

34

В 2019 году трудовой коллектив СЭПО испытывал немалые трудности: производство холодильников подолгу вынуждено было находиться в простое, значительно снизились объемы производства агрегатного направления, а вместе с тем упала сдельная заработная плата, что особенно коснулось молодых специалистов. Поэтому профком принял решение выделить больше, чем обычно, средств для выдачи материальной помощи трудящимся.

40

Согласно коллективному договору предприятия, работающим мамам предоставляется отпуск по уходу за ребенком от полутора до трех лет с оплатой из средств объединения в размере 3125 рублей в месяц с последующей ежегодной индексацией. Профсоюзная организация оказывает материальную поддержку при рождении первого ребенка. За 9 месяцев 2019 года такую помощь получили 176 семей.

47

Создав хорошие условия для молодой кавер-группы (выделение отдельного помещения и его капитальный ремонт, приобретение необходимых музыкальных инструментов), профком предприятия отмечает, что даже первые пробные шаги увлеченных музыкой ребят и девочек позволяют судить о существенном увеличении пространства для общения, о раскрытии скрытых творческих талантов и развитии новых форм культурного досуга.

Состоялось первое в этом году заседание президиума ЦК Профавиа

В поселке Дубровском Московской области состоялось первое в 2020 году заседание президиума Центрального комитета Профавиа, на котором был рассмотрен ряд вопросов – как текущих, так и определяющих жизнь профсоюза на ближайшую перспективу.

Накануне прошло заседание рабочей группы по разработке проекта новой редакции Устава профсоюза. Таким образом, дан старт кампании по подготовке к очередному, XVIII съезду Профавиа.

Президиум рассмотрел ряд традиционных вопросов – о созыве в апреле текущего года IX пленума ЦК, исполнении сметы доходов и расходов профсоюза, итогах ревизии деятельности ЦК профсоюза за минувший год. Обсудили и приняли Положение о профсоюзных преподавателях Профавиа, проведение в текущем году конкурса профессионального мастерства, XX юбилейного турнира по настольному теннису, XXI отраслевого турнира по мини-футболу, III отраслевого турнира по интеллектуальным играм,

VI открытого Республиканского фестиваля авторской песни им. А.И. Мельникова, смотра-конкурса советов ветеранов.

Далее члены президиума заслушали информацию о ходе выполнения в 2019 году предложений и критических замечаний, высказанных участниками заседаний коллегиальных органов профсоюза, об участии Профавиа в предстоящей первомайской акции профсоюзов, в предстоящих мероприятиях, посвященных 30-летию образования ФНПР и 115-й годовщине профсоюзного движения в России, утвердили изменения в Положение о сайте Профавиа, в составе Координационного совета ветеранов предприятий авиационной промышленности.

Участники заседания обсудили также ряд других вопросов, в том числе о начале предвыборной кампании в профсоюзе.

Вел заседание председатель профсоюза А.В. Тихомиров. □

Отдел информационной работы Профавиа



Мы в Сети

<https://twitter.com/profaviaunion>

ПРОФАВИА@profaviaunion

<http://vk.com/id279583799>

Авиошка Профавиа

Диалог был КОНСТРУКТИВНЫМ

19 февраля в Москве во Дворце труда профсоюзов под председательством А.В. Тихомирова – председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, состоялось заседание Координационного совета профсоюзов по взаимодействию с АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», на котором обсуждались итоги работы за 2019 год и задачи на предстоящий период.

В работе Координационного совета принял участие генеральный директор АО «Корпорация «ТРВ» Б.В. Обносов. Он проинформировал членов Координационного совета о производственной деятельности корпорации, входящих в нее основных холдингов.

По представленным данным в прошлом году чистая прибыль, относительно плановых показателей выросла, темпы роста составили 118,5%.

В числе основных социально-экономических показателей отмечается рост производительности труда – 102,4%; заработной платы – 106%.

Продолжается работа по решению некоторых задач, связанных с тематикой ОКР. Также, остается актуальным вопрос по диверсификации производства и связанной с ней кооперацией производственных площадок входящих в контур корпорации. Сокращения промыш-

ленно-производственного персонала не планируются.

Б.В. Обносов и А.В. Тихомиров ответили на вопросы участников заседания, касающиеся индустриальной модели корпорации, кадровой политики, ипотечного кредитования для молодых специалистов, диверсификации производства, загрузки предприятий и финансирования при выполнении заказов.

Окончание заседания увенчалось торжественным подписанием Корпоративного соглашения между Общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» на 2020–2022 гг.

По словам Б.В. Обносова, нынешнее заседание Координационного совета было, как всегда, конструктивным. «Мы находимся в одной лодке, – сказал он, – и все болеем за дело, решаем общие задачи. Там, где профсоюз помогает административному руководству предприятия, там дела идут на лад. Ведь все заинтересованы в том, чтобы в трудовом коллективе все было хорошо. Но это связано, в первую очередь, с тем, что он заработал. Нельзя увеличивать зарплату в отрыве от финансово-хозяйственной деятельности, ведь в итоге неизбежно придется расплачиваться. Поэтому





мы делаем все, чтобы в необходимой мере загрузить предприятия заказами. Помимо этого, у нас есть испытанные, проверенные временем методы социального партнерства, и мы их продуктивно используем, включая моральные стимулы.

Что касается подписанного сегодня корпоративного соглашения, то, я думаю, в нем учтены интересы трудовых коллективов корпорации, и оно будет служить на пользу тому делу, которым мы занимаемся».

«Наше социальное партнерство имеет славную историю, – отметил А.В. Тихомиров. – Хотелось бы подчеркнуть, что наш профсоюз поддерживает ту социальную политику, которую осуществляет корпорация, поскольку эта политика направлена на сохранение рабочих мест, улучшение социально-бытовых условий для трудящихся и охраны труда, системное решение жилищных вопросов. В корпорации ценят кадры, мы видим это и



оказываем поддержку в решении как текущих, так и перспективных вопросов, находясь в повседневном взаимодействии.

Примером тому новое корпоративное соглашение, в котором определены основные моменты развития трудовых коллективов на предстоящий период. В нем мы постарались соединить результаты финансово-хозяйственной дея-

тельности предприятий с интересами работников с тем, чтобы в нынешних непростых экономических условиях соединенными усилиями обеспечить стабильное развитие отрасли, ее уверенность в будущем».

Отделы социально-трудовых отношений и информационной работы Профавиа



Профсоюз: МЫ ВМЕСТЕ КОВАЛИ ПОБЕДУ

В годы Великой Отечественной войны профсоюз рабочих авиационной промышленности не прекратил своего существования. Вся его деятельность была подчинена единому закону: «Все для фронта, все для победы над врагом!».

Профсоюз взял на себя одну из главных задач – организацию работы тыла, мобилизацию миллионных масс рабочих и служащих для всесторонней помощи фронту. На плечи профактива легла большая работа по организации снабжения, общественного питания, быта работников и их семей, сбора теплых вещей, подарков и их отправки на фронт, сбора средств на вооружение для красноармейцев, шефства над госпиталями.

В первые месяцы войны большинство промышленных предприятий были эвакуированы из центральной части страны на Урал, в Сибирь, на Дальний Восток. Успех перебазирования промышленности во многом зависел от работы профсоюзов.

17 декабря 1941 года президиум ЦК профсоюза рабочих авиационной промышленности поднимает вопрос об оказании практической помощи профорганизациям в налаживании связи с эвакуированными заводами. Цель одна – в кратчайшие сроки ввести в действие оборудование и как можно быстрее начать выпуск самолетов на новом месте. Главный девиз военных лет: «Работай не только за себя, но и за товарища, ушедшего на фронт!».

В одном из профсоюзных документов, принятом на эвакуированном в Казань московском авиазаводе, говорится: «...Мы знаем немало примеров, когда наши самолеты при выходе в ночь из сборочного цеха... утром вступали в бой с фашистскими самолетами».

Большое внимание уделялось просвещению и культурному развитию молодежи. 2 октября 1942 года на пленуме ЦК профсоюза председатель А.М. Вассерман в своем выступлении отметил: «...Еще один вопрос, который заслуживает внимания... о культурной работе. Некоторые товарищи думают, что если война, то культурную работу можно оставить и ею не заниматься. ...Несмотря на войну, жизнь есть жизнь, мы обязаны для нашей молодежи создать правильный досуг. Правда, очень трудно ставить сейчас вопрос о строительстве клуба, ДК, но создать временное помещение... и ночью,

и днем крутить в нем кино – конечно, можно...».

Также в центре внимания профорганизаций находились вопросы развития индивидуального и коллективного огородничества, помощи семьям фронтовиков. В годы войны подсобные хозяйства ежегодно передавали для улучшения питания рабочих и служащих до 10 тыс. тонн зерна, 50 тыс. тонн картофеля, 80 тыс. тонн овощей, 40 тыс. тонн мяса, 15 тыс. тонн молока и молочных продуктов.

Кроме того, в начале 1943 года президиум ЦК профсоюза принял решение о передаче бюджетных остатков от 1942 года на строительство танковых колонн и самолетных соединений – 5 миллионов 275 тысяч рублей.

Роль профсоюза в судьбе авиационных предприятий

В начале войны в Башкирию прибыли 172 промышленных предприятия. В Уфе разместились многие наркоматы СССР и РСФСР, учебные заведения. На производственных площадях **Уфимского моторного завода** (ныне – ПАО «ОДК – УМПО») разместились заводы из Ленинграда, Харькова, а Верхневолжский моторостроительный завод был вывезен в Уфу полностью: оборудование, оснастка, материалы, весь персонал вместе с семьями. Взрослых и детей предстояло встретить, разместить, накормить, одеть.

Процесс слияния нескольких предприятий в единый коллектив, конечно же, необычайно сложный. Предстояло создать завод-гигант, работоспособный трудовой коллектив и как можно быстрее дать продукцию фронту.

В январе 1942 года на общезаводских конференциях были созданы единая партийная и комсомольская организации, а заводской комитет профсоюза – на совместном заседании завкомов объединенных заводов. Председателем избрали А.Я. Могутова, который уже продемонстрировал свои организаторские способности, свое равнодушие к чужой беде и заслужил уважение и авторитет у работников завода. Завком сразу же включился в решение самых насущных вопросов производства и жизни, от которых во многом зависел успех общего дела. Люди работали, несмотря на огромные лишения, без выходных, дневали и ночевали в цехах. Ежедневно сотни заводчан в дождь и слякоть, в метель и мороз шли пешком по 12–16 километров, чтобы успеть сменить своих товарищей, отработавших по 12 и более часов. Возраст у них был самый разный: и подростки 14–15 лет, и пенсионеры за 60.

С начала 1942 года был организован отдел рабочего снабжения. При заводе появились профилакторий, куда отправляли для лечения и усиленного питания людей, отработавших двое-трое суток подряд, а также ночной санаторий. Заботились и о семьях фронтовиков. Профком брал их на учет, оказывал помощь, выдавая обувь, одежду, безвозвратные ссуды, помогал с жильем.

По решению Государственного Комитета Обороны 5 ноября 1941 года на территорию **Кировского агрегатного завода** прибыли два московских завода: имени Лепсе и имени Дзержинского. Было оформ-

лено объединение трех предприятий в одно, за которым сохранено имя Ивана Ивановича Лепсе, видного профсоюзного деятеля страны (ныне – АО «Электромашинно-строительный завод «ЛЕПСЕ»).

Эвакуировали завод из Москвы в самое тяжелое время, когда враг уже подходил к столице и неизвестен был дальнейший ход войны. На московском предприятии была создана особая бригада из 25 человек, которые каждый вечер раскладывали в цехах шесть тонн (!) взрывчатки, а утром, с началом работ, убирали ее.

Срочно сколотили временные нары, навесы от дождя. Пищу на всех готовили на железной печке. Хлебом эвакуированных снабжали жители окрестных сел. Здесь, на эвакуированном заводе «Лепсе», как и везде, ушедших на фронт мужчин заменяли женщины и подростки.

Главной задачей предприятия в годы войны было серийное производство электрооборудования для пикирующего бомбардировщика ПЕ-2, а также выпуск магнето БСМ-14 для нового авиационного мотора. Выполняя заказы для фронта, лепсенцы трудились самоотверженно. Голодали, мерзли, терпели лишения, но твердо верили в победу и делали все для ее

приближения. Две трети коллектива стали стахановцами, 248 комсомольско-молодежных и гвардейских бригад показывали примеры трудового героизма.

Профсоюзный комитет активно занимался организацией социалистического соревнования, налаживал во внеурочное время дежурство работников в госпиталях, проводил концерты для раненых, занимался заготовкой дров для отопления производственных корпусов и жилых домов, госпиталей, контролировал питание рабочих в заводской столовой и выдачу хлебных карточек.

Из 47 месяцев войны в течение 28 завод занимал классные места в отраслевом соревновании, десять раз подряд ему присуждалось Красное знамя ГКО. В сентябре 1945 года Указом Президиума Верховного Совета СССР завод имени Лепсе награжден орденом Ленина. 6010 заводчан получили медаль «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.».

В 1941 году с началом войны **Раменский приборостроительный завод** (ныне – АО «РПЗ») получил приказ эвакуироваться в Ижевск. Завком и профсоюзный актив

обеспечивали отъезжающих работников и членов их семей аптечками, медицинскими пакетами первой помощи. И они пригодились очень скоро, так как первый же эшелон попал у станции Черусты под бомбежку. Последний эшелон из Раменского прибыл на новое место 24 октября 1941 года. И сразу же начались работы по восстановлению завода и налаживанию его производства. На завод пришли совсем молодые рабочие, а их наставниками стали те, кто прибыл из Подмоскovie.

В 1943 году коллективу завода в Ижевске передали подсобное сельское хозяйство, что помогло значительно улучшить и разнообразить питание заводчан за счет получения дополнительных зерновых продуктов, мяса и молока. Несмотря на то, что работа в цехах завода была чрезвычайно интенсивной, женщины (а они составляли большую часть рабочих) находили время для оказания помощи раненым в военных госпиталях. Они стирали белье и бинты, организовывали выступления художественной самодеятельности.

Трудовые достижения и успехи работников завода, а их было немало в эти военные годы, материально стимулировать было необычайно трудно. Но тем не менее



профсоюзный комитет и администрация предприятия старались отменить своих стахановцев и рекордсменов. Высокие достижения в работе поощрялись, например, выдачей двух билетов в кино, кубометра дров, талонов на бесплатный ремонт обуви, ордеров на ткань или ботинки.

По постановлению Госкомитета Обороны от 08.10.1941 года в **Омск** из Москвы был эвакуирован **завод № 20 Наркомата авиационной промышленности** (впоследствии – «Омскагрегат», ныне – АО «Высокие технологии»). На завод прибыло 13 эшелонов, привезших 889 единиц техники и 4850 человек, в том числе 1895 рабочих. Эшелоны с людьми и оборудованием двигались на Восток не в панике, не по стихии отступления, а по четкому мобилизационному плану, разработанному еще в предвоенные годы.

В ноябре 1941 года все работники завода перешли в новый отраслевой профсоюз. Профсоюзная организация провела огромную работу по размещению прибывших из Москвы людей. Сначала их расселили в домах местного населения. В дальнейшем были построены бараки с восточной сторо-

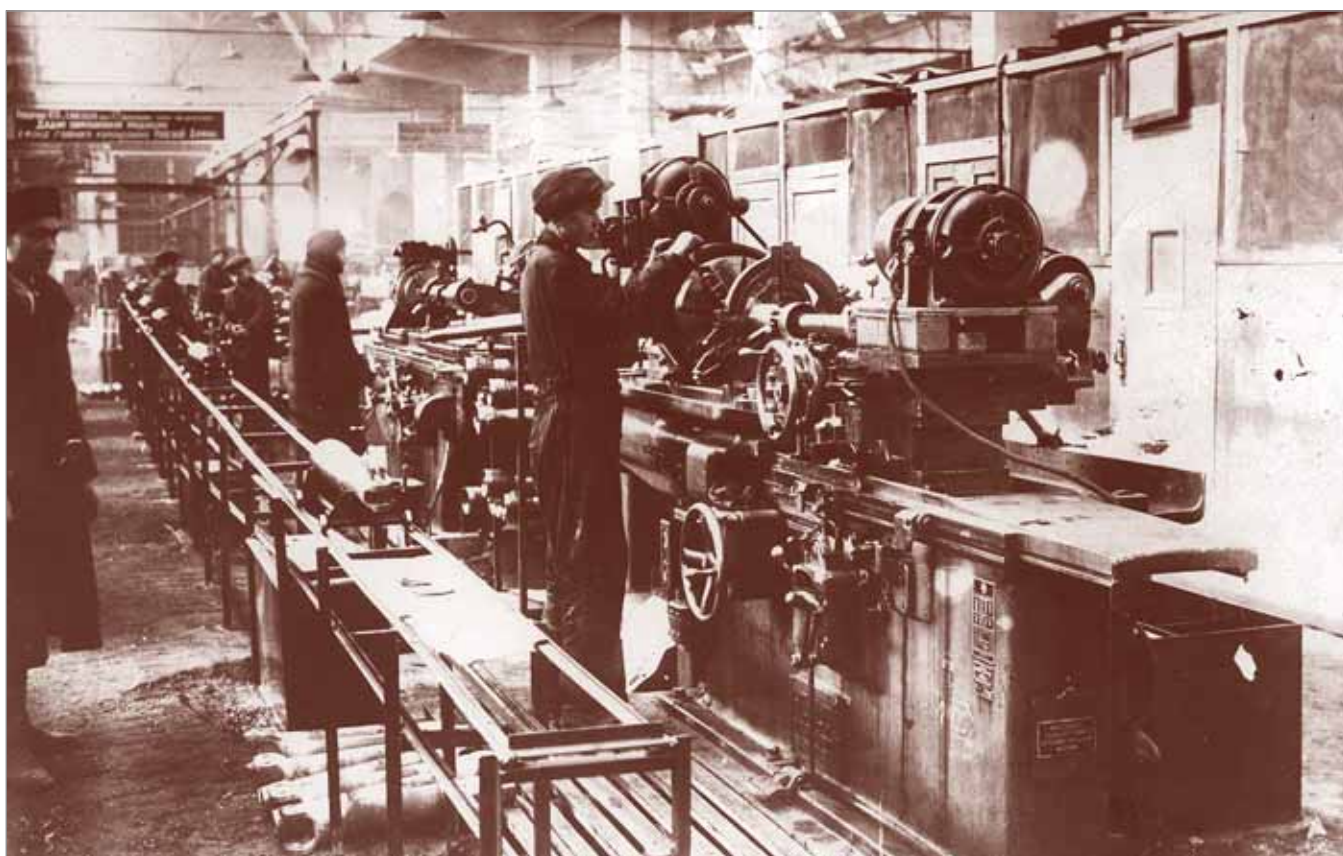
ны завода. Создавалась система общественного питания, распределения продуктов для работников предприятия и их семей. Под жилье временно были заняты все клубы и часть школ. Не надо забывать, что, кроме завода № 20, в Омск прибыло еще много других эвакуированных предприятий, и положение временами было просто отчаянное.

