

НАУЧНОЕ СООБЩЕСТВО

№9 (302)

Сентябрь
2026



Газета Московской региональной организации Профсоюза работников РАН

Два дня - четыре темы, десятки рассмотренных вопросов и один общий приоритет: как сделать профсоюзную работу более эффективной. Подробности работы сентябрьского семинара председателей первичных профорганизаций Московской региональной организации Профсоюза работников РАН - в материалах этого номера.

с.2



XXXI Ассамблея Профсоюза работников РАН стала площадкой, где стратегию переводили в конкретные действия. На **с. 14-21** читайте о главных темах, принятых решениях и неформальной части форума.

В номере:

ЗА ПЛЕЧАМИ - ЦЕЛАЯ ЭПОХА

К юбилею профсоюзного лидера

с.12

СТРАНА ПУШКИНСКОГО ДЕТСТВА

Литературные странствия ИНИОН РАН

с.22

КАРЕЛИЯ ЗА ДВА ДНЯ

Северные впечатления ИСПМ РАН

с.24

Здесь не было занятий «для галочки». На осенней «Правде» - семинаре для председателей первичек Московской региональной организации Профсоюза работников РАН на Центральных профсоюзных курсах Московской федерации профсоюзов - каждый пункт программы так или иначе возвращал участников к главному вопросу: что ППО могут и должны делать сегодня, чтобы реально помогать людям.

Профсоюзным лидерам важно уметь отстаивать интересы коллег, вести диалог с социальным партнером и находить решения в самых разных непростых ситуациях. Этой главной теме и были посвящены занятия.

Как проходил семинар, о чем спорили и в чем сходились председатели ППО, - в нашем обзоре.

Как оценивать научную работу?

Почему в институтах появляются все новые требования к публикациям, по каким критериям оценивается работа научных сотрудников - обсуждение этих вопросов на круглом столе по обмену опытом запустил председатель ППО Института психологии РАН **Алексей Александрович Созинов**.

Он сообщил, что сотрудники института попытались выяснить у руководства, на какие документы опираются эти требования. В ответ прозвучали ссылки на требования Минобрнауки. Так участники вышли на методику расчета комплексного балла публикационной результативности (КБПР). И обнаружили проблему, которая вызвала в институте оживленную дискуссию. Если для естественно-научных направлений публикации в журналах Белого списка оцениваются по-разному для издания первого и второго квартала, то для гуманитарных и общественных наук такой градации нет: за все статьи из Белого списка дается по три балла независимо от уровня журнала.

Председатель ППО поставил под сомнение справедливость такого подхода. Он отметил, что сегодня исследования в гуманитарных и общественных науках не «производство текстов», они включают экспериментальные работы, использование математического моделирования и цифровых методов, больших массивов данных. Поэтому публикации гуманитариев также требуют дифференцированной оценки: подготовка статей для журналов высокого уровня существенно отличается от публикаций в изданиях с более низкими требованиями.



«Почему в гуманитарных отделениях Академии наук согласились с таким положением дел?» - задал вопрос один из участников семинара профактива МРО. Ответа на него пока нет.

В ходе дискуссии прозвучало важное уточнение: необходимо различать КБПР, используемый при оценке выполнения государственного задания научной организацией, и показатели, по которым внутри института распределяются стимулирующие выплаты. Последние определяются локальными нормативными актами.

В итоге было решено передать в Центральный совет Профсоюза работников РАН обращение Института психологии, связанное с методикой подсчета КБПР, и просить при необходимости вынести предложения по его корректировке на обсуждение с Минобрнауки в рамках реализации Отраслевого соглашения.

ГОД ПРЕДСЕДАТЕЛЯ

Что входит в годовой цикл работы председателя первичной профсоюзной организации? Заседания профкома, материальная помощь, организация праздников, общение с коллегами. А еще финансовое планирование, взаимодействие с администрацией и необходимость принимать решения, которые устраивают далеко не всех.

О буднях руководителя ППО, его заботах и ответственности говорил на круглом столе по обмену опытом председатель ППО ИНИОН РАН **Юрий Юрьевич Черный**. Он возглавил первичку не так давно и в этом году впервые вместе с КРК впервые отчитывался перед членами профсоюза о сделанном.

- Для меня это был сложный опыт, - признался Ю.Ю. Черный.

При 142 членах профсоюза финансовые возможности организации ограничены. Средства заранее распределяются по основным статьям: 20% - отчисления в МРО, 21% - культурно-массовая работа, 15% - материальная помощь, около 30% - заработная плата с начислениями трех работников ППО, 4% - организационные расходы. Остаток переходит на следующий период.

- Очень важно планировать работу в начале года. Когда говорят: давайте сделаем это, давайте потратим на то, можно открыть план и показать: вот наши возможности. Так, при обсуждении компенсации за занятия фитнесом, члены профсоюза, услышав о финансовом положении организации, предложили отказаться от этой выплаты и направлять средства на материальную помощь, - отметил председатель.



Структура ИНИОН РАН создает немало проблем: четверть членов - работники научных подразделений, половина - сотрудники Фундаментальной библиотеки, еще четверть - из других подразделений. Разный уровень доходов неизбежно отражается на ожиданиях от профорганизации.

За год профсоюз провел десятки мероприятий - экскурсии, творческие встречи, концерты, новогодние программы для взрослых и детей. Параллельно шла менее заметная, но постоянная работа: рабочие встречи профкома, диалог с руководством института и Московской региональной организацией, ведение отчетности, участие в комиссии по стимулирующим выплатам, обсуждение новых норм оплаты труда научных работников.

Отдельно председатель остановился на вопросах социального партнерства. По его мнению, профсоюз и администрация должны не просто признавать друг друга с точки зрения права, а выстраивать от-

ношения на основе доверия.

- Мы вместе движемся в сторону реализации этой непростой, творческой и деликатной задачи, - заметил он.

Возникла очередная проблема - сохранить связь с членами профсоюза в новых условиях. После блокировки привычных каналов коммуникации ППО переходит на электронную почту.

В 44 подразделениях предстоит определить профоргов, через которых будет выстроена эта работа.

- Я говорю о вещах, о которых не всегда принято говорить. Но мне кажется, это полезно - особенно для новых и еще не слишком опытных председателей, - подвел итог Ю.Ю. Черный.

Для него год стал глубоким погружением в сложную, многогранную жизнь профсоюзной организации с ее возможностями, ограничениями и необходимостью каждый раз заново расставлять приоритеты.

Когда первичка выход

У профсоюза есть привычное пространство - институт, кабинеты, собрания, переговоры. Первичная профсоюзная организация Всероссийского научно-исследовательского института лекарственных и ароматических растений (ВИЛАР) вышла за эти стены. Профактив института можно встретить на районном празднике, проводящими экскурсию для жителей района в ботаническом саду, на субботнике, детском мастер-классе. О том, как выстроить сотрудничество с местной властью, вместе реализовывать социальные и культурные инициативы, тем самым привлекая молодежь в профсоюз, на круглом столе по обмену опытом председателей первичных профсоюзных организаций МРО, рассказала председатель ППО ФГБУ ВИЛАР *Виктория Владимировна Дроздова*.

