



# ЭНЕРГИЯ



№ 5 (812) 19 мая 2017 года

Газета АО «Псковский электромашиностроительный завод»

## Колонка редактора

### ДЕНЬ ПОБЕДЫ: ПРАЗДНИК ВНЕ ВРЕМЕНИ

Основные майские праздники – так сложилось в последние несколько лет, – проходят 9 Мая в День Победы.

Ушли в прошлое День печати, День пионерии, День радио... День Международной солидарности трудящихся поменял название, уменьшился в размерах и стал праздником весны и труда. А День Победы живёт!

Ветеранов, которые действительно участвовали в войне, остаётся всё меньше. Совсем мало, если говорить честно. И с каждым годом их число, увы, будет только убывать. Пока не останется совсем никого. И тогда дата 9 Мая 1945 года станет историей. Время, оно сгладит углы, сотрет противоречия и оставит лишь факты.

Академик **Дмитрий Сергеевич Лихачев** как-то сказал, что только «память противостоит уничтожающей силе времени». А мы с вами еще застали ветеранов, которые приходили на уроки в школы, мы общались с живыми участниками войны, и это дает нам ощущение сопричастности к победе и ощущение радости этого великого праздника. А ведь пройдет еще несколько лет и с нами останутся только воспоминания, записанные на пленке, бумаге, на потрескивающих пластинках. Останутся фильмы и книги, документальные и художественные, останутся наши традиции, которые очень хотелось бы и очень нужно сохранить.

Чем дальше от нас весна 1945-го, тем ярче выступает значение Великой Победы и величие подвига русского народа. 72 года назад Россия не просто одолела фашизм – она победила в войне, угрожавшей самому существованию человечества.

Мы – наследники Великой Победы – преклоняемся перед ратным и трудовым подвигом тех, кто вынес на своих плечах тяготы и лишения военного лихолетья, кто поднял из руин свою страну.

Вечная слава героям, ценой своей жизни отстоявшим Мир на Земле! Их беспримерный подвиг будет вдохновлять живущих на новые свершения во имя добра и человечности, во имя самого святого, чем жив человек.

## В честь Дня Победы

# С ЗАБОТОЙ О ВЕТЕРАНАХ

Накануне 72-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне ПЭМЗ чествовал своих сотрудников – участников Великой Отечественной войны.

На Псковском электромашиностроительном заводе День Победы 9 Мая – один из самых важных и значимых праздников, – говорит председатель профсоюзного комитета предприятия **Валентина Владимировна Семёнова**. – Приближение этого праздника первыми, конечно же, чувствуют наши уважаемые ветераны. Я с удовольствием назову их имена: **Ольга Васильевна Артемьева, Петр Никитович Хвостенко, Илья Яковлевич Розенман, Алексей Петрович Сорокин**. В годы Великой Отечественной войны они доблестно сражались на фронте и били врага в тылу – Псковщина в годы войны стала настоящим партизанским краем.

Чем дальше уходят в историю события 1941–1945 годов, тем меньше остаётся участников и очевидцев тех трагических лет. Я вспоминаю, что когда начинала работать в профкоме в 2012-м году, список ветеранов Великой Отечественной войны

насчитывал 18 имен, все они были в добром здравии. Увы, время беспощадно. Уходят очевидцы Второй мировой. Вечная им память.

А ныне здравствующим ветеранам – работникам ПЭМЗ мы желаем здоровья! В ознаменование 72-й годовщины освобождения нашей страны от немецко-фашистских захватчиков генеральный директор АО «ПЭМЗ» А.В. Лазарев подписал приказ о материальном поощрении участников войны: каждый ветеран получил по 10 тысяч рублей.

– Букеты цветов, конверты были торжественно вручены каждому ветерану, – продолжает В.В. Семёнова. – Конечно, они были рады подаркам, но особенно – тому вниманию, которое оказывает руководство завода, коллектив им, давно покинувшим заводские цеха. Они искренне благодарят



ли всех, кто помнит и чтит их заслуги перед Родиной.

Коллектив Псковского электромашиностроительного завода, администрация, профсоюзный комитет поздравляют всех ветеранов с Днём Победы! Ваш подвиг нельзя переоценить, вы подарили жизнь, мир и свободу всем будущим поколениям! Крепкого здоровья вам, благополучия, добра и веры в будущее! Пусть вас окружают родные и близкие люди, пусть ваши сердца всегда будут согреты их заботой и любовью!

