



# Газета профсою

№ 10 (62) 17 ОКТЯБРЯ 2007 г.

в Кузбассе

# ЗА

ИНТЕРВЬЮ

## 17 ЛЕТ ПРОФСОЮЗНОЙ ИСТОРИИ

**2 октября 1990 года – особая дата для всех членов профсоюзов области. Семнадцать лет назад была образована Федерация профсоюзных организаций Кузбасса, ставшая преемником Кемеровского областного совета профсоюзов. О том, как изменились методы работы за это время, рассказывает председатель Федерации Юрий Алексеевич Кауфман.**

– Юрий Алексеевич, как за эти годы поменялась политика областного профцентра?

– Федерация возникла на рубеже кардинальных перемен в обществе. Тогда на людей свалилось множество проблем, и профсоюзы области были вынуждены защищать интересы трудящихся с помощью таких форм работы, как забастовки, пикеты, акции протеста, митинги. Нас даже обвиняли в том, что мы, якобы, по любому поводу размахивали «забастовочной дубинкой». Дело в том, что поводы были крайне серьезными: люди месяцами не получали заработную плату, пенсии, пособия, массово закрывались предприятия, «рельсовые войны» потрясли Россию. О Кузбассе говорили только как о бастующем регионе. Если бы в те времена мы не смогли защитить людей, то сегодня нас просто бы не было на политической карте области.

– Почему сейчас слово «забастовка» практически исчезло из лексикона профсоюзных работников Кузбасса?

– Протестные формы перестали быть действенными, а потом стали просто наносить вред людям, лишая их работы. Забастовки разрушали экономику региона. Напомню, что в процессе реструктуризации только в угольной отрасли было ликвидировано более сорока предприятий, около 150 тысяч шахтеров потеряли работу. Профсоюзы решили сменить тактику и стали добиваться своих целей – сохранение рабочих мест и социальных гарантий, достойной заработной платы – за столом переговоров. Кузбасс одним из первых стал на путь созидания. Теперь, на фоне других угольных регионов страны, видно, что наши действия были верными.

– В чем вы видите отличие политики 17-летней давности от нынешней?

– В первую очередь, мы ушли от конфронтации и теперь строим свои

отношения на основе партнерства, заключая соглашения на долгосрочный период. Аман Гумирович Тулеев – социально-ориентированный политик, защищающий интересы людей труда, пенсионеров, молодежи, детей.

Во-вторых, мы продолжаем следить за состоянием мировых цен на продукцию, производимую в Кузбассе, и требовать от собственников, чтобы труд наших работников был достойно оплачен. Профсоюзы никогда не будут мириться с таким положением дел, при котором работодатели попирают социально-трудовые права работников. Кроме того, партнерские отношения позволяют нам вести активную законодательную работу совместно с областными органами власти, участвовать в работе комиссий администрации области и облсовета.

Я считаю, что сейчас профсоюзы занимают достойное место в системе общественных институтов Кузбасса. И наши усилия направлены на то, чтобы постоянно повышался жизненный уровень кузбассовцев – членов профсоюза и не нарушались их права.

Подготовила  
Валентина ЛЕЩЕНКО

ВЫЕЗД

## НАШИ НА АЛТАЕ



**Прошедший в конце сентября на Алтае семинар-совещание профсоюзного актива работников госучреждений и общественного обслуживания Западно-Сибирского округа еще раз доказал эффективность такой формы работы. В нем приняли участие представители Омской, Томской, Новосибирской областей, Алтайского края и Республики Горный Алтай. Кемеровскую область представляли лидеры городских и первичных профсоюзных организаций (первый раз в составе делегации было аж десять человек!).**

О взаимодействии с профсоюзами рассказали начальник управления Алтайского края по кадровой политике И. В. Гнедко и председатель Алтайского крайкома профсоюза В. Д. Аргучинский, а начальник правового отдела ЦК профсоюза Н. Б. Коваленко ознакомила участников семинара с документами, утвержденными президиумом ЦК, и рассказала о перспективах работы профсоюза.

