются локальными нормативными актами. То есть коллективный договор и его приложения — это тоже своего рода «законы», но действующие на локальном уровне, то есть в организации, где он заключен, и только в отношении работников этой организации. При этом методика проведения СОУТ обязывает указывать в карте все нормативные правовые акты, которые явились основанием для предоставления льгот и компенсаций. И на предприятиях авиационной промышленности есть примеры, когда как основание для предоставления того или иного вида компенсации наряду с иными нормативными правовыми актами указывался коллективный договор и его приложения, как любой иной нормативный правовой акт.

В соответствии с действующим Трудовым кодексом сегодня применяется дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций в зависимости от класса условий

труда. В то же время при назначении гарантий и компенсаций за вредные условия труда по результатам спецоценки необходимо учитывать переходные положения статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ. А именно те нормы, которые обязывают работодателя сохранять гарантии и компенсации работникам, которым ранее они уже были установлены, по результатам аттестации рабочих мест, если условия труда не улучшились. То есть, согласно 421-му Федеральному закону, конкретному работнику, пока он работает на данном рабочем месте, сохраняются все виды компенсаций в том размере, в котором они предоставлялись до 1 января 2014 года, то есть до момента вступления в силу закона «О специальной оценке условий труда» по ранее действующей аттестации рабочих мест, если не изменились условия труда. Это прямо предусмотрено в законе №421-ФЗ, и, по моему мнению, никаких двойных толкований в ту или иную сторону здесь быть не должно. Понятно, что в нынешних экономических условиях работодатель может стремиться к минимизации своих затрат, в том числе за счет экономии на различных гарантиях и компенсациях за вредные условия труда. Однако не стоит работодателям при назначении работнику компенсаций, применяя один закон (№ 426-ФЗ), «забывать» про другой (№ 421-ФЗ).

Сегодня во многих коллективных договорах, несмотря на сложную экономическую ситуацию на наших предприятиях, предусматриваются значительные льготы и компенсации в повышенном размере по сравнению с установленными законодательством. В том числе, например, сохранение бесплатной выдачи молока своим работникам за наличие, а не за превышение уровня вредных производственных факторов. Подобные, на мой взгляд, мудрые решения, позволяют снижать градус социальной напряженности в коллективах, что в итоге благоприятно сказывается и на работе предприятий в целом. □

*О.Г. Мельников,
главный технический
инспектор труда профсоюза
в Республике Башкортостан,
г. Уфа*



ВМЕСТЕ – ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Охрана труда – одно из важнейших и приоритетных направлений деятельности профессиональных союзов. Профсоюз выступает в роли посредника между работником и работодателем, решая задачи в сфере сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Поэтому, когда в 2013 году мне было предложено стать уполномоченным по охране труда, я согласилась, возможно, не совсем осознавая, какая работа мне предстоит.

Я работаю в цехе № 11 АО «ОДК-СТАР» ведущим инженером-конструктором 15 лет. Цех является территорией повышенной опасности, т.к. здесь расположены участки холодной и горячей штамповки; заготовительное, травильное, термическое, промывочное отделения, сварка и пайка. Для меня быть

уполномоченным по ОТ это значит – нести ответственность за рабочего, чтобы он был обеспечен полагающейся спецодеждой, СИЗ, его рабочее место должно быть максимально комфортно, ведь большую часть времени мы проводим на работе. Безусловно, уполномоченный по ОТ не может решить все вопросы, касающиеся техники безопасности на вверенной ему территории. Соблюдение правил техники безопасности, прежде всего, зависит от каждого человека. Моя задача – научить рабочих безопасной производственной деятельности, выявить нарушения техники безопасности и указать на них руководству, проконтролировать устранение недостатков, отмеченных в предписаниях.

В этом направлении ведется ежедневная работа, но четверг



Оксана Мастюгина,
уполномоченный по ОТ ППО
«СТАР-ИНКАР»,
г. Пермь

для меня – особый день. Традиционно в этот день утром мы с



О. Мастюгина вместе с зам. нач. цеха Н.С. Мухиным и зам. председателя профкома М.Я. Новокрепленных обсуждают проблемы цеха

заместителем начальника цеха по подготовке производства Николаем Степановичем Мухиным делаем обход по участкам и цеху, осматриваем санитарно-бытовые помещения. Если выявляем нарушения, то выписываем представления по устранению выявленных недостатков. В этот же день я посещаю утреннее оперативное совещание, где совместно с начальником цеха и руководителями служб мы прорабатываем выявленные замечания. Большую часть работы по выполнению представлений и предписаний осуществляют электромеханик цеха Олег Игоревич Волков и его группа. Но есть и такие моменты в предписаниях, которые цех не в силах устранить самостоятельно, это могут сделать только специалисты из других подразделений завода, например, выполнить сварочные, строительные работы.

В этом случае собирается комиссия, и оформляется акт. Так, например, в декабре 2015 года комиссия цеха оформила акт по случаю неоднократного разрыва стеклянной колбы ламп накаливания на светильниках открытого типа 500 Вт. В наш адрес от ОМТС поступил ответ о смене

поставщика, таким образом, нарушение было устранено.

На текущий момент составлен и оформлен акт обследования травильного отделения, которое нуждается в освежающем ремонте металлоконструкций, также в планах — проведение ремонта частично разрушенной металлической плитки в цехе. Над этим сейчас работаем вместе с администрацией цеха.

Еще один пример. При проверке цеха специалисты Пожнадзора отметили, в частности, что дверные проемы, межуровневые перепады полов, половые покрытия не соответствуют действующим СНиП. И это притом, что корпус цеха построен более полувека назад. Мной, как уполномоченным по ОТ, было инициировано создание заводской комиссии из ведущих специалистов. В результате было принято решение о включении этих работ в планы строительного производства на будущий год.

В деятельности уполномоченного по охране труда необходимы опыт и профессиональные знания, без этого невозможно грамотно обозначить возникшую проблему и найти верное ее решение. Поэтому настольной кни-

гой для меня в работе является Трудовой кодекс Российской Федерации, регулярно знакомлюсь с материалами в краевой газете «Профсоюзный курьер», в корпоративной газете «Машиностроитель». Регулярно посещаю учебные мероприятия, проводимые на предприятии. Так, в 2015 году прошла очередное обучение для вновь избранных уполномоченных по ОТ за счет средств работодателя, с октября 2015 по апрель 2016 года обучалась в «Школе молодого профактивиста», участвую в работе ежегодных семинаров с подведением итогов конкурса «Лучший уполномоченный по ОТ».

Мои надежные помощники — это коллеги из других подразделений завода, а также председатель комиссии по ОТ в первичной профсоюзной организации О.А. Тананайских. Необходимую помощь и поддержку мне оказывают предцехкома Т.И. Шарифуллина, заместитель председателя профкома ППО М.Я. Новокрещенных, председатель ППО «СТАР-ИНКАР» Б.Д. Краснопоров. Моя работа уполномоченного по ОТ строится под девизом: «Охрана труда — залог успеха предприятия!». □



Сан-быт помещения цеха 1 недавно отремонтированы





М.А. Буцких,
технический инспектор труда
профсоюза в Тамбовской
области, председатель
комиссии по охране труда
ППО АО «МЗП»,
г. Мичуринск

СОУТ ПОД КРИТИЧЕСКИМ ВЗГЛЯДОМ



вредных профессий, утративших ряд льгот и гарантий. В результате проведенного сравнительного мониторинга можно сделать вывод, что:

- в результате СОУТ большинство «вредников» лишились дополнительного отпуска, и не потому что был уменьшен класс вредности, а в связи с принятием нового закона по оценке труда работников вредных профессий, согласно которому дополнительный отпуск предоставляется работникам вредных профессий с классом вредности 3.2 и выше;

- определение вредных условий труда не изменилось и классы условий труда остались прежними, но при оценке вредных факторов уровень ПДУ повышен; такие факторы как электромагнитные поля на рабочих местах ПЭВМ, микроклимат на открытой территории, коэффициенты естественного освещения и пульсации, прямая и отраженная блескость, исключены из перечня подлежащих измерению;

- ограничен круг рабочих мест, на которых подлежат оцен-

ке факторы: биологический, микроклимат в производственных помещениях, освещенность рабочей поверхности, тяжесть и напряженность трудового процесса;

- снижено количество оцениваемых показателей в оценке факторов условий труда.