## Актуально

# СВОЙ МРОТ БЛИЖЕ

Администрация Псковской области, Псковский областной совет профсоюзов и Региональный союз промышленников и предпринимателей, представляющих объединение работодателей, заключили региональное Соглашение о минимальной заработной плате в Псковской области на 2017 год.

В частности, в данном Соглашении говорится о том, что «минимальная зарплата в регионе для работников, относящихся к основному персоналу на таких предприятиях, как АО «Псковский электромашиностроительный завод», должна составлять 11 450 рублей в месяц.

Стороны, подписавшие данное Соглашение, договорились считать месячной заработной платой «сумму выплат работнику, включающую тарифную ставку, оклад (должностной оклад), а также надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты, произведенные в текущем месяце».

Также в Соглашении оговорены обязательства сторон, порядок присоединения к Соглашению, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение документа.

29 предприятий Псковщины, которым было предложено подписать региональное Соглашение о минимальной заработной плате в Псковской области, отказались его заключать.

Руководство ПЭМЗ данный документ подписало. Дело в том, что проведя анализ заработной платы за прошлый год, экономическая служба завода пришла к выводу, что на сегодняшний день на предприятии ни один работник не получает зарплату ниже установленного Соглашением минимума, а именно 11 450 рублей. Заработную плату меньше данной суммы на

ПЭМЗ может получать лишь небольшое число работников, которые трудятся на заводе по совместительству.

Для справки. Право определять внутрирегиональный размер минимальной зарплаты, заключая трехстороннее соглашение между профсоюзами, местными властями и работодателями, регионы получили в 2007 году. Обязательным условием сделали то, что этот показатель должен был быть выше минимального размера оплаты труда (МРОТ), который устанавливается на федеральном уровне. Поправки принимались в расчете на то, что у регионов найдутся собственные ресурсы на увеличение зарплат, имея в виду прежде всего работников бюджетной сферы. А это, в свою очередь, постепенно позволит подтянуть до приемлемого уровня общий минимальный размер оплаты труда по стране.

4/5 регионов уже опробовали практику установления собственных «зарплатных минимумов».

Нужно пояснить, что «зарплатный минимум» обязателен для исполнения государственными и муниципальными учреждениями региона, частные компании при определенных условиях от него могут отказаться. Но вот, например, в Ростовской области эту проблему решили. Тот, кто



берет на себя повышенную ответственность, взамен получает целый ряд льгот и преференций. В частности, такие компании и предприятия могут пользоваться всеми возможными формами господдержки, в том числе региональными льготами и субсидиями, бесплатными консалтинговыми и юридическими услугами. Кроме того, им вручают так называемый «Сертификат доверия». Этот документ гарантирует, что госинспекция труда пять лет не будет проводить в компании никаких плановых проверок. Причем если за это время на предприятии не зафиксировано нарушений, то мораторий автоматически продлевается еще на три года.

Неплохо бы и в Псковской области взять на вооружение опыт ростовчан. Поддержка и помощь добросовестным работодателям на Псковщине, думается, была бы не лишней.

●●● В центре внимания

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР: ВАЖЕН КАЖДЫЙ ПУНКТ

**Основным документом, по которому строятся взаимоотношения между администрацией и работниками Псковского электромашиностроительного завода, является коллективный договор.**

Поскольку колдоговор, срок действия которого закончился в мае 2017 года, не потерял своей актуальности и сегодня, было решено его пролонгировать.

За каждой строкой этого документа – реальные задачи с четким указанием графиков и планов их выполнения. Контролирует процесс профсоюз, но оценивают проделанное за год работники. И они же определяют новые цели и задачи.

– Наличие коллективного договора формирует надежный социально ориентированный имидж предприятия, – уверена председатель профсоюзной организации АО «ПЭМЗ» **Валентина Владимировна Семёнова**. – Принятие содержательного колдоговора способствует здоровой психологической обстановке в коллективе, а значит, его стабильности и лучшей производительности труда.

– Это вариант взаимоотношения с коллективом, который упрощает управление, – считает генеральный директор АО «ПЭМЗ» **Александр Валерьевич Лазарев**. – Плюс коллективного договора заключается и в том, что он является своеобразной формой информирования сотрудника о том, каковы принципы и подходы формирования бюджета предприятия и фонда оплаты.