ВИЛАР - уникальная для России научная организация, занимающаяся сохранением генетических ресурсов растений и их использованием для человека. Но особенность института не только в его научной работе.

Многие сотрудники не просто трудятся вместе, но и живут рядом - в служебных квартирах на территории института. Здесь же находится ботанический сад, а неподалеку - культурно-досуговый центр. Такая соседская жизнь сама по себе создает особую атмосферу.

Именно из этой ежедневной близости постепенно выросло сотрудничество с районной управой, префектурой Юго-Западного административного округа и местным КДЦ на улице Грина.

Профсоюз как участник жизни района

Совместные субботники, участие в городских и районных мероприятиях, патриотических акциях, концертах, выставках и спортивных событиях стали привычной частью жизни ВИЛАР. Причем профсоюз здесь не остается сторонним наблюдателем - сотрудники активно включаются в такие инициативы. Власти знают, что на ВИЛАР можно рассчитывать: если требуется помощь в проведении ответственного районного или го-



родского мероприятия, ученые откликаются.

В.В. Дроздова размещает информацию в чате «Новый ВИЛАР», где состоит большинство работников. А дальше каждый выбирает сам: провести выходной на районном празднике, прийти на спортивные соревнования или взять с собой детей на концерт.

Судя по показанным фотографиям, речь идет не о формальных «мероприятиях для галочки». Люди приходят на эти встречи семьями, берут с собой детей, с удовольствием общаются вне работы.

Особенно интересно сотрудничество ВИЛАР с культурно-досуговым центром. Институт не только пользуется возможностями районной площадки, но и сам становится

площадкой для просветительских проектов.

Например, сотрудники привезли на одно из детских мероприятий таблеточный пресс для лекарств и устроили для детей мастер-класс. Ребятам предложили самим сформировать таблетку, посмотреть, как она растворяется в воде, и заодно поговорили о лекарствах - чем они отличаются друг от друга, почему нельзя без разрешения взрослых брать препараты из домашней аптечки.

А еще на территории ВИЛАР находится ботанический сад. Экскурсии по нему для жителей района сотрудники проводят регулярно. Здесь уже не просто культурное мероприятие, а возможность показать людям, чем живет научный ин-

ИТ за стены института

ститут.

Иногда сотрудничество принимает и более трудовую форму. Председатели других первичек, приезжавшие в ВИЛАР на экскурсию, даже помогали бороться с борщевиком.

Практические задачи

Взаимодействие с местной властью помогает решать и вполне практические вопросы, очень важные для сотрудников. А пять сотрудников ВИЛАР стали общественными советниками главы управы. Один из них планирует участвовать в выборах в органы местного самоуправления, а в дальнейшем - возможно, и в выборах в Московскую городскую думу.

Для профсоюза это еще один канал обратной связи с территорией, на которой живут и работают сотрудники. Это позволяет институту и его работникам участвовать в обсуждении районных вопросов и доносить до местной власти проблемы, которые волнуют жителей. Проблемы эти порой совсем не научные: ЖКХ, социальные и медицинские вопросы.

Дружеская поддержка особенно ярко проявилась в дни празднования 95-летия ВИЛАР в мае текущего года. Площадку для торжественной программы предоставил КДЦ на улице Грина.

Для юбилея там организовали полноценную праздничную программу: зал на 300 мест, пятчасовой концерт и прием.

Районный культурный центр стал не просто площадкой, а настоящим партнером юбилейного события.

В свою очередь, ВИЛАР тоже предоставляет свою территорию для мероприятий культурного центра, съемок клипов и других про-



ектов.

Что получает молодежь

На круглом столе был задан важный вопрос - насколько все это помогает профорганизации привлекать молодых сотрудников?

По словам В.В. Дроздовой, возможности здесь самые разные. Молодые работники могут бесплатно участвовать в спортивных, культурных и молодежных мероприятиях, которые предлагает район. Для тех, кто недавно приехал в Москву, это еще и способ быстрее включиться в жизнь не только института, но и более широкого сообщества.

Есть у ППО и еще один важный

инструмент - участие в распределении служебного жилья. Для молодых специалистов и аспирантов, приехавших из регионов или живущих в отдаленных районах Москвы, вопрос жилья зачастую принципиальный. Профсоюз обращается к руководству института с просьбой поддержать выделение специализированного жилья тем, кому оно особенно необходимо.

И здесь ППО становится для молодого сотрудника вполне конкретным помощником в решении жизненно важного вопроса.

Возможно, именно в этом и заключается главный вывод опыта ВИЛАР - профсоюз становится заметным тогда, когда его работа становится частью жизни людей.

Сначала услышать - потом действовать

Профсоюзная работа редко бывает без эмоций. Здесь нужно уметь выслушать человека, который пришел с проблемой, спокойно ответить на резкое замечание, договориться с коллегами, отстоять свою позицию на переговорах и при этом не растратить все силы за один рабочий день. А иногда важно и просто вовремя сказать «нет».

На тренинге «Бережное общение», который провела социальный психолог и психолог-тренер Дарья Горелова, профактив МРО искал ответы не в теории, а в ходе практических упражнений, проверяя советы специалиста на себе и друг на друге.

Не только слова

С чего начинается хороший разговор? С контакта. Одним из первых понятий, которое разобрали участники, стал раппорт - психологическое «подключение» к собеседнику, создание общего коммуникативного пространства. Важную роль здесь играют не только слова, но и поза, дыхание, темп речи, мимика, жесты.

Оказывается, наше тело разговаривает одновременно с нами. И порой гораздо громче, чем мы думаем. Если слова говорят одно, а выражение лица, интонация или же-

сты - другое, доверие к собеседнику снижается. Поэтому одно из главных правил невербального общения, которое предложила тренер, звучит просто: внешнее должно соответствовать внутреннему.

Участники разбирали сигналы раздражения, несогласия, уважения, согласия и даже попытки скрыть панику. А затем перешли к еще одному важному навыку - слушанию.

Слушать - не значит просто молчать, пока другой говорит. Рефлексивное слушание предполагает, что мы возвращаем собеседнику его мысль или чувство своими сло-

вами, проверяя, правильно ли его поняли. Для этого существуют вполне конкретные приемы: перефразирование, повтор, интерпретация, отражение чувств, резюмирование и открытые вопросы.

Для профсоюзного активиста это особенно полезный набор инструментов. Человек приходит в профком не только за информацией или помощью - ему важно почувствовать, что его действительно услышали. А уже после этого можно переходить к решению проблемы.

«Профсоюзный чай» и другие эксперименты

Участникам предложили сыграть в «Профсоюзный чай». У каждого была своя кружка с написанной на ней уникальной мотивацией пить чай. Называть ее напрямую было нельзя - выяснить мотив можно было только с помощью открытых и закрытых вопросов.