Повлияло на оценку рабочих мест улучшение условий труда работников. Хочу отметить, что, работая в постоянной комиссии по охране труда, мы видим, что условия труда улучшаются на многих рабочих местах: так, был проведен ремонт помещений, отремонтирована или установлена новая вытяжка и т.д., возросла культура производства на рабочих местах.

Директор по управлению персоналом Ю.В. Митина заверила нас в том, что администрацию, так же как и нас, взволновало то, что работники вредных профессий согласно СОУТ лишаются дополнительного отпуска. Было решено до конца 2016 г. оставить гарантии, предоставленные работникам, на прежнем уровне.

В ноябре текущего года на Мичуринском заводе «Прогресс» состоялось совещание-семинар, совмещенное с расширенным заседанием профкома, по вопросам проведенной спецоценки условий труда работников предприятия, с приглашением начальников цехов и администрации завода. На семинаре присутствовали 72 работника, в том числе председатели цеховых комитетов, члены профкома и рядовые члены профсоюза.

Важным вопросом было обсуждение проведенной на предприятии СОУТ, которая вызвала волну недовольства работников



Кроме того администрация ведет переговоры с акционерами предприятия о сохранении гарантий и компенсаций.

Профсоюз планирует принять активное участие в дальнейшей работе по пересмотру действующих и принятию новых законодательных и правовых актов о специальной оценке условий труда, которые отвечали бы всем нормам российского и международного права, обеспечивали качественное проведение СОУТ, исключали уравнилельный подход при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятых во вредных условиях труда. Поэтому ЦК Профавиа для изучения, анализа и принятия соответствующих решений проводит мониторинг по проведению спецоценки на предприятиях отрасли. Нашей первичной профсоюзной организации также необходимо принять активное участие в этих мероприятиях.

Еще хочу отметить, что уровень доплаты к окладам «вредников» по законодательству должен быть не менее 4% от тарифа. У нас на заводе этот показатель на уровне 12% и 20%, это соответственно в 3 и в 5 раз выше, чем по норме ТК РФ.

По вопросу охраны труда выступили начальник отдела охраны труда Е.В. Баранов и автор данной информации.

Е.В. Баранов рассказал о работе службы охраны труда завода, о том, что главной задачей отдела является контроль за обеспечением сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудо-

вой деятельности. На предприятии создана комиссия по охране труда, которая осуществляет проверку норм охраны труда в подразделениях предприятия. Наша профсоюзная организация принимает активное участие в работе этой комиссии. Возобновлена работа уполномоченных по охране труда.

В нашей работе нет мелочей. Именно из них состоит наша жизнь. Если рабочий, к примеру, бросил промасленную тряпку в проходе, а другой, не заметив, на нее наступил — поскользнулся, упал. Казалось бы, мелочь, но она может привести к производственной травме. Или другое — когда от станка летит стружка и попадает на работающего за соседним станком, в условиях уплотненной организации рабочих мест такое стало возможным. Обязанность уполномоченного в

таких случаях донести то или иное нарушение до своего руководителя, составить письменное предложение руководителю подразделения об устранении нарушения.

В 2017 году профком подведет итоги по работе уполномоченных по охране труда и по результатам смотра-конкурса выявит лучших, а также оценит работу всех уполномоченных.

В заключение хотелось бы сказать, что профсоюзная работа — это сложная и подчас неблагодарная работа, но я не сомневаюсь, что она нужна всем нам. Потому что создание комфортных условий на рабочих местах и, в конечном итоге, забота о сохранении жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются веским аргументом в вопросах мотивации профсоюзного членства. □



«РАДУГА»

В Москве



В последний день ноября три десятка профсоюзных активистов ГосМКБ «Радуга» посетили в Москве здание Дворца труда профсоюзов, где расположен аппарат Центрального комитета Профавиа.

Уставшие от долгой дороги по московским пробкам профсоюзные активисты были в итоге вознаграждены теплой встречей с руководством профсоюза.

Перед членами профкома, председателями профбюро и цехкомов, кадровым резервом ГосМКБ «Радуга» с приветственным словом выступил председатель профсоюза Алексей Валентинович Тихомиров, который проинформировал о работе, которая проводится профсоюзом на уровне Минпромторга, объединения работодателей, корпораций и холдингов.

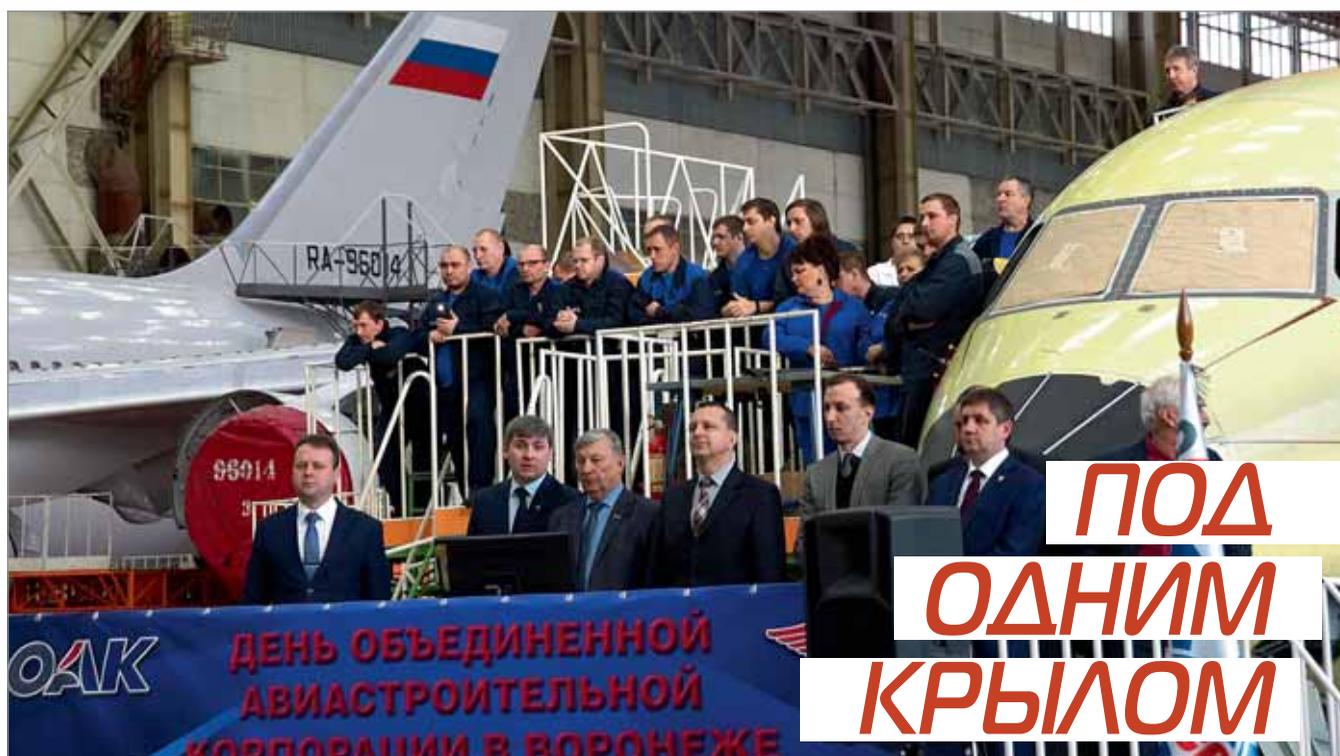
Заместитель председателя Тамара Александровна Власенко осветила современную структуру профсоюза и компетенции выборных коллегиальных органов всех уровней. Познавательным для профактива было выступление заведующего юридическим отделом ЦК Бориса Николаевича Сафонова. Профессионально и доступно он рассказал об изменениях, внесенных в Устав профсоюза.