В Москве завод № 20 производил авиационные насосы, агрегаты топливотрегулирования и маслопроводы для гидросистем всех типов самолетов того времени. По решению ГКО на объединенном заводе, получившем наименование «Завод № 20», было налажено массовое производство донной части реактивного снаряда к легендарному миномету «Катюша», 82-миллиметровых мин для батальонного миномета, топливных насосов и гидросистем для боевых самолетов Ла-5, Ла-7, По-2.

По воспоминаниям Ларичева Алексея Ивановича – ударника коммунистического труда, в годы войны был бригадиром гвардейской бригады: «Учился я на московском заводе по классу инструментальщика, а работать начал лемальщиком. В декабре 1940 года пришел на завод, а в июне 1941 года началась война. Была организо-

вана бригада по демонтажу оборудования. 21 октября выехали из Москвы. До Ярославля ехали 7 суток, видели обгорелые, разбитые эшелоны, но нам как-то повезло. До Омска ехали 31 день. Поселили нас в клубе «Водник», спали прямо на полу. На следующий день мы приступили к работе.

...Стало известно, что на территории нашего завода должен быть расположен эвакуированный с запада «завод – почтовый ящик», ныне агрегатный завод им. В.В. Куйбышева. С августа 1941 года началась тяжелая круглосуточная работа. Нашей бригаде было приказано освободить территорию цеха от оборудования и принять другое, эвакуированное, установить его и пустить в эксплуатацию. Сроки были сжатые, мы это понимали и работали день и ночь, не выходя из цеха, а техника для выполнения этого задания была – лом да кувалда. Каждый станок весом 15–20 тонн. Люди работали с энтузиазмом и смекалкой. Казалось, что за две недели не подготовимся к приему оборудования и людей, но все-таки приняли эшелон и разгрузили в начале сентября 1941 года. Разгружали в слякоть, шли дожди, на территории завода была грязь, вязли трактора, люди с ломами, лопатами работали день и



ночь, домой не уходили, кто где мог, там и отдышал, но оборудованные были поставлено вовремя, к концу сентября начали штамповать детали на изделие РНА, заготовки на ДК-1, сопла на «Катюши».

Наша гвардейская бригада была организована в конце 1943 года, мне присвоили звание гвардейца тыла, и я стал бригадиром. С присвоением звания выдавался ордер на одежду. Бушлат солдатского типа, обувь какая-никакая. Это для меня было большое подспорье. Я до того обносился, что ходил в ботинках на деревянной подошве – такая чурка, вытесана по форме ноги и обтянута брезентом, а тут я получил настоящие валенки, бушлат и стал походить на человека. В бригаде нас было пятеро, как мне тогда казалось, обыкновенных ребят. Да так оно и было, хорошие ребята, комсомольцы. Бригада проработала до конца войны и некоторое время даже после войны.

...Помнится такое мероприятие: сбор подарков для блокадного Ленинграда, все приносили, кто что мог, у меня были последние рукавицы (шубенки), я их отдал, снял со своих рук. Подарки повез наш председатель П.И. Гусаков. Рискнув жизнью, добрался по Ладоге. Этот труд можно оценить как героический труд всех рабочих и руководи-

телей, без этого героизма не было бы и победы...».

Необходимо было развивать свое подсобное хозяйство. Сажали картофель, овощи, держали скот. Но главное, чего требовала страна – это выпуск продукции. Завком профсоюза провел большую работу по организации социалистического соревнования, что позволило добиться значительных успехов. За годы войны завод 13 раз занимал классные места в социалистическом соревновании среди предприятий Министерства авиационной промышленности, выпуск боеприпасов в 1945 году возрос в 21 раз.

Больше тысячи заводчан ушли на фронт, многие из них удостоены высоких правительственных наград, а трое: Б.И. Лозоренко, Я.С. Шакуров, М.Е. Малиновский – стали Героями Советского Союза.

За образцовое выполнение заданий правительства Указом Президиума Верховного Совета СССР от 22 ноября 1945 года завод был награжден орденом Трудового Красного Знамени.

В годы войны на **Пермском моторостроительном заводе** (ныне – АО «ОДК – Пермские моторы») начались Всесоюзное соци-

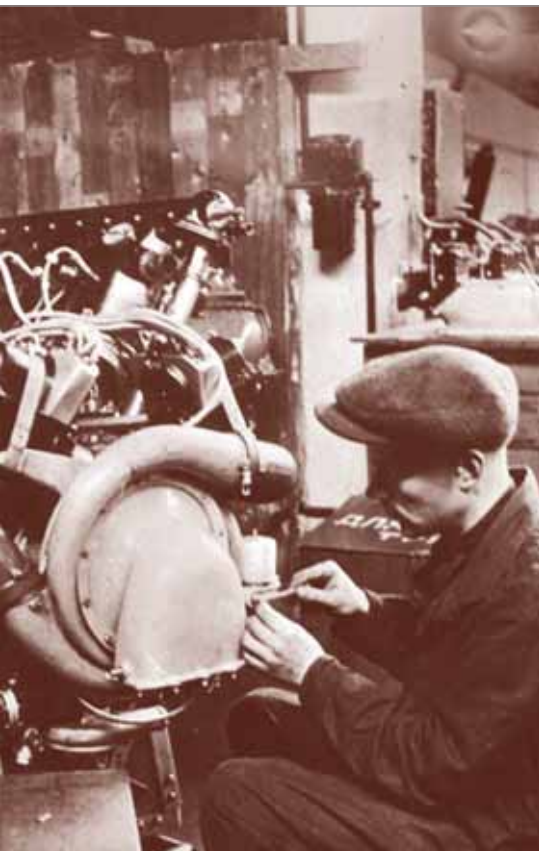
алистическое соревнование за самоотверженный труд в помощь фронту, за переходящее Красное знамя ГКО и организация «фронтových бригад».

По итогам Всесоюзного социалистического соревнования за июнь 1942 года переходящее Красное знамя Государственного Комитета Оборона и первая премия в размере одного миллиона рублей были присуждены Пермскому моторостроительному заводу.

Учитывая, что фронту требовалось все больше моторов, на заводе появились новые формы соревнования: за лучший цех и отдел, индивидуальное соревнование за звания «Почетный мастер завода», «Знатный технолог завода», «Знатный конструктор завода».

Заводская общественность и в первую очередь профсоюзная организация в годы Великой Отечественной войны постоянно заботились о семьях фронтовиков. На учете завкома их числится более двух тысяч, в том числе около 500 семей погибших воинов и 200 инвалидов войны.

Детям фронтовиков в первую очередь давали направления в детские сады, бесплатные путевки в пионерские лагеря. В праздничные дни им отправляли подарки, устраивали утренники.



Напряженный труд всего заводского коллектива приближал победу. С октября 1944 года и до конца войны завод ежемесячно завоевывал переходящее Красное знамя ГКО.

За первые 60 военных дней **Завод № 24 им. М.В. Фрунзе** (ныне – ПАО «Кузнецов») в 1,5 раза увеличил выпуск моторов, которые шли теперь на боевые машины. 23 августа 1941 года предприятие было награждено орденом Ленина, высоких государственных наград удостоились 87 фрунзенцев.

9 октября 1941 года на завод поступил приказ Государственного Комитета Оборона об эвакуации в город Куйбышев. Перебазирование многотысячного коллектива за тысячу с лишним километров от Москвы было настоящим трудовым подвигом. И профсоюзная организация внесла существенный вклад в это сложное дело. Всего за два месяца была осуществлена эвакуация всего персонала, оборудования, полуфабрикатов, технической документации. Причем выпуск продукции, которая была так нужна фронту, все это время не прекращался.

На новой площадке первые моторы были испытаны уже в декабре 1941 года. Собирались они в недо-

строенных корпусах, рабочие голодали и замерзали, были лишены элементарных удобств.

Из воспоминаний заводчан: «**То был, пожалуй, самый тяжкий период в судьбе фрунзенцев... ютились в землянках. Тем, кто находился на подселении, надо было добираться на работу по железной дороге, а паровики ходили редко... Люд в плохенькой одежке стыл на тесных полустанках, мерз на крышах переполненных вагонов. В цехах же было угарно, гуляли сквозняки. Наиболее трудно давалась работа женщинам, сиротам-малолеткам. Приходилось ворочать немалые тяжести, питанием же не баловали... За «баландой» выстраивались в очередь! Главная надежда была на пайку суррогатного хлеба».**

В июне 1942 года было проведено первое собрание партийно-хозяйственного актива. Впервые после эвакуации, после небывалого напряжения сил, люди собрались, чтобы наметить четкий план дальнейшего развития производства. Собрание постановило на решающих участках создать ударные фронтовые бригады.

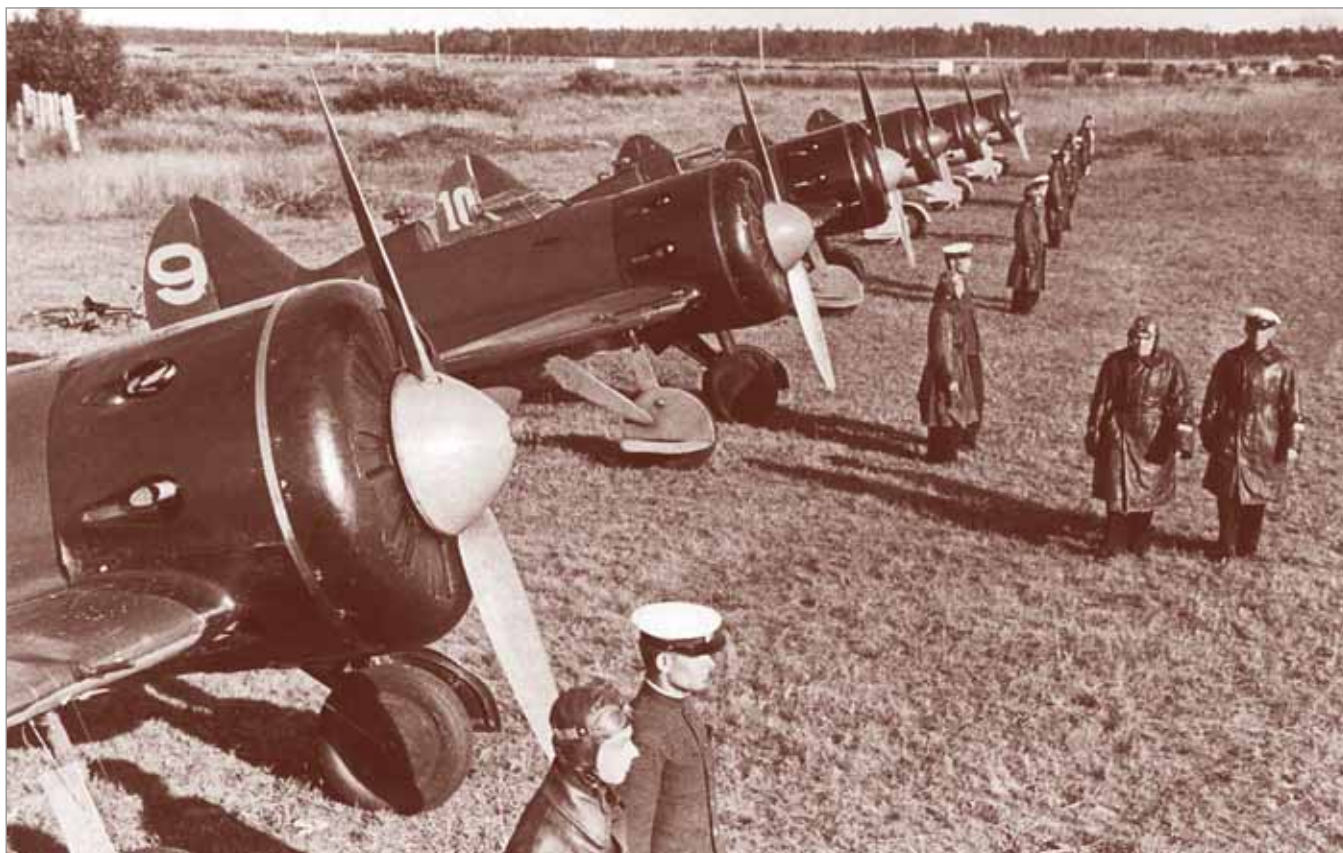
В августе 1942 года заводу было вручено почетное Красное знамя ГКО. Это была первая награда, завоеванная моторостроителями на новом месте, в год отчаяния, на-

дежд, горя, лишений, сплочения и обретения веры.

В 1943 году моторостроители приняли обязательство дать фронту сверх плана штурмовиков на три полка! Обязательство было выполнено. Все три полка попали в корпус генерала Каманина, который в 1934 году, 10 лет назад, на самолетах с моторами завода имени М.В. Фрунзе вывозил из ледового плена челюскинцев и был потом в числе семи первых Героев Советского Союза. А летом 1943 года пришло несколько писем от летчиков. Они сообщали, что только за два дня боев уничтожили свыше 140 танков, около 400 машин и большое количество орудий.

Все последние годы войны завод работал героически: с ноября 1943 года по январь 1945, пятнадцать месяцев подряд, он удерживал переходящее Красное знамя ГКО, которое впоследствии было оставлено здесь на вечное хранение.

20 июля 1941 года Государственный Комитет Оборона принял решение об эвакуации Ленинградского завода легкомоторной авиации № 387 в город Казань и размещения его на территории **Казанского завода № 169** (ныне – ПАО «Казанский вертолетный завод»).



Согласно приказу народных комиссариатов лесной и авиационной промышленности СССР оба завода были слиты в один. И хотя 28 июля в Казань ушли первые эшелоны, в Ленинграде завод все еще продолжал выпуск продукции.

В августе приказом по Казанскому заводу № 387 была сформирована структура единого предприятия. Руководители завода, партхозактив, члены завкома во главе с председателем П.В. Козыревым неделями не покидали предприятие. В итоге 31 августа коллектив был готов к испытаниям первого самолета У-2 (ПО-2). Свою первую трудовую победу заводчане отметили 9 сентября общим воскресником на рабочих местах, средства от которого направили в Фонд обороны. Телеграмму благодарности коллективу направил лично И.В. Сталин.

Быстрова Зинаида Васильевна, профактивистка, вспоминала: «...В сентябре 1941 года шестнадцатилетней девочкой я пришла на завод. Шла разгрузка эшелона, прибывшего из Ленинграда. Прибыл завод № 387. Картина была страшная. Словами и пером не описать. Люди растерянные, заплаканные. Мы помогали им с расселением на квартиры. Успокаивали, как могли.

В начале октября выпал снег, начались морозы. Нас направили в колхоз убирать картофель. Из-под снега выбирали ручную заморзшие клубни. Зима 1941 года была морозной. Грязные, промерзшие, полуголодные возвращались мы с поля. Отогревались за ночь. А утром опять на работу. И так весь октябрь и все военные годы. На отдых времени не оставалось».

Война резко изменила жизнь коллектива **Иркутского авиационного завода** (ныне – *Иркутский авиационный завод – филиал ПАО «Корпорация «Иркут»*). В июне 1941 года предприятию передали танкоремонтный завод со всеми площадями, оборудованием, кадрами, затем его филиалом стал Улан-Удэнский авиационный завод.

А в октябре того же года на территории Иркутского авиационного завода разместили эвакуированный из Москвы авиазавод им. В.Р. Менжинского. Профсоюзный комитет занимался размещением семей, организацией питания, поддерживал индивидуальное огородничество, обеспечивал круглосуточную работу столовой, наладил диетпитание, оздоровление работников в заводском доме

отдыха. Под особой опекой профкома находились семьи фронтовиков, для которых были организованы сборы средств и продуктов, открыта столовая диетпитания для детей от 4 до 7 лет.

Завод в кратчайшие сроки освоил выпуск скоростного бомбардировщика СБ, пикирующего бомбардировщика Пе-2 (в частях его звали «иркутяночка»), дальнего бомбардировщика Ил-4, бомбардировщика Ер-2 и их модификаций. За ударный труд в годы войны коллектив завода был награжден Знаменем Государственного Комитета Обороны, четырнадцать месяцев оставался лидером соревнования по Наркомату. Четверо его работников: М. Цуканова, Н. Кузнецов, Н. Романенков и В. Жуков за подвиги на полях сражений удостоились высокого звания Героя Советского Союза.

Работники авиационного завода в **Комсомольске-на-Амуре** (ныне – филиал ПАО «Компания «Сухой» – «Комсомольский-на-Амуре авиационный завод имени Ю.А. Гагарина») с началом войны вынуждены были перестроиться на военный лад. Уже во второй половине 1941 года они не просто увеличили объем выпуска продукции,





но и перешли на суточный график сдачи боевых машин. На общезаводском митинге было принято обязательство считать каждого работающего на заводе мобилизованным, ни один не мог покинуть рабочее место, не выполнив повышенного сменного задания. При нехватке рабочей силы, станков и оборудования, недопоставках комплектующих это стало сложной и ответственной проблемой. Трудовой коллектив, который пополнили члены семей – женщины и подростки, решал ее общими усилиями. Возникли фронтовые бригады, которые внедряли новые технологии, рационализаторские и другие инициативные предложения, боролись за продление сроков эксплуатации дефицитного оборудования, оснастки, изыскивали возможность замены недостающих материалов и полуфабрикатов.

На предприятии появились сотни стахановцев – участников движения двухсотников и трехсотников. В цехах по 12 часов работали старики, женщины, подростки.

Завком охватил различными формами социалистического соревнования все категории работающих. Фронтовые бригады переросли во фронтовые мастерские и цеха, стало развиваться

движение многостаночников, рабочие осваивали смежные профессии, боролись за экономию и бережливость.

Постепенно из многообразия форм состязательности в труде рабочие и профсоюзные активисты выбирали те, что способствовали успеху дела. На авиационном заводе получило распространение так называемое лунинское движение, зародившееся у железнодорожников. Его суть состояла в том, чтобы, сохраняя оборудование, добиться удлинения его межремонтного цикла, выполняя в отдельных случаях ремонтные операции без привлечения специальной бригады.

За годы войны коллектив завода 22 раза занимал классные места во Всесоюзном социалистическом соревновании. За образцовое выполнение заданий по серийному производству самолета Ил-4 он был награжден 18 июня 1942 года орденом Ленина, а в 1971 году удостоен еще одной высокой награды – ордена Октябрьской Революции.