На первый взгляд - игра. На деле - упражнение на умение задавать вопросы и слышать ответы. А заодно напоминание о том, что у людей, которые работают в одной организации и состоят в одном профсоюзе, могут быть совершенно разные мотивы, ожидания и точки зрения. Отдельный разговор был посвящен коммуникативным барь-





ерам. Они могут возникать из-за различий в социальном положении и профессиональном опыте, внешних условий, отсутствия обратной связи, стереотипов, различий в знаниях и ценностях. Выход, как выяснилось, не в том, чтобы добиться идеального взаимопонимания со всеми. Иногда гораздо продуктивнее отказаться от установки «люди должны быть адекватными» и заменить ее более реалистичной: «мне бы хотелось». Четкие границы, понятные инструкции и отказ принимать чужое странное поведение на свой счет способны сберечь немало нервов.

Уметь сказать «нет»

Пожалуй, один из самых практических блоков тренинга был посвящен личным границам. Чтобы сохранить здоровье, освободить время, защититься от манипуляций важно уметь отказывать. Если на вас давят, можно взять паузу, го-

ворить твердо и спокойно, при необходимости использовать технику «испорченной пластинки» - повторять одну и ту же фразу, не вступая в бесконечные объяснения.

Не менее сложно бывает принимать комплименты. Здесь тоже есть своя техника: сказать «спасибо», улыбнуться и не начинать тут же обесценивать собственный успех.

А вот критиковать коллег предлагается наедине, по фактам и конкретным действиям. В качестве одного из инструментов предлагается «сэндвич»: позитив - критика - позитив. И обязательно - предложение решений или выхода из ситуации.

Как не втягиваться в конфликт

Актуальной признали участники и тему конфликтов. Один из образов тренинга - конфликт как игра в пинг-понг: один бросает «мяч»

агрессии, второй отбивает, и обмен продолжается. «Психологическое айкидо» предлагает не возвращать удар, а поймать его и перевести разговор в конструктивное русло. Сначала признать право человека на его эмоцию или восприятие ситуации, а затем уточнить обстоятельства и перейти к поиску решения. Важная оговорка: речь идет не о согласии с фактом или обвинением, а о признании того, как ситуацию воспринимает собеседник.

Есть и еще один инструмент - посмотреть на происходящее «из кинозала», то есть ненадолго перейти из роли участника конфликта в позицию наблюдателя. Такой прием помогает сохранить самообладание, когда на человека кричат или оказывают давление.

Но бережное общение - это не только забота о том, чтобы не обидеть другого. Это еще и забота о себе. Участникам предложили целый набор способов снизить эмо-

циональную нагрузку: устанавливать временные рамки разговора, по возможности решать вопросы письменно, не брать на себя роль «спасателя», заранее готовиться к тяжелому разговору и сосредотачиваться на решении, а не на эмоциях.

В финале Дарья Горелова пожелала участникам, чтобы после тренинга жизнь стала хотя бы немного легче. И резюмировала: бережное общение - вовсе не про мягкость любой ценой. Это про умение слышать, говорить прямо, устанавливать границы, не раздувать конфликт и при этом сохранять человеческие отношения.



ФОТОГАЛЕРЕЯ ПРАВДЫ



О важном – без формальностей

Круглый стол с участием председателя Профсоюза работников РАН Галины Викторовны Чучевой на «Правде» начался с вполне конкретного вопроса – зарплаты.

Г.В. Чучева сообщила, что новый вариант Примерного положения об оплате труда работников подведомственных Минобрнауки России организаций с повышенными минимальными окладами, находится на подписи у министра.

Профсоюз участвовал в корректировке документа и согласовал его, но зафиксировал принципиальную позицию: повышение минимальных окладов требует дополнительного бюджетного финансирования. Нельзя допускать, чтобы новые «минималки» обеспечивались за счет сокращения стимулирующих и компенсационных выплат или численности работников.

Возник вопрос, который волнует многих сотрудников: почему в новой системе минимальный оклад инженера оказался практически на уровне заработной платы уборщика? Причина проста: зарплата работника не может быть ниже федерального МРОТ – сейчас это 27 093 рубля. Минимальный оклад инженера фактически оказался на той же отметке. Г.В. Чучева пояснила: Примерное положение задает минимальный уровень, а полноценная реализация отраслевых норм требует отдельного финансирования. Если его нет, механически повышать ставки опасно.

Даже действующие минимальные размеры оплаты труда для некоторых организаций становятся серьезной финансовой нагрузкой – а значит, возникает риск со-



кращения численности. При наличии внебюджетных средств организация, напротив, может устанавливать более высокие оклады.

Отдельно обсуждалось дополнительное финансирование, которое институты получают для доведения зарплат до МРОТ. Оно начало поступать, но не всем. Профорганизациям рекомендовали уточнять расчеты в финансовых службах, у кураторов в министерстве, в Департаменте экономической политики и в Профсоюзе.

Немало вопросов вызвало приведение штатных расписаний в соответствие с обновленным классификатором профессий и должностей. Для бюджетных организаций названия должностей должны соответствовать классификатору. От привычных обобщенных формулировок вроде «главный специалист» или «ведущий специалист» предполагается отказаться, конкретизировав уровень и содержание должности.

Но что делать, если нужной должности в классификаторе вообще нет? В этом случае предла-

гается выбрать максимально близкое наименование. При этом простое переименование не дает работодателю права уменьшать зарплату работника.

Не обошли вниманием и показатель оплаты труда – 200% от средней региональной заработной платы. По словам Галины Чучевой, в нынешней экономической ситуации многим институтам, вероятно, будет сложно выполнить его по итогам 2026 года.

Причина в том числе в изменении самой базы сравнения: рост зарплат на предприятиях военно-промышленного комплекса заметно поднял средние показатели. Профсоюзным организациям и руководителям институтов предложено заранее оценивать ситуацию. Если финансовые службы могут документально подтвердить недостаточность финансирования, стоит направлять учредителю письма с обоснованием проблемы и просьбой оказать содействие. Даже если дополнительных средств не выделяют, такая позиция позволит зафиксировать объективные причины невыполнения показателя.

Право, которым нуж



Что может сделать профсоюз, если работодатель принимает решение, затрагивающее интересы работников? Когда мнение профкома действительно имеет юридический вес? И как не потерять возможность повлиять на ситуацию из-за пропущенного срока или неправильно оформленного документа?

Об этом говорила на семинаре профактива Московской региональной организации заместитель руководителя Правовой инспекции труда Московской федерации профсоюзов по юридическим вопросам **Елена Леонидовна Рыбакова**. Ее выступление было построено вокруг практической стороны правозащитной работы - от общих полномочий профсоюза до конкретных алгоритмов действий. И, пожалуй, главный нерв семинара был не в пересказе норм, а в том, как эти нормы превращаются в работающий инструмент первичной организации.

Е.Л. Рыбакова напомнила: Трудовой кодекс называет сразу несколько способов защиты трудовых прав - самозащиту работника,

профсоюзную защиту, государственный контроль и судебную защиту (ст. 352 ТК РФ). При этом профсоюз располагает собственным набором инструментов: участвует в социальном партнерстве, контролирует соблюдение трудового законодательства и условий коллективных договоров, дает правовые консультации, участвует в разработке локальных нормативных актов. Правовую основу этой деятельности составляют не только ТК РФ и Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», но и международные акты - Конвенции МОТ № 87 и № 98, Конституция РФ (ст. 30), а также Устав профсоюза, который для всех структурных подразделений является единым учре-

дительным и правоустанавливающим документом.