Посетив музеи Федерации независимых профсоюзов России и Профавиа, пообедав в гостеприимной столовой, профактив «Радуги» направился обратно в Дубну. Однако возвращаться было

решено только после посещения еще одного музея — Московской усадьбы графа Л.Н. Толстого. Получив за весь день много полезной информации и массу положительных эмоций, радужане уставшие, но с отличным настроением вернулись домой. □

*М. Щербаков,
председатель ППО
ГосМКБ «Радуга», г. Дубна
фото А. Константинова*





ПОД ОДНИМ КРЫЛОМ

День Объединенной авиастроительной корпорации уже по традиции прошел в столице Черноземья Воронеже в третий раз.

Два предыдущих года он стартовал в Воронежском государственном техническом университете, а затем продолжался на площадках Воронежского акционерного самолетостроительного общества (ВАСО). В этом году все мероприятия были организованы в цехах и учебных классах авиационного завода. Экономия времени на переездах позволила сделать программу праздника более насыщенной и интересной для тех, кому она предназначена — для студентов ВГТУ, Воронежского авиационного техникума, а также школьников города — победителей творческого конкурса, посвященного авиастроению.

Торжественное открытие Дня ОАК, отмечающей в этом году десятилетие, прошло в цехе окончательной сборки авиазавода и впечатляло уже самим видом собираемых здесь флагманов Российского воздушного флота Ил-96.

— Мы сегодня хотим показать вам, что Воронежский авиационный завод — это не только предприятие, которое решает поставленные перед ним задачи по строительству самолетов, но, прежде всего, это многотысячный сплоченный коллектив высококлассных рабочих и специа-

листов, которые умеют такие задачи успешно решать, — сказал в своем приветствии участникам директор по персоналу ПАО «ВАСО» Александр Неведров. — Авиастроение — высокотехнологичная отрасль машиностроения, а Воронежский завод — один из лучших в Объединенной авиастроительной корпорации. И мы ждем вас на нашем заводе, надеемся на ваши знания, которые, безусловно, будут востребованы.

Интерес юных воронежцев к авиастроению подтверждает рост конкурса на профильные специальности в ВГТУ и Воронежский авиационный техникум, в котором средний балл поступивших в этом году ребят достиг 4. В своем интервью журналистам Александр Юрьевич также отметил, что на сегодня на заводе молодых сотрудников 30 процентов, а средний возраст на предприятии составляет 44 года, что очень неплохо. И задача стоит — довести этот показатель до 35 лет. Не ради цифры как таковой, а потому, что новые технологии, оборудование, которые требуют знаний программирования и так далее, люди в возрасте осваивать не всегда готовы. И в целом, коллектив будет увеличиваться, так как увеличивается товарная программа завода.

— Одно из важнейших преимуществ нашей корпорации в том,

что ваши компетенции, творческий потенциал могут быть востребованы не только на родном для вас Воронежском авиазаводе, а на всех двадцати авиастроительных предприятиях, которые работают от западных границ до Дальнего Востока, в трех десятках опорных вузов и техникумов нашей страны, — обратил внимание юных участников праздника заместитель директора департамента по обучению персонала ПАО «ОАК» Асламбек Гакаев. — Мы стараемся, чтобы наши молодые сотрудники могли бы входить на предприятия коллег, делиться своим опытом и сами перенимать лучшее. А сегодня на предприятиях ОАК трудится уже более ста тысяч человек, и мы являемся одним из крупнейших работодателей России. И мы хотим, чтобы все авиастроители России чувствовали себя единым целым.

— На протяжении всего этого десятилетия, прошедшего под знаком Объединенной авиастроительной корпорации, мы вместе проводили, наряду с реорганизацией и модернизацией производства, совершенствование условий труда наших сотрудников отрасли и улучшение их социальной защищенности, — отметил председатель первичной профсоюзной организации ВАСО Виктор Богданов. — У нас действует мощный профсоюз трудящихся





авиационной промышленности, который вместе с корпорацией поводит активную работу по развитию социального партнерства. И у нас на заводе действует прекрасный коллективный договор, в том числе — в части поддержки молодежи и ее инициатив.

Первые успехи студентов и школьников на конкурсах «Авиадартс» и тестированиях, связанных с авиастроением, в этот день были вознаграждены грамотами и памятными призами, а поздравляли их не только аплодисментами, но и концертными номерами. Затем молодым гостям устроили экскурсию по цехам предприятия. Ребята увидели не только всем известные воронежские самолеты, но одними из первых в мире смогли стать свидетелями того, как обретает свои реальные черты самая новая российская

воздушная машина — легкий военно-транспортный Ил-112В. Также в рамках Дня ОАК для ребят прошли тренинги, экскурсия в заводской музей.

Круглый стол руководителей корпорации, Воронежского авиазавода и учебных заведений со студентами-победителями конкурсов тоже оказался вовсе не дежурным мероприятием.

— Никто не ожидал от ребят, например, вопроса, связанного с перспективами развития послепродажного обслуживания авиатехники, — рассказывает начальник центра корпоративного обучения Алексей Облиенко. — Для авиапрома это одна из актуальных, скажем так, внутренних задач, но они интересовались не просто в плане «А что это?», они спрашивали с точки зрения перспектив этого сервиса как бизне-

са. Словом, говорили обо всем, что было интересно с точки зрения перспектив отрасли, непосредственно нашего завода и, конечно, о тех возможностях, которые получают у нас молодые сотрудники. Думаю, убедиться в том, что у ВАСО достаточно интересное будущее, помогла презентация начальника отдела департамента стратегического развития ОАК Алексея Зосимова, озвучившего не только продолжение таких проектов как Ил-96 и Ил-112, но и по перспективному среднему транспортному самолету XXI века, который тоже планируется создавать на нашем заводе. □

*Игорь Стрюк, Алексей Чертов,
центр общественной
информации и печати ВАСО,
г. Воронеж*



СЕКРЕТЫ МОТИВАЦИИ профчленства



Уходящий год для профсоюзных лидеров ППО «НПО «Сатурн» проходит под знаком обучения по различным аспектам профсоюзной работы. В начале года курс лекций и тренингов по развитию личных деловых качеств и принципам формирования команды единомышленников был организован для группы молодых профсоюзных активистов. Весной и летом председатели цеховых организаций знакомилась с изменениями в трудовом законодательстве, получали практические рекомендации по системам оплаты труда, изучали волнующие всех вопросы деятельности и реформирования ЖКХ. 2 декабря для них состоялся выездной семинар по современным методам повышения эффективности профсоюзной работы, который прошел в парк-отеле «Спасское» – базе отдыха и обучения сотрудников ПАО «НПО «Сатурн».

В связи с актуальностью темы, кроме преддехкома «Сатурна», АО «ОДК – Газовые турбины», АО «Русская механика», ЗАО «ЭНМАШ» и АО «Сатурн – Инстру-

ментальный завод», входящих в первичную профсоюзную организацию НПО «Сатурн», в семинаре участвовали представители профсоюзов ряда промышленных предприятий и бюджетных организаций города. Вел семинар директор Юридического исследовательского центра профсоюзного права, преподаватель ЗУМЦ профсоюзов С.-Петербурга, к.ю.н., доцент Николай Михайлович Сенников.

На примерах собственной работы в первичке Н.М.Сенников рассказал о способах повышения активности различных категорий сотрудников и вовлечения их в профсоюзное движение. Особое внимание было уделено современным способам защиты прав и законных интересов членов профсоюза – основе мотивации профсоюзного членства.

Николай Михайлович привел примеры социологических исследований, в которых показывается, что значительное число респондентов, не состоящих в профсоюзе, отмечают необходимость существования профсоюзных организаций и актуальность ре-

шаемых ими вопросов, следовательно, они являются базой и потенциалом роста нашей организации. В то же время в профсоюзной среде есть категория «виртуальных» членов профсоюза, которые таковыми являются только в силу привычки. Чаще всего это случается там, где плохо организована информационная работа, где профсоюзные лидеры не уделяют должного внимания проблемам и нуждам своих товарищей на каждом рабочем месте.