С началом войны особую остроту приобрели вопросы обеспечения трудящихся продуктами, одеждой и обувью, топливом. Здесь, как и

во всем, проводился режим жесткой экономии.

На авиационном заводе в Рыбинске (ПАО «НПО «Сатурн») в марте 1942 года под эгидой профсоюзного комитета стал действовать отдел рабочего снабжения. Вскоре он принял в свое ведение два совхоза в окрестностях Рыбинска в Большесельском районе, а зимой следующего года – еще и совхоз в районе с. Глебово. Постройки и инвентарь этих хозяйств находились в запущенном состоянии. В деревнях почти не осталось мужчин. Тяжелый сельский труд целиком лег на плечи женщин, стариков и подростков.

Восстановление совхозов, работа об урожае стали делом всего коллектива завода. Рабочие транспортного цеха отремонтировали тракторы. Из-за нехватки топлива многие из них были оборудованы газогенераторными установками. Заводские строители поправили коровники и амбары.

Профком завода оказывал сильную помощь семьям фронтовиков и инвалидам войны. Им, в частности, выделяли дрова и картофель на весеннюю посадку. Заготовливали дрова специальная бригада, которая вылавливала стволы деревьев в Рыбинском море. В одном из механических цехов

завода в 1942 году открылся участок ширпотреба. Там из отходов производства делались лопаты и грабли, бидоны и чайники, самоварные трубы, ложки и вилки. Тогда этой несложной утвари остро не доставало. Каждый грамм металла имел особую, ни с чем несравнимую ценность. Изготовленные на заводе предметы домашнего обихода и сельхозинвентарь шли в рабочие столовые, общежития, совхозы, использовались для обмена при децентрализованной заготовке продуктов питания.

Профсоюзный комитет и руководство завода делали все возможное для облегчения доли работавших на заводе моторостроителей и их семей. Каждое военное лето дети школьного возраста отдыхали в загородном пионерском лагере на р. Черемухе.

С первых дней войны труженики тыла работали без отпусков. С годами у людей накапливалась усталость. Чтобы поддерживать работоспособность членов рабочего коллектива, при заводе действовали ночной санаторий и загородный дом отдыха, куда направлялись те, кто особо нуждался в укреплении здоровья.

На VIII пленуме ЦК профсоюза (12–17 февраля 1945 года) А.М. Вассерман, подводя итоги работы за время войны, отметил: «...В первый год или, вернее, полугодие, состав президиума, да и в целом состав ответственных работников ЦК союза, в связи с уходом в Красную Армию значительно сократился. Так, из 37 ответственных работников ЦК ушло в Красную Армию 22 человека, а из 9 членов президиума осталось только двое. Некоторые из ушедших товарищей, защищая нашу Родину, пали смертью храбрых. Остальные и сейчас со всем советским патриотизмом бьют фашистского зверя в его собственной берлоге.

...Созванный в ноябре 1942 года V пленум ЦК союза явился поворотным моментом в работе президиума и в целом ЦК нашей промышленности... После V пленума президиум ЦК союза взял твердый курс на коренное улучшение работы профсоюзных организаций в дни Отечественной войны.

...За бесперебойное снабжение фронта самолетами в 1941–1943 гг., правительством были на-

граждены орденами целый ряд заводов авиационной промышленности... За годы Отечественной войны 5384 рабочих, инженеров, техников и служащих награждены правительством орденами и медалями...

...Огромные государственные ассигнования позволили НКАП в годы войны наращивать наличный жилой фонд от 12% до 25% ежегодно.

...Президиумом ЦК союза и заводскими комитетами была проведена большая работа по организации летнего отдыха детей.

В 1944 году вывезли 59100 детей в пионерлагеря. ...В 1945 году нам предстоит в полтора раза увеличить вывоз детей в пионерлагеря...

...На 1 января 1945 года мы имеем членов профсоюза 83,4%...».

За годы войны профсоюзные организации заводов прошли героическую школу борьбы с трудностями и доказали свою жизнеспособность и стойкость. Коллективы предприятий продемонстрировали свою организованность и сплоченность, выдержали все невзгоды – недоедание, холод, неустроенность быта – и победили. □



УФА — город Трудовой Доблести и Славы

11 декабря 2019 года президиум Межгосударственного союза городов-героев, рассмотрев ходатайство Международного организационного комитета по присвоению почетного звания «Город Трудовой Доблести и Славы», постановил: «За выдающиеся заслуги перед Отечеством, мужество, массовый трудовой героизм, проявленный жителями города Уфы в борьбе с фашистскими захватчиками и в ознаменование 75 годовщины окончания Второй мировой войны присвоить городу Уфа почетное международное звание «Город Трудовой Доблести и Славы».

Для справки: Звание «Город Трудовой Доблести и Славы» присваивается городам, внесшим большой вклад в победу над фашизмом своими трудовыми подвигами и достижениями. На сегодняшний день звание присвоено 25 городам России, включая Уфу.

По инициативе Федерации профсоюзов РБ и Уфимского городского совета ветеранов войны и труда велась плодотворная работа по подготовке необходимых материалов для представления столицы Башкортостана к присвоению почетного звания «Город Трудовой Доблести и Славы».

Республиканская организация Башкортостана Роспрофавиа также выступила в поддержку данной инициативы. В августе 2019 года в адрес председателя Общественной палаты Городского округа город Уфа РБ было направлено письмо, в котором Республиканская организация Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности совместно с первичными профсоюзными организациями ПАО «ОДК-УМПО», АО «УППО», УАП «Гидравлика», УНПП «Молния» и БПО «Прогресс» выражают уверенность в принятии положительного решения по вопросу присвоения почетного звания, обозначив особый значительный вклад промышленных предприятий в трудовую летопись Уфы в годы войны.

Немного истории. Особый вклад в производство двигателей для боевой авиации внес Уфимский моторостроительный завод. В 1940 году Уфимский моторный завод (УМЗ), к тому времени уже имевший все необходимое для выхода производства на полную мощность, был передан в Наркомат авиационной промышленнос-

ти с присвоением ему номера 384 (ныне ПАО «ОДК-УМПО» – один из ведущих мировых производителей двигателей для боевой авиации).

УМЗ становится дублером Рыбинского завода по производству новейших на тот момент авиационных моторов М-105, которых до начала Великой Отечественной войны удалось собрать 675 штук. В 1943 году в Уфе прошли успешные испытания новый мотор М-107А, который ставился на самый массовый советский истребитель второй половины войны – Як-9, сумевший по основным летным данным превзойти знаменитый германский «мессершмит».

Кроме Рыбинского завода в Уфу прибыли два ленинградских завода-дублера (№ 234, № 451), частично 219-й из Подмоскovie, проектное бюро ЦИАМ (Москва), а также Воронежское конструкторское бюро. Для лучшей координации и управления все эвакуированные предприятия, а также два уфимских завода – моторный (№

384) и дизельный (№ 336) – были объединены, получив номер головного – № 26.

Успехи УМЗ в выполнении плана и освоении новой продукции неоднократно отмечались руководством страны. В 1942 году моторостроителям завода № 26 впервые со времени эвакуации удалось перевыполнить план и получить переходящее Красное знамя Государственного комитета обороны. В дальнейшем завод завоевывал его еще 22 раза, а после Победы Знамя было оставлено в Уфе на вечное хранение.

Не менее трети всех боевых самолетов и около половины истребителей, выпущенных в годы войны, были оснащены уфимскими моторами, а производство авиадвигателей, без сомнения, стало наиболее весомым вкладом Уфы в Победу над фашистской Германией. Всего с 1941 по 1945 год заводом было выпущено более 40 тысяч авиадвигателей М-105 и МК-107А, которыми оснащались ос-



новые типы фронтовых истребителей и бомбардировщиков.

Также, в период Великой Отечественной войны, по решению наркома авиапрома было демонтировано и отправлено в тыл – сначала в Саратов, а позднее в Уфу – заводское оборудование Ржевского завода, где был организован его филиал (сегодня – АО УАП «Гидравлика»). Уже в начале 1942 года была полностью освоена номенклатура Ржевского завода по выпуску уплотнительных изделий для авиамоторов. В январе 1943 года филиал был реорганизован в самостоятельный завод с присвоением ему государственного номера (№ 85 НКАП). С конца 1944 года завод начинает осваивать технологию изготовления пластинчатого фильтра для грубой очистки авиационных масел, а в 1945-м первые фильтры, собранные из покупных деталей, пошли в серию.

Трудовые коллективы таких авторитетных предприятий города Уфы, как АО «УАПО» и АО УНПП «Молния», также ведут свою историю с 1941 года и принадлежат к числу старейших промышленных предприятий города. В октябре 1941 года наркомом авиационной промышленности был подписан приказ о немедленной эвакуации завода № 161 из Москвы в Уфу.

В сложнейших условиях, без материальной базы для исследовательских работ, начало свою деятельность конструкторское бюро. Основной номенклатурой завода были свечи ВГ-2. Ими комплектовались практически все поршневые двигатели самолетов во время Великой Отечественной войны. Все усилия были направлены на

повышение ресурса и эксплуатационной надежности свечей. Уже в январе 1942 года по чертежам уфимских конструкторов первая партия керамических изоляторов была изготовлена в Саратове (своих высокотемпературных печей не было). В сентябре 1942 года Московская керамическая лаборатория со своим оборудованием, документацией, с группой специалистов была переведена в Уфу. Несколько месяцев потребовалось для объединения творческих сил свечников Москвы, Саратова, Пензы и Уфы, чтобы они заработали в полную силу.

По приказу наркома электропромышленности в Уфе в марте 1942 года был создан Государственный Союзный завод по производству аппаратуры дальней связи и присвоен № 697, в дальнейшем п/я 210 (ныне – АО БПО «Прогресс»).

В августе – сентябре 1942 года завод уже выполнял важнейшее задание Комитета обороны по изготовлению стоек СМТ-34, ТВЧ-34. Победа молодого коллектива завода явилась результатом соцсоревнования, дружной самоотверженной работы цехов и отделов завода, общественных организаций (парткома, комитета комсомола, профкома). В дальнейшем широком размаху соцсоревнования позволил проводить его среди профильных заводов, между цехами, участками, бригадами, под девизом «Все для фронта – все для Победы!», с присуждением переходящих Красных знамен, почетных грамот, денежных премий. Завод завоевывал 11 раз первое место и переходящее Красное знамя Государственного комитета обороны,

оставленное после войны на вечное хранение коллективу завода (18 мая 1946 года решением коллегии Министерства и ВЦСПС за трудовые успехи в годы ВОВ 1941–1945 гг.).

Одновременно с большой, напряженной работой по производству нужной аппаратуры связи для Красной Армии, для обеспечения связи по проведению международных конференций и встреч глав государств антигитлеровской коалиции в Москве, Тегеране, Ялте, Потсдаме, Берлине заводчане строили жилье, сеяли хлеб, выращивали скот, из трудовых сбережений работников собирали деньги на строительство боевых самолетов для Красной Армии.

За годы Великой Отечественной выпуск промышленной продукции на предприятиях города вырос в пять раз. Каждый третий советский танк заправлялся горячим уфимских нефтеперерабатывающих производств, из 137 тысяч советских военных самолетов 97 тысяч летали с авиадвигателями, изготовленными на уфимских заводах. Без трудового подвига в тылу невозможно представить победу на фронте. Трудовой подвиг уфимцев – олицетворение героического труда всего советского тыла.

16 января 2020 года Госдума РФ приняла в первом чтении президентский законопроект о введении почетного звания «Город трудовой доблести», который приурочен к предстоящему празднованию 75-летия Победы. Город Уфа так же в числе претендентов на это почетное звание. □

*Реском РОБ Роспрофавиа,
г. Уфа*



Ничто не забыто, НИКТО НЕ ЗАБЫТ!

В этом году наша страна празднует 75-летие Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 г. Цена Победы – миллионы жизней, которые унесла война. За всю историю наш народ не раз подвергался немалым испытаниям, но Великая Отечественная война по своим масштабам, разрушениям и человеческим жертвам не имела себе равных.

Великая Отечественная война длилась 1418 дней и ночей. Эта трагедия прошла через каждую семью и сердце каждого гражданина СССР. За годы Великой Отечественной войны погибло более 27 миллионов человек. Эта трагедия коснулась абсолютно каждого в нашей стране. Много людей погибло от голода, бомбежек, артобстрелов, тяжелых условий жизни и труда. В эти тяжелые годы солдаты и обычные жители совершали героические поступки, спасая чужие жизни и приближая Великую Победу. Через горе и боль, справляясь с голодом и лишениями, народ встречал своих вернувшихся героев, салютовал Великой Победе и со слезами на глазах вспоминали погибших. Память о тех, кто воевал и не вернулся, о тех, кто сегодня рядом с нами и нуждается в нашем участии, о тех, кто стоял у станков и ковал своим трудом Победу, вот о чем мы должны помнить и рассказывать внукам и правнукам. Давайте все вместе поклонимся великим тем годам!

В рамках подготовки к юбилею Победы Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, территориальными и первичными профсоюзными общественными организациями, советами ветеранов предприятий, входящими в Профавиа, Координационным советом ветеранов предприятий авиационной промышленности запланировали праздничные мероприятия, которые включают циклы мемориальных акций, выставочных, культурно-просветительских проектов, торжественные собрания, митинги, мероприятия патриотической направленности, концертные программы, встречи участников, ветеранов войны и труда, вахты

памяти, церемонии награждения, оказания повседневной помощи и многое другое.

Очень важно, нам – современному поколению, не забывать и передавать потомкам всю историю





Великой Отечественной войны. Рассказывать подрастающему поколению правду о войне, о ее героях и их подвигах, о той боли и лишениях самоотверженных жителей нашей Родины, которые, пройдя через все это, сохранили мужество, доброе сердце и любовь к Родине.

Сегодня в мире информационных технологий можно легко заменить понятия совести, чести и достоинства. Легко исказить и преуменьшить достижения нашего народа в Великой Победе, легко переписать историю и заслуги наших предков, и наша задача – не допустить этого. Поэтому ту работу по патриотическому воспитанию молодежи и подрастающего поколения, которую выполняют на предприятиях нашей отрасли профсоюзные комитеты и советы ветеранов, надо проводить и всячески поддерживать. Очень важно сохранить на века и передавать из поколения в поколение память о Великой Отечественной войне, о трагических событиях и героических поступках наших предков, воспитывать уважение к ветеранам, участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, чувство гордости за нашу страну.

В текущем году под эгидой Профавиа пройдут:

- смотр-конкурс работы Советов ветеранов;
- конкурс детского рисунка «Победа глазами потомков»;
- фестиваль художественного самодельного творчества «Чашепитие в Вятке» под девизом «Память поколений»;
- открытый фестиваль авторской песни памяти А.И. Мельникова под

девизом «Победа в сердце каждого живет»;

■ спортивные турниры по мини-футболу, волейболу, настольному теннису;

■ в журнале «Вестник Профавиа» и на сайте профсоюза в течение года будут размещаться материалы о мероприятиях, посвященных юбилею Победы.

Советам ветеранов при непосредственном участии администрации и профсоюзных комитетов предстоит организация чествования ветеранов, участников войны и тружеников тыла, работа по организации встреч в подшефных детских садах, школах, вузах, в детских оздоровительных лагерях. На многих предприятиях запланированы такие мероприятия, как почетный караул «Вахта памяти», патриотическая акция «Георгиевская ленточка», торжественные митинги «Сюда память нас позвала...», конкурсы на лучший баннер, поздравительную открытку, стенную газету, посвященные юбилею Победы, полевые кухни «Фронтовой обед», «Фронтвые 100 граммов», праздничные гуляния с фейерверком и т.д.

Уважаемые коллеги, все те, кто сегодня возглавляют советы ветеранов на предприятиях авиационной промышленности, поздравляю вас и в вашем лице коллективы ветеранских организаций, ветеранов войны и труда, тружеников тыла, вдов, детей войны, всех работников предприятий, членов профсоюза с приближающимся Великим праздником!

Глубокая благодарность вам за ратный и мирный труд, жизненную

мудрость и активную гражданскую позицию. Огромная признательность за ваше мужество, трудолюбие и волю к победе! За то, что вы, работая на общественных началах в советах ветеранов, вместе с профсоюзными организациями объединяете людей, которые сегодня нуждаются в помощи и внимании.

Все мы с нетерпением ожидаем самую зрелищную часть празднования 75-летия Великой Победы – парад на Красной площади в Москве. Традиционно по брусчатке главной площади России пройдут представители видов и родов войск, а также военных округов и военных учебных заведений.

Кроме известных на весь мир российских систем вооружения, на Красной площади будут продемонстрированы около 20 образцов новой и модернизированной техники, ранее не привлекавшейся к парадам, в том числе техника, выпускаемая на наших предприятиях.

Для меня День 75-летия Победы – это память, честь и гордость за наших предков, за их героические поступки, за любовь к нашей Родине, которую мы обязаны пронести через свою жизнь и передать будущему поколению.

С приближающимся праздником, с Днем Победы! □

*Т.П. Балдина,
председатель Координационного
совета ветеранов
предприятий авиационной
промышленности,
председатель Совета ветеранов
АО «Авиационный комплекс
им. С.В. Ильюшина»*



Откуда берутся де... действующие модераторы?

В 2006–2008 годах в нашем профсоюзе совместно с Международной федерацией металлистов (МФМ) и французским профсоюзом «Форс Увриер» был организован проект по подготовке профсоюзных преподавателей. В 2018–2019 годах аналогичный проект был организован совместно с Глобальным союзом IndustriAll (ранее МФМ) и Институтом труда Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы. В феврале текущего года состоялось заседание президиума ЦК профсоюза, решением которого утверждено Положение о профсоюзных модераторах Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности. Поскольку это документ, он написан в официальном стиле, поэтому постараемся в этой статье объяснить вкратце, но простым языком, кто же такие модераторы, как их готовят, и для чего это нужно.

Кто такие профсоюзные модераторы Профавиа?

Это профсоюзные активисты (неосвобожденные или штатные работники), которые прошли специальное обучение и овладели методами наиболее эффективной передачи информации. Следует обратить внимание, что эти методы универсальны и позволяют в равной степени эффективно передавать информацию по любому направлению деятельности профсоюза, т.е. это люди, которые могут доводить до людей информацию таким образом, чтобы она (информация) усваивалась и воспринималась в максимальной степени.

Для чего нужны профсоюзные модераторы Профавиа?