Своими наработками в области сотрудничества между Федерацией профсоюзов и отраслевыми профсоюзами поделился председатель Омского обкома В. Т. Клеппин: у них проработана система соцгарантий штатным сотруд-

никам обкомов, существует практика «кураторства» сотрудников Федерации над отраслевыми, ежемесячно проводятся дни Федерации, которые позволяют всем быть в курсе событий и тенденций.

В Алтайском крайкоме тоже есть позитивные наработки: там создан Фонд социальной поддержки членов профсоюза, на средства которого оказывается помощь членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации. Члены кузбасской делегации взяли этот опыт на заметку и на последнем президиуме уже рассмотрели вопрос о возможности создания такого фонда у нас.

Новосибирский и Омский обкомы много внимания уделяют информационной работе: выпускают вестники, экспресс-листки, агитационную продукцию. Все это взято на вооружение кузбассовцами, и уже готовится первый номер «Информационного вестника», тем более что материала для него более чем достаточно.

Кроме обмена опытом, кузбасская делегация получила незабываемые впечатления от посещения исторических мест Алтая.

В следующем году семинар пройдет в Новосибирской области.

ПРАЗДНИК

**Профессиональный праздник работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства** отмечается в последнее воскресенье октября с 1996 года. В этом году праздник выпадает на 28 октября.

\*\*\*

**В Кемеровской области** ежедневно автобусами, трамваями и троллейбусами перевозится один миллион триста пассажиров. На предприятиях

общественного транспорта работает около 14 тысяч человек.

\*\*\*

**Благодаря реализации региональной программы «Транспорт»** обновлено 40 процентов пассажирского автопарка Кузбасса.

\*\*\*

**В этом году всем работникам общественного транспорта** зарпла-

та увеличена на 10–15 процентов, а с 1 октября зарплата возросла еще на 20 процентов.

\*\*\*

**Принят закон по выдаче льготных жилищных займов** из областного бюджета для водителей и технических служб автопредприятий под 3 процента годовых на 15 лет без первоначального взноса.

ПРАВО

## ПЕНСИИ СТАЛИ ВЫШЕ

С 1 октября 2007 года вступил в силу федеральный закон, согласно которому повышен размер базовых частей трудовых пенсий по старости, инвалидности, потере кормильца. Так, размер базовой части трудовой пенсии по старости составит 1260 рублей в месяц, а для лиц, достигших возраста 80 лет, – 2520 рублей в месяц. Размер базовой части трудовой пенсии по инвалидности в зависимости от степени ограничения способности к трудовой деятельности с 1 октября 2007 года устанавливается в следующих суммах:

при III степени – 2520 рублей в месяц;

при II степени – 1260 рублей в месяц;

при I степени – 630 рублей в месяц.

Размер базовой части трудовой пенсии по случаю потери кормильца круглым сиротам составит 1260 рублей в месяц на каждого ребенка, другим нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца – 630 рублей в месяц на каждого члена семьи.

Соответствующим образом будут увеличены и социальные пенсии. Их получают, к примеру, люди, у которых нет стажа работы, необходимого для получения трудовой пенсии по старости, или нетрудоспособные члены семьи умершего кормильца, который не имел стажа.

С 1 октября 2007 года произойдет также увеличение тех денежных выплат, размеры которых определяются в

процентном отношении от размера базовой части трудовой пенсии (например, дополнительное материальное обеспечение граждан РФ за выдающиеся достижения и особые заслуги перед РФ).

Напомним, что с момента проведения реформы, после которой пенсия россиянина стала состоять из базовой, страховой и (для самых молодых) накопительной частей, это уже второе повышение размера базовой части, направленное на приближение размера пенсии к величине прожиточного минимума. Тем не менее пенсии до него все еще не дотягивают (прожиточный минимум пожилого человека на второй квартал 2007 года составляет 2633 рубля). Однако, по оценкам независимых экспертов, российские пенсионеры смогут гарантированно получать пенсию в размере не ниже прожиточного минимума уже в 2009 году.