Семинар получился интересным, живым и полезным для всех его участников. Каждый смог получить ответы на вопросы, возникшие в процессе обучения: по организации касс взаимопомощи, проведению PR-кампаний, развитию социального партнерства. Полученную информацию еще предстоит оценить, а наиболее ценные рекомендации адаптировать к нашим условиям. □

*А.С. Калинин,
профорганизатор
ППО ОАО «НПО «Сатурн»,
г. Рыбинск*



ЗАРЯДКА ЗНАНИЯМИ – на берегу Амура

Для того чтобы выполнять в полном объеме и с хорошей результативностью стоящие задачи по отстаиванию интересов трудящихся, защите их законных прав перед работодателем, профсоюзные лидеры, профактив должны быть компетентными в этих вопросах. В современных условиях неуклонно возрастает значимость подготовки и повышения квалификации профсоюзных лидеров. Дефицит знаний ощущается практически при решении каждого вопроса. Успех деятельности всей профсоюзной организации напрямую зависит от того, как в структурных подразделениях поставлена работа профсоюзного актива, как ведется работа с людьми, как выстраиваются отношения с руководителями.

С этой целью первичная профсоюзная организация Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина провела обучение профсоюзного актива в виде профсоюзного форума на заводской базе отдыха «Шарголь». Прошедшая отчетно-выборная профсоюзная кампания выявила ряд существенных замечаний в работе цеховых ко-

митетов по умению изложить и донести до членов профсоюза информацию, по качеству публичных выступлений, правильно оформлению итоговых документов и распределению объемов работы. В ходе отчетно-выборной кампании было переизбрано значительное количество председателей и членов цеховых профсоюзных комитетов, поэтому вопрос обучения профсоюзного актива стал особенно актуальным.

Профсоюзный комитет при формировании плана работы на 2016 год запланировал обучение профактива на осень. Состав обучающихся формировался из числа председателей профсоюзных цеховых комитетов, а также членов профсоюза состоящих в резерве. Третью часть обучающихся представляла молодежь.

Подготовкой форума занималась постоянно действующая комиссия профсоюзного комитета по культурно-массовой и спортивной работе, а также комиссия по работе с молодежью. Целью обучения ставилось не только получение лекционных знаний и участие в тренингах, но (а может

быть, на сегодняшний день для «молодых» это главное) и научиться работать в команде, почувствовать себя значительно увереннее, наладить хорошие дружеские отношения с коллегами по профсоюзной работе.

В день заезда все участники профсоюзного форума ознакомились с действующим составом профсоюзного комитета и работниками аппарата профкома во время демонстрации на экране актового зала специально подготовленных для этой цели слайдов. После этого состоялось выступление команд, которые были сформированы накануне обучения. Команды представили свои визитки в стихах и прозе, озвучили свои названия: «Радуга», «Новички-морячки», «Стиляги», «Дружба». Это было «домашнее» задание, которое оценивалось компетентным жюри, избранным из состава членов профсоюзного комитета.

Второй день обучения начался с общей утренней зарядки на свежем воздухе, которую проводили члены комиссии по работе с молодежью. Под энергичную музыку в течение 20 минут все ста-





рательно выполняли физические упражнения. А затем начались непосредственно занятия.

Председатель первичной профсоюзной организации КнААЗ В.П. Багмут выступил с информацией о работе профсоюзной организации по различным направлениям деятельности.

Прошла встреча с представителем администрации завода — заместителем директора филиала по работе с персоналом С.А. Журковским, который рассказал о кадровой политике предприятия и процессе грейдирования в новой системе оплаты труда, введенной на предприятии с февраля 2016 года, ответил на вопросы участников форума.

Далее перед профактивом выступил и.о. начальника отдела организации труда и заработной платы П.В. Фоминых, который ответил на многочисленные вопросы, интересующие председателей цехкомов именно в сфере оплаты труда на заводе.

После официальных встреч с представителями администрации завода прошли многочисленные конкурсные и спортивные мероприятия. На сцене базы отдыха каждая из четырех команд представила на суд жюри театрализованное представление в виде профсоюзного собрания в различных вариантах: в «Африканской деревне», «Нанайском стойбище», на «Северном Полюсе» и «Райском острове». Костюмы из подручных материалов, остро-

умие и находчивость при выборе лидера в различных «климатических» условиях были тепло встречены участниками форума и достойно оценены членами жюри. Спортивные мероприятия прошли на спортивной площадке на берегу Амура.

Команды всерьез сражались за лидерство в каждом виде соревнований и активно обсуждали решения судей. Победителям и участникам по окончании спортивных баталий были вручены призы и подарки.

Вечером команды представили перед участниками профсоюзные агитационные плакаты, за которые жюри начислило командам очередные очки.

После этого состоялась тематическая дискотека на тему «Герои отечественных фильмов и мультфильмов». Костюмы, артистичность образов,хождение участников по подиуму порадовали не только участников, но и зрителей этого веселого представления.

Третий день был наполнен полноценной учебой. Преподаватель технического университета М.В. Шинкорук — кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогической психологии и социальной работы смогла вызвать не только неподдельный интерес у слушателей, но и донести интересную и познавательную информацию через лекционный материал и путем проведения тренингов. Часы, отведенные на это обучение (составление про-

граммы публичного выступления для представителя от каждой команды, их выступление, общее обсуждение, одобрение и критика выступающих и пр.), прошли с высокой организованностью всех участников. Кроме этого были «проиграны» различные рабочие ситуации, возникающие в отношениях между работниками и работодателями в процессе производства.

По окончании обучения участники профсоюзного форума провели флэшмоб в виде радуги («С профсоюзом жизнь ярче!») и коллективное фотографирование.

Обучение завершилось торжественным собранием, на котором профсоюзным активистам были вручены награды ЦК Профавиа, крайпрофобъединения и первичной профсоюзной организации КнААЗ.

Великолепная погода, красота дальневосточной природы, восхитительные восходы и закаты солнца над Шаргольской протокой наградили всех участников профсоюзного форума незабываемыми впечатлениями. Интересная и полезная учеба подарила всем отличное настроение, укрепила оптимизм и главное сплотила всех для дальнейшей профсоюзной деятельности. □

*А. Аброськин,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации КнААЗ,
г. Комсомольск-на-Амуре*



У «ЗОЛОТЫХ РУК» впереди юбилей

В пятнадцатый раз на Арзамасском приборостроительном заводе имени П.И. Пландина прошел ежегодный заводской конкурс профессионального мастерства «Золотые руки» среди молодых рабочих в возрасте до 30 лет.

Руководство завода и первичная профсоюзная организация ставят перед собой цели по закреплению кадров на производстве, повышению профессионального мастерства, мотивации к производительному труду, выявлению талантливых молодых специалистов, повышению престижа и статуса рабочих профессий.

С каждым годом популярность этого конкурса на заводе растет. В нынешнем юбилейном сезоне число заявок молодых рабочих предприятия на участие в конкурсе было рекордным — 161. По некоторым специальностям были проведены предварительные отборочные туры.

Как все начиналось

Конкурс «Золотые руки» зародился в нашей стране в 60-е годы и вскоре приобрел всесоюзное значение. По данным музея истории АО «АПЗ», заводской конкурс профессионального мастерства был впервые организован в 1967 году по инициативе комсомольской организации предприятия, проводился он тогда по трем специальностям: слесарь, токарь и фрезеровщик. После распада СССР конкурс и в стране, и на заводе перестал проводиться.

В новой истории первый заводской конкурс «Золотые руки» состоялся осенью 2002 года. Инициатором его возрождения стал Совет трудовой молодежи при профсоюзном комитете, кото-

рый в те годы возглавлял Александр Тюрин, ныне председатель профсоюзной организации АО «АПЗ». Для начала были проведены пробные этапы. Проходил конкурс на базе одного цеха — инструментального, за звание «Мастер-золотые руки» боролись всего 24 молодых рабочих по трем специальностям: слесарь механосборочных работ, токарь и фрезеровщик.