Особое внимание было уделено мотивированному мнению профкома. На практике именно здесь у первичек нередко возникает вопрос: что значит «учесть мнение» и как сделать так, чтобы позиция профсоюза была не формальностью, а реальным участием в принятии решения? Само понятие «мотивированное мнение» в Трудовом кодексе отсутствует - оно раскрывается через правоприменительную практику и позиции Верховного Суда. Это обоснованное мнение, выработанное на основе норм трудового законодательства.

Согласно статье 372 ТК РФ работодатель до принятия ряда локальных нормативных актов (ЛНА) дол-

но уметь пользоваться

жен направить их проект и обоснование в профком. У профсоюза есть пять рабочих дней, чтобы представить мотивированное мнение. Если профком не согласен с проектом или предлагает его изменить, работодатель обязан провести дополнительные консультации. При возникновении разногласий они оформляются протоколом, а профсоюз получает возможность обжаловать принятое решение в Государственной инспекции труда (ГИТ) или в суде. ГИТ при получении жалобы (заявления) обязана в течение одного месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене указанного локального нормативного акта.

- Важно не просто написать, что профсоюз не согласен, а обосновать, с чем конкретно он не согласен, - этот практический принцип фактически проходит через все выступление Е.Л. Рыбаковой. Мотивированное мнение должно опираться на нормы законодательства, Отраслевого соглашения, коллективного договора и показывать, как ухудшает предлагаемое решение положение работников. В презентации к выступлению приведены образцы таких документов: запрос мотивированного мнения, само мотивированное мнение, уведомление о проведении дополнительной консультации, предложение о консультациях и протокол разногласий. Все они построены по единой логике - ссылка на норму, оценка проекта, вывод о правомерности или неправомерности принятия акта.

На семинаре подробно разобрали и саму процедуру представления мнения. Если работодатель не принимает позицию профсоюзной организации, у него есть три дня

для проведения дополнительных консультаций. Их результатом может стать согласие работодателя с предложениями профсоюза, частичный компромисс, новая редакция документа либо протокол разногласий. В последнем случае профком может обратиться в ГИТ или суд, а также инициировать процедуру коллективного трудового спора.

Отдельный блок был посвящен учету мотивированного мнения при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ). Здесь процедура иная: работодатель направляет проект приказа и копии документов-оснований, профком рассматривает их в течение семи рабочих дней, после чего направляет мотивированное мнение. Если профком не согласен, он инициирует дополнительные консультации, а работодатель вправе уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мнения. Отсутствие мотивированного мнения - основание для восстановления работника на работе.

Когда решение затрагивает руководителей выборных профсоюзных органов, действуют специальные гарантии: увольнение по

ряду оснований допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, который рассматривает документы в течение семи рабочих дней.

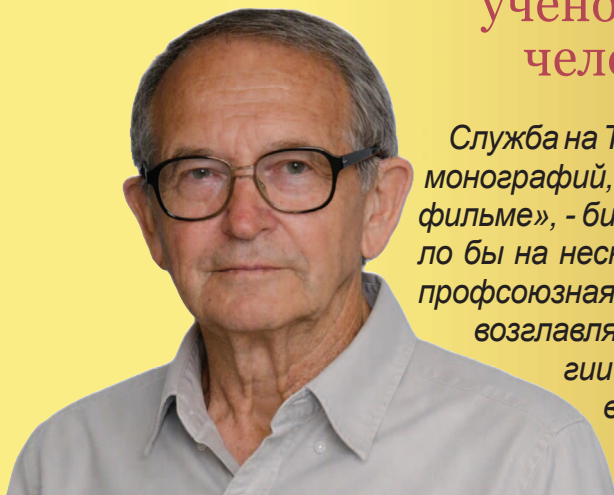
Отдельный блок выступления был посвящен изменениям трудового законодательства, сделанным в 2024-2026 годах. За это время обновились нормы об оплате сверхурочной работы, премировании, наставничестве, гарантиях при сокращении и увольнении, правилах командировок, среднем заработке, занятости и охране труда. Дополнительным подспорьем для профактива стал обзор судебной практики. Верховный Суд, например, не согласился с увольнением по соглашению сторон без компенсации, указав, что соглашение должно отвечать интересам обеих сторон. Телефонные совещания перед работой были признаны сверхурочным трудом и оплачены.

Как показал семинар, право из декларации превращается в реальный инструмент защиты работника при наличии связки - знание нормы, правильно оформленный документ и своевременно начатая процедура.



За плечами - целая эпоха

90 лет Евгению Константиновичу Казенасу -
ученому, профсоюзному лидеру,
человеку удивительной судьбы.



Служба на Тихоокеанском флоте, сотни научных публикаций, пять монографий, докторская диссертация и пятнадцать ролей на «Мосфильме», - биографии этого неординарного человека вполне хватило бы на несколько разных жизней. И одна из важных ее страниц - профсоюзная. С 1967 года, почти шесть десятилетий, он бессменно возглавляет профсоюзную организацию Института металлургии и материаловедения им. А.А. Байкова РАН. И все это время остается человеком, для которого интересы коллектива - не формальность, а часть жизни.

От Забайкалья - до «Мосфильма»

Начиналась эта история совсем не в столице. Евгений Казенас родился в казачьем селе Размахнино Читинской области, на берегу реки Ингода (начало Амура).

Во времена царствования Александра III дед Евгения Константиновича по окончании медицинского училища в Каунасе был направлен на службу врачом в Нерчинскую каторгу, крупнейшую в Восточной Сибири систему тюрем и рудников Российской империи, существовавшую на территории современного Забайкальского края с начала XVIII века по 1917 год.

В Сибири дед женился, и у него родилось 14 детей, одним из которых был отец Евгения Константиновича. В следующем поколении семья снова оказалась большой: у Е.К. Казенаса было семеро братьев и сестер.

О своем забайкальском детстве Евгений Константинович иногда вспоминал в компании коллег: рассказывал, как пас коз, ловил рыбу, охотился. Это впечатляло: настолько непохожей была эта жизнь на привычное многим городское житье.

После школы он поступал в Томский политехнический институт, но не прошел по конкурсу и вместо студенческой скамьи оказался на Тихоокеанском флоте. Закончив с отличием минно-торпедный учебный отряд, служил на строящемся эскадренном миноносце «Возбужденный», а затем во Владивостоке.

После флота был Московский инженерно-физический институт. Казалось бы, вполне достаточно событий для одной молодости. Но у Евгения Константиновича была пламенная страсть - кино. В 1961–1964

годах он снимался в массовках на «Мосфильме».

В его фильмографии пятнадцать кинокартин! Среди них - «Я шагаю по Москве», «Война и мир», «Сотрудник ЧК», «Они шли на восток».

Об этой странице своей биографии он тоже иногда рассказывает, неизменно вызывая огромный интерес у слушателей. Правда, коллегам так и не удалось его уговорить написать воспоминания о киношных годах.