Несмотря на финансовые трудности, руководство завода пытается сохранить все социальные гарантии, установленные колдоговором. Предприятие также активно участвует в социально-экономической жизни города.

О том, что же такое коллективный договор и зачем он нужен на предприятии, беседуем с председателем профкома ПЭМЗ В.В. Семёновой.

**– Валентина Владимировна, что такое колдоговор и по чьей инициативе он разрабатывается?**

– Статья 40 Трудового кодекса РФ гласит: «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей». По сути – это документ, содержащий обязательства, взятые на себя работодателем и коллективом организации. В нём стороны трудовых отношений оптимально согласовывают свои интересы, предоставляя каждой из них не только права и гарантии, более льготные по сравнению с установленными законами, но и налагая определённые обязательства.

В процессе работы над проектом колдоговора работодатель составляет максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников, определяет только те обязательства, которые он точно сможет выполнить. Таким образом, кол-

лективный договор – это ещё и метод преодоления конфликтов интересов, позволяющий избежать более жёстких форм трудовой борьбы.

**– А почему недостаточно обычного трудового договора?**

– Трудовой договор заключают в ситуации «один на один». В нём, как правило, именно работодатель навязывает своё мнение. А коллективный договор всегда более продуман, лучше защищает работника. Подготовка коллективного договора происходит с участием всех сотрудников, в ходе работы над ним каждый имеет возможность внести своё предложение. Здесь большая вероятность того, что будут учтены все нюансы. Это своего рода устав предприятия. Кроме того, коллективный договор детализирует отдельные пункты трудового договора, например размер оплаты сверхурочных и простоя, режим работы.

**– Валентина Владимировна, на ваш взгляд, что даёт коллективный договор работодателю?**

– Прежде всего он помогает стабилизировать отношения с коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников, соответственно увеличивает прибыль предприятия. Вместе с этим колдоговор позволяет наладить чёткую организацию труда и производственную дисциплину, что положительно влияет на конкурентоспособность завода.

**– Каковы взаимоотношения профсоюзной организации и администрации предприятия?**

– Могу с полной уверенностью сказать, что на протяжении всего времени, что я возглавляю профсоюзную организацию завода, мы стараемся базировать свою работу на конструктивном социальном партнерстве с администрацией завода, полноценном диалоге и тесном взаимодействии со специалистами предприятия. У нас не возникало ни одной конфликтной ситуации. Все вопросы решались оперативно и, что самое главное, положительно. Взаимопонимание было и, надеюсь, останется впредь, можно сказать, абсолютным.

**– А почему коллективный договор нужен работникам?**

– Он устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством. Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них коллективный договор, заключённый пред-



ставительным органом работников и работодателем.

Коллективный договор – это единственный документ в системе социального партнёрства, невыполнение обязательств которого может быть рассмотрено в судебном порядке.

Наличие коллективного договора – признак современного предприятия с прозрачными и понятными «правилами игры» в трудовой сфере, заботящегося о своём кадровом потенциале. Чем выше уровень социальной поддержки работников, тем стабильнее коллектив, выше ответственность каждого за конечные результаты работы предприятия. Нам не раз приходилось наблюдать ситуацию, когда вновь приходящие устраивались на наш завод люди с горечью говорили о том, что на их бывшем месте работы и речи не шло ни о каком колдоговоре.

**Подводя итоги реализации коллективного договора АО «ПЭМЗ» за 2016 год, было отмечено, что основные его положения выполнены в полном объеме.**

В частности, на предприятии действует премиальная система оплаты труда. Производились доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и т.д. Производились доплаты за вредные условия труда работника, оплачивалась работа в выходной праздничный день и сверхурочные. Работникам, достигшим пенсионного возраста, объявляется благодарность и выплачивается единовременное пособие.

Полностью выполнены разделы колдоговора, касающиеся продолжительности рабочего времени и времени отдыха.

Раздел «Охрана труда» подразумевает «создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия». Согласно условиям договора, все работники предприятия были обеспечены спецодеждой, обувью, предохранительными приспособлениями бесплатно на определённый срок. На

работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам бесплатно по установленным нормам выдавались мыло или смывающие и обезжиривающие средства.

Работники, занятые на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходили обязательные и периодические медосмотры.

Производилась выплата денежной компенсации в размере, эквивалентном стоимости молока.

