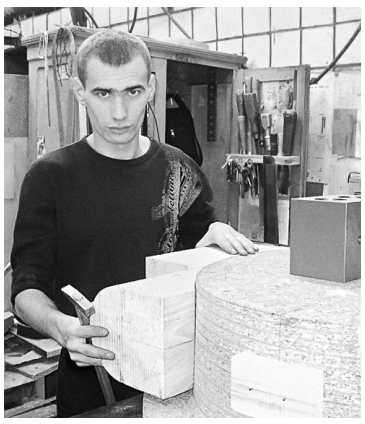
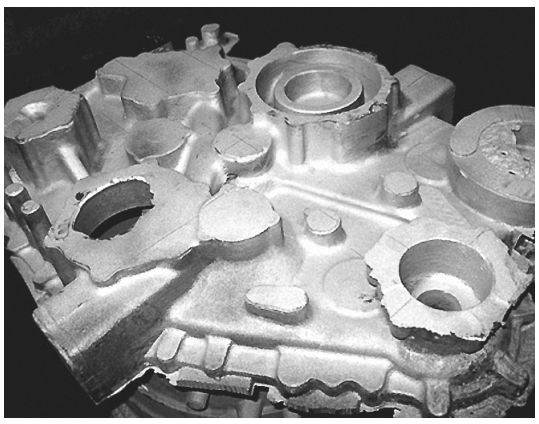
ОАО «Мотор Сич»: Модельщики из литейного

Уникальность производства в целом складывается из менее глобальных, но не менее значимых отдельных звеньев. Речь об одном из них, где работают модельщики по дереву и металлу. К сведению, этих специалистов не готовит ни одно учебное заведение. Потребность же в них возрастает. Запорожский национальный технический университет в самое ближайшее время планирует открыть факультатив по подготовке модельщиков. Но это в перспективе, а работать нужно уже сейчас...

— **Тарас Соколов** участок возглавил пять лет тому назад. До этого три года был модельщиком — говорит начальник цеха 1 **Владимир Лукинов**. — Его выбор работать у нас не случаен. Тарас из семьи потомственных литейщиков. Его мама, Галина Павловна, конструктор первой категории литейной оснастки. Сейчас на заслуженном отдыхе. Отец, Вадим Алексеевич, продолжает трудиться в ООО «ТВИНС-СЕРВИС ЛТД» заместителем начальника по технической части.

Скажу прямо — за 30 лет, что возглавляю коллектив литейщиков, лучшего старшего мастера модельного участка не было. Тарас прекрасно работает и мозгами, и руками. Суровая школа постижения азов специальности модельщика, которую он самостоятельно прошел, сформировала в нем дремавшие некогда задатки (не удивляйтесь!) педагога. Дело в том, что нам самим приходится заниматься переобучением вновь прибывших. А здесь необходимы терпение и такт. Тарас этими качествами в полной мере владеет. Умеет поддержать молодого рабочего, не позволить тому растеряться (а растеряться есть от чего, на себе проверил, когда попытался разобраться в замысловатых чертежных переплетениях. — *Ред.*).





Понимать увиденное — это только полдела. Необходимо еще и обладать навыками объемного мышления. Что это значит? Посмотрел на чертеж — увидел деталь в объемном измерении. Без преувеличения, модельщиком могут работать всесторонне развитые люди.

Тарас оказался менее разговорчивым собеседником, предпочитая больше говорить о своем участке, чем о себе. Первое, что бросилось в глаза в его кабинете — солидная раритетная библиотека. Оказывается, фундаментальные изыскания в области специфики модельщика были изданы только в середине прошлого столетия. Ни в одной библиотеке подобной литературы нет. Вот и «Машинка» вынуждена была снять копии с этих книг, чтобы подготовиться к открытию нового факультатива.

Старший мастер **Т. Соколов** оживился, когда начал рассказывать о своих специалистах:

— За последний год коллектив участка заметно обновился. Это связано с естественной сменой поколений. Жизнь вынуждает быть педагогом, так как практически полностью приходится переучивать вновь прибывшие кадры. Пусть вас не удивляет, что модельщиками у нас работают с высшим или средним специальным образованием. У модельщика сложности ничуть не уступают уровню технолога.

Успел зарекомендовать себя с самой лучшей стороны выпускник строительного техникума **Сергей Городецкий**. Парень от природы одаренный, все схватывает на лету.

Особенно нам повезло с **Сергеем Лолой**, который пришел с титано-магниевого комбината. Он единственный имел первичные навыки модельщика. Студент инженерной академии. Мог бы пойти по карьерной лестнице, но изъявил желание остаться модельщиком. Сергей сам признался: нашел, что искал.

Модельщик 6-го разряда, выпускник ЗНТУ **Виталий Турецкий** достойно представляет трудовую династию.

Виталий Рожко сейчас заочно обучается в авиаколледже. По праву считаем его своим воспитанником. Работал здесь до армии, потом вернулся в группу. Модельщик 5-го разряда. Перспективный специалист.

Старая гвардия участка — пример для молодежи. Более тридцати лет в строю кавалер ордена «За заслуги перед Отечеством» III степени **Виктор Захарченко**.

Для **Владимира Дрегваля**, недавно отметившего свое 60-летие, в специальности модельщика практически не осталось белых пятен.

Интересная судьба у **Александра Лоцмана**. В свое время он окончил Харьковский социально-экономический институт. Мог бы стать прекрасным социологом, но выбор остановил на модельщике. Ему 30 лет. О своем выборе ничуть не жалеет.

— Тарас Вадимович, наверное, у Вас есть «хитрые» вопросы, которые Вы задаете вновь прибывшим?

— Есть парочка: какова сумма углов треугольника? Как разделить окружность на шесть равных частей? Поверьте, вопросы самые простые. Но если на них не отвечают, о приеме на работу модельщиком не может быть и речи.

Казалось бы, так просто. Но это только на первый взгляд. Потому искренне пожелаем успехов группе модельщиков 1-го цеха.

Владимир ТОЛСТИКОВ,
газета «Мотор Сич»

ОХОРОНА ПРАЦІ: системна робота відбувається, але є недоліки

Під час останнього засідання ЦК ПАУ (в кінці 2010 р.) була заслухана інформація постійної комісії ЦК ПАУ з питань охорони праці про вивчення на підприємствах галузі у м. Києві і Київській області стану проведення атестації робочих місць за умовами праці для працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, з урахуванням нового «Переліку робіт із шкідливими і важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищений розмір оплати праці робітників підприємств з виробництва літальних апаратів», а також забезпечення для таких працівників пільгового пенсійного забезпечення на підприємствах галузі.