Ученый, умеющий объединять людей

После окончания МИФИ Е.К. Казенас пришел работать в Институт металлургии и материаловедения им. А.А. Байкова. Здесь прошла практически вся его научная жизнь.

В ИМЕТ РАН он защитил кандидатскую, а затем докторскую диссертацию, много лет возглавлял Аналитическую лабораторию. Его научная работа связана с высокотемпературной масс-спектрометрией, исследованием процессов испарения и диссоциации неорганических веществ, термодинамикой газовых реакций. За плечами ученого - около 300 научных публикаций и пять монографий.

Но коллеги знают его не только как серьезного исследователя.

Есть руководители, которые организуют работу. А есть те, кто создает коллектив. Евгений Константинович относится именно ко второй категории. В возглавляемой им лаборатории напряженная и требующая высокой точности работа шла в атмосфере дружбы и взаимопомощи, какую не так просто создать в женском коллективе. Юбиляру это удалось.



Шесть десятилетий — в одной команде

В институте началась еще одна особая часть жизни Е.К. Казенаса - профсоюзная. С 1967 года Евгений Константинович бессменно руководит первичной профорганизацией института.

За эти годы сменились эпохи, реформировалась российская наука, менялись поколения сотрудников. А первичка ИМЕТ РАН продолжала жить и успешно работать.

Для детей и внуков сотрудников ежегодно устраивали новогодние праздники, проводили конкурсы рисунков и поделок. Коллеги отправлялись на экскурсии, получая возможность увидеть новые места и просто пообщаться в неформальной обстановке.

А однажды общественная жизнь института буквально зазвучала. Была создана хоровая студия, действовавшая более 35 лет. В ее создании и работе - несомненная заслуга Е.К. Казенаса. Хор исполнял русские, советские и зарубежные песни, старинные распевы, фрагменты опер. Но и этого участникам оказалось мало. На институтской сцене они поставили три настоящих спектакля - «Прекрасную Елену», «Наташку-Полтавку» и «Корневильские колокола».

Показательна история с первым спектаклем. На «Прекрасную Елену» пришло столько зрителей, что зала на 450 мест оказалось недостаточно. Пришлось ставить дополнительные стулья.

Жизнь — в полную силу

У Евгения Константиновича большая семья: 55 лет счастливого брака, четверо детей, восемь внуков, правнук. Среди внуков - офицер Российской армии, четверо студентов.

Есть у него и еще одна семья - институтская. За почти шесть десятилетий руководства профсоюзной организацией через нее прошли сотни сотрудников. Менялись научные направления, обстоятельства, сама система российской науки. Но сохранялось главное - желание поддерживать коллег и объединять их. Для Е.К. Казенаса профсоюз - это не только мероприятия, собрания и защита трудовых прав. Это люди, которым важно иметь в коллективе пространство доверия и общения, чувствовать себя частью общего дела, встречаться не только в лабораториях.

Его жизнь удивительно многогранна: забайкальское детство, флот, кино, фундаментальная наука, лаборатория, профсоюзная работа. Но при всем разнообразии этих сюжетов у них есть общее - во всем, за что брался юбиляр, проявлялось его умение жить и работать с интересом и полной отдачей.

Московская региональная организация присоединяется к поздравлениям коллег и друзей Евгения Константиновича и желает ему здоровья, благополучия, энергии и новых лет - в науке, в профсоюзе, рядом с людьми, которых он столько десятилетий объединяет!

ПЯТЬ ДНЕЙ, ЧТОБЫ СВЕРИТЬ КУРС



XXXI Всероссийская профсоюзная Ассамблея в Екатеринбурге 21-25 сентября стала не только площадкой для обсуждения проблем науки, но и местом, где стратегию Профсоюза работников РАН переводили в конкретные действия. Уральская встреча включила рабочие заседания, посещение научных организаций, общение с руководителями и профактивом, разговор о социальном партнерстве и кадровой политике с участием представителя Минобрнауки.

Поволжские Ассамблеи родились три десятилетия назад. Когда-то это были семинары профсоюзного актива научных организаций Нижнего Новгорода, Казани, Саратова, Ярославля, создавших Поволжское объединение Профсоюза работников РАН. Постепенно формат расширялся. Семинары стали совмещать с заседаниями Центрального совета и Президиума Профсоюза.

А сами встречи на Волге превратились в особую традицию - с серьезными дискуссиями, обменом опытом и, бывало, буквально с «переездом» всей рабочей площадки на воду:

некоторые Ассамблеи проходили во время теплоходных круизов.

Так складывался особый формат – решение профессиональных вопросов плюс живое общение. К встречам присоединялись новые регионы, география расширялась, и Поволжские Ассамблеи постепенно стали Всероссийскими.

В истории Ассамблей были и массовые профсоюзные акции. Нынешняя вторая встреча на Урале состоялась через 16 лет после предыдущей, которая стала продолжением Всероссийской акции протеста Профсоюза в связи с тяжелой ситуацией в академической науке, секвестром бюджетных расходов на исследования и давлением на Академию наук со стороны госчиновников высокого ранга.

Есть у Ассамблей и еще одна важная особенность: участники стремятся увидеть реальную научную жизнь региона. Поэтому программа включает посещение институтов и научных центров.

И XXXI Ассамблея началась именно так - со знакомства с Уральским отделением РАН.

Опыт региона - в общую копилку

Форум стартовал в Институте физики металлов имени М.Н. Михеева УрО РАН, профсоюзную организацию которого долгое время возглавлял, а сегодня курирует один из основателей и лидеров Профсоюза Анатолий Иванович Дерягин.

Гостей приветствовал директор ИФМ УрО РАН академик Николай Варфоломеевич Мушников. Он представил институт и его профсоюзную организацию, которая, по его словам, является одним из центров профсоюзной работы в УрО РАН, рассказал об общественных инициативах, помогающих решать актуальные для работников задачи и спланировать коллектив.

Профсоюзная школа, отметил руководитель института, помогает решать задачи разного уровня, в том числе административные. Не случайно научный руководитель и заместитель директора ИФМ УрО РАН - бывшие председатели первички.

В институте много молодых сотрудников. Этому способствует и творческая атмосфера коллектива, и наличие в УрО РАН служебного жилья. При этом проблемы



остаются. Одна из наиболее серьезных - финансирование, в частности выполнение майского указа Президента РФ в условиях резкого роста средней заработной платы в регионе. Эти вопросы стали предметом живого обсуждения и на встрече, и позже - в рамках форума. Участники отметили важность консолидации усилий профсоюзных организаций и администраций институтов для поиска эффективных решений. Итогом встречи стала выработка рекомендаций, которые будут направлены в вышестоящие инстанции.

Большое впечатление на гостей произвел музей ИФМ УрО РАН. История института начинается в 1932 году, когда был создан Уральский физико-технический институт, заложивший основы академической науки в регионе. Сотрудникам музея удалось избежать превращения исторического повествования в сухую летопись. Уникальные документы и экспонаты, продуманные экспозиционные решения, раскладывающиеся панели, интерактивная карта, содержащая огромный объем информации, - все работает на одну задачу: показать не только даты и фамилии, но и живую историю научных школ, их грандиозных успехов.