О необходимости организации эффективного обучения профактива сказано немало слов и написано различных статей. Уверен, каждый осознает, что обучение должен проводить подготовленный человек, однако приглашать

«сторонних» преподавателей зачастую не позволяют цены на их услуги, либо их отсутствие. Помимо этого, чтобы обучение профактива было максимально эффективным, оно должно быть регулярным и достаточно продолжительным в конечном итоге. Чтобы хорошо обучить профактивиста, его необходимо направить куда-либо на достаточно продолжительную учебу. Слишком часто отрывать людей от производства тем сложнее, чем чаще проводится обучение. Как решить эту проблему? Наличием в организации человека, который будет заниматься этим регулярно, например, на совещаниях с председкома, после работы в структурных подразделениях, во время любых других периодических заседаний, собраний и других встреч профактива. Т.е. можно проводить серию кратких обучений, позволяющих, не отрывая людей от работы на длительный срок, проводить регулярное и продолжительное (по сумме кратких занятий) обучение. Если резюмировать вышесказанное, это позволит проводить регулярное и качественное обучение профактива, не тратя деньги на приглашение преподавателей, не отпрашивая постоянно людей с работы на долгое время, что позволит обучить намного большее количество людей.

Что необходимо сделать, чтобы в организации появился профсоюзный модератор Профавиа?

1. В первую очередь, необходимо найти человека, который будет согласен потратить время на прохождение обучения продолжительностью 1,5–2 года, которое подразумевает участие в 3–4 семинарах и выполнение домашних заданий, который после прохождения обучения будет согласен регулярно проводить учебу для профактива и отчитываться о своей работе.

2. Собрать документы для направления человека на обучение: его личное заявление, анкету, согласие на обработку персональных данных и решение коллегиального органа первички (профкома или президиума профкома). В случае, если первичка входит в состав ТПОО, то вышеперечисленные документы организация направляет в территориальную организацию, которая на заседании президиума принимает решение ходатайствовать о направлении на обучение.

3. После того, как от организаций поступят заявки на обучение, Методический совет по вопросам профсоюзного образования:

- формирует группу численностью 20–25 человек (оптимальное количество человек для организации наиболее эффективного обучения);
- создает аттестационную комиссию, которая отслеживает процесс подготовки модераторов, оценивает их методические разработки, качество и своевременность выполнения домашних заданий, принимает решение о выдаче сертификата об окончании курсов подготовки;
- подводит итоги подготовки модераторов и направляет в организацию предложение ходатайствовать о присвоении статуса модератора, решение ходатайствовать о присвоении статуса принимается по аналогии с решением о направлении на обучение¹;
- вносит на утверждение президиума ЦК профсоюза список кандидатур на присвоение статуса модератора и квалификационной степени.

Что такое квалификационные степени?

1 – модератор – это профактивист², прошедший обучение, которому присвоен статус «Профсоюзный модератор Профавиа», основная задача которого – проведение

¹ Если это ППОО непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза, то решение ППОО направляет в организационный отдел Профсоюза. Если ППОО входит в ТПОО, то направляет свое решение в ТПОО, которая на президиуме принимает решение ходатайствовать о присвоении статуса и направляет это решение в организационный отдел Профсоюза с приложением решения профкома. Если речь идет о штатных работников ТПОО, то решение президиума ТПОО.

² Это может быть как штатный, так и неосвобожденный работник.



1 этап проекта по подготовке профсоюзных преподавателей, п. Дубровский, 2018 год

регулярного обучения в первичных профсоюзных общественных организациях. Главная задача всего этого направления деятельности – обеспечить каждую первичку своим модератором.

II – модератор регионального уровня – это профактивист, прошедший обучение, которому присвоен статус «Профсоюзный мо-

дератор Профавиа», который проводит обучение не только в той ППОО, в которой он работает или стоит на учете, но и в других первичках региона, первичках, находящихся в других регионах.

III – модератор отраслевого уровня – это профактивист, прошедший обучение, которому присвоен статус «Профсоюзный мо-

дератор Профавиа»; это модератор, который может проводить обучение на отраслевых мероприятиях.

Как повысить квалификационные степени?

1. Нужно в течение 1 года провести не менее 3 семинаров, причем это должны быть достаточно



2 этап проекта по подготовке профсоюзных преподавателей, г. Казань, 2019 год



3 этап проекта по подготовке профсоюзных преподавателей, г. Кишинев, 2019 год

продолжительные семинары, не менее 8 учебных часов. Уровень семинаров должен соответствовать уровню квалификационной степени. Это значит, что модератор I степени должен провести 3 семинара в «своей» первичке, модератор II степени – либо 3 семинара в других первичках региона, либо 3 областных семинара (когда на мероприятие приезжают представители организаций региона).

2. Необходимо собрать пакет документов:

- К каждому проведенному семинару подготовить методическую разработку – технологическую карту семинара (обобщенно-графическое отображение семинара, применяемых методик, тайминг мероприятия), а также подробное описание всех применяемых упражнений, методов, форм, теоретические сведения, используемые во время обучения.

- Написать заявку на повышение квалификационной степени. Модератор должен сам написать заявку на повышение степени, осознанно, поскольку повышение квалификационной степени влечет за собой рост нагрузки и ответственности. Особенно это касается неосвобожденных ра-

ботников, ведь для того, чтобы неосвобожденный работник провел учебу, он должен найти для нее время, свободное от основной работы, должен подготовиться, а это немалая работа.

- Ходатайство коллегиального органа. Как уже было сказано, повышение степени – это и повышение нагрузки и ответственности, помимо этого могут появиться и другие сопутствующие нюансы. Модератора II степени могут начать приглашать (а модератора III степени обязательно будут приглашать) для проведения обучения в другие организации, а значит возникнет необходимость решения вопроса освобождения от работы, сохранения заработной платы, оформления командировок. Следовательно, руководитель организации тоже должен понимать и осознавать, что такое повышение квалификационной степени у модератора, который работает или стоит на учете в его организации.

- Отчет о результативности работы. Для того, чтобы Методический совет, который будет рассматривать заявку на повышение степени, мог объективно оценить работу модератора, необходимо как можно более по-

дробно описать свою работу, сколько проведено мероприятий, сколько человек обучено, какие категории профактива обучались, тематика занятий, какие пройдены дополнительные курсы (семинары, другие формы обучения).

- Формы оценки (обратная связь), заполненные участниками мероприятий, проведенных модератором. Что это такое и для чего это нужно? Это небольшие анкеты, которые участники обучающих мероприятий заполняют после завершения обучения. В этих анкетах участники учебы выражают свое мнение об организованном мероприятии, высказывают пожелания по организации новых семинаров, новых тем обучения. Из этих опросов модератор может понять, какие навыки ему необходимо оттачивать, какие курсы пройти, какие проблемы больше всего волнуют членов профсоюза, чтобы включить их в план обучения.

Зачем повышать квалификационные степени и нужно ли это делать?

В целом для профсоюза необходимо, чтобы было достаточное количество модераторов, которые

способны проводить обучение на всех уровнях структуры профсоюза. Это позволит сэкономить значительное количество денежных средств, затрачиваемых на приглашение сторонних преподавателей. Для организаций профсоюза наличие высококвалифицированных, подготовленных модераторов – это не только организация обучения на высоком уровне, но и повышение престижа, как внутри структуры профсоюза, так и на уровне региона, среди коллег из других профсоюзов. С другой стороны, нельзя забывать о том, что повышение квалификационной степени – это рост нагрузки и ответственности для модератора и дополнительные заботы для руководителя организации.

Могут возникнуть вопросы: а насколько обязательно повышать квалификационную степень? Можно ли обучить модератора, но не повышать степень? Если я направлю на обучение профактивиста, то как возрастут командировочные расходы моей организации? Я хочу быть модератором, но не могу ездить в другие регионы, могу ли я остаться модератором только в своей организации?

Если вы, как руководитель профсоюзной организации, нашли человека, который согласен пройти подготовку и обучать профактив, но по каким-либо причинам не может быть надолго оторван от основной работы, то ваш профакти-

вист вполне может оставаться модератором I степени. В положении и регламенте деятельности модераторов нет строгого обязательства повышать квалификационную степень, в этом вопросе стоит руководствоваться принципами разумности и целесообразности: если вы понимаете, что есть возможность отпрашивать человека, если не возникает проблем по основному месту работы, если есть прогресс в организации обучения, тогда стоит повышать квалификационную степень. Если же возникают вышеназванные сложности, то нет необходимости это делать, поскольку на сегодняшний день главная цель этого направления деятельности – обеспечить все первички модераторами I степени, чтобы в каждой организации был человек, умеющий качественно и эффективно обучать профактив.

Что касается командировочных расходов, то даже наличие в организации модератора III степени не повлечет за собой роста этой статьи расходов. При подготовке положения и регламента деятельности модераторов мы постарались учесть этот момент: кто приглашает модератора из другого региона, тот и оплачивает расходы на дорогу, проживание, питание и прочее.

Как будет развиваться это направление?

В апреле текущего года на заседании президиума будет рассмат-

риваться вопрос о присвоении статуса «Профсоюзный модератор Профавиа» выпускникам двух проектов по подготовке профсоюзных преподавателей: это проекты, проходившие в 2006–2008 и 2018–2019 годах.

В конце июля – начале августа 2020 года будет проходить совместное заседание постоянной комиссии ЦК профсоюза по внутрисоюзным вопросам и Методического совета по вопросам профсоюзного образования. На заседании предполагается рассмотреть итоги проекта по подготовке профсоюзных преподавателей 2018–2019 годов, имеющуюся на тот момент практику работы модераторов, обсудить предложения по организации следующего проекта по подготовке профсоюзных модераторов, который предполагается организовать в 2021–2022 годах.

Ежегодно будут собираться отчеты о работе профсоюзных модераторов, будет осуществляться их анализ, изучаться практика работы, формироваться и пополняться «банк методических разработок», вестись учет всех профактивистов, которым присвоен статус «Профсоюзный модератор Профавиа».

Что такое проект по подготовке модераторов и зачем нужен «банк методических разработок»?

Как было уже сказано, в 2019 году завершился проект по подготовке



Выпускники проекта по подготовке профсоюзных преподавателей

профсоюзных преподавателей. В рамках проекта состоялось 3 семинара продолжительностью 40 учебных часов и дополнительный семинар по повышению мастерства публичного выступления. Проект был организован с помощью Глобального союза IndustriAll и Института труда Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, имеющего значительный опыт и выстроенную систему в сфере подготовки профсоюзных преподавателей и организации их деятельности. Дополнительный семинар по повышению мастерства публичного выступления проводился с помощью Академии труда и социальных отношений, с привлечением практикующего психолога. По итогам обучения выпускникам были выданы соответствующие сертификаты.

На каждом из семинаров была крайне насыщенная программа, включавшая в себя как теоретические сведения по организации процесса обучения, так и конкретные методики и активные формы обучения, позволяющие максимально эффективно передавать информацию слушателям. Каждый из участников проекта не только получил теоретические сведения о том, как нужно обучать профактив, но и на практике применил эти знания. По итогам каждого этапа обучения будущие модераторы получали домашние задания, некоторые из них необходимо было выполнять во время семинаров, а некоторые – между этапами обучения. Домашние задания включали в себя разработку технологических карт обучающих мероприятий, проведение обучения для профактива, а итогом – так называемой «дипломной работой» – стали методические разработки по проведению 8-часовых семинаров по направлениям деятельности профсоюза.

Что такое методическая разработка? Это полностью подготовленное обучающее мероприятие с указанием и описанием форм и методов обучения, их поминутной продолжительности, всех методических, технических и мультимедийных материалов и средств, необходимых для организации обучения, с приведением всей теоретической информации, необходимой для проведения семинара. Это разработка, которую может взять другой модератор и провести по ней обучение.

По итогам проекта уже сформирован небольшой банк таких разработок, на сегодняшний день имеются разработки для проведения обучения по следующим темам: «Организация и проведение отчетно-выборных собраний в профсоюзах» (Буракова И.Е., Федяев Б.В., Ростовская область), «Защита трудовых прав работников: доступно и понятно каждому» (Гаязова Р.Ф., Республика Татарстан), «Кто владеет информацией – владеет миром» (Дронова О.В., Республика Башкортостан, Крапивина У.В., Пермский край), «Менеджмент профсоюзной организации. Совокупность действий по организации, руководству и управлению первичной профсоюзной общественной организацией» (Зеленко М.Е., г. Москва), «Коллективный договор как инструмент социального партнерства» (Кеменова Е.В., Клишкин Ю.И., Московская область), «Менеджмент команды. Формирование и функционирование эффективной профсоюзной команды» (Конакова Н.В., г. Москва, Ларина Т.П., Республика Удмуртия), «Мотивация профсоюзного членства в современных условиях» (Коваленко В.Ж., Самарская область, Молчкова Н.А., г. Обнинск), «Роль коллективных договоров в регулировании социально-трудовых отношений на локальном уровне. Порядок заключения коллективного договора» (Павленко Д.Н., Ростовская область), «Кадры решают все!» (Эффективная работа с профсоюзными кадрами и профактивом: поиск, обучение, карьера) (Полякова Н.А., г. Москва), «Скажи охране труда «Да» (Саяпов Р.Р., Республика Башкортостан, Филинина И.В., г. Ульяновск), «Привлечение новых членов профсоюза», (Пяткова К.В., Свердловская область). Пополнение этого банка поможет расширить возможности наших модераторов, поскольку намного проще взять готовую разработку и доработать с учетом местных особенностей, чем разрабатывать «с нуля», также это поможет начинающим модераторам.

Следует отметить, что все это направление требует времени, начиная с подготовки самих модераторов, набора ими опыта и заканчивая изготовлением методических разработок. Хочу отдельно отметить, что все выпускники проекта по подготовке преподавателей показали большое желание заниматься этой деятельностью, огромную ра-

ботоспособность, поскольку им приходилось учиться в буквальном смысле слова «с утра до позднего вечера», выполнять домашние задания в свое личное время. Однако они не только справились с этим проектом, но и начали свою обучающую деятельность. Ряд модераторов уже стали проводить обучающие мероприятия, а остальные запланированы на ближайшее время.

Мнения участников проекта по подготовке профсоюзных преподавателей

Дронова О.В., ведущий специалист РОБ Роспрофавиа по информационной работе:



«Перед профсоюзными модераторами поставлены очень важные, на мой взгляд, задачи – донести до членов профсоюза, и в первую очередь до профсоюзного актива, информацию о необходимости систематического обучения, получения знаний по всем направлениям профсоюзной деятельности, как необходимого инструмента в их профсоюзной работе. Ну и не будем лукавить, обучение своих профсоюзных модераторов (преподавателей) и привлечение их для обучения профактива – значительная экономия денежных средств бюджета профсоюзных организаций любого уровня! Для модераторов же это – дополнительная возможность проявить себя, повысить статус профсоюзной организации, которая направила их на обучение (ведь если модератор привлекается сторонними организациями, в любом случае он преподносится как представитель определенной организации), и, естественно, получение обратной связи от членов профсоюза, в которой сегодня испытывается большой дефицит».

Конакова Н.В., ведущий специалист отдела информационной работы Профавиа:



«Я принимала участие в образовательном проекте Профавиа и Глобального союза IndustriALL «Подготовка специалистов профсоюзного образования». Проект проходил в несколько этапов, каждый из которых «прокачивал» приобретенные нами знания и умения.

Для меня это был совершенно новый уровень обучения: начиная от тематики, заканчивая методами преподавания. Мы были погружены в особую атмосферу, когда ты не хочешь заканчивать учебный день, несмотря на усталость.

Поначалу сложность состояла в том, что многие участники не были знакомы друг с другом, ощущался некий барьер во взаимодействии. Но благодаря харизме преподавателя и его методикам мы смогли стать командой и успешно дойти до конца.

За время обучения было затронуто множество аспектов организации образовательного процесса в целом и в профсоюзе в частности. Было много теории, без которой никуда, но основное время занимали практика, оттачивание полученных знаний, превращение их в навык.

Более всего мне «запала в душу» тема о принципах обучения взрослых. Ведь если дети всегда воспринимают информацию как верную, то люди постарше пропускают ее через призму собственного опыта и представлений о проблеме. Поэтому обучение взрослых связано с некоторым преодолением.

Внимание взрослых людей часто бывает перегружено, поэтому знания должны подаваться в удобоваримой и достаточно занимательной форме. Невозможно ничему

научить взрослого человека, если он сам того не захочет. Поэтому крайне важно создать атмосферу, в которой будет комфортно приобретать новые знания.

Как оказалось, есть целая наука, занимающаяся этим направлением – андрагогика, о которой я, к своему стыду, не знала. Ну что ж, век живи – век учи! Все совпало.

Последний этап обучения – защита проектов – проходил в г. Кишиневе. Было интересно познакомиться с опытом работы коллег из Молдовы, посмотреть, как у них строится процесс обучения кадров и работы в целом.

Огромная благодарность нашей преподавательнице Дорину Суручану за те уникальные знания, которыми мы теперь обладаем.

Хочется, чтобы пройденное нами обучение давало результаты и приносило практическую пользу профсоюзу».

Крапивина У.В., заместитель председателя Пермской краевой организации Профавиа:



«Отлично, что Профавиа запустил такой проект. В моем понимании подобные проекты необходимо проводить на уровне каждого региона, при поддержке территориального объединения профсоюзов. Таким образом внутри региона формируется база модераторов, способных преподавать разные темы, не выезжая за пределы региона».

Филинина И.В., инспектор по охране труда ППОО АО «УКБП»:

«Деятельность профсоюзного активиста более продуктивна, если кроме желания работать, он владеет информацией о том, что делать, как и для чего. Поток информации, в том числе связанный с изменениями, вносимыми в тру-



довое законодательство, в настоящее время велик. Помочь сориентироваться в этом информационном море, выстроить свою работу в соответствии с законодательством РФ активисту, особенно новичку, может помочь только подготовленный человек, который владеет информацией и умеет ее довести до слушателя».

Ларина Т.П., специалист по работе с молодежью ППОО СЭГЗ:



«Теории написано очень много, а чтобы ее интересно связать с реалиями жизни, необходимо возвращать своих профсоюзных преподавателей-практиков. В связи с этим и родился проект профсоюзных преподавателей. Насколько это будет востребовано на местах, зависит от нас с вами. А рассказать об этом необходимо, чтобы руководители первичек на местах знали, что есть «база» подготовленных преподавателей. А преподавателям нужно нарабатывать практику. И только сообща мы сможем добиться результатов!».

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



И взлеты, и падения – ВМЕСТЕ!

В декабре прошлого года исполнилось 65 лет со дня образования первичной профсоюзной организации Уфимского приборостроительного производственного объединения.