Также в полной мере выделялись средства на реализацию мероприятий еще одного важного раздела колдоговора – «Социальные гарантии и льготы». Осуществлялось страхование работников от несчастных случаев на производстве. Завод выделил 199 тысяч рублей на оплату путевок детям в летних оздоровительных лагерях. Работникам оказывалась единовременная материальная помощь. Завод оплачивал детские новогодние подарки и т.д.

**В целом выплаты на реализацию всех положений коллективного договора в 2016 году превысили 16 миллионов рублей. Отчет по коллективному договору был утвержден. Администрация предприятия подтвердила свои намерения и впредь неукоснительно соблюдать все разделы и пункты коллективного договора.**

Так что еще раз хочется подчеркнуть, что коллективный договор на Псковском электромашиностроительном заводе – основной документ, определяющий принципы партнерства трудового коллектива и руководителей предприятия.

При подписании пролонгированного колдоговора генеральный директор предприятия Александр Валерьевич Лазарев подчеркнул, что со стороны администрации будут приложены все усилия для выполнения принятых обязательств, созданы все необходимые условия для труда и отдыха. Теперь очередь за коллективом – работать качественно и с полной отдачей.

● ● ● Отношение к делу

## СПАСИБО ЗА ХОРОШУЮ РАБОТУ!

Работники технологического бюро Псковского электромашиностроительного завода обратились в редакцию с просьбой поблагодарить за хорошую работу Людмилу Ивановну Круталевич.

**Л**юдмила Ивановна убирает кабинеты, наводит порядок на рабочих местах. Это один из старейших работников ПЭМЗа. Она в своё время работала в экономическом отделе, была и на руководящих должностях. А выйдя на заслуженный отдых, не захотела расставаться с заводом, с коллективом, которому отдаёт столько сил, где прошла практически вся сознательная жизнь.

– Людмила Ивановна прекрасно справляется со своими обязанностями! – сказали работники технологического бюро. – Нам есть с чем сравнивать. До неё работало немало уборщиц, но работали они так, что результаты их

труда были практически не видны: мусор по углам и пыль на столах были делом обыденным.

Всё изменилось с приходом Людмилы Ивановны Круталевич. Это человек, который настолько добросовестно относится к своим обязанностям, так отменно следит за чистотой в подвodomственных ей помещениях, что просто диву даешься! Не каждая хозяйка в своём доме, квартире такой порядок поддерживает. А Людмила Ивановна и полы тщательно вымоет, и пыль везде уберёт, и цветы польёт... А когда в кабинете чисто и уютно, то и работаете и дышится легко.

*У уборщицы Людмилы*

*Очень важная работа:*

*Подмести, пропылесосить,*

*Всё поднять, что на пол бросят,*

*Вымыть окна, стены, пол,*

*Протереть от пыли стол,*

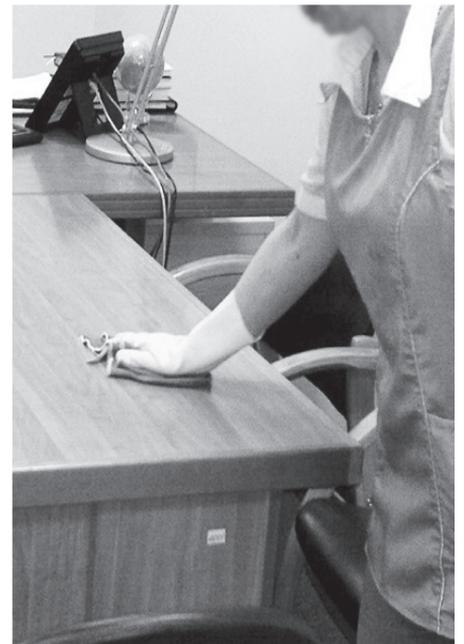
*Мусор вынести в мешочках,*

*Напоить цветы в горшочках,*

*Проследить, чтоб тут и там*

*Всё стояло по местам!*

**Спасибо огромное нашей доброй хозяйшке Людмиле Ивановне за ее усердный труд!**



● ● ● Ставка на перспективу

## СТАЖИРОВКА – НАЧАЛО КАРЬЕРЫ

### Как получить первый опыт работы без ущерба для учёбы

Первая работа – головная боль любого выпускника вуза. Если у тебя нет опыта, тебя не берут на работу. А как приобрести опыт, если на работу не берут? Нередко эту жизненную головоломку бессильно решить даже студенты-отличники. Но на деле решение задачи оказывается довольно простым...