— Мы начинали, можно сказать с нуля, более 10 лет конкурс профмастерства не проводился, — *говорит Александр Тюрин.* — Не было ни протоколов, ни системы оценки. В том же году, узнав, что мы своими силами организовали заводской конкурс мастерства, министерство образования региона обратилось к генеральному директору Ю.П. Старцеву с просьбой провести на базе АПЗ областной конкурс. Координировать работу по подготовке к областному конкурсу было доверено Совету трудовой молодежи. Мы не имели права уронить честь предприятия и провели большую подготовительную работу совместно со всеми службами предприятия и цехами, где должна была проводиться практическая часть конкурса. Подготовили станочный парк, закупили мерительный инструмент, оснастку и прочее, сделали косметический ремонт в цехах. В октябре 2003 года на АПЗ состоялся областной конкурс «Золотые руки». По ито-

гам конкурса нашему предприятию областная оргкомитет поставил оценку 5+ за организацию, подготовку рабочих мест и оборудования. Несколько лет спустя на последующих конкурсах не раз слышал, как ребята-конкурсанты вспоминали «АПЗ» добрым словом».

В 2007 году заводской конкурс стал носить имя Героя Социалистического Труда СССР Станислава Федоровича Мезина — знаменитого фрезеровщика, которому первому и единственному представителю рабочих города Арзамаса была присвоена эта высшая степень отличия за труд.

Организация — на высоком уровне

Вплоть до 2008 года конкурс проходил под эгидой профсоюзной организации. С приходом на предприятие новой команды руководителей во главе с генеральным директором Олегом Лавричевым конкурс «Золотые руки» получил новый мощный импульс в своем развитии и стал организовываться службой по персоналу совместно с Советом трудовой молодежи и профсоюзной организацией. Оргкомитет возглавляет технический директор В.А. Сивов, членом оргкомитета являются председатель профсоюзного комитета А.Н. Тюрин и председатель Совета трудовой молодежи И.К. Теплов, руководители цехов и отделов, ведущие специа-

Председателем жюри является главный технолог — заместитель технического директора В.В. Тимофеев. Разработку теоретических и практических конкурсных заданий, которые соответствуют не ниже, чем четвертому разряду профессии, ведут лучшие специалисты завода, входящие в состав жюри. В самом проведении конкурса задействованы многие подразделения предприятия: службы главного механика, охраны труда, качества, инструментальный отдел. Информационное обеспечение конкурса ведет управление внешних связей и массовых коммуникаций завода. Одна из «достопримечательностей» заводского конкурса — участие в нем в качестве членов жюри ветеранов предприятия.

Переключка профессий

Конкурсы первых лет проводились по трем-пяти профессиям. С каждым годом число конкурсных номинаций увеличивалось. Сегодня соревнования проводятся по 12 профессиям:

- токарь,
- фрезеровщик,
- слесарь-инструментальщик,
- слесарь механосборочных работ,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов,
- слесарь-сборщик авиационных приборов,
- электрогазосварщик (введена в 2009 году),
- наладчик станков с ЧПУ токарной группы (введена в 2011 году),
- наладчик станков с ЧПУ фрезерной группы (введена в 2011 году),
- токарь-расточник (введена в 2014 году),
- электроэрозионист (введена в 2016 году).

Кроме того, в 2014 году в заводском конкурсе мастерства впервые приняли участие трое студентов Арзамасского приборостроительного колледжа, который является основным поставщиком кадров на завод. Конечно, ребятам трудно соревноваться с рабочими, но они с удовольствием пробуют свои силы и связывают свое будущее только с АПЗ.

Праздник труда

Заводской конкурс «Золотые руки» всегда проходит в особой, приподнятой атмосфере. Это на-

стоящий праздник труда. Звучит музыка, проходную предприятия украшают баннеры, воздушные шары. В подразделениях, где организованы конкурсные площадки, развешиваются яркие плакаты со словами приветствия.

Хороший стимул

Все участники конкурса получают денежное вознаграждение. А победители и призеры — еще и отличное материальное поощрение. В этом году премия за 1 место составила 10 тысяч рублей, за 2-е — 7,5 тысячи рублей, 3-е — 5 тысяч рублей. Также ежемесячно в течение года им будет выплачиваться стипендия имени первого генерального директора завода П.И. Пландина в размере 4, 3 и 2,5 тысячи рублей соответственно занятому месту. От имени профсоюзной организации отмечается самый молодой участник конкурса.

Кроме того, по ходатайству руководителя подразделения участнику, занявшему призовое место, заводской квалификационной комиссией может быть досрочно повышен квалификационный разряд.

Лучшие не только на заводе

Традиционно молодые приборостроители — победители и призеры заводского конкурса мастерства — защищают честь предприятия на городском и областном конкурсах. Кроме того, именно приборостроительный завод становится главной производственной площадкой для проведения конкурса в городе. И заводские ребята традиционно занимают максимальное количество призовых мест. Так, в октябре этого года на городском конкурсе «Золотые руки» приборостроители заняли 11 призовых мест: три первых, пять вторых и три третьих по шести из семи профессий; на областном, где соревнования проходили всего по трем профессиям — 1 и 2 места в номинации «слесарь-инструментальщик». Неоднократно наши ребята участвовали в отраслевых конкурсах профмастерства, организованных ЦК Профавиа по профессиям токаря, фрезеровщика и слесаря-инструментальщика, занимая призовые места.

В завершение

Подходит к концу этот трудовой год. Следующий для Арзамасского приборостроительного завода юбилейный, в мае предприятию исполняется 60 лет

(**СПРАВКА:** в следующем году конкурсу исполнится 50 лет с момента начала проведения и 15 лет с момента возрождения конкурса) А значит, очередной конкурс профессионального мастерства работающей молодежи «Золотые руки» пройдет на АПЗ с особым воодушевлением и стремлением к победе.



Олег Вениаминович Лавричев — генеральный директор АО «АПЗ»:

— Конкурсы профессионального мастерства молодых рабочих важны для предприятия. Завод развивается. С каждым годом мы выпускаем все более сложную продукцию, расширяем номенклатуру, увеличиваем объемы, внедряем современные технологии, приобретаем новейшее оборудование. И нам нужно, чтобы на производстве работали высококвалифицированные специалисты. На этих конкурсах мы видим, как растет уровень профмастерства рабочих, увеличивается количество участников. Это ежегодное мероприятие с многолетней историей способствует воспитанию чувства уважения и гордости к рабочей профессии, укреплению преемственности поколений, выявлению талантливой молодежи, готовой к постоянному совершенствованию своих профессиональных качеств, приобретению новых знаний, умений и навыков работы. □

Пресс-служба АО «АПЗ»,
г. Арзамас



ПРОФСОЮЗ

ПОДСТАВИЛ ПЛЕЧО

В правовую инспекцию труда РОБ «Роспрофавиа» обратилась работница АО «УАП «Гидравлика», мать четверых детей Кардашова Регина, с просьбой о взыскании морального ущерба в связи со смертью кормильца на производстве.

Главный правовой инспектор труда профсоюза в Республике Башкортостан Надежда Тишина подготовила исковое заявление в суд. В результате долгих разбирательств с причинителя вреда была взыскана денежная компенса-

ция за моральный ущерб, причиненный детям, оставшимся без отца.

Чуть позже в республиканский комитет профсоюза поступило благодарственное письмо от Регины Кардашовой: «Надежда Анатольевна оказала мне не только юридическую помощь, но и огромную моральную поддержку в очень трудное для меня время. Не считаясь с личным временем, профессионал своего дела и очень замечательный человек готов был прийти на помощь в любой момент. От всей души хочу

сказать ей огромное спасибо от меня и моих детей!».

Никто не застрахован от подобных жизненных ситуаций, и очень важно в эти моменты чувствовать поддержку не только родных и близких, но и тех, на кого, может быть, никогда и не рассчитывал. Именно профсоюз оказался в эту трудную минуту верным другом и защитником, а это дорогого стоит! □

*О. Дронова,
ведуший специалист
по информационной работе
РОБ «Роспрофавиа», г. Уфа*



Заводским семьям — поддержка!