История нашей профсоюзной организации началась с того момента, когда в декабре 1954 года по просьбе инициативной группы из семи человек было получено согласие ЦК профсоюза на создание самостоятельной профсоюзной организации. На первом организационном собрании профформ был избран А.М. Борисовский. В январе численность профорганизации достигла уже 67 человек. Первый профсоюзный комитет был создан 23 января 1956 года и сразу же приступил к организации социалистического соревнования в подразделениях завода. В декабре этого же года был избран второй состав профкома, в период работы которого произошел значительный рост численности членов профсоюза.

Первая профсоюзная отчетно-выборная конференция состоялась 16 декабря 1957 года, и вновь избранный профсоюзный комитет активно включился в об-

щественно-хозяйственную жизнь коллектива. Решались вопросы организации социалистического соревнования и подведения его итогов, определения победителей и их поощрения, контроля за соблюдением охраны и условий труда, организации отдыха, лечения работников и оздоровления детей, художественной самодеятельности, спортивной работы и многие другие.

Завод продолжал расширяться, наращивая производственные мощности и численность работающих. Большое внимание профсоюзная организация уделяла разработке и заключению коллективных договоров. В этот период завод достиг максимальных объемов производства, шло интенсивное строительство жилого фонда. В полную силу действовали объекты соцкультбыта: пионерские лагеря «Березка» в Юматово и Адлере, заводской санаторий-профилакторий, база отдыха «Солнечные пес-

ки» на берегу реки Белой, база отдыха «Башкирия» в Адлере, 10 детских комбинатов, стадион в микрорайоне Новостройка, Дом детского творчества, Дворец спорта.

В 90-е годы профсоюзами был взят курс на формирование новых взаимоотношений в сфере труда – социально-партнерских. В сложный период перестройки, с 1992 по 2001 годы, профсоюзному комитету и администрации удалось сохранить производство, кадры и социальную сферу.

И сегодня, забота о людях, каждом работнике объединения продолжает оставаться одним из приоритетных направлений в деятельности профсоюзной организации УППО.

Огромное значение уделяется социальной сфере, ведется целенаправленная работа по оказанию помощи и поддержке работников объединения, изыскиваются все возможности и резервы для сохранения социальной базы.





Большое внимание на предприятии уделяется развитию спорта и формированию здорового образа жизни. Заводчане активно участвуют во всех спортивных мероприятиях, постоянно повышая свой физический уровень. О систематической работе в области физкультуры и спорта свидетельствует ежегодное проведение заводской спартакиады.

Важное место занимает работа с молодежью. Ежегодно УППО пополняется молодыми кадрами – студентами вузов и выпускниками профтехучилищ, которые в начале своего трудового пути особенно нуждаются в поддержке и помощи для всесторонней адап-

тации на производстве. В связи с этим на предприятии создан Совет молодежи, который способствует закреплению молодых кадров на предприятии, развивает социальную и экономическую активность молодежи, организует досуг.

Значительные средства выделяются на стимулирование повышения образовательного уровня работников объединения. Это тоже одна из традиций приборостроителей.

Особо следует отметить тот факт, что на протяжении последних лет в объединении нет долгов по заработной плате, она выплачивается ежемесячно, что является

весомым показателем стабильности предприятия.

Славные традиции, заложенные предшественниками, получают продолжение и в настоящее время. Сегодня председателем ППОУ является Байков Анвар Минисламович, проработавший в профкоме с 1992 года.

Профсоюзная организация УППО объединяет 945 членов профсоюза, что составляет 80 процентов от числа работающих.

Важную роль в социально-трудовых отношениях в объединении играет коллективный договор. Он определяет сущность договорного метода правового регулирования трудовых отношений в коллективе





и направлен на защиту трудовых прав работников. В УППО регулирование многих вопросов труда ведется на основе сочетания норм, установленных в централизованном и локальном порядке.

Отдых заводчан всегда находится в поле зрения профсоюзного комитета. Сегодня работники объединения имеют возможность проводить свои отпуска в санатории «Зеленая роща» г. Сочи Краснодарского края. При этом заводчане оплачивают 20

процентов от полной стоимости путевки.

Ежегодно особым предметом заботы профсоюзного комитета и администрации является оздоровление детей работников объединения в летний период. Путевки выдаются заводчанам бесплатно на основании совместного решения администрации и профсоюзного комитета.

Разработан и утвержден Стандарт реализации корпоративной социальной политики АО «УППО».

Это очень важный аспект деятельности на перспективу, и совместная работа администрации и профсоюзного комитета позволит успешно решить многие значимые вопросы в сфере социально-трудовых прав работников.

Минувший год был богат на юбилеи – Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности отметил свое 85-летие, а Республиканская организация Башкортостана – 50-летие. В связи с этими знаменательными датами состоялись торжественные мероприятия, в ходе которых работники ППО УППО были отмечены благодарственными письмами и почетными грамотами.

Также по итогам конкурса РОБ Роспрофавиа «Лучшая организация условий и охраны труда» коллектив АО «УППО» был отмечен Почетным дипломом.

Знаковым событием стало участие наших профактивистов в

III туристическом квесте, посвященном 85-летию Профавиа и 50-летию РОБ Роспрофавиа, прошедшем на берегу Павловского водохранилища в ДОЛ им.Гастелло. Наша команда показала блестящий результат – стала чемпионом этого квеста!

За участие в Республиканском межотраслевом конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» АО «УППО» было награждено Почетным дипломом Федерации профсоюзов РБ, министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ и Союза работодателей РБ и включено в реестр социально ответственных работодателей РБ.

Подводя итоги прошедших 65 лет жизни первичной профсоюзной общественной организации, можно отметить, что за этот период были взлеты и падения, но главное – всегда, во все времена руководством объединения и профсоюзным комитетом велась и ведется целенаправленная социально-экономическая политика по стабилизации производства и укреплению социальной базы. И все это делается для коллектива, для людей, для нашего настоящего и будущего. □

*Е. Сомова,
специалист по информационной
работе ППО Уфимского
приборостроительного
производственного объединения,
г. Уфа*



A+A: подходы разные, но цель одна



А.Н. Козлов,
технический инспектор труда
профсоюза в г. Сарапуре



В ноябре 2019 года Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности и компания «Техноавиа» организовали поездку специалистов отраслевых предприятий авиапрома для участия в международной выставке A+A в г. Дюссельдорфе (Германия). Темой 32-й по счету выставки стала «Безопасность и здоровье в условиях рабочего процесса. Охрана, защита и гигиена труда». Мероприятие было организовано с большим размахом. Вниманию гостей было представлено свыше двух тысяч экспонентов из 64 стран мира. При этом число посетителей превысило 67 тысяч человек.

Одним из самых интересных и запоминающихся событий стала демонстрация программы «Safe Rescue», позволившая увидеть воочию работу спасателей и оборудования при моделировании экстремальной ситуации – спасение человека, получившего травму, из резервуара, наполненного водой. В одном из залов прошел показ коллекций рабочей, защитной и профессиональной одежды. Авторы коллекций подчеркивают, что безопасность, комфорт, стиль и привлекательный дизайн нельзя называть взаимоисключающими. Также особое внимание привлекли такие направления выставки как цифровизация обучения, инструктирования и информирования работников по охране труда, разнообразие средств индивидуальной защиты, которые успешно применяются в зарубежных странах и которые, к сожалению, невозможно в

настоящее время применять и использовать в нашей стране, в том числе из-за несовершенства законодательства. Хотя сейчас в России кардинально меняется подход к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты. Задача – перейти к единым типовым нормам, при которых работодателю дается определенная свобода в выборе СИЗ в зависимости от рисков и опасностей на рабочих местах. Поэтому не только работодателям, но и профсоюзам важно знать новинки рынка СИЗ, понимать, куда движется прогресс в области обеспечения ими своих работников.

В рамках командировки было запланировано посещение одного из предприятий компании «УКК» в г. Вуппертале. Участники ознакомились с выпускаемой продукцией, а это фурнитура для спецодежды в различных конфигурациях, в том числе огнезащитной. Посетили производственные помещения, где познакомились с технологическими процессами. Отметим значительные отличия в государственных системах охраны труда Германии и России. Система охраны труда в Германии носит в целом предупредительный характер, а не репрессивный, и направлена в первую очередь на предупреждение несчастных случаев на производстве. Проводятся мероприятия, направленные на создание благоприятных условий труда, при соблюдении которых риск возникновения несчастного случая стремится к нулю (концепция «Vision

zero»), а также мероприятия по разъяснению работникам и работодателям норм безопасного производства и охраны труда. При этом работники осуществляют самоконтроль своих рабочих мест в рамках трудового процесса.

Контроль за соблюдением и исполнением законодательства в области охраны труда осуществляется двумя инспекционными службами – это государственные инспекторы и инспекторы по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. Также существует и «рабочий» контроль, законодательство Германии регулирует представительство работников в форме совета трудящихся. У нас эту функцию несут уполномоченные профсоюза по охране труда. Совет трудящихся оказывает содействие в области охраны труда, выступает с предложениями по улучшению условий труда и обращается в органы государственной инспекции труда с жалобами, а также за консультативной помощью.

На мой взгляд, такая система охраны труда эффективно ориентирует работодателей и работников на соблюдение законодательства в данной области.

В заключение хочу сказать, что системы охраны труда России и Германии хоть и имеют различия, но направлены на сохранение жизни и здоровья работников, чтобы каждый участник производственного процесса, независимо от того, где и кем работает, приходил с работы живой и здоровый. □



И в труде, и в жизни – ПОД ЗАЩИТОЙ ЗАКОНА

В Татарстанской республиканской организации уделяется большое внимание защите трудовых прав и интересов членов профсоюза. Правовая работа организуется силами двух правовых инспекторов труда, состоящих в штате организации – **Ягина Вадима Евгеньевича** и **Гаязовой Регины Фаргатовны**.

В.Е. Ягин отлично разбирается в пенсионном и налоговом законодательстве. При проверках на предприятии с легкостью может определить ошибки в расчетах бухгалтерии. Помогает оптимизировать расходы на приобретение путевок в санатории для работников и предприятий; например, при его участии путевки в санатории для работников ПАО «КВЗ» стали приобретаться через профсоюзный комитет с 30% выгодой для предприятия.

Р.Ф. Гаязова – правовой инспектор труда, специалист по трудовому, пенсионному и гражданскому законодательству. Консультирует членов профсоюза на предприятиях авиационной промышленности, представляет интересы работников в суде, проводит проверки на предприятиях, является профсоюзным преподавателем и обучает профсоюзный актив.

Большую часть правовой работы занимают консультации членов профсоюза во время еженедельных приемов на предприятиях авиационной промышленности и машиностроения, а также выездные консультации во время массовых мероприятий. Например, во время праздника в честь 80-летия Профавиа в парке Крылья Советов Авиастроительного района г. Казани любой желающий мог получить бесплатную юридическую консультацию. В День профсоюзов Республики Татарстан – 24 сентября – правовые инспекторы консультировали жителей республики.

Если на предприятии дела идут хорошо, то в основном работники обращаются с житейскими проблемами, поэтому консультации оказываются не только по вопросам трудового права, пенсионного, но и по семейным, административным,



наследственным, о защите прав потребителей и другим. В 2019 году всего 1967 членов профсоюза получили юридические консультации.

Если работники обращаются по поводу трудовых конфликтов, используют все способы досудебного урегулирования. В большинстве ситуаций переговоры позволяют решить трудовой конфликт быстрее и эффективнее, чем обращение в государственные органы и суды. В 2019 году в ППО ПАО «Казанский вертолетный завод» обратились работники, по вопросу снижения премии на 10% всем сотрудникам, специалистам и служащим ПАО «КВЗ», за исключением работников цехов основного, вспомогательного производства и цехов подготовки производства. Правовые инспекторы труда оказывали содействие первичной профсоюзной организации при проведении переговоров, по итогам, премия в полном объеме была выплачена около 2500 работникам.

Помимо переговоров, хороший способ разрешения трудовых конфликтов – обращение в комиссию по трудовым спорам. Всего за год в комиссии по трудовым спорам предприятий обратились 25 работников.

Эффективной профилактикой разрешения потенциальных трудовых конфликтов являются проверки на предприятиях по соблюдению трудового законодательства. Проверки бывают плановые

или по обращению работников, или по запросу самого предприятия. Руководители отдела персонала некоторых предприятий сами просят дать правовую оценку по тем или иным вопросам. За 2019 год всего проведено 86 проверок, из них 82 – первичными профсоюзными организациями.

Правовыми инспекторами труда республиканского комитета профсоюза проведено две проверки: в АО «Казанское моторостроительное производственное объединение», на Казанском авиационном заводе им. С.П. Горбунова – филиале ПАО «Туполев» и две проверки – по запросу предприятия в ПАО «Казанский завод «Электроприбор».

Если члену профсоюза необходимо судебное сопровождение, то правовой инспектор труда профсоюза составляет исковое заявление и представляет интересы работника в суде.

В 2019 году подготовлено в суды 17 исковых заявлений. Рассмотрено дел в судах с участием правового инспектора труда 15, из них 13 исков удовлетворены полностью; по одному иску отказали в удовлетворении; по одному делу решение еще не принято.

Приведем пример из судебной практики Р.Ф. Гаязовой. Работник Казанского завода «Электроприбор» О. обратился в Пенсионный фонд с заявлением о назначении пенсии досрочно, с 60 лет, в связи с наличием страхового стажа 42 года.

С 1 января 2019 года в силу части 1.2 статьи 8 Закона «О страховых пенсиях, согласной которой лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно мужчины и женщины), страховая пенсия по старости может назначаться на 24 месяца ранее, с 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

Пенсионный фонд исключил из его стажа период службы в армии и отказал ему назначить пенсию с 60 лет. Если исключать из трудового стажа период службы в армии, то мало кто в нашей стране может воспользоваться данной гарантией. Мы были не согласны с позицией Пенсионного фонда, так как по действовавшему в тот период законодательству период службы в армии включался в трудовой стаж, и обратились с иском в районный суд. Решением Советского районного суда г. Казани было отказано в удовлетворении исковых требований, в апелляционной инстанции решение суда оставили без изменений. Мы обратились в Конституционный суд Российской Федерации и сейчас надеемся, на положительное решение вопроса, имеющего огромное значение в масштабах всей России, дело еще не завершено.

Правовые инспекторы труда активно участвуют в законодательной деятельности: составлены предложения в Государственную Думу РФ, президенту РФ по изменению ФЗ «О ветеранах», ФЗ «О

страховых пенсиях», поправки в Трудовой кодекс РФ. В 2019 году направлены предложения в Госдуму РФ о внесении изменений в Налоговый кодекс РФ в связи с отменой НДС для иностранных производителей самолетов и двигателей.

При непосредственном участии правовых инспекторов были внесены изменения в Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. N 2303-XII «О профессиональных союзах» с расширением гарантий профсоюзной деятельности. Было принято Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Татарстан на уровне 90% от минимального потребительского бюджета с 1 января 2020 года в размере 14000 рублей (к примеру МРОТ РФ – 12130 рублей).

В целях повышения правовой грамотности членов профсоюза и аппаратных работников организаций профсоюза правовые инспекторы труда выступают на собраниях цеховых комитетов предприятий, проводят обучающие семинары, издают информационные материалы и методические пособия.

Правовой инспектор труда Р.Ф. Гаязова, являясь профсоюзным преподавателем, проводит обучающие семинары и деловые игры для профсоюзного актива. Например, на базе Учебно-исследовательского центра Федерации профсоюзов РТ неоднократно проводилась игра «Судебное за-

седание по трудовым спорам». В рамках семинара «Защита трудовых прав работников: понятно и доступно каждому» участники знакомы с основными способами защиты трудовых прав работников.

В.Е. Ягин пишет статьи для профсоюзных изданий об особенностях начисления пенсий или заработной платы отдельным категориям работников. В газете Федерации профсоюзов РТ «Новое слово» была напечатана его статья «Сутки через трое», в котором описаны различные нюансы оплаты труда работников с суммированным учетом рабочего времени.

В помощь профсоюзному активу специалистами республиканской организации Профавиа была составлена методическая разработка на тему «Защита трудовых прав работников», подготовлена информационная брошюра «О правах работников предпенсионного возраста».

Правозащитная работа направлена на поддержку члена профсоюза и облегчение его жизни при решении правовых вопросов в трудовой сфере или житейской. Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы Татарстанской республиканской организации в 2019 году составила более 38 млн. рублей. □

*Татарстанский реском Профавиа,
г. Казань*



«Малая конституция» В ДЕЙСТВИИ

27 декабря 2019 года в ПАО «МЗИК» был принят коллективный договор на 2020–2022 годы. О том, как проходило обсуждение заводской «конституции» и какие новые положения, гарантирующие дополнительные льготы для заводчан, в ней появились, рассказывает председатель ОО ППО «МЗИК» Марина Сергеевна НИКИТИНА.

– Марина Сергеевна, подписанию коллективного договора предшествовала большая подготовительная работа, в которую были вовлечены все заводчане. Расскажите об этом подробнее.

– Обсуждение проекта колдоговора проходило на собраниях цеховых первичек с середины мая до конца июля. На них присутствовали члены профсоюзного комитета, молодежные лидеры, представители администрации предприятия, функциональные руководители, активисты подразделений. В общей сложности было проведено 52 собрания, в процесс вовлечены абсолютно все подразделения предприятия, при этом каждому работнику предоставлена возможность выдвинуть свои предложения. Стоит отметить, что параллельно с обсуждением положений колдоговора удалось решить и множество более мелких, но очень важных насущных вопросов. На некоторые из них представители администрации отвечали сразу же, ряд вопросов был переадресован соответствующим специалистам, и разъяснения заводчане получили позже в письменном виде. Такой формат работы позволил наладить более эффективные коммуникации между функциональными руководителями и коллективами подразделений.

6 сентября состоялось заседание согласительной комиссии по включению в колдоговор новых пунктов и внесению изменений в существующие. Ряд предложений, выдвинутых заводчанами, нашли отражение в новой заводской «конституции». В итоге в двустороннем соглашении, и без того имеющем ярко выраженную социальную направленность, появились новые пункты и положения, предусматривающие дополнительные соцгарантии для работников.

– Что это за нововведения?

– Расскажу о самых важных. Так, установлены доплаты калининцам за работу в местностях с особыми климатическими условиями, участие в испытаниях на объектах Министерства обороны РФ, на опасных промышленных объектах.

Дополнено положение, предусматривающее освобождение от работы в случае смерти близких родственников: 3 дня с сохранением заработной платы теперь предоставляются работнику и при кончине приемных родителей, бабушек, дедушек.

Ряд положений колдоговора изменился в связи с приведением формулировки в соответствие с действующим законодательством, что никоим образом не ухудшило положение работников. К примеру, заработная плата калининцам будет выплачиваться 28 числа (аванс) и 14 числа (расчет) каждого месяца. Размер аванса составит не менее 50% тарифа (оклада) за фактически отработанное время.