Здесь особенно остро ощущаешь масштаб времени: сегодняшние лаборатории и институты выросли из труда нескольких поколений ученых. Их последователи бережно сохраняют эту память. Участников Ассамблеи впечатлило и то, что в Академическом районе Екатеринбурга новые улицы сегодня называют именами выдающихся ученых. История науки буквально выходит в городские пределы. Вызывает восхищение хороший контакт ученых и местной администрации.



Среда, удобная для жизни

В Президиуме УрО РАН соборседниками профсоюзных представителей стали главный ученый секретарь регионального отделения академик Алексей Викторович Макаров, заместитель председателя УрО РАН Игорь Леонидович Манжуров и председатель Совета молодых ученых Оксана Павловна Герцен.

Говорили о том, чем сегодня живет Уральское отделение, какие проблемы приходится решать научным организациям и как выстраивается взаимодействие руководителей с профсоюзными организациями.

Разговор естественным образом перешел к тому, без чего невозможно говорить о привлечении и сохранении научных кадров, - ведомственной социальной инфраструктуре. Чтобы удержать работника в институте, нужны не только лаборатория и зарплата. Нужна среда, удобная для жизни.

В Екатеринбурге реализуются крупные ведомственные социальные программы. Здесь действует один из крупнейших в стране блоков служебного жилья, работает академический детский сад, сохраняется оздоровительный лагерь «Звездная академия». Екатеринбургская территориальная ор-



ганизация Профсоюза активно выступает за сохранение этих объектов.

Участники встречи отметили, что подобная инфраструктура - это не просто набор услуг, а важнейший инструмент закрепления кадров на местах. И в столицах, и в регионах конкуренция за квалифицированных специалистов растет с каждым годом. По мнению сторон, без сохранения и развития ведомственных социальных объектов любые разговоры о повышении престижа научного труда останутся лишь декларациями.

Отдельно обсуждались механизмы финансирования социаль-

ной сферы. Профсоюз намерен и в дальнейшем держать эти вопросы в поле зрения и добиваться их включения в отраслевые документы.

В рамках Ассамблеи председатель Профсоюза Галина Викторовна Чучева и руководитель Екатеринбургской территориальной организации А.В. Майорова по договоренности с директором Департамента управления делами Минобрнауки А.А. Шацким вместе с представителями территориального управления ФГБУ «Комфортная среда» посетили детский сад, общежития и оздоровительный лагерь.



Повестка Президиума

Большая часть рабочей программы Ассамблеи проходила за городом в парк-отеле «Иволга».

Включенное в программу мероприятия открытое выездное заседание Президиума Центрального совета Профсоюза было посвящено практической реализации документа «Основные направления деятельности Профсоюза работников РАН на период до 2031 года», принятого X Съездом Профсоюза.

Кворум был уверенный: из 17 членов президиума отсутствовали только трое. При этом в дискуссиях активно участвовали все желающие участники Ассамблеи.

В центре обсуждения оказались увеличение базового финансирования фундаментальной науки, совершенствование системы оплаты труда, взаимодействие с Минобрнауки России, РАН и органами власти, сотрудничество с профсоюзными партнерами из Национальной академии наук Беларуси, Всемирной федерации научных работников, ФНПР, РКК «Наука», мониторинг кадровых рисков и фор-



мирование системной кадровой политики в научной сфере, молодежное направление работы Профсоюза, представительство и защита интересов работников в сфере охраны труда, сохранение ведомственных социальных объектов.

Особое внимание участники уделили вопросам увеличения базового финансирования фундаментальной науки. Было отмечено, что без устойчивого роста ас-

сигнований на эти цели невозможно ни выполнение майских указов Президента, ни сохранение научного потенциала страны, ни тем более обеспечение технологического лидерства.

Было решено продолжить борьбу за увеличение финансирования и совершенствование оплаты труда. Основной акцент будет сделан на том, чтобы добиваться:

- поэтапного увеличения бюджетного финансирования фундаментальных исследований до 0,4% ВВП;
- обеспечения бюджета, достаточного для полноценного выполнения госзаданий;
- выделения целевых средств на выполнение «зарплатного» Указа Президента РФ №597.

Кроме того, постановили требовать учета мотивированного мнения Профсоюза при формировании новой отраслевой системы оплаты труда для недопущения снижения фактического уровня заработной платы.

По всем вынесенным на обсуждение вопросам были приняты решения, которые опубликованы на сайте Профсоюза.



Практика партнерства

В центре разговора с участием начальника отдела Департамента кадровой политики Минобрнауки России Татьяны Георгиевны Газизовой, к которому по трансляции могли подключиться все члены Центрального совета, были итоги реализации Отраслевого соглашения в 2026 году.

Регулярные рабочие встречи Министерства и Профсоюза, подготовка нормативных документов, информационный обмен, совместные мероприятия - конкретные направления, по которым сторонам социального партнерства удалось продвинуться вместе. О конкретных результатах этой совместной работы рассказала секретарь Отраслевой комиссии, заместитель председателя МРО Татьяна Михайловна Федорова.

Недавно министерство сделало очередной шаг к совершенствованию взаимодействия, направив в подведомственные организации письмо с просьбой ответить на девять вопросов, позволяющих оценить состояние социального партнерства. Представ-



ленные Т.Г. Газизовой результаты анкетирования вызвали большой интерес у участников встречи. Министерству ответили 576 организаций: 335 научных, 204 образовательные, а также унитарные, дошкольные организации, техникумы и учреждения культуры. Оказалось, что 85% этих организаций имеют первичные профсоюзные структуры, причем 41% приходит-

ся на Профсоюз РАН (!)

Обследование выявило ряд важных моментов и определило проблемные зоны. Новые данные еще предстоит подробно проанализировать. Работа по этому направлению будет продолжена, а вопрос включен в проверки подведомственных организаций, подчеркнула представитель министерства.

Она отметила, что возможно проведение совместного с Профсоюзом анкетирования председателей ППО.

Участники встречи, среди которых были профсоюзные активисты Карелии, Казани, Москвы, Новосибирска, Тюмени, задавали конкретные волнующие их вопросы - о трудовых спорах, взаимодействии ППО с администрацией, проблемах при избрании руководителей институтов, наградных делах. На все вопросы были даны ответы.

Общий вывод прозвучал вполне определенно: основа для серьезных профсоюзных требований - коллективный договор и четкая юридическая база.



Все грани профсоюзной работы



Еще одна сквозная тема Ассамблеи - проблемы и достижения первичных организаций, где ежедневно решаются вопросы оплаты труда, охраны труда, социальных гарантий, отпусков, жилья.

Практика, как известно, лучше любых лозунгов. Поэтому на Ассамблее говорили о конкретных механизмах социального партнерства: охране труда, коллективных договорах, предоставлении жилья из специализированного фонда, льготных путевках,

взаимодействии с местной властью, привлечении молодежи.

Обсуждались как положительный опыт, так и сложные ситуации - например, возникновение в институте альтернативных профсоюзных организаций и практика их сосуществования.