Сейчас средний уровень пенсии в России составляет 25 процентов от бывшего заработка пенсионера. Однако распределение по отраслям очень неравномерно: работники агропрома, у которых во время работы заработки были невысоки, получают пенсию в размере 58 процентов от бывшего заработка, педагоги – 46 процентов, медики – 43 процента. Самый низкий коэффициент замещения у ветеранов, трудившихся во вредных условиях труда (шахтеров, металлургов), – всего 14 процентов.

ФАКТЫ

Председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса Ю. А. Кауфман вновь обратился к Председателю Правительства РФ В. А. Зубкову, министрам транспорта И. Е. Левитину и регионального развития Д. Н. Козаку с просьбой решить проблему отгрузки угля на предприятиях Кемеровской области. Угольные предприятия и компании Кузбасса терпят колоссальные убытки из-за недостаточного обеспечения пустыми полувагонами. Сейчас количество угля на складах выросло с 8 до 10 миллионов тонн!

\*\*\*

На телефон «горячей линии» (58-49-95) Федерации профсоюзных организаций Кузбасса продолжают поступать звонки от трудящихся области. Работники ООО «Кузбассмет» Новокузнецка обратились по поводу четырехмесячной задержки заработной платы. На предприятии нет профсоюза, поэтому Федерация направила письмо в Госинспекцию по труду с просьбой принять меры. В ходе проверки выяснилось, что общая сумма задолженности составляет 23 048 рублей. ООО «Кузбассмет» привлечено к административной ответственности в виде штрафа в размере 30 тысяч рублей, работодателю выдано предписание об устранении нарушения.

Поступил звонок от сотрудника вагоноремонтного депо Кемерова Валерия Ефимовича Бэца, которому работодатель отказал в оформлении документации по несчастному случаю на производстве. В результате оперативного вмешательства сотрудников Федерации был оформлен акт о несчастном

случае (травма Бэц отнесена к категории тяжелых), комиссия установила нарушение требований охраны труда.

Если у вас есть претензии к работодателю, звоните: **58-49-95**.

\*\*\*

Работники Прокопьевской инфекционной больницы обратились по «горячей линии» Федерации профсоюзных организаций Кузбасса (58-49-95) за помощью. Медперсоналу выдали только аванс за август. После вмешательства специалистов Федерации и обкома профсоюза работников здравоохранения сотрудникам были выплачены августовские долги, обещают погасить остальные.

\*\*\*

Конгресс Интернационала общественного обслуживания (ИОО), прошедший в Вене, обсудил социальные, молодежные и гендерные проблемы, стратегическую роль профсоюзов в достижении эффективного управления. В числе делегатов, избранных от Российской Федерации, на конгрессе присутствовала председатель Кемеровской областной организации профсоюза работников здравоохранения Л. В. Егорова.

\*\*\*

Многочисленные обращения воспитателей домов-интернатов в профсоюз работников госучреждений по поводу доплаты на учебно-методическую литературу дали результат: подготовлены и направлены необходимые документы в администрацию Кемеровской области. Коллегия АКО рассмотрела и утвердила предложение, и с 1 января

2008 года работники детских домов-интернатов будут получать эти деньги.

\*\*\*

Пленум Кузбасской территориальной организации Росуглепрофа обсудил вопросы проведения коллоквиумной кампании и продолжительности рабочей смены на шахтах.

\*\*\*

Собрание работников Юргинского детского дома-интерната для умственно отсталых детей приняло решение поручить профсоюзному комитету доработать существующий проект коллективного договора, а главное, подписать его председателю профорганизации, а не лицу, назначенному администрацией учреждения. На собрании присутствовала председатель обкома профсоюза работников госучреждений Л. И. Суркова.

\*\*\*

Федерация профсоюзных организаций Кузбасса проинформировала членские организации об изменениях в Федеральном законе от 01.10.2007 №224-ФЗ (статья 222): за работу во вредных условиях работникам полагаются выдавать молоко или равноценные пищевые продукты. Теперь есть выбор: продукты или денежная компенсация. Для этого необходимо внести запись в коллективный и (или) трудовой договоры и по явлению работника получать деньги или молоко.

\*\*\*

День Ленинского теркома Росуглепрофа прошел в первичных профсоюзных организациях ОАО «Шахта «Полысаевская» и «Шахта им. 7 ноября».