За період, що передував засіданню ЦК ПАУ, була здійсненна перевірка низки підприємств галузі.

На **ДП «Антонов»** атестовано 394 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам на 78 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 394 робочих місцях, на доплати — на 244 робочих місцях, скорочений робочий тиждень — на 14 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 89 робочих місцях.

На **Філії ДП «Антонов» «Серійний завод «Антонов»** атестовано 660 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам — на 78 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 575 робочих місцях, на доплати — на 599 робочих місцях, скорочений робочий тиждень — на 11 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 600 робочих місцях. План комплексних заходів по усуненню на робочих місцях небезпечних та шкідливих виробничих факторів та зменшенню їх негативної дії на працівників знаходяться в стадії розробки.

На **ДП «ЖМЗ «Візар»** атестовано 302 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам — на 99 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 243 робочих місцях, на доплати — на 213 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 302 робочих місцях. План комплексних заходів по усуненню на робочих місцях небезпечних та шкідливих виробничих факторів та зменшенню їх негативної дії на працівників розроблено.

На **ДП «Завод 410 ЦА»** атестовано 49 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам — на 49 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 159 працівників, на доплати — на 159 працівників, скорочений робочий тиждень — на 57 працівників, робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 57 працівників.

У **ВАТ «НТК «Електронприлад»** атестовано 39 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам на 18 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 25 робочих місцях, на доплати на 19 робочих місцях, скорочений робочий тиждень — на 10 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 103 робочих місцях.

На **ДП «ДержККБ «Луч»** атестовано 196 робочих місць. За результатами атестації право на пільгову пенсію підтверджено працівникам на 4 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 39 робочих місцях, на доплати — на 65 робочих місцях, скорочений робочий тиждень — на 11 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 108 робочих місцях.

У **ДАХК «Артем»** атестовано 221 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам на 53 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 54 робочих місцях, на доплати — на 52 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 158 робочих місцях.

У **ВАТ «УХЛмаш»** всього атестовано 2 робочих місця. За результатами атестації право на пільгове забезпечення підтверджене 6 працівникам.

На **ДП «МФ «Артем»** атестовано 5 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам на 5 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 5 робочих місцях, на доплати — на 5 робочих місцях, скорочений робочий тиждень — на 11 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 105 робочих місцях.

На **КП «Радіовимірювач»** атестовано 29 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам на 12 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 16 робочих місцях, на доплати — на 16 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 11 робочих місцях.

У **ВАТ «Промінь»** атестовано 13 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове пенсійне забезпечення підтверджене працівникам на 13 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 7 робочих місцях, на доплати — на 11 робочих місцях, скорочений робочий тиждень — на 10 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 25 робочих місцях.

У **ТОВ «Металеві меблі»** атестовано 4 робочих місць. За результатами атестації право на пільгове забезпечення підтверджене працівникам на 4 робочих місцях, на додаткову відпустку — на 31 робочих місцях, лікувально-профілактичне харчування — на 34 робочих місцях.

Разом з тим, перевірка підприємств виявила, що положення затвердженого Кабінетом Міністрів України від 02.04. 2009 р. № 307 нового «Переліку робіт із шкідливими і важкими умовами праці...» не враховані при проведенні атестації робочих місць за умовами на ДП «ЖМЗ «Візар», ДП «ДержККБ «Луч», ДП «МФ «Артем» та у ВАТ «УХЛмаш» і ВАТ «НТК «Електронприлад», оскільки атестація робочих місць проводилась до його затвердження. Чергова атестація, яка вже проведена або розпочата на деяких з перерахованих підприємств, проводиться з урахуванням зазначеного Переліку робіт.

Також інспекція з охорони праці Профспілки дійшла висновків, що на більшості з перевірених підприємств питання про підсумки проведеної атестації робочих місць за умовами праці, через відсутність його в планах роботи профкомів і в КД, на засіданнях профкомів не заслуховувалось, а у ВАТ «НТК «Електронприлад» і ТОВ «Металеві меблі» терміни атестації робочих місць за умовами праці порушені. Одночасно комісією встановлено, що пільги на цих підприємствах працівникам, за період не проведення атестації, збережено.

ЦК ПАУ зазначену інформація взяв до відома, доручивши головам ПО ПАУ розглянути на засіданні профкомів питання щодо *підсумків проведення атестації робочих місць та здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, зменшення дії шкідливих виробничих факторів, встановлення пільг і компенсацій за роботу з важкими і шкідливими умовами праці передбачених законодавством, зокрема статтею 7 Закону України «Про Охорону праці»* та розробити і затвердити конкретні заходи по усуненню зазначених зауважень:

— обов'язкове включення питання атестації робочих місць за умовами праці в Колективні договори підприємств галузі;

— дотримання своєчасного терміну і належного проведення атестації робочих місць за умовами праці;

— забезпечення своєчасної і об'єктивної розробки «Плану комплексних заходів по усуненню на робочих місцях небезпечних та шкідливих виробничих факторів та зменшенню їх негативної дії на працівників підприємства»;

— проведення, за результатами атестації, обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій та, виконання заходів, передбачених Заключним актом за результатами періодичного медичного огляду працівників, забезпечення працюючих укомплектованими, згідно з нормами, медичними аптечками.

Станіслав ЛІЩИНСЬКИЙ,
головний технічний інспектор праці
ЦК ПАУ

Газета «Авіабудівник України»
Редакція може публікувати матеріали, не поділяючи точки зору автора. Відповідальність за достовірність інформації несуть автори. У разі передруку матеріалів посилання на газету «Авіабудівник України» обов'язкове. Відповіді на питання з листів до редакції ведеться тільки на сторінках газети.
Матеріали не рецензуються і не повертаються.
Газета видається з серпня 2006 року.