Председатель ППО Федерального научного центра гидротехники и мелиорации имени А.Н. Костякова Ирина Николаевна Дорофеева (Москва) рассказала о том, как в ситуации конфликта интересов не просто сохранить работо-

способность профсоюзной организации, но и продолжить защищать интересы работников.

В подобных обстоятельствах профсоюзной организации приходится решать сразу несколько непростых задач.

С одной стороны, необходимо отстаивать интересы работников и сохранять доверие членов профсоюза, с другой - выстраивать отношения с администрацией, искать возможности для конструктивного диалога. Продолжать практическую работу в условиях внутреннего напряжения - серьезное испытание для профсоюзного актива.

Ведь именно на уровне первичек во многом решается вопрос о том, насколько Профсоюз способен представлять интересы работников.

Председатель ППО Всероссийского научно-исследовательского института лекарственных и ароматических растений (ВИЛАР) Виктория Владимировна Дроздова (Москва) представила опыт взаимодействия первички с местной властью, которое помогает находить новые возможности для работы с сотрудниками и вовлекать в профсоюз молодежь.



За пределами конференц-зала

Конечно же, была продолжена важнейшая традиция Ассамблей - увидеть город, познакомиться с регионом, продолжить разговор за пределами конференц-зала.

Первым пунктом обзорной экскурсии по Екатеринбургу стал Исторический сквер, известный горожанам как Плотинка. Это сердце города на берегу реки Исеть: именно здесь, у плотины городского пруда 1723 года постройки, и родился Екатеринбург. Рядом установлены бронзовый макет первоначально отстроенного города-крепости и памятник основателям города Василию Татищеву и Георгу де Геннину.

Следующей остановкой стал Ельцин-центр - одно из самых заметных культурно-образовательных пространств города. Участники поездки исполнили и традиционный ритуал: постояли одной ногой в Европе, другой - в Азии, сделав памятные фото на туристической площадке, символизирующей границу двух частей света.

Настоящий восторг вызвала у всех экскурсия по Музею истории автомобилестроения в составе Выставочного комплекса военной и автомобильной техники в Верхней Пышме. Этот крупнейший ав-



томузей в России представляет 130-летнюю историю мирового и отечественного автомобилестроения. В четырехэтажном здании площадью более 13 тысяч квадратных метров собрано свыше 600 образцов уникального ретротранспорта - автомобили, мотоциклы и велосипеды. Самое поразительное, что большинство экспонатов - это не застывшие в тишине музейные реликвии, а живые машины, которые регулярно выезжают на дороги, участвуют в съемках фильмов, парадах, рет-

роралли. Именно поэтому коллекция производит такое сильное впечатление: здесь чувствуется дыхание эпохи, которую эти машины помнят, а не безмолвие музейных витрин.

К традиционным вечеру знакомств и футбольному матчу в этом году добавился особый местный колорит - песенная викторина и конкурс по лепке уральских пельменей, который стал одной из самых веселых частей программы и добавил вкусные блюда на дружеские посиделки.



Сшивая карту Профсоюза живыми связями

Ассамблеи Профсоюза прошли большой путь. Но самое главное осталось неизменным: люди по-прежнему приезжают на этот форум, чтобы встретиться, сравнить опыт, рассказать о своих проблемах и найти союзников в их решении. XXXI Ассамблея стала именно такой встречей.

Форум завершился, но работа продолжается, главные результаты еще впереди - в конкретных делах и решениях. Продолжается и сама история Профсоюза - история людей, которые объединяются, обсуждают проблемы, вместе ищут и находят пути их преодоления.

Важным результатом Ассамблей становятся и информационные волны, которые продолжают расходиться после завершения форума. Обсуждаемые темы, представленные практики и принятые решения находят отклик в институтах, становятся предметом обсуждения в профсоюзных организациях.

Профессиональный диалог выходит за пределы одной площадки, а идеи превращаются в инициативы и конкретные действия на местах. Именно эта преемственность - от общего разговора к обсуждению в коллективах - позволяет Ассамблеям оставаться инструментом развития профсоюзного движения.



СТРАНА ПУШКИНСКОГО ДЕТСТВА

В Институте научной информации по общественным наукам сложилась добрая традиция. Летом профком организует однодневные автобусные экскурсии для членов профсоюза по живописным местам Подмосковья и близлежащих областей. Такие поездки укрепляют коллектив, дарят незабываемые впечатления и приятные воспоминания.

В этом году, в связи с финансовыми трудностями, мы были вынуждены отказаться от автобуса и воспользовались общественным транспортом. Это позволило сэкономить средства для празднования детского Нового года. Экскурсия в село Захарово стала значимым событием для коллег, а для тех, кто не бывал здесь ранее, - и настоящим открытием. Участники посетили местный музей, совершили прогулку по усадьбе и самому селу, насладились обедом в кафе. Поездка обошлась профкому в 12 тысяч рублей. Проезд на электричке каждый оплатил самостоятельно.

Мы не отказываемся от традиции автобусных экскурсий - текущий вариант стал вынужденной мерой. По решению профкома в начале следующего года начнется сбор средств на аренду автобуса, чтобы летом вновь провести поездку в полюбившемся коллективом формате.

Опубликованный ниже материал о поездке в Захарово выдержан в духе пушкинской прозы - ясной, лаконичной, лишенной излишней витиеватости и основанной на точных, выразительных глаголах. Насколько и удачным оказался этот

литературный эксперимент, судить вам, уважаемые читатели!

Час езды от Белорусского вокзала. После Голицыно электричка сворачивает к Звенигороду. Дорога сужается до одного пути; лес подступает к рельсам.

Станция Захарово до 1999 года звалась «Школьной» - по школе, стоящей неподалеку. Платформу переименовали в год 200-летия со дня рождения Пушкина, и не без причины: рядом - усадьба, где он проводил в детстве летние месяцы.

В семье Пушкиных было восемь детей. Пятеро не дожили до отрочества. Александр, второй по старшинству, рос сам по себе. Сергей Львович и Надежда Осиповна в основном учили детей держаться в обществе и соблюдать приличия. В этом они видели свой долг. Надежда Осиповна относилась к Александру прохладно. Любимцем её был Левушка - ласковый и послушный. Александр же был замкнут и



дик; в нем мать не узнавала себя. Говорили, что черты его лица напоминали ей о какой-то давней семейной обиде. Но о прошлом она говорить не любила.

Мария Алексеевна Ганнибал, урожденная Пушкина, овдовев, купила село Захарово в 1804 году. Двадцать восемь тысяч рублей. За муж она вышла поздно за Осипа



Ганнибала - человека беспутного. Приданое жены он проиграл; единственную дочь Надежду, будущую мать Александра Сергеевича, отнял у матери и отдал на воспитание друзьям. Лишь жалоба, поданная самой Екатерине II, помогла вернуть девочку домой.

Мария Алексеевна была женщиной волевой. В семье Пушкиных, как и во всех дворянских домах, говорили по-французски. Но она настояла, чтобы внуки учили и русский. Без родного слова, говорила она, нет и родного сердца. Мальчик слушался.