# ОПЫТНЫЙ ЛИДЕР МОЛОДОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Чем больше хозяйство, тем беспокойней хозяину – эту народную истину председатель объединенного профкома Колмогоровского шахтоуправления Анатолий Васильевич Ковальков знает не понаслышке. В отличие от большинства председателей «первичек», он руководит профсоюзной работой сразу в четырех коллективах: на шахте «Колмогоровская-2», новой шахте «Разрез «Инской», частном охранном предприятии «Витязь» и собственноручно в Колмогоровском шахтоуправлении. В профкоме сейчас 16 человек, а членов профсоюза на предприятии – более 1700. «По одному куратору на сотню – нормально», – смеется Ковальков. Теперь он уже может позволить себе немного расслабиться и пошутить, ведь за полтора года председательства на проблемном, развивающемся участке (всего профорганизации четыре года) им вместе с командой удалось решить несколько сложнейших вопросов. Вот только некоторые из них.

## КАК ВЫ ПОДКУ НАЗОВЕТЕ...

Можно было бы посмеяться над «закрученным» названием «Шахта «Разрез «Инской», если бы оно не принесло с собой столько сложностей и неразберихи. Первый хозяин зарегистрировал название «Разрез «Инской». Позже выяснилось, что глубина залегания пластов не позволяет разрабатывать месторождение открытым способом, и разрез превратился в шахту со странным названием, которое и ку-

пили нынешние собственники. Все бы ничего, но возникли сложности с начислением работникам льготного стажа. Своевременно не доведенная до конца аттестация «подземных» рабочих мест привела к тому, что пенсионный фонд отказался принимать у предприятия документы и начислять работникам льготную пенсию. Люди запаниковали, грозились обращениями в судебные инстанции. Анатолию Васильевичу удалось найти понимание у руководства, выделить необходимые для завершения аттестации время и средства и в кратчайшие сроки оформить документы для пенсионного фонда. Сейчас, после стольких месяцев нервотрепки, вопрос решен, людям будет начислен подземный стаж задним числом с момента трудоустройства на предприятие.

## ДОГОВОР ДОРОЖЕ ДЕНЕГ

За это время удалось также завершить разработку коллективного договора. Не так давно он был принят и подписан сторонами. Многие вопросы пришлось «продавливать», несмотря на сопротивление собственников (в этом смысле Анатолию Васильевичу тоже непросто: вместо одного руководителя ему приходится находить контакт с несколькими).

Удалось отстоять несколько важных пунктов, касающихся заработной платы и социальных льгот. Средняя заработная плата сейчас составляет семнадцать тысяч рублей (по сравнению с другими угольными предпри-

ятиями области это примерно «середишка»), а к концу года должна по соглашению достигнуть отметки в девятнадцать тысяч рублей. Ежеквартально проводится индексация заработной платы. Раз в три года работник может поехать в отпуск с полной оплатой дороги для всех членов семьи. Утверждена система компенсации для низкооплачиваемых категорий трудящихся: если окладная ставка ниже прожиточного минимума, то предприятие доплачивает недостающую часть, и уже на получившуюся сумму начисляются всевозможные надбавки и премии. Проработана градация льгот в зависимости от уровня заработной платы работника: сотрудникам с низкой зарплатой и их детям путевки предоставляются за счет предприятия, «середишки» должны оплатить 10 процентов, а высокооплачиваемые категории сотрудников – 20 процентов от стоимости путевки.

## РАБОТА-ТО С ЛЮДЬМИ...

Самое сложное в работе председателя – найти тот самый контакт с людьми, который позволяет решать любые вопросы. По вопросам работы с руководством Анатолий Васильевич мог бы проводить семинары-тренинги с молодыми председателями профкома. «Директора наши говорят, что я – как танк. Я не обижаясь: на дело требую, чего смущаться. Здесь важно не переборщить с давлением и идти в некоторых вопросах на компромисс, отнестись к их трудностям с понимани-

ем. Это обязательно будет оценено. Например, недавно у нас были проблемы с финансированием, так как три месяца проводился перемонтаж очистного комплекса при переходе из одной лавы в другую. Сколько бы я ни требовал погасить долги, собственнику просто негде было взять деньги, ведь они идут за углем, а угля не было. Поэтому мы пережили вместе этот сложный период – и сейчас нашли возможность решить все накопившиеся проблемы.