Засновник:
Профспілка авіабудівників України
Головний редактор: **Олександр Палій**
Верстка: **Олександр Павленко**
Видавець:
Профспілка авіабудівників України

Поштова адреса редакції:
01012, м. Київ,
майдан Незалежності, 2
Тел.: 279-16-45
Факс: 278-86-81
aviabudivnyk@fpsu.org.ua
aviabudivnyk@narod.ru

Видруковано в СПД ФОП Масло Д.В.
м. Київ, вул. Новокостянтинівська, 15
Виходить двічі на місяць
Наклад: 2 508 примірників

Реєстраційне свідоцтво:
КВ № 11645516
від 15.08. 2006 р.
Підписано до друку 09.02. 2011 р.
Замовлення № 3

ЄДНАЙМОСЯ І ШАНУЙМОСЯ, БО В СПІЛЬНОСТІ ТА ВЗАЄМОПОРОЗУМІННІ — НАША СИЛА!

Авіабудівник України

ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНА ГАЗЕТА ПРОФСПІЛКИ АВІАБУДІВНИКІВ УКРАЇНИ № 3 (89), лютий 2011 року

Моторовцы гордятся своим руководителем!

Еще одна престижная организация — Русский биографический институт — присудила национальную премию **«Человек года» за 2010 год в номинации «Авиастроение»** президенту, председателю Совета директоров ОАО «Мотор Сич» **Вячеславу Александровичу Богуслаеву** «За большой вклад в развитие российско-украинских программ в авиастроении и создание авиационных двигателей мирового уровня».

Привітання!

1 лютого у нашого колеги **Костянтина Александрова**, якого нещодавно обрали на посаду голови ПО ПАУ на ДП «Вінницький авіаційний завод», ювілей — 60 років з Дня народження!

Щиро вітаємо **Костянтина Васильовича** з цією ювілейною датою, бажаємо йому наснаги та успіхів на профспілковій ниві, міцного здоров'я та сімейного затишку.

ЦК ПАУ, Редакція газети «Авіабудівник України»

29–30 березня у м. Запоріжжя відбудетья VI з'їзд Профспілки авіабудівників України

До VI з'їзду Профспілки авіабудівників України

В низці первинних організацій ПАУ відбулись звітно-виборні збори (конференції), учасники яких обрали виборні органи первинних організацій та голів ПО ПАУ.

У Феодосійському науково-дослідному центрі «Вертоліт» головою ПО ПАУ обрано на новий термін **Анатолія Носачова**, у ЗАТ «Машинобудівний завод» (м. Новгородовка Донецької області) головою ПО ПАУ стала **Людмила Вершиніна**, а у ТОВ «Металеві меблі» (м. Боярка Київської області) головою ПО ПАУ спілчани обрали знову **Василя Бекало**, на ДП «Антонов» новим головою ПО ПАУ обраний **Віктор Гуска**.

«ДВІЧІ ПО ТРИДЦЯТЬ»: ФОРМУЛА ЖИТТЯ

У передостанній день січня відзначив ювілей заступник директора з виробництва Філії ДП «Антонов» «Серійного заводу «Антонов» **В. Р. Пшмахов**.

Завжди по-доброму заздриш людям, котрі вміють раціонально організовувати свій час і чітко визначати для себе пріоритети. Риси ці притаманні **Володимиру Рауфовичу Пшмахову** — ветерану літакобудівної справи, який присвятив 37 років життя. До речі, про трудовий стаж. Маючи величезний досвід роботи, підкріплений авторитетом, йому вдається сьогодні оперативно розв'язувати не лише виробничі, організаційні, технологічні питання, пов'язані з будівництвом літаків. Тут мало бути організатором, треба й хист мати особливий — до трудової педагогіки, вміння розуміти людей і впливати на них, знати ситуацію на заводі, передбачати перспективу. Всі ці чудові властивості допомагають Володимиру Рауфовичу в роботі, а ще — різнобічний досвід.

Його трудова біографія розпочиналася 1974-го року у цеху 8, де після закінчення ХАІ працював інженером-технологом, майстром, старшим майстром, згодом — заступником начальника 17-го цеху, очолював цех 7. У свої 60 Володимир Рауфович встиг багато: був начальником цеху 22, працював начальником заготівельно-штампувального виробництва, заступником генерального директора по персоналу, режиму та авіаційній безпеці, виконував обов'язки головного інженера. Нині обіймає посаду заступника директора з виробництва. На прикладі цехів: вісімнадцятого та двадцять першого ми відчуваємо, як міняється ситуація на краще — поступово зростають обсяги не лише в цих, а й інших колективах. Він не прагне зосередити все в своїх руках, навпаки — заохочує ініціативу керівників виробництва, цехів, служб, майстрів, довіряє фахівцям.

Відбувся Володимир Рауфович Пшмахов, як особистість саме тому, що має рішучий характер, наполегливий, впевнений, приймає вивірені рішення, як того вимагає складне сучасне авіаційне виробництво. І головне — йому притаманні глибокі знання. Заступник директора з виробництва завжди має мету і робить все можливе, аби поставити на крило наші Ани. Вважає, це правило має бути основоположним для кожного трудівника заводу.

Вітаючи Вас, шановний Володимире Рауфовичу, з ювілеєм, колектив київських літакобудівників щиро зичить Вам сімейного щастя, міцного здоров'я, благополуччя!

Василь ПОЛОНСЬКИЙ, редактор заводського радіомовлення

До уваги багатотиражних ЗМІ (радіо) галузі!

Федерація профспілок України проводить конкурс на краще висвітлення в регіональних, комунальних, державних (галузевих) і багатотиражних ЗМІ діяльності ФПУ та її членських організацій.

Цей конкурс проводиться ФПУ з метою популяризації у ЗМІ діяльності ФПУ, її членських організацій, зокрема і Профспілки авіабудівників України, спрямованої на захист трудових та соціально-економічних прав працівників, висвітлення роботи первинних профспілкових організацій, формування позитивного іміджу профспілок, сприяння мотивації профспілкового членства, посилення взаємодії профспілкових органів із засобами масової інформації.

Зазначений конкурс буде проведено упродовж грудня 2010 — травня 2011 року. Організаційне забезпечення проведення конкурсу покладено на Медіа-центр ФПУ.

Учасниками конкурсу можуть бути регіональні, галузеві і багатотиражні ЗМІ.

Конкурс проводиться в таких номінаціях:

— у друкованих регіональних ЗМІ;

— у електронних регіональних ЗМІ (телерадіоорганізації, Інтернет-видання, інформаційні агенції);

— у профспілкових та багатотиражних виданнях, які висвітлюють профспілкову тематику на постійній основі.