Создается новая семья. Это хорошее дело всегда отмечается большим, радостным праздником — свадьбой. Организация свадебного банкета — пожалуй, самый емкий пункт торжества, который требует особой подготовки и учета массы тонкостей. Раньше банкет было принято устраивать дома, сегодня же молодые все чаще отдают предпочтение кафе, ресторану — это позволяет избежать лишних хлопот и удобно разместить большое количество гостей.

В 2015 году между ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» (ОАО «СЭГЗ») и профсоюзной организацией предприятия достигнуто и заключено соглашение о предоставлении дополнительных социальных льгот членам Профавиа, работающим в ОАО «СЭГЗ». Соглашение заключено в соответствии с Рекомендацией Международной организации труда о коллективных договорах и Отраслевым соглашением по авиационной промышленности РФ. Один из пунктов

Соглашения гласит: «При сочетании двух работников предприятия, являющихся членами Профавиа, предоставлять за счет средств ОАО «СЭГЗ» зал в санатории-профилактории «Озон» или ООО «ЭГЗ-Здоровье» (заводской комбинат питания) и обслуживание праздничного обеда».

Осенью 2016 года «первые ласточки» воспользовались этим пунктом Соглашения. Юлия Санникова, специалист по охране труда отдела, и Максим Кононов, инженер по испытаниям, сыграли свадьбу. Аренда зала и оплата услуг обслуживающего персонала — это всегда существенные расходы, поэтому завод, давая возможность молодоженам и гостям беззаботно праздновать, эти пункты расходов взял на себя, тем самым пропагандируя развитие заводских семей и зарождение заводских династий. □

*Т. Ларина,
специалист профкома ОАО
«Сарапульский электрогенераторный завод» по работе
с молодежью, г. Сарапул*

НЕ ПРЕРЫВАЕТСЯ ПАМЯТЬ ПОКОЛЕНИЙ

— Значит, договорились на двадцать первое, часиков на десять? — проговорил в трубке знакомый голос.

— Конечно, будем вас ждать, — ответила я.

Хорошая традиция — организовывать экскурсии на ВСМПО в Совете ветеранов — появилась не так давно, но уже обрела большую популярность в цехах корпорации «ВСМПО-АВИСМА». Вот настала наша очередь, и наш профсоюзный комитет с волнением ждал этого дня.

Еще бы, нам очень бы хотелось, чтобы ветераны, отдавшие предпрятию большую часть своей жизни (а стаж многих превышает 40 лет), видели, что мы, так же как и они в свое время, вкладываем в производство не только свои умения и силы, но и всю свою душу.

Утро 21 ноября. У нас уже все готово: в центре стола красуются два торта, а ароматный чай уже ждет своих гостей.

— Раз, два, раз, два, а где хлеба-соли, — спрашивает все тот же знакомый голос. Я знаю этот голос уже много лет. Мы работали с ней бок о бок, и вот теперь, выйдя на заслуженный отдых, Светлана Серафимовна возглавляет совет пенсионеров цеха №1. Боевая, задорная, всегда на позитиве и с хорошим настроением, такой мы ее запомнили еще в цехе, такой она осталась до сих пор.

— Ну, нет у нас хлеба-соли, — со смехом отвечаю я, — зато есть чай, и мы очень рады вас видеть.

Пенсионеры, идут шумной гурьбой, заглядывают во все кабинеты, ища знакомые лица.

— Сколько лет я отработала плановиком в этом цехе! — вспоминает Денисова Анастасия Дмитриевна. — Тут, — указывая на кабинет ПДБ, — мы планировали работу на всю предстоящую неделю, а сколько было заказов! В цехе продукции по краны было, особенно когда «ливневка» была.

— Да, действительно, работы было много. Но как дружно все было, с задором, по-коммунистически, — улыбаясь, говорит Галина Викторовна Мингалеева.

Мы, конечно, понимаем, что пенсионерам уже не терпится

посетить свои рабочие места, и поэтому, напоив их чаем и рассказав о перспективах алюминиевого производства, предлагаем (предварительно надев каску и очки) посетить цех.

— Ба, а цех-то почти не изменился, — заявляет, возвращаясь с экскурсии, Л.С. Кожевникова, — только лица уже незнакомые.

— И так нас рады были видеть, мы и на пресс сходили, и в травилку, и на упаковку — весь цех прошли, — почти со слезами говорит Л.И. Созинова.

— А меня пресовщики даже чаем с медом напоили, — хвастается Сергей Александрович Медведев.

На часах 11:45.

— Ну, что, все в сборе? Никого не потеряли? Может, кто поработать остался? — как всегда, шутит Светлана Серафимовна.

— Все! — почти хором отвечают пенсионеры.

— Ну, как экскурсия? Понравилась? — спрашиваю я.

— Конечно, — отвечают они, — еще придем — только зовите.

— Непременно, — отвечаю я, и, распрощавшись, еще долго машу им вслед.

Сколько лет они отработали на производстве? Двадцать, тридцать, сорок... Они отдали заводу все свое умение, все свои силы, вложили свою душу, и наша задача, наша цель — сохранить и прумножить этот опыт.

Большое спасибо вам, дорогие наши пенсионеры, и долгих вам лет! □

Ю.О. Янина,

председатель профсоюзного комитета цеха 1, корпорация «ВСМПО-АВИСМА», г. Верхняя Салда



В АО «Авиастар-СП» 7 ноября прошла молодежная научно-практическая конференция, посвященная Дню трудовой славы и профсоюзного работника Ульяновской области.

Данная встреча состоялась впервые и имеет большие шансы стать традиционной.

На предприятие прибыло порядка 150 человек – представителей профсоюзных организаций предприятий и учебных заведений города и области.

ЗАРПЛАТА, ЖИЛЬЕ, БЕЗОПАСНОСТЬ, КАРЬЕРА

Тема конференции «Защита социально-трудовых прав и интересов молодежи. Социальные льготы и гарантии для молодежи» выбрана не случайно. Вопросы приобретения жилья, повышения квалификации, проблемы трудоустройства – все это насущная жизненная проза молодежи. Решению этим проблем может и должен способствовать профсоюз через заключение коллективных договоров и отраслевых соглашений.

«Федерация профсоюзов ведет активную работу в этом плане, – отметила председатель Молодежного совета областной Федерации профсоюзов Ульяновской области Алина Комарова. – Более 1/3 от общей численности профсоюзов сегодня – это молодежь. Это говорит о том, что территориальным, общероссийским организациям профсоюзов нужно обращать особое внимание на реализацию молодежной политики и на защиту прав молодых специалистов».

На открытии конференции выступил председатель Федерации профсоюзов Ульяновской области А.А. Васильев. Он рассказал о существующей угрозе разрушения профсоюзов и призвал молодежь отстаивать свои права. «От вашей позиции, стремления зависит очень многое, – сказал Анатолий Васильев. – Мы надеемся, что сегодняшняя встреча позволит вам завести полезные знакомства, получить дополнительные профессиональные навыки и обсудить будущее профсоюза».

От имени правительства Ульяновской области участников конференции поприветствовал ди-

ректор департамента промышленности министерства промышленности, строительства, ЖКХ и транспорта С.И. Савельев. Он награбил благодарственными письмами губернатора Ульяновской области за заслуги в развитии профсоюзного движения в Ульяновской области и активную жизненную позицию профсоюзных активистов, в том числе шлифовщика ц.150 АО «Авиастар-СП», члена комиссии по работе с молодежью при профкоме Сергея Багиряна.

Далее участники конференции распределились по тренинговым площадкам. Организаторы подготовили три интересные темы, одной из которых стала деловая игра «Несчастный случай на производстве». Присутствующие рассмотрели пример несчастного случая и составили план действий. Молодые специалисты со знанием дела определили этапы проведения проверки, составления актов. Обсудили, как исключить вариант «обвинения невиновного».

На пленарном заседании выступила председатель профсоюзной первичной организации «Авиастара» Валентина Грушина. Она отметила, что «на нашем предприятии около 35% – это молодежь в возрасте до 35 лет. Основные проблемы работающей молодежи – это зарплата, жилье, условия труда на рабочем месте, карьерный рост. Предприятия авиационной отрасли «Авиастар-СП» и АО «УКБП» предоставляют для молодых сотрудников возможность повышения квалификации, профессионального и карьерного роста».