Ну и главная особенность коллективного договора 2020–2022 гг. – принципиально важное положение, предусматривающее частичную компенсацию затрат работникам ПАО «МЗИК» по процентам за пользование ипотечным кредитом. Мы стремимся сохранять штат высокопрофессиональных работников, мотивировать их на долгосрочный труд, повышать социальную стабильность в трудовых коллективах. До сих пор предприятие компенсировало затраты на найм жилья и обеспечивало квартирами молодых специалистов дефицитных специальностей. Теперь этот перечень льгот дополнился еще одним вариантом, благодаря чему помощь сможет получить большее число калининцев.

– Какие предложения были выдвинуты работниками, но не вошли в новый колдоговор?

– Улучшать двустороннее соглашение, а вместе с тем и социальное положение калининцев можно до бесконечности. Но одновременно нужно понимать, что любые меры соцподдержки – это дополнительная серьезная нагрузка на бюджет, и не всегда это оправдано и по силам предприятию.

К примеру, прозвучало предложение выделять работникам земельные участки под строительство коттеджей. Да, это было актуально в советское время, когда без помощи завода как юридического лица калининцы попросту не могли приобрести землю. В современных условиях сделку с недвижимостью осуществить гораздо проще, и заводчане при желании самостоятельно могут решить земельный вопрос.

Еще одно предложение, не нашедшее отражение в колдоговоре – пустить по заводу автобус, чтобы сотрудники в течение дня могли добираться до подразделений. Не спорю, территория ЗиКа не маленькая, но и не настолько велика, чтобы организовывать между подразделениями регулярное автобусное сообщение. Плюс, данный

вопрос актуален лишь для небольшой группы людей. А затраты, сопряженные с ним, даже по предварительным подсчетам, будут неоправданно высокими...

Безусловно, можно прописать массу разных положений, не соизмеряя желания с возможностями. Но ведь наша главная цель – не только разработать новые меры, улучшающие положение работников, но и добиться их реализации. Каждые полгода мы проверяем выполнение колдоговора, администрация завода представляет нам все необходимые отчеты. И уже много лет подряд мы констатируем 100-процентное выполнение всех положений.

– Марина Сергеевна, а можем ли мы чему-то поучиться у других предприятий в плане обеспечения социальных гарантий?

– Я часто слышу, что наш коллективный договор ставят в пример: многие предприятия, чьи профсоюзные организации входят в Профавиа, равняются на завод имени М.И. Калинина, берут на вооружение наши наработки. В свою очередь, я всегда внимательно изучаю соглашения, действующие в других организациях, чтобы почерпнуть что-то полезное для ЗиКа. Од-

нако ничего такого, чего бы не было в нашем колдоговоре, пока не встречала...

Я работаю на заводе 38 лет и с полной уверенностью заявляю, что коллективный договор на 2020–2022 гг. – один из лучших за всю историю предприятия. Подчеркну, что мы всегда берем за основу действующее соглашение, которое было с нуля создано моими предшественниками еще в тяжелые 90-е годы, актуализируем его, изменяем в соответствии с требованиями времени и действующего законодательства, расширяем, включаем положения о новых мерах соцподдержки. Поэтому наша «малая конституция» проверена временем, и не случайно среди заводчан уже крылатой стала фраза: «Если что-то прописано в колдоговоре, значит, точно будет выполнено!».

– Колдоговор на 2020–2022 гг. уже вступил в законную силу и начал действовать. Каким образом калининцы могут с ним ознакомиться?

– На конференции новое двустороннее соглашение было принято единогласно. Документ размножили и напечатали в необходимом количестве экземпляров, которые направлены во все подразделения: начальникам, председателям цеховых первичек, молодежным лидерам. Кроме того, ознакомиться с колдоговором можно в профкоме и отделе кадров, а электронная версия размещена на сетевых ресурсах предприятия. □

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



Зарплату определяет КОЛДОГОВОР

Государственный научный центр Российской Федерации «Летно-исследовательский институт имени М.М. Громова» (далее ЛИИ) является головной организацией авиационной отрасли по летным исследованиям и испытаниям летательных аппаратов и известен в стране и отрасли не только производственными до-

стижениями, но и своим сплоченным коллективом, большая часть которого являются членами первичной профсоюзной организации, которая успешно реализует принципы социального партнерства с работодателем и заключает с ним коллективные договоры, позволяющие всем работникам уверенно смотреть в будущее.

Прежде всего, это касается обязательств работодателя по обеспечению роста и индексирования заработной платы. Они сформированы на основе положений корпоративного (ПАО «ОАК») и Отраслевого соглашения с учетом требований Трудового кодекса и федеральных законов в этой области. Своё конкретное содержание эти обязательства нашли в действующем колдоговоре (КД).

В ЛИИ действует система оплаты труда, согласованная с первичной профсоюзной организацией, которая отражает связь оплаты труда работников с его результатами. Размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего характера (например надбавка научным работникам, имеющим ученую степень; надбавка молодым специалистам и т.п.) установлены в КД и локальных нормативных актах. Сверхурочная работа и работа в выходные дни имеют устойчивую тенденцию к уменьшению объемов.

Минимальный размер заработной платы в 2019 году составил 20700 руб. строго контролируется и постоянно повышается в соответствии с уровнем, установленным для предприятий правительством региона.

В части повышения средней заработной платы определены и в целом соблюдаются количественные ориентиры. Так, согласно КД работодатель обеспечивает ее рост по итогам календарного года на уровне не ниже следующего количества прожиточных минимумов в регионе (это предусмотрено корпоративным соглашением): 3,5 – для 2017 года; 3,8 – для 2018 года; 4,0 – для 2019 года.

За рассматриваемый период Отраслевым соглашением предусмотрено обеспечить уровень средней заработной платы на предприятиях отрасли в размере не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе, что несколько выше указанных целевых значений. Но учитывая, что еще 5–6 лет то-



А.В. Гордеев,
председатель первичной профсоюзной организации
ЛИИ им. М.М. Громова, г. Жуковский

му назад по уровню средней заработной платы ЛИИ находился на последних местах среди авиационных предприятий Московской области, заложенные в КД темпы роста следует считать достаточно высокими, что и было согласовано с профсоюзной организацией в процессе коллективных переговоров по КД.

Все указанные контрольные уровни были достигнуты, поэтому разработка программы поэтапного увеличения средней заработной платы в ЛИИ сторонами КД была признана нецелесообразной.

В абсолютном выражении за 2019 год средняя заработная плата составила 64193 руб., что среди предприятий авиационной промышленности региона является неплохим результатом, позволяющим находиться ЛИИ в первой десятке предприятий по достигнутому значению этого показателя.

Следует отметить, что часть достигнутого роста средней заработной платы была получена за счет сокращения штатного расписания и структурной реорганизации (сокращения штатов), однако при этом было максимально использовано право профсоюза иметь свое мотивированное мнение (статья 82 ТК РФ). Благодаря активному участию профсоюзной организации в этом процессе удалось более 50% подлежащих увольнению по сокращению штатов членов профсоюза трудоустроить в ЛИИ на другие должности.

Особое внимание уделяется оплате труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, которые являются характерными для условий ЛИИ. Она производится на основании локальных нормативных актов, являющихся приложением к КД. Работодатель вместе с профсоюзной организацией выработал соответствующий действующему законодательству подход, в соответствии с которым устанавливаются дифференцированные размеры доплат или количество дополнительных дней отпуска в зависимости от класса условий труда. При этом повышение оплаты труда составляет от 4 до 20% от тарифной ставки, а продолжительность дополнительного отпуска – от 7 до 9 дней.

Величина тарифной части в структуре фонда оплаты труда за

рассматриваемый период (2017–2019 годы) практически составляет не менее 60%, что зафиксировано в КД, как обязательство работодателя. Во многом это обеспечивается постоянной работой по пересмотру тарифных ставок и окладов, изменением штатного расписания, а также совершенствованием механизмов премирования. Вся эта работа проводилась в тесном сотрудничестве с профкомом, так как все локальные нормативные акты по оплате труда согласно КД должны быть согласованы профсоюзом. Кстати, КД предусмотрен учет мнения профсоюзной организации по локальному нормативному акту только при наличии согласующей подписи председателя профсоюзного комитета, полученной не позднее, чем через 14 календарных дней со дня отправки проекта локального нормативного акта в профком. Период в 14 дней может быть использован сторонами для консультаций и переговоров на основе принципов социального партнерства с целью внесения согласованных изменений в проект нормативного акта. Указанная норма наполняет конкретным содержанием положения статьи 373 ТК РФ, а также позволяет сторонам более конструктивно подходить к отработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и избежать ненужных конфликтов и напряженности в трудовом коллективе при их внедрении.

Более пяти лет в ЛИИ действует Положение о порядке индексации заработной платы, согласованное с профсоюзной организацией. Индексация производится одновременно с изменением минимального размера заработной платы в регионе путем увеличения окладов (тарифных ставок) работников. При этом размер индексации устанавливается дифференцировано в зависимости от квалификационной группы работников. Реализуется принцип – чем меньше оклад, тем больше процент индексации. При этом замена и пересмотр норм труда происходят без учета индексации и привязки к росту заработной платы работников.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с действующим законодательством.

За 2019 год коэффициент фондов в ЛИИ составил величину 6,2.

Выплата заработной платы осуществляется в даты, определенные КД – 14 и 29 числа каждого месяца. При выплате заработной платы работники получают расчетные листки с указанием ее состава, сумм удержаний и общей суммы, подлежащей к выплате. Заработная плата перечисляется на банковские карты в рамках зарплатных проектов, зафиксированных в КД.

Нарушений сроков выплаты заработной платы за рассматриваемый период, а также приостановок работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на предприятии не было. Тем не менее, компенсация за нарушения сроков выплаты заработной платы в КД предусмотрена. Есть в колдоговоре и положения, регламентирующие оплату работнику в размере двух третей средней заработной платы за время простоя по вине работодателя.

В соответствии с КД работодатель обязуется по запросам ОППО в срок не позднее 10 рабочих дней предоставлять информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации предприятия;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- уровня средних показателей по оплате труда;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

В соответствии с коллективным договором в ЛИИ действует комиссия по трудовым спорам, в состав которой входят представители профсоюзной организации на паритетных началах с представителями работодателя.

Таким образом, практически все основные положения Отраслевого соглашения (кроме целевого значения роста уровня средней заработной платы, равного 4,5) в ЛИИ реализованы в виде коллективного договора и совокупности локальных нормативных актов, согласованных с профсоюзной организацией, что является ориентиром при ведении коллективных переговоров и заключении нового КД в 2020 году. □

Чтобы адаптация ПРОШЛА УСПЕШНО

На «Авиастаре-СП» состоялась первая в этом году встреча вновь принятых сотрудников в рамках программы «Welcome, или Добро пожаловать!».

Эта программа была запущена в конце прошлого года. Она направлена на адаптацию и знакомство новых работников с историей развития и традициями ульяновского авиазавода, линейкой выпускаемой продукции, производственными и технологическими мощностями предприятия. Также вновь принятым сотрудникам подробно рассказывают об организационной структуре, правилах трудового распорядка, социальных и трудовых гарантиях, преимуществах кадровой политики, отвечают на интересующие вопросы.

– Трудовые отношения в нашей стране регулируются Трудовым кодексом. Помимо этого, между трудовыми коллективами и руководством предприятия заключается коллективный договор, – подчеркнула на встрече председатель ППОО АО «Авиастар-СП» Валентина Грушина. – К сожалению, в некоторых организациях РФ нет коллективных договоров, и работникам очень сложно отстаивать свои права. Коллективный договор нашего предприятия является одним из лучших в регионе. В нем прописаны социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в интересах трудового

коллектива. Все вместе мы стараемся сохранить традиции, заложенные нашими предшественниками. Социальная сфера – это то, чем может гордиться завод.

В аудитории учебного центра собралось порядка 30 человек – ученики рабочих профессий (сборщики-клепальщики, слесари-сборщики) и инженерно-технические работники (конструкторы, технологи, бухгалтеры). Все они были недавно трудоустроены на «Авиастар». Часть специалистов (ученики сборщиков-клепальщиков) в настоящее время проходят теоретическое обучение, некоторые уже начали применять полученные знания на практике – оттачивать мастерство на специально созданном учебно-тренировочном полигоне в агрегатно-сборочном производстве. Буквально через полтора месяца, после сдачи квалификационного экзамена и получения разряда по профессии, они смогут приступить к своей непосредственной работе в цехе.

– В настоящее время изучаю теорию, был уже на участке в АСП, – рассказывает ученик по профессии «Сборщик-клепальщик» Денис Хайруллин. – По окончании обуче-

ния буду работать на участке сборки средней створки отсека Ф3 в ц. 275. На «Авиастаре» меня привлекли стабильность, социальные гарантии, удобный график работы, расположение по отношению к дому. О преимуществах работы на заводе узнал от младшего брата, который трудится оператором в отд. 790. Образование у меня высшее экономическое, но я решил сменить сферу деятельности. В будущем планирую получить второе высшее образование уже по новому профилю. Возможно, на базовой кафедре УлГУ.

В рамках мероприятия была проведена экскурсия в музей АО «Авиастар-СП».

– Мы стараемся дать наиболее полную информацию о предприятии. Кроме того, обратная связь, возможность обратиться по любому вопросу к администрации завода поможет новичкам быстрее адаптироваться, влиться в коллектив авиастроителей, – отметила главный специалист отдела 514 Наталья Ферафонтова. □

*Светлана Артемьевских,
специалист пресс-центра АО
«Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*



ЛУЧШИЕ среди РАВНЫХ

На заводе «ЛЕПСЕ» по итогам 2019 года награды получили председатели цеховых профсоюзных ячеек, победившие в смотре-конкурсе, проводимом ежегодно оргмассовой комиссией профкома предприятия.

– Все победители и призеры – люди неравнодушные, – комментирует результаты председатель комиссии, энергетик термического цеха Анатолий Мелкишев. – Процент вовлеченности в профсоюз в их подразделениях, как правило, больше 70%. Каждый квартал (а промежуточные итоги подводятся раз в три месяца) наши лидеры принимают в профсоюзные ряды новых работников. Много мероприятий проводится в больших коллективах – и спортивные, и культурные. Оценивается также наглядная агитация, ведение документации. Приятно, что в некоторых подразделениях обновляются профсоюзные стенды, возвращается традиция отмечать лучших работников и размещать на стенде фото передовиков производства. В пример могу поставить службу главного механика – на новый стенд приятно посмотреть. Многие организуют коллективные выезды с развивающей программой – конкурсами, спортивными состязаниями. Победа в заводском смотре-конкурсе – не персональная заслуга председателя цехкома. Важна поддержка коллектива, готовность коллег откликнуться и помочь.



Наталья Бирюкова, инженер-технолог службы главного технолога – одна из предцехкома «новой волны», стоит у руля общественной организации отдела пятый год, тем не менее, нынешнее первое место для нее уже четвертое подряд. Я попросил Наталью поделиться секретом такого успеха

– В этой награде заслуга всего отдела, – подчеркнула она. – У нас очень активные ребята, всегда поддерживают, стараются участвовать во всем: в производственных соревнованиях и спортивной жизни, всегда живо откликаются на просьбы совета молодежи. Все на альтруизме держится – не заставляем никого. А перед значительным мероприятием всегда проводим опрос коллектива и реализуем вариант, набравший больше всего голосов. Людям приятно чувствовать, что к их мнению прислушиваются. Благодарна за помощь начальнику отдела Констан-

тину Манылову, который ни разу еще не отказал, когда нужно посодействовать с организацией, транспортом, выделить средства. Задачу выиграть никогда перед собой и цеховым комитетом не ставлю – делаем то, что нужно коллективу, чем хотим заниматься. Выиграем – не выиграем – хуже работать мы точно не будем.

На мой вопрос, как обстоят дела с информированием членов профсоюза в отделе, Наталья рассказала, что уже давно на отдельческом сетевом диске у них заведена папка для обмена профсоюзной информацией, а совсем недавно создали закрытую группу отдела Вконтакте. □

*Федор Бульчев,
редактор газеты
«За темпы и качество»,
председатель информационной
комиссии профкома АО «ЛЕПСЕ»,
г. Киров
Фото автора*



В АО «СЭПО» первичка подвела итоги за год



Об этом в конце января было доложено на совещании профкома, а также на еженедельном семинаре с председателями профсоюзных организаций цехов и отделов предприятия.

Эти отчетные мероприятия проходили под председательством профлидера организации **Елены Александровны Семенюта**, итоги работы за год озвучила заместитель председателя ППО Марина Ивановна Ковбель. В частности, она отметила, что 2019-й стал для профсоюзной организации достаточно сложным из-за того, что на заводе прошло массовое сокращение работников предприятия, 1/3 которых являлась членами профсоюза. Безусловно, это негативно сказалось на численности профсоюзной организации. В связи с этим в первичке провели значительную правозащитную работу, для консультаций приезжала С.Н. Степанова, правовой инспектор Саратовской территориальной организации Профавиа, которая детально изучила около 50 обращений по поводу соблюдения трудового законодательства; три раза собиралась комиссия по трудовым спорам, профком и администрация предприятия провели ряд встреч, в результате часть молодых сотрудников – членов профсоюза удалось оставить на работе.

Все мероприятия, проводимые профсоюзной организацией, были направлены на сохранение профчленства в СЭПО. И здесь информационная политика, выбранная первичкой, стала значительным подспорьем в работе. На профсоюзных стендах постоянно вывешивалась актуальная информация, в корпоративной газете «Авангард» периодически печатались статьи на тему профсоюзной работы.

В течение года велся ежеквартальный мониторинг членства в профсоюзных организациях цехов и отделов. В октябре 2019 года на заседании профкома рассматривался вопрос по сохранению и увеличению уровня профсоюзного членства, организационному и кадровому укреплению в ППО.

В 2019 году трудовой коллектив СЭПО испытывал немалые трудности: производство холодильников подолгу вынуждено было находиться в простое, значительно снизились объемы производства агрегатного направления, а вместе с тем упала сдельная заработная плата, что особенно коснулось молодых специалистов. Поэтому профком принял решение выделить больше, чем обычно, средств для выдачи материальной помощи трудящимся, для адресной поддержки членов профсоюза, поощрения за многолетний труд. Так, в профсоюзной организации внедрены положения о материальном поощрении молодых членов профсоюза при рождении ребенка, в связи с бракосочетанием. Старейшие работники, состоящие в профсоюзе 50 лет, поощряются памятными призами и денежными премиями, также увеличены выплаты в связи с юбилейными датами.