Бажаючі взяти участь у конкурсі можуть надсилати відповідні матеріали не пізніше травня 2011 року на адресу Федерації профспілок України з приміткою «На конкурс» (01012, м. Київ, майдан Незалежності, 2) і обов'язково вказати повну назву видання, його поштову та електронну адреси, прізвище, ім'я, по батькові та контактний телефон особи, відповідальної за участь у конкурсі.

Крім того, учасники конкурсу мають надіслати статистичну довідку із зазначенням у хронологічному порядку дати, теми публікації, назви і номеру видання, а також узагальнених даних (як по кожному місяцю, так і річних). До довідки обов'язково мають бути додані ксерокопії або оригінали публікацій. Підбиття підсумків конкурсу та визначення переможців проводиться конкурсною комісією у травні напередодні Дня журналіста.

Ознайомитись з повним змістом «Положення про конкурс на краще висвітлення діяльності ФПУ в регіональних, галузевих і багатотиражних ЗМІ» можна на вебпорталі ФПУ: www.fpsu.org.ua

Довідкова інформація за телефоном: (044) 278-42-28

Объединяя усилия администрации и профкома!

Интервью с директором ГП «ЖМЗ «Визар», Заслуженным машиностроителем Украины **А. Ковалем** во время профсоюзной отчетно-выборной конференции.

— Анатолий Алексеевич, расскажите, пожалуйста, об итогах работы предприятия в прошлом году и о перспективах 2011 г.

— Итоги 2010 г., безусловно, не такие уж очень хорошие, как хотелось бы. Однако по результатам года можно сказать, что нам удалось обеспечить практическое решение всех вопросов, которые стояли перед нами и в сфере социального обеспечения работников, и тех социальных выплат, которые были запланированы, и финансирования оздоровительной кампании и т. д.

В целом рост объемов в динамике составил не менее 25% по сравнению с 2009 г. Единственное, что нас серьезно озадачивает, это то, что 80% выпускаемой нами продукции экспортируется за пределы Украины. При этом практически вся экспортируемая продукция — это спецтехника. Хотелось бы, чтобы объемы нашего внутреннего рынка увеличивались. К сожалению, тенденция говорит об обратном — при увеличении общих объемов товара, реализация гражданской продукции на внутреннем рынке за последние 3–4 года уменьшается.

Следует сказать, что по технико-экономическим показателям, по которым оценивается эффективная деятельность предприятий в органах статистики, по которым проводятся бизнес-рейтинги, «Визар» неоднократно по итогам кварталов входил в число предприятий-лидеров отрасли авиастроения.

Окончание на 2-й стр.

Поддержка молодежи — залог будущего предприятия

В декабре 2010 г. директор СМЗ ОАО «Мотор Сич», депутат Донецкого облсовета, член Совета директоров ОАО «Мотор Сич», Заслуженный машиностроитель Украины **А. Недашковский** провел встречу с представителями прессы, в ходе которой рассказал о работе предприятия.

Информационный повод для такой встречи — проведение конференции молодежи на базе СМЗ, однако общение с руководителем предприятия вышло далеко за рамки одного лишь этого мероприятия.

Пообщаться с Александром Недашковским приехали не только местные журналисты — со Снежного и Донецка, но и из Запорожья и Киева.

На вопрос о молодежной политике, проводимой на СМЗ, **Александр Петрович** ответил:

— У нас, как и на головном предприятии ОАО «Мотор Сич», утвержден годовой план работы нашей молодежной организации. Потому что в ОАО «Мотор Сич» ведется целенаправленная работа с молодежью. Это — различные встречи, конференции, соревнования по разным направлениям: производственное мастерство, спорт, культурные достижения.

Такие соревнования проходят между коллективами нашего акционерного общества: СМЗ, Волочиский машзавод, естественно головное предприятие в г. Запорожье, Запорожский машзавод, Гуляйпольские машиностроительный и механический заводы. Мы стараемся, чтобы молодежь поддерживала между собой хорошие отношения. Самое главное, чтобы молодые люди делились друг с другом опытом. На Снежнянском машиностроительном заводе функционируют бюро по работе с молодежи, которое возглавляет **Владимир Земляньский**, совет молодых специалистов (руководитель — инженер-электронщик **Александр Измайлов**). В каждом крупном подразделении имеется своя молодежная организация. Бюро по работе с молодежью руководит работой Молодежной организации СМЗ и совета молодых специалистов. Каждая молодежная организация имеет своего руководителя. Но в основном это общественная нагрузка.

Подбираем молодых инициативных ребят, которые уже имеют какой-то авторитет в своих подразделениях. Руководители молодежных организаций подразделений, прежде всего, занимаются производством. Ну, конечно же, спортом.

Культурный досуг тоже в поле их зрения. Это немаловажно.

Окончание на 3-й стр.

Уверенность в будущем людей труда — залог успеха на производстве

19 января состоялись XXXVI отчетно-выборная профсоюзная конференция ПО ПАУ на ГП «ХМЗ «ФЭД» и конференция трудового коллектива предприятия по принятию нового коллективного договора на 2011–2015 гг. На профсоюзной отчетно-выборной конференции присутствовал Председатель ПАУ **Я. Жугаевич**.

После утверждения повестки дня и регламента слово для доклада взял председатель профсоюзного комитета **В. Тындик**.

Председатель профкома подчеркнул, что о работе профсоюзного комитета можно судить по существующему коллективному договору в его дополнениях и изменениях, которые вносились на расширенных заседания профкома и администрации на протяжении отчетного периода.

«За пять лет для заводчан сделано очень много, — сказал Владимир Тихонович. — Благодаря последовательной работе социальных партнеров — трудового коллектива, профсоюзной организации и работодателя — на предприятии прошли положительные изменения и в последние годы они приобрели устойчивый характер. Так, объем производства в 2010 году вырос на 115,7%, выработка на одного работающего увеличилась на 125%, численность — тоже на 125%.

Заработная плата у рабочих выросла на 322%, у ИТР — на 301%. Профсоюзным членством охвачено 99% работников предприятия, за отчетный период было принято в ПАУ — 715 человек. По льготным путевкам в санаториях, пансионатах, на базах отдыха оздоровлено 3069 членов Профсоюза; в детских оздоровительных лагерях, санаториях и на базах отдыха — 807 детей работников нашего завода. Оказано материальной помощи членам Профсоюза на сумму 779 831 грн.