**У**строиться на работу в крупную, успешную компанию по окончании вуза мечтает любой студент. Но, возвращаясь к реальности, многие понимают, что шансы сорвать такой джекпот невелики. Современные работодатели предъявляют к кандидатам все больше и больше требований, а отсутствие опыта подчас может надолго затянуть поиск работы. К сожалению, спрос на молодых специалистов на рынке труда не так уж и высок.

Но не бросать же ради бесценного опыта учёбу и писать отчеты вместо занятий в вузе! Как оказалось, набраться профессионального опыта можно и более удобными способами. Например, принять участие в программах стажировок.

На Псковском электромашиностроительном заводе в качестве стажеров работают студенты старших курсов Псковского государственного университета. Четверокурсники **Артем Веселков** и **Иван Саханков** работают в технологическом и конструкторском бюро.

– К нам на кафедру поступило предложение от руководства ПЭМЗ прийти на завод и попробовать свои силы в качестве стажеров в том или ином производственном подразделении, – рассказывает Артем. – А поскольку наша будущая профессия так или иначе связана с электроснабжением, то решили, что данное предприятие наиболее подходит нам по нашему профилю. Мы прошли собеседование сначала с руководством технологического бюро, куда планировали нас принять на работу, затем наши кандидатуры утвердил генеральный директор Александр Валерьевич Лазарев. И после прохождения всех этих процедур мы



получили возможность работать на предприятии, пока, правда, неполный рабочий день, в силу того что готовимся еще к защите диплома.

Преимущества такой работы для студента очевидны. Во-первых, это отличная возможность получить первый практический опыт и долгожданную запись в трудовой. Во-вторых, это хороший способ как бы попробовать будущую профессию «на вкус», взглянуть на нее изнутри. Плюс ко всему, у начинающего специалиста есть прекрасный шанс приобрести ряд таких важных навыков, как умение работать в команде, деловое общение и личная организованность.

– Не надо думать, что если ты студент, то и отношение к тебе не очень-то серьезное со стороны руководителей отдела, – продолжает Артем Веселков. – Я, к примеру, принят на должность инженера-технолога – отвечаю за технологический процесс сборки. И за то время, что я здесь работаю, а срок этот еще невелик, мне уже доверили произвести некоторые изменения в техпроцессах, направленных на повышение эффективности производства.

Конечно, работаем мы пока с наставником, но, тем не менее, все задания выполняем самостоятельно. Приятно, что к нам относятся как к полноправным членам коллектива. Хочется, так сказать, соответствовать и приносить реальную пользу предприятию.

Вообще стажировка студентов, работа по совместительству – сотрудничество взаимовыгодное. Для работодателя – это оптимальный способ пополнить кадровый резерв и вырастить специалиста «под себя», а для выпускника – присмотреться к работе, оценить свои силы и наработать опыт еще во время учебы.

В том, что его сегодняшняя деятельность – полноценная работа, уверен и Иван Саханков.

– Не думайте, что стажировка – это свободное посещение и непыльная работа в виде переключивания бумажек и ксерокопирования документов, – говорит Иван. – Конечно, поначалу к нам, как к новичкам, приставляют наставников, но делается это лишь для ознакомления с будущими обязанностями, а не для обучения всему процессу работы. Я работаю инженером-

конструктором. В данный момент мне поручено оформление руководства по эксплуатации, а именно: я перевожу в электронный вид старые, еще советского образца руководства, представленные в рукописном виде. Но это не просто тупое копирование старых документов: мне приходится вносить изменения, дополнения, правки. То же самое касается и чертежей, которые также необходимо перенести в компьютер. Вообще работа нравится. И еще импонирует то, что на Псковском электромашиностроительном заводе нам предоставили работу практически по нашей специальности. Далеко не на каждом предприятии начинающий сотрудник, а тем более студент, может похвастаться таким серьезным к нему отношением со стороны и руководства завода, и коллектива.