С 1805 по 1810 год каждое лето на несколько месяцев его привозили в Захарово. Дворцов здесь не было. Барский дом на холме, сады, поля, лес, река, пруды, дома крестьян - и ничего больше. Он бегал с деревенскими ребятами, играл, учился плавать, ездить верхом. Слушал песни дворовых. Читал. Пробовал сочинять. Рядом были бабушка, няня Арина Родионовна и дядька-воспитатель Никита Козлов. Мария Алексеевна учила Сашу русскому языку, русским сказкам, любви к русской земле. Рассказывала о прошлом семьи - о прадеде, привезенном из Африки, о деде, сосланном в Сибирь, о матери, у которой отняли дочь. Мальчик слушал. Она не объясняла, зачем нужно знать родной язык. Он и не спрашивал.

Собственного храма в Захарове не было. По воскресеньям Мария Алексеевна с внуками ходила пешком к обедне в Преображенскую церковь усадьбы Вязёмы - в ту самую, что построил Борис Годунов двумя столетиями ранее. После службы заходили к князю Борису Владимировичу Голицыну. Саше дозволялось листать книги в голицынской библиотеке. Хозяйка дома, Наталья Петровна Голицына, женщина властная и гордая, приходилась четвероюродной сестрой бабушке Пушкина. О ней говорили, что она выше Голицыных никого не ставит. Позднее она послужила



прообразом старой графини в «Пиковой даме».

В июле 1807 года в Захарове умер шестилетний Николенька, младший брат Александра. Мальчик простудился во время грозы. Его похоронили у алтаря вязёмского храма. Надгробие из белого камня с простой надписью: «Под сим камнем покоится Николай Сергеевич Пушкин» - сохранилось донныне.

В 1811 году Сашу отправили в Царскосельский лицей. Мария Алексеевна продала Захарово и переехала в Михайловское. Пушкин вернулся сюда лишь однажды, уже тридцатилетним, перед женитьбой на Наталье Гончаровой. Надежда Осиповна писала дочери Ольге: «Он сделал этим летом сентиментальную поездку в Захарово, совсем один, единственно для того, чтобы увидеть места, где провел несколько лет детства». Она не понимала этого порыва. Но он понимал.

Лишь на пороге смерти, когда силы покидали ее, Надежда Осиповна позвала к себе Александра и попросила у сына прощения. Голос ее был тих, но слова прозвучали ясно. Он выслушал спокойно, без упрека.

Захарово и Вязёмы остались в памяти Пушкина. В шестнадцать

лет, в «Послании к Юдину», он писал:

«Мне видится мое селенье,
Мое Захарово; оно
С заборами в реке волнистой,
С мостом и рощею тенистой
Зерцалом вод отражено...»

В «Онегине» имение Евгения - Вяземы: господский дом, пруд, аллеи, деревья, теряющие листву по осени. Усадьба Лариных - Захарово: сад, дорожки, знакомые с детства; луга, где гуляла мать; и поля, что и теперь, быть может, колосятся на прежних местах.

В «Борисе Годунове» хозяйка корчмы, указывая самозванцу путь, называет деревни: Хлопино, Захарьево, Чеканский ручей. Мальчик, бегавший по окрестным тропинкам, ловивший в ручье головастики, купавшийся в пруду, запомнил их.

В 1811 году Арина Родионовна выдала в Захарове замуж младшую дочь Марью за Алексея, старшего сына местного крестьянина Никиты Андреева. С тех пор пошел в деревне род потомков няни. И ныне в Захарове можно встретить людей, в чьих рассказах словно оживают предания Арины Родионовны.

Юрий Черный

Карелия за два дня

Семь утра, Санкт-Петербург, автобус и предвкушение дороги. Впереди у членов первичной профсоюзной организации Института синтетических полимерных материалов РАН - два дня в Карелии: северная природа, места с удивительной историей, и, конечно, время, чтобы пообщаться вне рабочих кабинетов.

Пока за окнами сменялись пейзажи, гид рассказывал об истории края, его народах и культуре. Дорога постепенно становилась частью экскурсии.

Первой остановкой стал Александров-Свирский монастырь, история которого началась в XVI веке. Старинные стены, монастырские храмы, житие преподобного Александра Свирского и предание о явлении ему Святой Троицы - все это погрузило путешественников в особую атмосферу православной святыни.

Дальше маршрут привел к одному из главных природных символов Карелии - водопаду Кивач. Мощный поток стремительно спускается по каменным уступам, а вокруг - лес и скалы. После нескольких часов в дороге такая остановка оказалась особенно кстати. К вечеру группа добралась до Петрозаводска. Он встретил туристов Онегой. Прогулка по знаменитой набережной стала спокойным завершением насыщенного дня.

На второй день маршрут снова пролегал среди карельской природы. Своеобразие водопадов Ахикоски - небольшие каскады, деревянные мо-

стики, камни, вода и густой лес, а затем - главная круглогодичная достопримечательность Карелии - горный парк «Рускеала». Здесь когда-то добывали камень для отделки архитектурных сооружений Санкт-Петербурга. Сегодня в бывшем карьере - формирующие причудливый северный ландшафт каменные стены, а внизу в прозрачной воде отражаются небо и сосны с елями. Этот уникальный пейзаж создан не только природой, но и многолетней работой каменотесов.

Следующей остановкой стала Лахденпохья - небольшой старинный городок в живописном краю, окруженный скалами, лесами и Ладожскими шхерами. Руины старинной кирпичной с трагическими скульптурами ангелов. Гастрономические впечатления - фермерское хозяйство, фирменный магазин сыров и местных фермерских продуктов, Музей Иван-чая. Тур выходного дня постепенно переходил к финальной части. Это была настоящая перезагрузка - насыщенная, познавательная и очень северная.

А еще прямо в дороге коллеги поздравили с юбилеем много лет возглавлявшую первичку института, а сегодня являющуюся заместителем председателя ППО Валентину Давыдову. Поездка получилась по-настоящему дружеской - с общими впечатлениями, воспоминаниями и чествованием коллеги.

Евгения Талалаева



**НАУЧНОЕ
СООБЩЕСТВО**

Газета Московской региональной
организации Профсоюза работников
Российской Академии наук
Выходит с сентября 2001 года

Главный редактор Владимир Акимович ЮРКИН
Адрес редакции - 119334, Москва, ул. Бардина, 6/30,
тел. (8-499)135-55-77 E-mail: ispolkom-mos1@yandex.ru
Выпускающий редактор Надежда ВОЛЧКОВА, nadv@inbox.ru
Свидетельство о регистрации ПИ №1-00653 от 29 марта 2002 г.
Регистрирующий орган: Министерство РФ по делам печати,
телерадиовещания и средств массовой информации
Отпечатано в ООО "Печатный салон ШАНС". 125412,
г. Москва, ул. Ижорская, д.13, стр. 2
* Распространяется бесплатно
Тираж 1000 экз. * Дата выхода в свет 23.10.2026

При перепечатке ссылка
на "НС" обязательна



Редколлегия

Волчкова Надежда Владимировна
Демченко Николай Григорьевич
Кулева Анна Сергеевна
Мамедов Рамин Закирович
Федорова Татьяна Михайловна
Чучева Галина Викторовна
Юркин Владимир Акимович