В этом году предстоит обеспечить рост объема производства 162%, поставлена задача увеличить на 175% объемы продаж. В области социальной политики поставлена задача обеспечить рост среднемесячной зарплаты (не ниже уровня инфляции) за счет снижения затрат на производство, увеличения производительности труда и совершенствования нормирования.

В прошлом году на оплату труда было израсходовано средств на 133,1% больше, чем в 2009 году. Среднемесячная зарплата работников завода в 2010 году составила 3435 гривен. Формирование и использование средств фонда оплаты труда производится в зависимости от выполнения показателей объема производства и реализации продукции, согласованных с профкомом. Все доплаты, положенные по законодательству, и те, что внесены в коллективный договор дополнительно, выплачиваются своевременно и постоянно.

С повышением в стране минимальной зарплаты, на заводе заработная плата повышалась всем работникам, в 2010 году — пять раз. Совместным решением администрации и профкома и согласно утвержденному положению, для ИТР введена ежемесячная премия в размере 30% от оклада с учетом персональной надбавки. 15% премии зависит от показателей завода, вторые 15% — от показателей работы подразделения. В течение отчетных пяти лет заработная плата выплачивалась дважды в месяц. Руководство профкома присутствует почти на всех совещаниях, проводимых администрацией завода, и принимает активное участие в распределении прибыли и текущих платежей».

Накануне конференции, после ознакомления с проектом коллективного договора, состоялось совместное заседание представителей от администрации и от трудового коллектива.

Как сказал директор завода **А. Жданов**, «...если ежемесячный выпуск товарной продукции составит 35 млн гривен, все без исключения дополнения в колдоговор будут приняты. Если товара будем выпускать на 40 млн гривен каждый месяц, социальные гарантии и дальше будут расширяться. Тем не менее, новым коллективным договором на 2011–2015 гг. предусмотрено дополнительно 41 социальную льготу для трудящихся».

В своем выступлении перед делегатами XXXVI профсоюзной отчетно-выборной конференции директор завода **А. Жданов** подчеркнул, что только единой командой администрация и профсоюзный комитет завода смогли решить поставленные задачи и обеспечить стабильную работу предприятия. И самое главное, что в этот сложный для страны экономический период мы сохранили завод, его развиваем, наращиваем объемы производства и продаж, проводим техническое переоснащение, внедряем новые технологии, осваиваем новые изделия и решаем социальные вопросы. Сегодня «ФЭД» является одним из лучших предприятий в Харькове и в Украине.

«Мы всегда чувствуем поддержку со стороны ЦК Профсоюза авиастроителей Украины и его руководителя **Яремы Васильевича Жугаевича**, — сказал директор. — Нашему коллективу повезло, что профсоюзный комитет возглавляет **Владимир Тихонович Тындик**, он полностью раскрыл свой талант профсоюзного лидера, которому верят люди. Вместе мы выходили из критических ситуаций, в которые было когда-то поставлено предприятие, и сейчас, в жестких экономических условиях, мы объединили силы и работаем в одной команде».

Говоря о перспективе, директор завода в очередной раз подчеркнул, что заказов на заводскую продукцию много, подписаны долгосрочные контракты, определяющие рост товарной продукции на уровне 150% в год. Он обратился к предцехкомам и членам цеховых комитетов с просьбой быть внимательнее к людям, особенно к новичкам, постигающим азы своей специальности. «Мы должны сделать из них настоящих фэдовцев, воспитать в молодежи чувство единой семьи...», — сказал в завершение своего выступления директор.

Все выступающие на профсоюзной отчетно-выборной конференции дали высокую оценку работе заводского профкома, предложив работу администрации и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора за 2005–2010 гг. признать удовлетворительной и коллективный договор на 2011–2015 гг. принять. На основании критических замечаний и предложений, высказанных работниками завода в ходе обсуждения коллективного договора, принято решение составить мероприятия, предварительно согласовав сроки их выполнения с ведущими специалистами завода.

Председателем профсоюзного комитета на новый срок избран Владимир Тындик. Также избран профсоюзный комитет в составе 39 человек и ревизионная комиссия. Избраны комиссии социального страхования и по трудовым спорам.

Инна ПИДЯК,
редактор газеты «Фэдовец»
(Печатается в сокращенном виде)

Объединяя усилия администрации и профкома!

Интервью с директором ГП «ЖМЗ «Визар», Заслуженным машиностроителем Украины **А. Ковалем** во время профсоюзной отчетно-выборной конференции.

Окончание. Начало на 1-й стр.

Это свидетельствует о том, что удельные показатели, которые характеризируют работу предприятия, уровень средней заработной платы, объемов реализации выпущенной продукции, довольно высокие. И уровень этих показателей наше предприятие поддерживает на протяжении многих лет.

Важно отметить, что наше предприятие не имело и, будем надеяться, не будет иметь задолженности по выплате заработной платы, налогам и сборам в бюджет, по оплате за энергоносители.

Если говорить о перспективах работы предприятия, то необходимо сказать, что наш главный ориентир — российский рынок. Мы выполняем заказы по соглашению государств в области сотрудничества оборонных отраслей промышленности: производим спецтехнику в сфере противовоздушной обороны, съемные элементы авиационного вооружения.

Надеемся на то, что объемы заказов в 2011 году по сравнению с 2010 годом не станут меньше, а наоборот, увеличатся. Также перед собой мы ставим задачу увеличения объемов производства гражданской продукции.

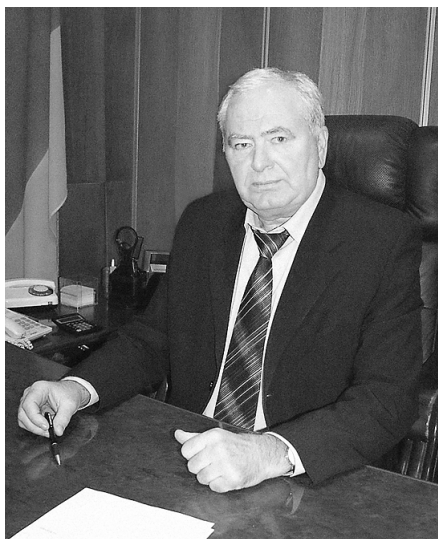
Данные статистики говорят о послекризисном возрождении экономики Украины, поэтому мы ожидаем, что это вызовет увеличение спроса на нашу традиционную продукцию — газовые счетчики, а значит и увеличение объемов реализации.