В честь 85-летия Российского профсоюза авиационной промышленности в ППО АО «СЭПО» Профавиа при финансовой поддержке территориальной организации профсоюза был поощрен весь профактив завода и работники, являющиеся членами профсоюза более 40 лет. Всего было отмечено более 400 человек. Помимо этого, профсоюзная молодежь в качестве организаторов в 2019 году стала активно привлекаться к различным заводским мероприятиям, что также повысило статус первички.

Также профком СЭПО вместе с компанией «Билайн» разработал льготный корпоративный тариф, который распространяется на членов профсоюза и их семьи.

Несмотря на все трудности, которые испытывает не только ООО «СЭПО-ЗЭМ», но и многие предприятия авиационной промышленности, руководство завода выполняет большинство пунктов коллективного договора.

Безусловно, повышение профсоюзного членства и в 2020 году останется первоочередной задачей. Но уже сейчас следует начать готовиться к проведению в этом году отчетно-выборной конференции и многому другому. □

*Татьяна Маранцева,
ведущий специалист по связям с общественностью ООО «СЭПО-ЗЭМ»,
г. Саратов*

Активные и инициативные, неравнодушные и всегда готовые прийти на помощь – так характеризовали себя председатели цеховых комитетов при «мозговых» штурмах на обучающих семинарах. И действительно, кто, как не предцехкома, держит тесную связь с членами профсоюза, знает их проблемы, старается помочь в тяжелой жизненной ситуации, зачастую затрачивая на выполнение своей общественной работы гораздо больше предоставленных коллективным договором двух часов в неделю.

В каждой первичке, входящей в состав Республиканской организации Башкортостана Профавиа, среди профсоюзного актива, всегда найдется самый-самый. Самый уважаемый, самый всеми узнаваемый и, конечно же, самый активный.

Беседую с председателем цехового комитета ц.19 первичной профсоюзной организации ПАО «ОДК-УМ-ПО» **Тагирой Калямовой**, под «опекой» которой одна из самых крупных цеховых организаций. 526 членов профсоюза каждодневно обращаются к Тагире с любыми вопросами – свадьба, спорт, подарки, экскурсии, медосмотры, материальная помощь, спецодежда и многое другое.

– Тагира, как хватает времени на все и на всех?

– Да, времени уходит много, и здесь очень важна поддержка и по-



Профсоюз – ЭТО ЖИЗНЬ, СЕМЬЯ, БИОГРАФИЯ

нимание со стороны мастеров и руководителя цеха. Еженедельно я принимаю участие в производственных оперативках, где выступаю с объявлениями, озвучиваю проблемы работников цеха, и мы стараемся их вместе решить. Один в поле не воин, поэтому рядом со мной всегда сплоченная, активная команда членов цехового комитета, на которых я всегда могу положиться.

– Что главное для вас в работе предцехкома?

– Взаимопонимание, умение решить проблему, отдача от сделанного. Можно много перечислять, главное, чтобы члены профсоюза чувствовали заботу и поддержку со стороны профсоюза. И я стараюсь охватить каждого своим вниманием. Особенно это касается молодых работников. Стараюсь донести до них информацию о молодежных мероприятиях и программах поддержки молодых семей.

– Вы еще являетесь общественным контролером, следите за организацией питания заводчан на первой площадке. Это еще одна профсоюзная нагрузка?

– Да, один раз в месяц, мы с комиссией профкома следим за качеством пищи и чистотой столовых. Ходим по залу, спрашиваем у работников, нет ли замечаний к работе столовой. Мой телефон знают все, и, если «каша недосоленная или компот недостаточно сладкий», звонят, сигнализируют! Обязательно передаю сигнал заведующей и замечания устраняются. Все это под нашим контролем!

Особое внимание у Тагиры Ниязбековны к информированию работников цехов, членов профсоюза о работе цехкома и профкома. У всех в цехах один информационный стенд, а у нее – два. Да не просто, стоящий в темном уголке, а с подсветкой на «красной» линии! Проявила инициативу и установила два шкафа с кубками и дипломами, чтобы все любовались спортивными достижениями цеха. Организовала и сделала ремонт в уголке, где проходят собрания с членами профсоюза. И это только малая часть тех забот, которые лежат на плечах Калямовой Тагиры – лауреата премии им. А.И. Мельникова

2019 года, лучшего профактивиста профсоюзной организации, обладателя многочисленных благодарностей и почетных грамот всех уровней.

Пожелав ей здоровья, душевных и физических сил для выполнения нелегкой профсоюзной работы, подумала: «Предцехкома не рождаются, им становятся. Но в случае с Тагирой – все наоборот!».

«В приоритете моей профсоюзной работы – защита членов профсоюза во всем. Социальная поддержка, трудовые споры, вопросы зарплаты. Главное, чтобы они понимали, что профсоюз есть, и он их защитит», – с этих слов началась беседа с председателем цехового комитета ц. 29 первичной профсоюзной организации Уфимского приборостроительного производственного объединения **Альфирой Токаревой**. У нее в цехе 100% профсоюзное членство, и пусть цех немногочисленный, забот у нее хватает.

– Альфира, сложно ли решать проблемы, возникающие в коллективе, и как предцехкома может помочь в той или иной ситуации?

– Если вопрос могу решить сама, я его решаю. Да, зачастую в ущерб своему личному времени. Если не могу, иду, «трясу» профком, и пока вопрос не решится, не успокоюсь. Я никогда не говорю, что мне некогда, всегда выслушаю и постараюсь помочь.

– Вот уже 17 лет вы избираетесь председателем цехового комитета. Помимо этого, еще и член президиума профкома, член комиссии по коллективному договору. Ваше участие в работе комиссии оказывает влияние на деятельность профсоюзной организации?

– Да, конечно. Ведь в процессе переговоров профсоюзная сторона старается не только сохранить социальные гарантии и льготы, но и внести новые пункты, улучшающие условия труда работников предприятия, в том числе и членов профсоюза. Наша задача – отстаивать каждый пункт, и мы это делаем.

– Не секрет, что очень важно в работе профсоюзного лидера обратиться вокруг себя команду единомышленников, готовых помочь ему



в профсоюзной деятельности. Вам это удалось?

– Я стараюсь привлекать к организации профсоюзных мероприятий молодежь, заинтересовать их, замотивировать на выполнение поручений. Тенденция такова, что сегодня в составе цехового комитета практически все – молодые профактивисты, которые осознанно пришли к решению заниматься профсоюзной деятельностью.

В процессе разговора у Альфиры Фаритовны не замолкал телефон. Она давала поручения, решала вопросы, обсуждала проблемы. На вопрос «Что для вас профсоюз?» ответила просто: «Это моя вторая семья. Люблю помогать людям. За себя просить не пойду, а за работников – дойду до директора, если нужно».

Предцехкома – активные и инициативные, настойчивые и принципиальные, которые делают не всегда заметную и благодарную, но большую и важную работу. Для которых профсоюз стал жизнью, семьей и биографией. Такими словами можно дополнить высказывания председателей цехкомов, именно такие и есть наши герои рассказа. □

*О. Дронова,
ведущий специалист
РОБ Роспрофавиа,
г. Уфа*

ПЕРЕЗАГРУЗКА по-сарapulьски

Первый молодежный форум АО «СЭГЗ» «Перезагрузка» состоялся на базе профсоюзного санатория «Металлург» в г. Ижевске. В форуме приняли участие 70 молодых активистов предприятия. С приветственным словом к участникам форума выступил председатель профсоюзной организации СЭГЗ Сергей Владимирович Коротков. Он поблагодарил молодежь за вклад в производственную и общественную деятельность предприятия в уходящем году и пожелал участникам плодотворной работы.

Участникам форума был предложен теоретический материал, дополненный практическими заданиями на тему «Формирование и функционирование эффективной команды».

Молодые работники прослушали комбинированную лекцию на предложенную тематику, поработали в малых группах, методом мозгового штурма дали определение – что такое команда и в чем отличие работы в команде и в группе. Участники убедились в том, как важно пройти все этапы при формировании команды, и что в итоге выигрывает либо проигрывает команда, а не отдельно взятый ее представитель. Методом сфокусированного неформального обсуждения – в современном образовательном процессе такая форма называется «Мировое кафе» – ребя-

та смогли обсудить важные для молодежи АО «СЭГЗ» темы, подготовленные организаторами форума, выявить наиболее волнующие темы для дальнейшей более детальной проработки.

Итогом форума стала разработка командами проектов для календаря мероприятий СМ. Подобное мероприятие для молодых работников подразделений СЭГЗ силами Совета молодежи было организовано впервые, и «первый блин» получился не комом! Своими впечатлениями делятся участники и организаторы форума:

**Марина Фахрисламова,
контролер ИП 69**

– Все было на высшем уровне, хорошая подготовка, а главное, сопоставление учебы и интересных захватывающих заданий на командообразование. Все были дружными, давали друг другу советы.

Определенно для себя я вынесла урок теории, гармонично переплетающуюся с практическими упражнениями, и думаю, что такое мнение у многих. Выражаю особую благодарность за организацию и проведения форума.

**Наталья Адакова,
контролер отдела 54**

– Я принимала участие впервые. Впечатления – только положи-

тельные. После прослушивания лекции, которую читала Татьяна Ларина, приобрела новые знания для формирования команды. Очень понравилась практическая работа в команде при составлении проекта для календаря мероприятий СМ.

Для себя сделала вывод, что посещать подобные мероприятия нужно и важно! Узнаешь новое, знакомишься с активистами предприятия. Спасибо большое за подготовку организаторам!

**Елена Воронина,
делопроизводитель РЭП 106**

– На форуме подобного формата я была не в первый раз, до этого мне довелось побывать на республиканском форуме «Профсоюзник», организованном Федерацией профсоюзов УР. На молодежном форуме АО «СЭГЗ» мне предоставили честь быть в числе организаторов. Сам форум был очень плодотворным и интересным. Обстановка была доброжелательная. Все ребята подошли к работе в форуме с большой ответственностью и оригинальностью. В первой половине дня была очень интересная лекция, проведенная специалистом профкома по работе с молодежью – профсоюзным преподавателем Лариной Татьяной, на командообразова-





ние. Все слушали очень внимательно и делали для себя определенные выводы. Во второй половине дня была организована работа в формате круглых столов. Все ребята большие молодцы, они просто блистали изобилием своих идей и проектов, несмотря

на очень насыщенное расписание. Сам форум оставил у меня только позитивные впечатления. Из лекции я для себя почерпнула много нового, получила массу полезной информации. Ребятам хочу сказать: не бойтесь участвовать в подобных мероприятиях! Это очень познавательно и интересно. Именно в такие моменты, не подозревая о том, вы можете найти себе друзей и единомышленников по интересам.

**Андрей Загайнов,
мастер цеха 05**

– Давно хотелось провести подобное мероприятие на нашем заводе. Собрать как можно больше молодежи на одной площадке, пообщаться и поделиться своим опытом, получить свежие мысли и идеи для работы, выявить новых активистов. И вот нам удалось реализовать задуманное. День прошел на одном дыхании, работа проделана

большая: обучение, командообразование, оформление проекта. Участники с головой ушли в решение поставленных задач. В итоге вечером мы, как организаторы форума, получили 10 отличных предложений в календарь мероприятий Совета молодежи. Впереди работа по реализации данных предложений.

Спасибо всем, кто принял участие в подготовке и организации форума. Спасибо участникам за плодотворную работу! От лица Совета молодежи АО «СЭГЗ» поздравляю всех с наступающим Новым 2020 годом! И пусть все лучшее, что произошло с нами в этом году, преумножится в следующем! До новых встреч на молодежных мероприятиях!

*Татьяна Ларина,
специалист профкома по работе
с молодежью Сарапульского
электрогенераторного завода,
г. Сарапул*



Чкаловцы ВОЗВРАЩАЮТСЯ в «Чкаловец»

Уже не первый год НАЗ им. В.П.Чкалова и СОЛКД «Чкаловец» организуют заезды для ветеранов и работников завода – членов профсоюза. Ну и соответственно круглогодично лагерь «Чкаловец» открыт для детей. Для каждого заезда создаются интересные программы. Здесь созданы все условия: оздоровительные процедуры в водолечебнице и медсанчасти, пятиразовое питание в столовой, занятия в спортзале, творческие кружки, кинопоказы, дискотеки, выступления самих отдыхающих и вожатых. Одним словом, скучать не приходится. Педагогический состав не даст возможности загрустить.

Лагерь «Чкаловец» предоставляет широкий спектр медицинских услуг отдыхающим: физиотерапия (спелеотерапия, ингаляционная терапия, грязелечение, кедровая бочка, теплолечение), водолечебные процедуры (душ Шарко, Виши, циркулярный душ), ванны (вихревые, ароматические, контрастные, минеральные), массаж (ручной, аппаратный), фитотерапия (фиточаи, кислородный коктейль),

мануальная терапия, ЛФК. Ведутся комплексные оздоровительные программы по направлениям: неврология, пульмонология, ортопедия, отоларингология, гастроэнтерология.

Популярностью пользуются кислородные коктейли. Они полезны для укрепления иммунитета, профилактики инфекционных заболеваний и восстановления здоровья после болезни.

Соляные пещеры приносят пользу бронхолегочной и неврологической системам. Особенно нравятся ветеранам грязевое обертывание, полезное в качестве косметологического средства. Наши женщины ветераны так и говорят: «Нам бы побольше и подольше».

Популярными лечебными процедурами считаются у всех отдыхающих подводный душ-массаж и жемчужные ванны. Польза – упругие струи воды производят своеобразный массаж, помогают устранить проблемы с позвоночником и лишним весом.

Отзывы ветеранов и работников завода о лагере только положи-





тельные: «Лечения хватает, пройдя его, мы рождаемся заново. В столовой готовят очень вкусно. Внимания больше, чем достаточно».

А еще лечит сама природа, ведь лагерь находится вдали от городской суеты, пыли, на берегу Обского водохранилища, все вокруг напоено чистым, свежим лесным воздухом. За то время, что гости находятся в лагере, они получают огромную пользу по оздоровлению организма и от лечения, и от окружающей обстановки. Поэтому сюда возвращаются ежегодно многие. □

*О.В. Данивец,
председатель цехового
профсоюзного комитета
СОЛКД «Чкаловец»,
член постоянной комиссии
ЦК Профавиа по социальным
вопросам,
г. Новосибирск*



Сегодня ребенок, завтра моторостроитель

Преемственность поколений. Для ПАО «ОДК-УМПО» это понятие носит особенный смысл. Ведь так важно думать о завтрашнем дне и том, кто придет нам на смену. Именно поэтому объединение совместно с ППОО, БРО СоюзМаш России и заводским Союзом молодежи целенаправленно и планомерно ведет работу с детьми и их родителями.

Ориентир на профессию

Чем будут заниматься повзрослевшие школьники? Какую профессию они выберут? Для ответов на эти вопросы проводится большая профориентационная работа.

Проект «Ассоциированные школы Союза машиностроителей России» объединяет 31 школу Республики Башкортостан. «Для нашей республики подобный проект – прекрасная возможность уже со школьной скамьи готовить детей к инженерным и техническим специальностям, – подчеркивает управляющий директор ПАО «ОДК-УМПО», председатель Башкортостанского регионального отделения Союза машиностроителей России Евгений Семивеличенко. – Благодаря совместной работе всех заинтересованных сторон мы сумеем восстановить связь «школа – вуз – предприятие».

Всероссийская акция «Неделя без турникетов» – ключевое мероприятие проекта «Работай в России!» СоюзМаш России. Ее цель – знакомство подрастающего поколения с современными машиностроительными предприятиями, популяризация рабочих профессий. В объединении, как и по всей стране, акция проводится в третью неделю апреля и октября. Традиционно в эти дни более 500 школьников посещают предприятие: своими глазами видят работу сборочного и испытательного цехов, слушают рассказ экскурсовода в музее ОДК-УМПО.

В Центре детского творчества «Умелец» на регулярной основе проходят встречи с рабочими и специалистами объединения. В лицее № 60 в музее имени М.А. Ферина проходят интересные экскурсии и встречи с ветеранами объединения. И еще: выпускники школ, чьи родственники трудятся в ОДК-УМПО, могут по-

ступить в УГАТУ по целевому направлению, а затем гарантированно прийти работать на завод.

Опора для родителей

Согласно коллективному договору предприятия, работающим мамам предоставляется отпуск по уходу за ребенком от полутора до трех лет с оплатой из средств объединения в размере 3125 рублей в месяц с последующей ежегодной индексацией. Профсоюзная организация оказывает материальную поддержку при рождении первого ребенка. За 9 месяцев 2019 года такую помощь получили 176 семей.

Поступление ребенка в первый класс – прекрасный повод для подарка. В этом году ко Дню знаний профкомом было закуплено более пятисот сертификатов на сумму 1000 рублей на приобретение канцелярских товаров для первоклашек. При этом родители первашей могут провести День знаний совместно с детьми: им предоставляется выходной, и если он является

рабочим, то в полном размере оплачивается из средств объединения. Большой праздник в честь Дня знаний, организатором которого является ОДК-УМПО, проходит на стадионе им. Н. Гастелло. В нем принимают участие дети не только заводчан, но и всего района.

Отдыхаем с пользой

Одно из приоритетных направлений социальной работы ПАО «ОДК-УМПО» и первичной профсоюзной организации предприятия – детский отдых. Профком выступает в качестве учредителя детского оздоровительного лагеря им. Н. Гастелло на берегу Павловского водохранилища (Караидельский район РБ). За последние несколько лет при системной поддержке профкома, ОДК-УМПО, рескома и Центрального комитета Профавиа лагерь преобразился: здесь появились новые корпуса для проживания, столовая, клуб, медпункт.

– Ежегодно ДОЛ им. Н. Гастелло входит в перечень лучших лагерей в





Республике Башкортостан и России в целом, в чем, несомненно, большая заслуга директора лагеря А.И. Горяшина, – отмечает председатель ППО ПАО «ОДК-УМПО» В.И. Сузов. – Каждое лето здесь отдыхают порядка 600 детей заводчан.

Огромное внимание уделяется подготовке вожатых. Ежегодно в лагере проводится «Школа вожатых». Здесь молодые воспитатели имеют возможность проанализировать прошедший сезон, разработать тематику заездов на следующий год. В 2019 году это был «Проект 3D: Думай! Действуй! Достигай!».

Лагерь им. Н. Гастелло – это место, где раскрываются способности и таланты. К примеру, руководитель театральной студии М.А. Белоглазова поставила пластический

спектакль «Птишка» по мотивам современной сказки-притчи «Пип!» Йоке ван Леувен о девочке, у которой выросли крылья. Художественный руководитель Д.В. Федорова стала идейным вдохновителем и организатором Дня открытых дверей для родителей в новом формате перфоманса. Традиционно в лагере проводятся круглые столы «О профсоюзе», «Наш завод» и другие. В задачи профкома входит распределение путевок и организация доставки ребят в лагерь и обратно.