Если директор говорит, что сегодня решить эту проблему нельзя, я всегда настаиваю на том, чтобы назначить точную дату, когда мы вернемся к этому вопросу. Потом можно смело говорить: «Вы же обещали»... Наши руководители – люди слова, для них важно держать свои обещания».

По проблеме мотивации профсоюзного членства Ковалькову тоже есть, чем поделиться. Сейчас в объединенном профсоюзе состоят почти 90 процентов сотрудников предприятий, притом что еще год назад члены профсоюза составляли всего 63 процента от общей численности. Только в сентябре в профсоюз принято 40 человек.

«Во-первых, авторитет профсоюза на предприятии говорит сам за себя. Новые сотрудники обычно узнают у старых, чем живет предприятие, какие есть положительные моменты, соцгарантии. Если профком делает что-то для работников, они обязательно об этом расскажут новичкам, и никакая агитация уже не понадобится. А вообще я беседую с людьми, объясняю

каждому, что профсоюз – это не только путевки, это единственная реальная защита работника в конфликтных и проблемных ситуациях».

## НЕ ОДНОЙ РАБОТОЙ ЖИВ ЧЕЛОВЕК...

...поэтому профком заботится обо всех областях жизни членов профсоюза. Сейчас для них строится 16-квартирный дом в селе Старые Пестеры. Благодаря стараниям профсоюза два раза в неделю сотрудники могут бесплатно посещать недавно отреставрированный беловский Дом спорта. За два года проведена уже третья спартакиада, в которой участвовали и «пилали мяч» даже директора. Первые спартакиады проводились на арендованных площадках, теперь принято решение строить свою на шахте «Разрез «Инской». Купили спортивную форму с родной символикой. Несколько раз за год желающие участвовали в организованных профсоюзом выездах на природу, на Писанные скалы, в театр, цирк, зоопарк.

«Коллектив у нас хороший, – говорит Анатолий Васильевич, – в первом же году, спасибо бригаде Виталия Викторовича Емелина, мы вступили в «клуб миллионеров». На восьмой год работы планируем выйти на два с половиной миллиона тонн угля в год и на второе после «Котинской» место в области. Такой ударный труд обязательно нужно поощрять, и наша задача – добиваться для сотрудников максимально комфортных условий труда».

**Юлия БОРИСОВА**

## КОНСУЛЬТАЦИЯ

**У меня нет данных для расчета среднего заработка за предыдущие 12 месяцев, поскольку я была в отпуске по уходу за первым ребенком, а в настоящее время – в отпуске по уходу за вторым ребенком. Как правильно должно начисляться пособие по уходу за ребенком до 1,5 года в данной ситуации? Можно ли его рассчитать исходя из минимального размера оплаты труда?**

В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» пособие выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка (дохода, денежного довольствия) по месту работы (службы) за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком (далее – Закон).

Статьей 5.1 Закона и постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 № 870 «Об исчислении среднего заработка (дохода) при назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию» с 1 января 2007 г. исчисление среднего заработка (дохода) при назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию, осуществляется в порядке, установленном для исчисления пособия по временной нетрудоспособности.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности. При этом в заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при определении налоговой базы по единому социальному налогу, зачисляемому в Фонд социального страхования Российской Федерации, в соответствии с гл. 24 части второй Налогового кодекса Российской Федерации.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, оплатой труда работника является вознаграждение за труд, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенса-

# СПРАШИВАЛИ – ОТВЕЧАЕМ

ционного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), связанные с трудом.

Следует иметь в виду, что периоды и случаи, когда за работником по месту работы сохраняется средний заработок, не относятся к системе оплаты труда, а в силу ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации являются гарантиями и компенсациями.

В связи с этим при определении средней заработной платы для расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком данные периоды и начисленные за это время суммы исключаются.