Это позволит более ритмично строить наши планы, нежели в прошлом году. Ближе к концу 2010 года, по сравнению с первым кварталом прошлого года, показатели больше выравнивались согласно плану, а объемы реализации увеличивались. Хотелось бы, чтобы в 2011 году мы работали без тех «раскачек», которые имели место в начале прошлого года.

«Если говорить о перспективах работы предприятия, то необходимо сказать, что наш главный ориентир — российский рынок.»

«Перед собой мы ставим задачу увеличения объемов производства гражданской продукции.»

Анатолий Коваль



Для реализации политики внутреннего инвестирования мы не планируем брать кредиты, чего не делали и раньше. Наши условия не позволяют нам это сделать. Поэтому обновление основных фондов происходит, и будет продолжаться в дальнейшем постепенно, за счет внутренних резервов. Решаются самые узкие проблемы по развитию производства.

Безусловно, это не те темпы, которые могут обеспечить инновационные процессы и внедрение совершенно новых технологий. Но постепенно эти процессы на предприятии происходят.

— **Мы знаем, что между администрацией предприятия «Визар» и профсоюзной организацией поддерживается на очень высоком уровне социальный диалог. От чего зависит успех социального диалога?**

— На отчетно-выборной конференции профсоюзной организации Профсоюза авиастроителей Украины в своем выступлении я отметил, что эффективно работать с профсоюзами можно тогда, когда есть результат работы всего трудового коллектива. Ведь тогда можно выполнить обязательства, закрепленные сторонами социального диалога в коллективном договоре. А коллективный договор нашего предприятия — это не просто копирование норм действующего законодательства. Многие социальные гарантии значительно расширены по сравнению с действующими общегосударственными и отраслевыми нормами. Когда экономика предприятия позволяет реализовывать мероприятия, установленные коллективным договором, с профсоюзным комитетом работать легко.

Конечно, определяющим фактором, влияющим на уровень взаимоотношений социальных партнеров, является уровень квалификации его руководителей.

Все это позволяет наши отношения с профсоюзной организацией строить толерантно, в интересах всего нашего трудового коллектива.

Беседовал Александр ПАЛИЙ

СОБЫТИЯ

ПО СЛОВАМ ПОМОЩНИКА ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ АРКАДИЯ ДВОРКОВИЧА, в ближайшее время **Алексей Федоров** покинет пост Президента Объединенной авиастроительной корпорации (ОАК). Кандидатура нового руководителя ОАК согласована, это генеральный директор Компании «Сухой», генеральный директор ОАО «РСК «МиГ» **Михаил Погосян**. Об официальном назначении Погосяна на должность будет объявлено в ближайшие дни.

ПО ИНФОРМАЦИИ ИСТОЧНИКА GAZETA.RU, ПОСЛЕ ТОГО, КАК ПРЕЗИДЕНТ РФ ДМИТРИЙ МЕДВЕДЕВ уволил главу Объединенной авиастроительной корпорации **Алексея Федорова** за «неудовлетворительное использование инноваций», могут смениться руководители всех крупнейших авиапредприятий.

УЧАСТНИКИ АВИАЦИОННОГО РЫНКА ГОВОРЯТ, ЧТО ИНФОРМАЦИЯ О ПЛАНИРУЕМЫХ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЯХ появилась около недели назад. «Готовился разгон из-за неуправляемости структуры ОАК. Группы в руководстве госкорпорации не смогли сработаться даже на уровне своевременного обмена информацией», — говорит источник, близкий к ОАК.

ОКОНЧАТЕЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ ПО КОММЕРЧЕСКОМУ СПОРУ МЕЖДУ США И ЕВРОСОЮЗОМ по поводу государственных субсидий двум крупнейшим авиастроительным компаниям мира — Boeing и Airbus — направила в Вашингтон и Брюссель Всемирная торговая организация (ВТО), сообщает «Взгляд». Вердикт носит конфиденциальный характер и будет обнародован лишь через несколько месяцев. Независимые эксперты считают, что в решении ВТО утверждается, что к субсидиям прибегало как руководство Евросоюза, так и правительство США, однако помощь со стороны Соединенных Штатов превышает европейскую.

29 ДЕКАБРЯ С АЭРОДРОМА «УЛЬЯНОВСК-ВОСТОЧНЫЙ» совершил первый испытательный полет новый среднемагистральный лайнер Ту-204СМ.

С Ту-204СМ нет определенности — политическое решение о его производстве есть, но «частный» «Аэрофлот» с благосклонного одобрения Минпромторга продолжает заказывать «Боинги».

ЗАПОРОЖСКОЕ МОТОРОСТРОИТЕЛЬНОЕ КОНСТРУКТОРСКОЕ БЮРО «ПРОГРЕСС» разработает новый авиадвигатель для модернизированного тяжелого рампового транспортного самолета Ан-124-300, выпуск которого планируется возобновить в Ульяновске на «Авиастр-СП».

В ВЕРХОВНОЙ РАДЕ ПРЕДЛАГАЮТ ОТМЕНИТЬ ПРОВЕДЕНИЕ ТЕНДЕРОВ ДЛЯ ЗАКУПОК ТОВАРОВ, РАБОТ И УСЛУГ предприятиям оборонно-промышленного комплекса. Автор соответствующего законопроекта, регионал **Владислав Забарский** зарегистрировал документ в парламенте на прошлой неделе.

ЗАММИНИСТРА ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ РФ ГЕОРГИЙ КАЛАМАНОВ 25 января 2011 года прокомментировал ситуацию в авиастроении: «За 11 месяцев 2010 года темпы роста объемов промышленного производства в авиационной промышленности по отношению к соответствующему периоду 2009 г. составили 118%. Численность работников авиационной промышленности по состоянию на конец ноября прошлого года составила 410 817 человек».

Подготовлено по материалам информационных агентств

КРАЩИЙ ДОСВІД

Поддержка молодежи — залог будущего предприятия

В декабре 2010 г. директор СМЗ ОАО «Мотор Сич», депутат Донецкого облсовета, член Совета директоров ОАО «Мотор Сич», Заслуженный машиностроитель Украины **А. Недашковский** провел встречу с представителями прессы, в ходе которой рассказал о работе предприятия.