Также Валентина Дмитриевна поделилась итогами этого года в развитии молодежного направления на предприятии. Так, например, для 33 молодых сотрудников для совмещения работы с обучением был согласован гибкий график работы; 8 человек вернулись на завод после службы в российской армии; осуществляются ежемесячные выплаты 143 молодым специалистам; повышение квалификации, дополнительное обучение получили 1017 человек. Также 13 молодых работников получили бесплатные путевки в санатории РФ, кроме того, 60 молодых работников со своими семьями отдохнули на базах отдыха в Крыму. Оказана материальная помощь для 30 человек и 14 ра-





ботникам оплачено лечение в дневном стационаре.

— Наша гордость — Дом молодежи, — похвасталась В. Д. Грушина. — Жилье в заводском семейном общежитии в этом году предоставлено для 103 человек. В жилищную программу вступило 67 человек, всего ипотечное жилье по заводской программе приобрели более 600 семей. У нас в «Авиастар-СП» есть также соглашение о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза. В соответствии с ним при сокращении штата не может быть уволен по инициативе работодателя молодой работник, проработавший менее года. Предусмотрено предоставление оплачиваемого учебного отпуска работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, направляемым

предприятием на получение профильного профессионального образования. Среди молодежи есть и многодетные, им, кроме прочих льгот, предусмотрен дополнительный день к отпуску.

«Нельзя допустить деформирования трудовых отношений — эта опасность грозит трудящимся во многих странах мира. Она проявляется снижением реальной заработной платы, снижением социальных льгот и гарантии для работников. Давайте сохранять силу профсоюза, чтобы нашим детям и внукам передалось право на достойный труд в стабильной и процветающей стране!», — призвала председатель первичной профсоюзной организации «Авиастара».

Молодые люди по завершении мероприятия поделились своими впечатлениями от конференции:

— Я впервые на «Авиастаре», — рассказывает студентка Ульяновского государственного технического университета, главный редактор информационного вестника профкома студентов «Профvision» Елена Илямакова. — Очень понравилась экскурсия по сборочному цеху. Даже оформление аудиторий очень приятное. Так солидно и красиво, хочется прийти сюда на работу после окончания университета. Заявленные темы конференции, в принципе, знакомы, но интересен их формат в виде деловых игр. Спасибо организаторам и дальнейших успехов в этом направлении. □

*Анастасия Гудкова,
ведущий специалист пресс-центра АО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*





ПОЛЕТ ТВОРЧЕСТВА И ГАРМОНИЯ единства

Похвастаться самодеятельными коллективами в советские времена могли многие предприятия. Но за последние годы интерес к самодеятельности как-то неоправданно поулег. А ведь талантливых, активных сотрудников, тех, кто хочет и может проявить себя в вокале, танцах, театральном искусстве, сейчас ничуть не меньше, чем десять, пятнадцать, двадцать лет назад.

Откуда же у простых работников предприятий такие способности?

«Творческую натуру не спрячешь. Она проявится обязательно, — говорит Алина Никитина, слесарь-механик по авиационному оборудованию АО «514 АРЗ» (г. Ржев), — ведь кто-то в детстве или юности играл на музыкальных инструментах, кто-то ходил на танцы, а кто-то просто захотел раскрыть свой талант уже будучи работником завода».

А ведь действительно свои «звезды» и ярче, и ближе, и родней. Да и сами артисты-любители, чувствуя поддержку своих коллег, руководства, близких, делают свои номера еще выразительнее, и аплодисменты им звучат еще громче.

Очевидно, так и родился отраслевой фестиваль художественного самодеятельного творчества трудящихся авиационной промышленности — фестиваль неравнодушных, горящих душой, творческих людей.

В 2016 году Центральный комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности провел свой фестиваль уже в седьмой раз. Но только в этом году наша первичная профсоюзная организация АО «514 АРЗ» вошла в Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности и, значит, получила право участвовать в фестивале.

На сей раз 7-й отраслевой фестиваль художественной самодеятельного творчества «Чаепитие в Вятке» прошел под девизом «Мы — единое целое!» с 3 по 8 сентября в городе Кирове, на базе Дворца культуры «Родина». Его участниками стали около двухсот работников авиационных предприятий России из почти двух десятков городов страны. Невероятная конкуренция!

Свои коллективы отправили авиационные предприятия из



Гаврилов-Яма, Уфы, Дубны, Сарапула, Ржева, Верхней Салды, Екатеринбурга, Новосибирска, Зеленодольска, Кирова, Самары, Ульяновска, Нижнего Новгорода, Кумертау, Тамбова, Иркутска, Павлово, Москвы.

Цели фестиваля остались прежними: во-первых, сохранение и развитие художественного творчества как основы многонациональной российской культуры, и, во-вторых, поиск новых талантов, раскрытие творческого потенциала работников предприятий авиационной промышленности.

Фестиваль проходил на большой и красивой сцене Дворца культуры «Родина». А сам дворец поразил участников своим масштабом.

«Масштабом» отличилась и конкурсная программа. Только представьте себе — 21 номинация. Здесь вам и вокал, и танцы, и художественное чтение, и даже театральные и оригинальные жанры. Вот такие теперь соревнования между «техническими» предприятиями!

У каждого коллектива была своя гримерная, где все участники могли спокойно готовиться к конкурсной программе. Все было продумано буквально до мелочей. Не было ни одной свободной минуты: репетиции, прогоны номеров, снова репетиции... Уже после первой репетиции стало понятно, что в авиационной промышленности трудится немало талантливых и увлеченных людей!

Два дня конкурсной программы пролетели незаметно: коллективы сменяли друг друга, жюри



тщательно фиксировало результаты. Иногда просто не верилось, что на сцене не профессиональные артисты, а простые работники предприятий — настолько правдивыми, эмоциональными, интересными были их выступления. Гордость — вот то чувство, которым можно описать наше состояние!

По окончании основной программы состоялся гала-концерт, в котором приняли участие лучшие конкурсные номера. И это был действительно высокий уровень!



Послесловие

Пять сентябрьских дней фестиваля пролетели как один миг, оставив неизгладимые впечатления о творчестве участников — талантливых, амбициозных, самодостаточных, увлеченных.

За время отборочных просмотров 180 самодеятельных артистов представили на суд жюри более ста творческих произведений в различных номинациях: хореография, вокал, художественное слово, оригинальный и театральный жанр. Лучшими стали 40 номеров, которые вошли в программу заключительного концерта.

Особые слова благодарности выражаем жюри VII отраслевого фестиваля самодеятельного художественного творчества «Чаепитие в Вятке»: **Холманских Ирине Анатольевне** — художественному руководителю народного коллектива фольклорного ансамбля «Слобода» Кировского областного Дома народного творчества, заслуженному работнику культуры Российской Федерации; **Смирнову Владимиру Александровичу** — актеру Кировского областного драматического театра, народному артисту Российской Федерации; **Кожевниковой Нэлле Николаевне** — заслуженному работнику культуры Кировской области, балетмейстеру,

Для нашего творческого коллектива «первый блин» не вышел комом. В это трудно поверить, но из шести номинаций, на участие в которых мы подали заявки, у нас пять дипломов первой степени! Мы просто доказали всем (и в первую очередь — самим себе), что даже на одном отдельно взятом заводе всегда найдется возможность проявить свои творческие задатки, таланты и способности.

Теперь мы знаем, что такое Фестиваль и будем готовить номера для большего количества номи-



наций, чтобы уже к следующему фестивалю в 2018 году постараться повторить наш успех.

А что касается своей главной задачи — укрепления связей между коллективами учреждений культуры предприятий авиационной промышленности, то с ней фестиваль справился на «отлично».

Гармония единства сделала полет творчества на фестивале незабываемым!

*Татьяна Банина,
художественный руководитель
творческого коллектива
АО «514 АРЗ», г. Ржев*

преподавателю высшей категории, руководителю народного танцевально-хорового коллектива «Вятка»; **Устюжаниновой Елене Евгеньевне** — заслуженному работнику культуры Кировской области, руководителю образцового эстрадного коллектива «Дети солнца», преподавателю Кировского колледжа музыкального искусства им. В. Казенина и ДМШ № 2.