И Артем Веселков, и Иван Саханков произвели очень приятное впечатление. И старшие товарищи – коллеги характеризуют их как серьезных вдумчивых ребят, нацеленных на настоящую работу. Еще немалое значение имеют компетенции новичков. Компетенции – это, попросту говоря, определенные характеристики или способности сотрудника, которые позволяют ему эффективно выполнять свою работу. Порой, таких критериев, как «лидерство» или «нацеленность на результат» может быть вполне достаточно для оценки. Мои собеседники, на взгляд опытных руководителей, в полной мере обладают всеми теми качествами, которые в дальнейшем позволят им стать хорошими специалистами.

Говоря о будущем, ребята единодушны: «Планируем еще два года учиться в магистратуре на вечернем отделении, а днем полноценно работать на заводе».

И в завершение совет студентам-выпускникам от Артема и Ивана: «Если вам предложили не идеальное, но приемлемое рабочее место – соглашайтесь! Не ждите манны небесной. Если вы будете терпеливы, энергичны, оптимистичны и пойдете к своей цели шаг за шагом, то непременно добьетесь успеха!»

• • • Благотворительность

## ПОДАРИТЕ РЕБЁНКУ СЧАСТЬЕ

«Улыбка на лице – как много это значит,  
Когда смеются все, когда никто не плачет».

Улыбками встречают желанных гостей – представителей трудового коллектива АО «Псковский электромашиностроительный завод» воспитанники Центра социальной реабилитации несовершеннолетних в городе Остров.

Мы неоднократно рассказывали на страницах «Энергии» о том, как заводчане навещают детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, в канун новогодних праздников, дарят им сладкие подарки. Помогают работники предприятия этому социальному учреждению и с приобретением мебели, канцтоваров, книг, альбомов, игрушек в канун 1 сентября.

Нынешняя благотворительная акция особая. Она не приурочена ни к празднику, ни к какой-либо дате. Руководство ПЭМЗ и лично его генеральный директор **А.В. Лазарев** решили оказать спонсорскую помощь детскому приюту и подарить детям то, что является на сегодняшний день для них самым актуальным и востребованным, а именно – компьютерную технику.

Работники завода – давние друзья воспитанников и работников детского приюта. Они стараются дарить детям не только нужные и приятные подарки, но и свое внимание и заботу.

Эти ребята, как ни крути, большую часть времени проводят в своем, не-

сколько обособленном, маленьком мирке. Вне стен приюта у них, конечно же, есть друзья, с которыми они гуляют, играют, учатся, но каждый раз, когда приходит время расставаться, расходятся в разные стороны: одни – домой к папе и маме, другие – в казенный дом, где в лучшем случае их ждет воспитатель. И там, и там встретят детей забота и любовь, но какие они будут разные! Одно дело, когда тебя обнимет и погладит по головке мама, поцелует и угостит пирожком бабушка, а отец поможет сделать уроки. И совсем другое дело, когда тебя мимоходом потреплет по голове чужая тетя, или ты сам должен быть за старшего у своих малолетних сестер и братьев.

Неудивительно, что таким детям не хватает нежности, любви и ласки. И как здорово, что находятся люди, которые близко к сердцу принимают проблемы обездоленных ребят, стараются хоть как-то скрасить их досуг. Получив в дар технику, дети искренне восклицали, обращаясь к заводчанам: «Большое спасибо вам за такой замечательный подарок!



Это так здорово, когда у тебя есть такой «суперский» компьютер!»

В свою очередь директор Центра **Наталья Владимировна Филиппова** направила в адрес работников и руководства ПЭМЗ благодарственное письмо: «Администрация, сотрудники и воспитанники ГКУСО «Центр социального обслуживания населения» службы социальной реабилитации несовершеннолетних выражают сердечную благодарность генеральному директору **Александру Валерьевичу Лазареву** и коллективу **АО «Псковский электромашиностроительный завод»** за оказанную благотворительную помощь нашему Центру. Огромное спасибо за ваше человеческое

милосердие, которое так необходимо детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Ваша поддержка – это неоценимый вклад для детского учреждения.

Надеемся на дальнейшее сотрудничество и взаимопонимание.

От всей души желаем крепкого здоровья, благополучия и успехов!»

По мнению экспертов, участие в благотворительных проектах позволяет сотрудникам реализовать свой социальный потенциал, выйти за рамки сугубо профессиональной деятельности, дает им возможность приобрести новые навыки, завести новых друзей, расширить сферу влияния, совершить хорошие поступки в команде единомышленников.

• • • Детский летний отдых

## ТЕРРИТОРИЯ ВЕСЁЛОГО ДЕТСТВА

Так образно можно назвать загородные летние лагеря, расположенные в Псковской области.