Окончание. Начало на 1-й стр.

Культурный досуг — это база отдыха и наше общежитие, которое в основном мы держим для тех молодых ребят, которые к нам приходят. И в первую очередь для молодых специалистов, которые окончили высшие учебные заведения.

— Наверное, не было бы молодежной организации и таких мероприятий, если бы предприятие не было бы успешным. Скажите, пожалуйста, вот мы знаем о том, что на многих предприятиях во время кризиса шло сокращение численности работающих, а Вы, наоборот, открывали новые рабочие места. Какова специфика подготовки кадров для Вашего предприятия, и какие потребности?

— За последние три года у нас было создано более 400 рабочих мест. Увеличилась численность нашего предприятия. На сегодняшний день в основном мы принимаем более 60% молодых работников в возрасте до 28 лет. Многие профессии — сложные, освоить их не так просто.

На СМЗ в целом технологии, по сравнению с общим уровнем машиностроения, более прогрессивные, и мы заинтересованы в том, чтобы обучить молодого работника, чтобы он работал не один год и не одно десятилетие. Наше предприятие действительно можно назвать успешным. За последние два года у нас идет интенсивный рост объемов производства. Поэтому без молодых кадров мы не сможем обойтись.

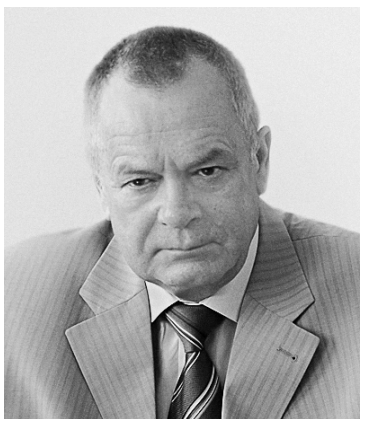
На сегодняшний день на заводе трудятся более 70 молодых специалистов. Если посмотреть хронологию, то 5–10 лет назад было по несколько человек, а вот такое количество молодых специалистов было в те годы, когда шло становление нашего предприятия. Но тогда была ситуация проще. Тогда каждый институт или министерство выпускников распределяло по направлению. И к нам приезжали. А сейчас никто нам молодых специалистов не направляет. Самим необходимо заниматься активными поисками.

Поэтому мы поддерживаем тесные контакты с высшими учебными заведениями. Это, в первую очередь, Харьковский авиационный институт, Луганская машиностроительная академия, Донецкий национальный технический университет и другие. Это те учебные заведения, с которыми мы постоянно работаем. К нам приезжают руководители кафедр машиностроения, и наши специалисты с ними работают по каждому направлению: технолог, металлург, инструментальщик. Мы стараемся, чтобы ребята к нам приехали и остались работать на предприятии.

Уже в 2011 году планируем принять на работу не менее 200–300 работников, и мы хотим, чтобы на эти рабочие места пришли, прежде всего, молодые люди. Однако принимаем специалистов разного возраста. В былые годы только в нашем городе было семь предприятий машиностроительного профиля. Поэтому естественным был «обмен» кадрами. То есть уходили с одного предприятия — приходили на другое... Сейчас такого нет по той причине, что просто этих предприятий уже нет. Поэтому мы должны вплотную заниматься подготовкой кадров. У нас по каждой профессии четко расписано: токарь — это период его обучения в зависимости от сложности работы, фрезеровщик — три месяца и т. д. За каждым молодым работником закрепляется сразу с первого дня наставник и руководитель из числа ИТРовцев. Но есть сложные профессии. Там, где обучение может длиться до года. Это полировщик, слесарь-инструментальщик... Поэтому мы занимаемся обучением и непосредственно на предприятии. К сожалению, средних профессионально-технических училищ, которые готовили бы для нас кадры, практически нет. Есть другие ПТУ, но это не тот профиль, который нам необходим. Есть и лицеи. Но оттуда иногда приходят выпускники и хотят не работать, а сразу руководить.

«За последние два года у нас идет интенсивный рост объемов производства. Поэтому без молодых кадров мы не сможем обойтись.»

Александр Недашковский



— У Вас много практикантов из вузов? И направляете ли вы своих рабочих в вузы, или, быть может, они сами уходят на учебу...

— Мы агитируем, чтобы дети, которые после школы к нам пришли, поступали учиться заочно. И у нас на сегодняшний день около 70 детей наших работников обучаются в высших учебных заведениях. И вот буквально в сентябре мы поощряли приказом тех, кто закончил заочно учебу и продолжает у нас работать. У нас и трудовые династии есть.

— У Вашего предприятия большой портфель заказов. В связи с этим насколько актуален для Вас вопрос о повышении продуктивности труда и как Вы рассматриваете его решение? В том числе и через техническое перевооружение.

— Это, можно сказать, наша повседневная работа. Вот сейчас, в течение этого года, мы модернизировали несколько единиц очень сложного оборудования. В том числе провели капитальную модернизацию. Получили практически новое оборудование. Затем модернизировали несколько единиц на предприятиях в Лубнах, Одессе, Запорожье... У себя организовали две бригады, которые занимаются модернизацией оборудования. И вот сейчас получаем новые южнокорейские станки: два токарных, два фрезерных с программным управлением. Чтобы не отставать от уровня технологии изготовления, мы в этом году запустили два специальных участка с новыми технологиями. Кроме того, у нас имеется план научно-технического прогресса. Это мероприятия, которые связаны непосредственно с повышением технологичности производительности труда. Над ним работают технические советы цехов. Еще у нас есть ежегодная программа по повышению качества выпускаемой продукции, что тоже напрямую связанно с повышением продуктивности труда.

— На какие профессии сейчас самый больший спрос? И какие наиболее популярны среди молодежи? Какие специальности наиболее высоко оплачиваются?

— У нас в 2009–2010 гг. основной проблемой была необходимость доукомплектовки цехов. Вот возьмем, к примеру, профессию полировщика. У полировщиков заработная плата колеблется от 4 до 6 тыс. грн. Это самая сложная рабочая специальность на нашем предприятии. Далее — слесари-инструментальщики. Нам необходимы также такие категории, как фрезеровщик, шлифовщик, токарь — эти профессии нам постоянно нужны. В целом у нас средняя зарплата за ноябрь 2010 года среди производственных рабочих составила около 2900 грн.