Седьмого сентября в ДК «Родина» состоялся гала-концерт VII отраслевого фестиваля художественного самодеятельного творчества работников авиационной промышленности. Впервые статус фестиваля был поднят на достаточно высокий уровень в связи с присутствием представителей администрации области и города.

Вручая заслуженные награды победителям, почетный гость фестиваля, врио губернатора Кировской области Игорь Васильев отметил: «Я рад приветствовать всех заводчан. Спасибо самодеятельным коллективам за этот праздник творчества и вдохновения! Замечательно, что работники авиационной промышленности так умело сочетают в себе талант к труду и творческое мастерство».

Глава города Кирова Владимир Быков, обращаясь к гостям, сказал: «Сегодня на сцене Дворца культуры «Родина» состоялся на-

стоящий праздник искусства. Даже в сложные времена русский человек всегда находил время для душевных песен. Я горжусь нашим заводом «ЛЕПСЕ» и считаю его одним из лучших предприятий страны. Очень приятно, что это не только славная кузница кадров, но и место, где заводчане могут проявить свои таланты».

Директор ДК «Родина» Евгения Плотникова поделилась своими впечатлениями: «За пять дней фестиваля мы все подружились и смогли стать действительно единым целым. Команда Дворца культуры настолько привыкла к гостям праздника, что по его завершению мы будем очень скучать о них и надеяться на скорейшую встречу с ними. Хочу выразить благодарность родному заводу «ЛЕПСЕ» за поддержку, участие и помощь».

Генеральный директор АО «ЛЕПСЕ» Геннадий Мамаев вручил гран-при фестиваля слесарю механосборочных работ Зеленодольского машиностроительного завода — филиала ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» **Хайруллину Линару**.

Фестиваль «Чаепитие в Вятке» завершил свою работу, но он обязательно снова состоится через два года. □

*Отдел социальных гарантий
ЦК Профавиа
Фото Александра Воробьева*

СЕМЬИ СПОРТ ОБЪЕДИНИЛ

В спортзале Пермского техникума промышленных и информационных технологий вновь собрались семьи членов профсоюза — работников предприятий пермского авиапрома, чтобы выявить самую сплоченную и спортивную семейную команду. Соревнования «Папа, мама, я — спортивная семья» для семей членов профсоюза, которые Пермский Совет Роспрофавиа ежегодно посвящает Дню матери, состоялся в первые дни декабря. На торжественный парад построились 33 семьи, представляющие практически все предприятия, профорганизации которых входят в состав Совета.

После приветственных слов председателя территориальной организации профсоюза и ППО «Пермские моторы» С.М. Тулупова и заместитель председателя ППО «СТАР-ИНКАР» М.Я. Новокрещенных с праздником всех участников поздравили юные гимнастки, воспитанницы Пермской детско-юношеской спортивной школы «Ника». Своим выступлением девочки прибавили спортивного азарта и настроения, как детям, так и взрослым.

Каждой семье предстояло пройти пять испытаний, в их числе кольцеброс, прыжок в длину с места, беговая дорожка (челноч-

ный бег), прыжки на скакалке и самый зрелищный вид соревнований — комбинированная эстафета. Необычным был последний этап эстафеты, который зачастую вносил серьезные коррективы в результат команды — участники должны были собрать логотип Пермской территориальной организации Профавиа из кубиков. Несмотря на кажущуюся простоту, задание оказалось не из простых.

Пока судьи подводили итоги соревнований, и дети, и родители могли принять участие в дополнительных испытаниях. Мужчины и их сыновья отжимались, а мамы и девочки соревновались





в упражнениях по качанию преса. Традиционно бурю эмоций вызывают у всех участников и их болельщиков состязания по перетягиванию каната.

Но эмоции немного поутихли, когда пришла пора строиться на парад для объявления итогов соревнований. Традиционно оргкомитет отметил самого маленького участника состязаний — Колю Чекалина, которому совсем недавно исполнилось 5 лет, при этом он наравне со всеми преодолевал все испытания. Отметим победителей в дополнительных состязаниях.

И вот настала пора награждения призеров и победителей семейных стартов. Заслуженные награды и памятные подарки из рук организаторов, а также талисмана профсоюза Авиошки, получили все призеры и победители соревнований.

Самые бурные аплодисменты были адресованы победителям: первая группа (мама, ребенок 7–10 лет) — семья Ширяевых (ППО «СТАР-ИНКАР»), вторая группа (мама, ребенок 11–13 лет) — семья Шагиевых (АО «Энергетик-ПМ»). Семья Галиевых (ППО «СТАР-ИНКАР») стала победителем с обоими детьми в третьей и четвертой группах (папа, ребенок 7–10 и 11–13 лет). В пятой группе (папа, мама и ребенок 7–10 лет), одной из самых многочисленных, первое место заняла семья Владимировых (АО «Металлист-ПМ»). В шестой группе (папа, мама, ребенок 11–13 лет) оргкомитет принял решение не присуждать мест, так как участвовала одна семья. Но без внимания она не осталась, членам семьи также вручили приз за активное участие в соревнованиях.

«Сегодня не просто соревнования, сегодня настоящий семейный праздник!», — с этими словами каждая семья получила памятный подарок от Пермского Совета Роспрофавиа. На этом соревнования завершились. Организаторы уверены, что уже через год под флагом Профавиа вновь встретятся члены профсоюза авиапрома со своими детьми, и это будет очередной спортивный праздник семьи и спорта! □

*У.В. Крапивина,
заместитель председателя
Пермского Совета Роспрофавиа,
г. Пермь*

Фестиваль
молодежных
команд КВН
предприятий авиационной
промышленности
Нижегородской области,
первичные профсоюзные
организации которых входят в Профавиа, состоялся в профилактории «Морозовский»
в прошлые выходные. Победу в баталиях веселых и находчивых одержала команда
Арзамасского приборостроительного завода «Проходная Next».

ХОРОШО СМЕЕТСЯ ТОТ, кто смеется на КВНе



В последний раз кавээнщики Профавиа встречались в 2010 году. И вот спустя шесть лет традицию решили возобновить. Сошлись в шуточном бою четыре команды: «Проходная Next» (АПЗ), «Мисс Мурпа в роли Мисс Бурпа» (НАЗ «Сокол»), «Sun-Павлово» (АО «Гидроагрегат», Павлово) и «ТиМ» — «Таня и Мужики» (ОАО «Гидромаш», Нижний Новгород). Юмористическую силу они показали в трех конкурсах: приветствии, разминке и домашнем музыкальном задании. Шутили о разном, в том числе и о профсоюзе. Особенно понравилась зрителям миниатюра «Как сын возвращается с профсоюзного собрания», которая, кстати, была признана лучшей шуткой фестиваля.

В конкурсе «Домашнее задание» кроме юмористических способностей молодежь продемонстрировала и вокальные таланты. Например, за команду завода «Сокол» в этом конкурсе выступали почти Дмитрий Нагиев и Дональд Трамп, а команда «Гидромаша» показала работу радиостанции «Гидромашенька».

Председатель жюри — председатель Нижегородской областной организации профсоюза Анатолий Иванович Колесов отметил неплохой уровень юмора участников игры и был доволен ответами на свой вопрос в конкурсе «Разминка». Председатель профсоюзного комитета в АО «АПЗ» Александр Николаевич Тюрин от имени принимающей

стороны поблагодарил ребят за игру, за то, что все сумели найти время, подготовить выступления, а самое главное создать и поддерживать на протяжении всего мероприятия дружескую атмосферу. Это еще раз доказывает сплоченность нашего профсоюза.

По итогам игры звание лучшего актера получил Алексей Желобов из «Sun-Павлово», а звание лучшей команды — «Проходная NEXT». После недавней победы в городском фестивале в руках ребят-приборостроителей новый трофей! □

*Илья Теплов,
председатель комиссии
по работе с молодежью
ППО АО «АПЗ»,
г. Арзамас*