К таким периодам, в частности, относятся периоды нахождения работника в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, служебной командировке, отпуске по уходу за ребенком и другие (ст. 114, 167, 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для установления размера пособия средний дневной заработок, рассчитанный в соответствии с ч. 3 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ, умножается на среднемесячное число календарных дней, включая нерабочие праздничные дни (30,4).

Из полученного среднего заработка за календарный месяц определяется сумма (40 %), которая составит размер пособия. При этом в случае, если размер пособия превышает максимальный размер данного пособия, то применительно к ч. 6 ст. 14 Федерального закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» и в соответствии со ст. 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» указанное пособие выплачивается в максимальном размере (6 тыс. руб.). При этом размер пособия не может быть меньше минимального

размера пособия (1500 руб.) и минимального размера пособия на второго и последующих детей (3 тыс. руб.). В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальный и максимальный размеры пособия определяются с учетом этих коэффициентов.

При этом если работник за расчетный период и до наступления страхового случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации, то средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

Рассчитанное таким образом пособие назначается на весь период отпуска по уходу за ребенком.

## Учитывается ли вознаграждение по итогам работы за год при расчете среднего заработка?

В соответствии с п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.04.2003 № 213 (далее – Положение), для расчета среднего заработка учитываются все премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда работников организации независимо от источников этих выплат, к которым относится в том числе вознаграждение по итогам работы за год.

Вознаграждение по итогам работы за год, начисленное за предшествующий календарный год, учитывается в размере  $\frac{1}{12}$  за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения, если расчетный период отработан полностью (п. 14 Положения).

Таким образом, при расчете среднего заработка для всех отпусков, предоставляемых в 2007 г., учитывается вознаграждение по итогам работы за 2006 г. независимо от времени его начисления.

Если средний заработок был рассчитан без учета вознаграждения по итогам работы за год, то после его начисления следует произвести перерасчет среднего заработка с учетом вознаграждения по итогам работы за год с соответствующей доплатой.

**Ответы комментировала  
Наталья ПЕЧЕРСКИХ,  
экономист отдела социально-трудовых  
отношений Федерации**

## ЮБИЛЕЙ



# ПОЗДРАВЛЯЕМ!

**Ирина Михайловна ИВАНОВА** сегодня на заслуженном отдыхе. За ее плечами путь беззаветного служения людям. Это не просто высокие слова, это жизненное кредо очаровательной женщины и удивительной оптимистки, к которой всегда тянутся окружающие из-за ее жизнелюбия, обаяния и профессионализма.

Многие годы отдала она развитию хлебопекарной и пищевой промышленности нашей области: работала начальником цеха Сталинского хлебозавода № 1, инженером технического надзора по строительству хлебокомбината Антоновской площадки на Западно-Сибирском металлургическом заводе. После перевода в Кемерово была назначена директором хлебозавода № 5, начальником управления Кемеровской областной государственной инспекции по качеству товаров и торговли по РСФСР. Позднее занималась партийной, а потом и профсоюзной работой. После создания нового обкома профсоюза рабочих пищевой промышленности ей доверили его руководство. Реорганизация и слияние двух обкомов внесли свои коррективы в трудовую биографию Ирины Михайловны. Ее избрали секретарем областного комитета профсоюза работников агропромышленного комплекса.

Она живет по золотому правилу: относиться к людям так, как хочешь, чтобы они относились к тебе. Знание дела, ответственность, высочайший авторитет среди работников и руководителей области, открытость и душевная щедрость помогли ей в решении самых сложных проблем. В силу своего характера она всегда терпеть не могла бумажных отписок на обращения работников отрасли и решала людские проблемы непосредственно в трудовом коллективе.

Совет ветеранов войны и труда Федерации профсоюзных организаций Кузбасса сердечно поздравляет Вас, дорогая Ирина Михайловна, с юбилеем! Крепкого здоровья, счастья, благополучия Вам и вашим близким!