Дети заводчан отдыхают не только в ДОЛ им. Н. Гастелло. Укрепить здоровье и насладиться летним теплом они могут в лагерях и пансионатах на побережье Черного моря (Краснодарский край и Республика Крым), живописных райо-

нах республики. Летом 2019 года в детские лагеря съездили 1835 ребят, 527 из них побывали в «Звездочке» (Юматово, РБ), 708 мальчишек и девчонок – в лагерях «Морская волна» (Туапсинский район), «Буревестник» (г. Анапа) и «Радуга» (Крым). Отметим, что в соответствии с коллективным договором, родители оплачивают только 10% от полной стоимости путевки.

Школьные каникулы можно провести с пользой для здоровья и в заводском санатории-профилактории «Речные зори», расположенном на берегу реки Уфимки. Несколько раз в год здесь проводятся заезды «Мать и дитя». Для ребят есть крытый бассейн, площадки для спортивных игр и необходимый инвентарь, работает библиотека. Медицинское обслуживание





включает в себя полный спектр услуг – массаж, кислородный коктейль, физиопроцедуры, прием профильных специалистов.

Творчество и спорт

Совместно с объединением профсоюзная организация поддерживает детей в спорте и творчестве. В заводском Центре детского творчества «Умелец» кружки на любой вкус: художественная резьба по дереву, кройка и шитье, живопись, вышивка, лепка и др. Особой популярностью у детей пользуются авиамодельная лаборатория, секции трассового моделизма и рукопашного боя. Профком оказывает ЦДТ помощь при проведении спортивных соревнований. Ребята не раз становились победителями чемпионатов России и первенств республики. Среди них воспитанницы тренера по дзюдо Л. Быковой – двойняшки Илона и Элина Новиковы. Всего в центре занимаются 650 детей, обучение здесь бесплатное.

На стадионе им. Н. Гастелло ежегодно проходят праздники для заводчан и членов их семей «Зимушка-зима» и «Проводы зимы».

Профсоюзная организация ОДК-УМПО проводит конкурсы детско-

го рисунка. В этом году было организовано творческое соревнование «Моя республика», посвященное 50-летию РОБ Роспрофавиа и 85-летию Профавиа. Победителей выбирали в трех возрастных категориях: в старшей группе (12–15 лет) победителем стала Алина Хабибуллина, в средней (8–11 лет) – Степан Иванов и в младшей (до 7 лет включительно) – Прасковья Журба. Всем ребятам, участвовавшим в конкурсе, были вручены подарки.

Волшебные праздники для малышей

В преддверии Нового года и в дни зимних каникул во Дворце культуры «Моторостроитель» проходят традиционные представления. Дети заводчан получают сладкие подарки и билеты на театрализованную постановку. В прошлом году было сыграно 47 спектаклей, которые посмотрели более 25 000 уфимцев. Большую часть зрителей составили дети сотрудников объединения. Вместе с главными героями мультфильма «Леди Баг и Суперкот» гости праздника совершили увлекательное путешествие по сказкам и разгадали тайну новогодней



елки. В этом году представление поставлено по мотивам сказки «Щелкунчик». Классическая история вернулась в современном прочтении: главные персонажи и четыре королевства закружились в вихре невероятных событий. □

Л.К. Гайсина,
корреспондент газеты
«Моторостроитель»
ПАО «ОДК-УМПО»
С.Л. Симонова,
заместитель председателя
ППО ПАО «ОДК-УМПО»,
г. Уфа



В поисках самого главного артефакта

***Квест (городское ориентирование)** – интеллектуально-экстремальный вид игр на улицах города и за его пределами. Квест включает в себя решение заданий, поиск предметов, определение локаций с заданиями. Финалом квеста, как правило, является нахождение локаций с призом.

18 декабря 2019 года получил начало первый молодежный профсоюзный квест АО «Авиастар-СП», базирующийся в информационном пространстве сети интернет, использующий карты местности и геолокацию. Мероприятие было организовано комиссией по работе с молодежью при профкоме. На путь раскрытия тайн и загадок вступили три сборные команды из разных структурных подразделений завода: управления главного конструктора, агрегатно-сборочного производства, дирекции по качеству и других. Квест проводился в преддверии колдоговорной компании на предприятии, с целью привлечения внимания профсоюзных активистов к важности коллективного договора.

Первое свое задание команды получили в актовом зале профсоюзного комитета. По замыслу организаторов на территории завода появились знаки непонятного содержания, они представляют из себя набор символов неизвестного происхождения. Кто бы ни нанес эти знаки, он остался незамеченным для всех, даже для службы безопасности. Вероятнее всего это произошло в выходной день. Целью визита неизвестного гостя была, в частности, профсоюзная организация предприятия, поскольку, придя на рабочие места в понедельник, работники профсоюзного комитета заметили, что на территории кто-то побывал, некоторые предметы не явно, но были сдвинуты.

Что же могло так заинтересовать загадочного посетителя, с какой целью он или они были здесь – это и предстояло выяснить командам. Каждая из них нашла свой конверт дешифровки контрольных точек и даже получила возможность найти и расшифровать первые три точки,

которые располагались на территории предприятия. Задачи на контрольных точках открывались ровно в обеденный перерыв.

Дальнейший путь вел команды в город, поэтому основная часть квеста была перенесена на субботу, 22 декабря. Сбор был организован около проходной предприятия, команды отправились на поиски, каждая в свою сторону. На этом этапе они узнали, что на территории предприятия уже продолжительное время ведутся разработки на основе инопланетной технологии. Предположительно сюда был доставлен инопланетный корабль для ремонта, потерпевший крушение в Заволжском районе несколько лет назад. Участники должны были выяснить, как данное мероприятие связано с загадочными посетителями профкома.

Соревновательный дух у всех команд был на высоком уровне, а вот подход к решению поставленной задачи был немного разный. Кто-то быстро убежал к первой контрольной точке, в то время как дру-

гие размеренно и весело начали свой путь. К моменту, когда первые две команды пересеклись в четвертой точке, третья команда еще не нашла даже первую точку, что довольно сильно понижало ее шансы на высокое место. Участники по ходу движения наткнулись на различные трудности (в том числе технические), которые требовали осмысления, изучения ситуации с разных точек зрения. Проходя от точки к точке, команды получили подсказку для поиска местоположения главного тайника, созданного для хранения великой ценности, вещи, ради которой и прилетел инопланетный корабль – коллективного договора. Команда-победитель получила также инструмент для дальнейших поисков бонусного этапа.

Награждение победителей и участников прошло в актовом зале профсоюзного комитета в преддверии новогодних праздников. Все ребята получили памятные призы и сувенирную продукцию от профсоюзной организации.





20 января состоялся бонусный этап квеста для команды-победителя. Ребят ожидало несколько часов выполнения захватывающих заданий, веселья, драйва и позитива. Опыт, полученный во время основной игры, давал свои плоды, команда уверенно находила новые точки, расшифровывала задания и двигалась дальше. В заключительной точке был найден главный артефакт – зашифрованные свитки. Предполагалось, что это самый первый коллективный договор предприятия.

Своими впечатлениями поделились участники мероприятия:

Вунберова Анжела, менеджер по качеству отдела 352: «Никогда не участвовала в подобного ро-

да мероприятиях. Как оказалось, это очень увлекательно! За время прохождения квеста удалось испытать бурю эмоций: и радость, и отчаяние. Все происходило в компании замечательных ребят, которые поддерживали и помогали друг другу. В общем, было очень здорово. Побольше бы таких мероприятий».

Гуляева Алиса, переводчик отдела 118: «Хотя квест – нестандартное для нашего предприятия мероприятие, оно оказалось очень интересным и увлекательным. Необычные локации, пешие прогулки по паркам. Также поразили масштабы задействованной территории – от парка Прибрежного до военной части на Верхней

террасе. Все было весело, необычно и познавательно. Ждем продолжения или организации новых подобных квестов, но уже в теплое время года».

Получив положительные отзывы, комиссия по работе с молодежью при профкоме планирует провести в 2020 году подобные мероприятия, к примеру, в апреле ко Всемирному дню охраны труда. □

*Андрей Лопатников,
термист цеха 211, председатель
комиссии по работе с молодежью
при профкоме
Иван Демин,
и.о. заместителя председателя
ППОО АО «Авиастар-СП»,
г. Ульяновск*



ЗАБОТОЙ ЦЕННА ПАМЯТЬ

Мне кажется, другой такой ветеранской организации, как в ПАО «Роствертол», нет в Ростове-на-Дону. И я имею в виду не только ее многочисленность (более 2300 человек), но и активную, насыщенную событиями жизнь.

В этом году по инициативе председателя Совета ветеранов Павленко Сергея Степановича мы провели перерегистрацию состава ветеранской организации, которая дала заметный прирост численности, попутно уточнив учетные данные и номера телефонов.

К 74-й годовщине победы над фашистской Германией силами заводчан и во многом с помощью ветеранской организации была подготовлена объемная, прекрасно изданная книга «Поколение победителей», посвященная ветеранам завода – тем, кто принимал участие в сражениях Великой Отечественной войны, кто ради победы над врагом работал в тылу.

В мае прошлого года торжественно отметили 74-ю годовщину Великой Победы и начали активную подготовку к юбилейной 75-й годовщине победы над фашистской Германией. В июне вели подготовку к заводскому 80-му юбилею. Все праздники сопровождались концертами художественной

самодеятельности, главным украшением которой является ветеранский хор «Донская песня», победитель всевозможных конкурсов, награжденный множеством грамот и дипломов. Только в этом году он был награжден Почетной грамотой Ростовского отделения ДОСААФ за участие в концерте, посвященном Дню защитников Отечества и 30-летию вывода ограниченного контингента советских войск из Афганистана.

Осенние заботы у наших ветеранов, как и у школьников, начались с Дня знаний, в который ветераны провели уроки мужества в подшефных учебных заведениях, чтобы подвиги наших героев остались навсегда в памяти поколений, чтобы дети учились гордиться своей Родиной и ее замечательными людьми. А подшефных школ, носящих имена наших бывших руководителей, у нас три, и есть два колледжа, готовящих смену нашим специалистам.

Особой заботой предприятие окружает ветеранов Великой Отечественной войны, которых в живых остались единицы. Чуть больше ветеранов трудового фронта и вдов участников войны. Всего этот контингент, который тает с каждым годом и с каждым месяцем, со-

ставляет на сегодняшний день 129 человек. Администрация беспрекословно выделяет финансовые средства для ремонта жилья по заявлениям этой категории ветеранов, но заявлений поступает все меньше с каждым годом. Да и написавшие заявление зачастую в последнюю минуту отказываются от помощи, потому что им тяжело переносить даже минимальные хлопоты и волнения, связанные с ремонтом. А вот услугами врачей медико-санитарной части ПАО «Роствертол» они пользуются охотно, потому что здесь помощь получить можно быстрее, чем в районной поликлинике, да еще можно и поговорить при этом с много лет знакомым врачом и сестричкой. Ведь старикам, особенно одиноким, разговоры по душам частенько нужнее конкретной медицинской помощи! Чтобы поправить здоровье ветеранам и их семьям, завод выделяет десятки путевок весной, летом и осенью в санатории Черноморского побережья и Северного Кавказа.

В этом году администрация ПАО «Роствертол» порадовала наших ветеранов рядом незабываемых экскурсий. Одна из них состоялась в октябре, в замечательный солнечный день бабьего лета.

Тема экскурсии была очень серьезна и непроста – посетить памятники и памятные места Миус-фронта, одного из самых значимых событий Великой Отечественной войны, о котором до сих пор мало что известно гражданам нашей страны.

Бои на южном направлении, прорыв линии Миус-фронта, протяженностью более 100 километров и глубиной в 16 километров, стоили Советской армии более 800 тысяч потерь убитыми, ранеными и пропавшими без вести. До сих пор поисковые отряды находят неизвестные захоронения погибших в этих боях, а крестьяне во время полевых работ все еще обнаруживают снаряды и осколки, пролежавшие в земле 76 лет.

Посетили ветераны и стройку грандиозного мемориального комплекса у села Самбек с аллеей героев и будущим интерактивным музеем, завершение которой запланировано к 75-летию Великой Победы 9 мая 2020 года. Вечная





память героям и огромная благодарность администрации в лице управляющего директора Мотренко Петра Даниловича и профкому ПАО «Роствертол» в лице его председателя Токаренко Сергея Ивановича, оплатившим эту и другие экскурсии, которые были организованы для ветеранов в этом году. А это и посещение городов Рос-

товской области Таганрога, Азова, Новочеркасска, чудесного Логопарка под Каменск-Шахтинским, праздника Троицы в классической казачьей станице – Раздорах, которая в 16–17 веках была первой столицей донского казачества. Досуг ветеранов ПАО «Роствертол» частенько украшается и лучшими спектаклями ростовских и

областных театральных коллективов. И зачастую эти мероприятия опять же финансируют администрация и профком нашего предприятия. □

*Т.И. Евграфова,
член Совета ветеранов,
директор музея истории
ПАО «Роствертол»,
г. Ростов-на-Дону*

«Радуга» ПОСЕТИЛ МУЗЫКАЛЬНЫЙ БУМ



Благодаря поддержке со стороны Центрального комитета профсоюза и руководства АО «ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка» мощнейшее развитие с 2019 года получила инициатива профсоюзного комитета и совета молодых специалистов по реализации проекта создания музыкального творческого коллектива профсоюзной молодежи на предприятии.

Создав хорошие условия для молодой кавер-группы (выделение отдельного помещения и его капитальный ремонт, приобретение необходимых музыкальных инструментов), профком предприятия отмечает, что даже первые пробные шаги увлеченных музыкой ребят и

девчат позволяют судить о существенном увеличении пространства для общения, о раскрытии скрытых творческих талантов и развитии новых форм культурного досуга.

Интересно и разнообразно – чаще в вечерние часы или по выходным – инициативная группа под руководством члена профкома Ирины Любимовой проводит музыкальные творческие вечера отдыха: квартирники, викторины, брейн-ринги и другие.

В настоящее время перед музыкальной группой ГосМКБ «Радуга» не стоит задача выйти на концертные площадки, это требует достаточно высокой подготовки и серьез-

ных репетиций. От малого к большому, от простого к сложному, душевно и без потрясений – вот, пожалуй, главный путь движения вперед молодых, но очень амбициозных музыкантов «Радуги»!

Стоит также отметить, что зародившийся на предприятии музыкальный бум активизировал в том числе и внимание к профсоюзной деятельности. Показатель профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет вырос почти на 1,5% и составил по итогам 2019 года 95,5%! □

*Е.В. Кеменова,
главный специалист
Мособлпрофавиа,
Московская область*

Блеснули интеллектом!

Интеллектуальная игра «Брейн-ринг» среди молодых работников авиастроительных предприятий Пермского края открыла череду мероприятий для молодежного актива Пермской краевой организации Профавиа.

Одиннадцать команд с самыми оригинальными названиями («Абсцесс», «Нас больше, чем кажется», «Полет Шмеля», «Другая логика» и другие) собрались в помещении кафе «Атлантида», чтобы проявить свою смекалку. Игрокам пожелал успеха председатель Пермской краевой организации Профавиа Сергей Михайлович Тулупов, вела мероприятие председатель комиссии по работе с молодежью

Пермской краевой организации Профавиа Стелла Эмир-Вели.

Атмосфера адреналина и азарта царила на протяжении всей игры, причем не только среди состязающихся команд, но и среди болельщиков. Были и волнение, и задорный смех, путаница в ответах, и борьба за нажатие заветной кнопки.

Лидерами «Брейн-ринга 2020» в напряженной и упорной борьбе стала команда «УГТ» (АО «ОДК-Пермские моторы»). Второе место завоевала команда «Цех 12» (АО «ОДК-Пермские моторы»). Третье место взяла команда «Заводская Аномалия» (АО «ОДК-СТАР»).

Каждая команда получила памятные призы от краевой органи-

зации Профавиа, а призы «Брейн-ринга» удостоены медалей и статуэтки совы – символа мудрости, сверкающей так же, как и интеллект молодых активистов на протяжении всего вечера. □

*О.В. Коняева
ведущий
специалист
Пермской
краевой
организации
Профавиа,
г. Пермь*



Сохраняя и приумножая традиции

Около ста лет существуют и развиваются физкультурное и спортивное движения на авиадвигательном предприятии Рыбинска, которое сегодня носит имя ПАО «ОДК-Сатурн».

Первой спортсменкой-парашютисткой в 1932 году стала токарь тогдашнего машиностроительного завода им. В.Н. Павлова Александр



Александра Привалихина

ра Привалихина. Вслед за ней десятки и сотни юношей и девушек предприятия вступили в ряды ДОСААФ, что послужило открытию Рыбинского аэроклуба. В годы Великой Отечественной войны его воспитанники с честью защищали нашу Родину. Пятнадцать аэроклубовцев удостоены высшей награды – звания Героя Советского Союза. Многие годы на базе аэроклуба проходят российские соревнования по авиамodelьному и парашютному спорту.

Уже с 1942 года профсоюзная организация завода организовывала стрелковые и лыжные секции. Люди, отработавшие по 10–12 часов у станка, участвовали в пробегах, а потом писали своим товарищам на фронт о том, что готовятся встать на защиту Отчизны.

Вместе с радостью Победы возобновилось и развернулось спортивное движение. Кружки и секции были объединены в общество «Крылья Советов», а возглавившие его В.Н. Иванов и А.К. Белова начали активную деятельность по созданию материальной базы для развития физкультуры и спорта. Был построен свой стадион на месте бывшей «Сенной площади».

Вскоре в красивом сосновом бору, у деревни Кстово, в районе санатория Воровского, появилась загородная спортивная база.

Новая страница истории спортивной жизни предприятия началась со времени, когда возглавить ее доверили лучшей заводской лыжнице, победителю городских и областных соревнований Валентине Александровне Боковой. При ней коллектив физкультурников моторостроителей одним из первых в области был преобразован в спортивный клуб «Сатурн», который в середине 60-х годов насчитывал 36 секций! Настойчивость и пробивная способность Валентины Александровны привели к тому, что профсоюзная организация, структурным подразделением которой был СК «Сатурн», выступила с беспрецедентным предложением к руководству завода – начать строительство целого спортивного кластера: стадиона, плавательного бассейна, лыжной базы, концертно-спортивного комплекса «Полет» и водно-лыжного стадиона. Директору Рыбинского моторостроительного завода Павлу Федоровичу Дерунову удалось убедить чиновников в министер-