— Каково взаимодействие вашего предприятия с местными властями?

— Можно сказать коротко — ни город не может без нас, ни мы без города. Принцип один — нам жить в этом городе. Мы стараемся, чтобы у нас были нормальные деловые взаимоотношения. Наш завод имеет свои представителей в городском совете — три работника завода стали депутатами... Это опытные специалисты, которые работают уже не один год вместе с городскими властями. Это два моих заместителя. Один из них, кстати, занимается кадровыми проблемами. Третий — рабочий. Очень авторитетный человек. Я как депутат областного совета тоже работаю и с организациями, и с местными властями. Иначе нельзя. Надо вместе решать проблемы. А проблемы у нас одни. Как наши рабочие добираются на работу? Это проблема № 1. Тепло в домах — проблема № 2. Обеспечение водой и так далее.

— Александр Петрович, возвратимся к молодежной проблеме. Что яркого вы собираетесь организовать для привлечения молодежи, для организации их досуга? Что-то планируется на 2011 год?

— Повторюсь. У нас есть планы по работе с молодежью. Второе. У нас нормально работает и профсоюзная организация, и молодежная организация. Это больше в их компетенции. Но хочу подчеркнуть, что многие предприятия, приглашая на работу, пишут в объявлении о «полном социальном пакете». Но я знаю те предприятия. Там не то, что социального пакета, там даже никаких объектов соцкультбыта нет. А вот у нас прекрасный парк, который мы бережем, сторожим, чтобы не разворовали. Приходишь туда — там полно молодежи. У нас — Дворец культуры. Общежитие есть. У нас на предприятии медицинское страхование. Кроме того, мы проводим целую серию не только молодежных встреч, но и проводим в течение года заводскую спартакиаду по различным видам спорта. Это и разные культурные мероприятия, смотры самодеятельности... Главный участник всех этих процессов — молодежь.

Но самая главная наша задача — это создать такие условия труда и социального климата в коллективе, чтобы молодой работник, впервые попав на завод, хотел бы продолжать работать на предприятии и чувствовал себя комфортно. И когда он увидит, что условия труда у него нормальные, а на заводе работает дружный сплоченный коллектив, есть перспективы для самореализации, тогда можно считать, что мы достигли реализации намеченных задач. Очень плохо, когда молодой человек приходит на какое-либо предприятие, а там ни рабочего места нет, ни надлежащего инструмента, ни спецодежды... Многие предприятия на сегодняшний день вообще не отапливаются. Ясно, что у нас в этом плане есть преимущество.

Каждый год проводим на заводе день открытых дверей. Приглашаем школьников. Помогаем школам в комплектации компьютерных классов. На торжествах, посвященных 40-летию предприятия, у нас побывал президент, председатель совета директоров ОАО «Мотор Сич» **Вячеслав Богуслаев**. Он выделил 100 тыс. грн. для закупки компьютерных классов. И помимо этого, сами помогаем школам.

Обязательно проводим работу по профориентации молодежи. К нам приезжают представители вузов, изучают опыт, мы же проводим встречи в школах и вузах с выпускниками. Вот к нам скоро приедут три аспиранта из Донецкого национального технического университета. Они подготовили у нас диссертации для защиты. Эти диссертации нас интересуют. Темы их созвучны нашей деятельности.

Подготовил Александр ПАЛИЙ

Трудиться поколениями на СМЗ — большая честь

Людмила Корниенко,
начальник технического бюро цеха № 304 СМЗ ОАО «Мотор Сич», член Профсоюза авиастроителей Украины:

— Наш завод пользуется самой большой популярностью в городе. Работать на нем считается очень престижным. Поэтому на заводе работают члены моей семьи и многие родственники.

С самого начала организации нашего завода мой муж работал механиком котелен в ц. 314.

Затем на предприятие пришла и я. Сначала работала в ц. 304 технологом, а затем начальником технологического бюро. Сегодня с гордостью могу сказать, что вся моя жизнь прошла на родном заводе.

Я принимала участие в создании и освоении всех изделий, выпускаемых нашим цехом. С нынешним начальником цеха **В. Г. Воронцовым** мы освоили выпуск культиватора, мотоблока и многих других изделий. В перспективе намечается освоение нового мотоблока, АНБ и др.

Недавно на Снежнянский машзавод пришел работать мой сын, хотя после окончания ХАИ у него была возможность остаться работать в Харькове. Работает он мастером в ц. 301, который выпускает лопатки к авиационным двигателям. Работа сыну нравится, с коллегами по работе быстро нашел общий язык.

«У нас есть стабильность, есть уверенность в том, что труд современного и будущих поколений заводчан будет востребован.»

Людмила Корниенко

Здесь же на заводе работала супруга моего брата, а сейчас — племянница вместе с супругом. Так что на СМЗ сейчас трудится целая трудовая династия Корниенко.

Хочу отметить, что, наверное, привлекательность нашего предприятия — в стабильности.

И это благодаря целенаправленной и выверенной работе руководства акционерного общества (президент, председатель совета директоров **В. А. Богуслаев**), профсоюзного комитета головного завода (председатель профкома — **М. И. Труш**) и заводской администрации, которые смогли в самые неблагоприятные периоды сохранить коллектив, обеспечить его работой, что позволяет нам с перспективой смотреть в будущее. А на сегодняшний день — это главное. У нас есть стабильность, есть уверенность в том, что труд современного и будущих поколений заводчан будет востребован.

Кроме того администрация и профсоюзный комитет завода большое внимание уделяют вопросам социальной защиты трудящихся предприятия. К примеру, уже который год у нас внедрено и действует медицинское страхование работников. И это большое подспорье для работника в финансировании услуг медицинских учреждений. Многие предприятия об этом только мечтают. Также мы имеем возможность по льготным путевкам отдыхать в пансионатах ОАО «Мотор Сич» и санатории «Радуга», г. Волочиск, пользуемся санаторно-курортными путевками в санаториях Украины, выделяемыми по линии Фонда социального страхования.

Хочу выразить благодарность нашему директору **А. П. Недашковскому** и председателю профкома **Ю. Н. Гончарову**, которые очень много делают для адаптации молодежи на нашем предприятии и держат под постоянным контролем все социальные вопросы.

Записал Александр ПАЛИЙ