Наш едва начавшийся разговор с председателем профсоюзного комитета Псковского электромашиностроительного завода **Валентиной Владимировной Семёновой** об организации летнего отдыха детей заводчан был прерван самым неожиданным образом. В кабинет быстрым шагом вошла женщина – работница завода – и взволнованно спросила: будет ли обеспечен путёвкой в детский оздоровительный загородный лагерь ее ребенок?

Валентина Владимировна успокоила маму: да, сказала она, все, кто подали заявки, путевки получат в обязательном порядке.

Мама уточнила еще по поводу смены, на что тоже получила исчерпывающий ответ: все дети поедут в ту смену, которую сами выбрали.

Когда дверь за женщиной закрылась, мы продолжили разговор.

– Нынче было совсем не просто получить путевки в загородные лагеря, – призналась Валентина Владимировна. – Несмотря на то, что все заявки от родителей были собраны вовремя, все документы находились в надлежащем состоянии, я практически последней из представителей различных организаций получила долгожданные путевки. И это учитывая тот факт, что в Центр детского отдыха и оздоровления Псковской области я пришла в самый первый день приема заявок и загодя заняла очередь. Количество желающих отправить своих детей в летние лагеря отдыха в этом году значительно превышает предложения. На нашем заводе, к примеру, 21 человек написал заявление на путевку в загородную здравницу. С удовлетворением могу констатировать, что все заявки были удовлетворены.

Традиционно основную часть расходов берут на себя городские власти и

предприятие. Так, 50% путевки в детский оздоровительный лагерь оплачивается из бюджета муниципалитета, 40% – это средства завода. Нынче эта сумма для предприятия составит более 200 тысяч рублей. Сюда включены и деньги родителей.

Как и в прошлые годы, родители, согласно принятому на нашем предприятии Коллективному договору, оплачивают 10% от стоимости путевки. Если в загородный лагерь едут двое детей, то они, соответственно, платят по пять процентов от стоимости каждой путевки. Чтобы было понятно, сколько это будет в денежном выражении, скажу: самая дорогая путевка оценивается где-то в 18 тысяч рублей. Значит, мама или папа, работающие на нашем заводе, заплатят одну тысячу восемьсот рублей.

Детские лагеря у нас с самым разным уклоном: спортивные, с углубленным изучением иностранных языков, танцевальные, экологические и так далее. Родители и дети могли выбрать отдых по своему вкусу, желанию, в общем, что кому больше нравится.

Наибольшим спросом пользовался лагерь «Стремительный», где нынче будет четыре смены, каждая из которых профильная. Дети смогут серьезно улучшить свои знания английского языка, тех же, кто отдает предпочтение спорту, ждут «футбольные» и «волейбольные» смены.

А вообще, повторюсь, выбор большой, так что, думаю, все дети останутся довольны. Тем более что к организации детского отдыха у нас на Псковщине подходят очень серьезно.

Опытные вожатые и воспитатели делают всё возможное, чтобы каждому ребенку было в лагере комфортно и уютно, чтобы все могли быстро адаптироваться в детском коллективе, найти друзей, весело и интересно провести время. Ну и не нужно забывать, что благодаря тому, что все детские здравницы находятся вдали от города, дети получают уникальный шанс насладиться красивейшими пейзажами, познакомиться с окружающей природой, почувствовать настоящую свободу и ощутить просторы. Здесь нет пыльных и шумных улиц, отсутствует промышленность, поэтому дети могут обратить внимание на то, что действительно важно – флору и фауну, общение друг с другом, здоровый образ жизни. В каждом лагере уделяется внимание спорту – дети могут поддерживать прекрасную физическую форму. Все участники соблюдают установленный режим дня, приучаются к дисциплине, приобщаются к ведению здорового образа жизни.

Программа культурно-массовых мероприятий включает как активные, так и творческие развивающие занятия. Проводятся спортивные соревнования и турниры, матчи и игры. Работают кружки и секции по интересам, где дети могут проявить все свои способности и таланты, реализовать интересные идеи и задумки.

Так что надеемся, что все наши дети хорошо отдохнут во время летних каникул, наберутся сил, окрепнут. И тогда завод, администрация будут считать свою миссию в плане реализации социальной политики по обеспечению отдыха детей заводчан полностью выполненной.