РЕЗУЛЬТАТЫ

КУЛЬТУРА

## ПРОФСОЮЗ И ВЛАСТЬ: УЧИМСЯ ВМЕСТЕ

В учебно-методическом центре Федерации профсоюзных организаций Кузбасса 9 октября состоялось открытие Недели профсоюзного образования. В совещании кроме руководства Федерации и председателей членских организаций принимал участие заместитель губернатора Кемеровской области по социальным вопросам Константин Викторович Шипачев и другие представители администрации области и Пенсионного фонда. Председатель Федерации Юрий Алексеевич Кауфман открыл заседание и отметил тесное сотрудничество Федерации с администрацией Кемеровской области, а также рассказал о тех аспектах работы профсоюзов, которые уже приносят плоды.



### КОЛЛЕКТИВНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Константин Викторович Шипачев предложил профсоюзам сотрудничать по Губернской программе добровольного медицинского страхования (ДМС). Анализ платных услуг в медучреждениях показал, что они недоступны трем категориям граждан: детям, неработающим пенсионерам и малоимущим. Губернатором было выделено 200 миллионов рублей целевых средств, и с 1 июля этого года вышеперечисленные лица получают медицинское обслуживание на бесплатной основе.

Но работающее население, как и прежде, вынуждено платить за сложные обследования и инновационные методы лечения. Кроме того, порой люди попадают в сложные ситуации, например, требуются деньги на дорогостоящую операцию. В данном случае помочь может только страховка. Существует несколько вариантов страхования: базовый и лечение дорогостоящих заболеваний. Первый предусматривает как коллективную (можно включать и членов семьи), так и индивидуальную форму страхования. В данном варианте страховой платеж равен 3600 рублей (по 300 рублей в месяц), а общая сумма страхового возмещения – 50 тысяч рублей. Увеличить сумму страхового возмещения до 200 тысяч рублей можно, выбрав полис ДМС «Лечение дорогостоящих заболеваний» и заплатив дополнительно лишь 300 рублей (3900 в год). Последний вариант предусматривает только коллективную форму страхования. Также существует вариант данной программы для студентов и молодежи (лица до 30 лет), при этом сумма страхового платежа составит 2440 рублей в год, а страховая сумма – 15 тысяч рублей.

«Губернская программа добровольного медицинского страхования – еще одна точка пересечения интересов администрации области и профсоюзов», – отметил К. В. Шипачев и предложил профсоюзам выйти на работодателей с предложением внести пункт о страховании в коллективные договоры с целью повысить защищенность рабочих в плане охраны здоровья.

### ПЕНСИИ: МЫ ДОБИЛИСЬ СВОЕГО!

«Акция профсоюзов «За достойную пенсию» принесла результа-

ты», – отметила Ольга Ильинична Фалалеева, заместитель управляющего отделением Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области.

В апреле этого года проходила акция «За достойную пенсию»: профсоюзы первыми подняли вопрос о несправедливости того, что из-за недобросовестных работодателей, не перечисляющих взносы в Пенсионный фонд, пенсионеры не получают пенсию в полном объеме. Отстоять свои права можно было только через суд. Благодаря настойчивости профсоюзов на федеральном уровне принято постановление о возмещении разницы: теперь человек будет получать всю положенную по закону пенсию, а долги с нерадивых работодателей будет взыскивать сам Пенсионный фонд.

### ОТВЕТ ПО ЗВАНИЮ «ВETERAN ТРУДА»

Часто возникает вопрос: многие профсоюзные активисты награждены юбилейной медалью «100 лет профсоюзам России», дает ли это право на присвоение звания ветерана труда? Ведь по закону получить звание «Ветеран труда» могут лица, награжденные орденами или медалями, ведомственными знаками отличия либо удостоенные почетных званий СССР, РСФСР или РФ и имеющие трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

Ответ был получен от Галины Васильевны Остердаг, первого заместителя начальника департамента социальной защиты населения Кемеровской области: награжденные данной медалью смогут получить звание ветерана труда, только если они являются освобожденными работниками организаций профсоюзов.

Необходимо отметить, что лицам, не имеющим вышеперечисленных наград, звание «Ветеран труда» в соответствии с областным законом тоже может быть присвоено, если они достигли пенсионного возраста и имеют трудовой стаж не менее 45 лет для мужчин и 40 лет для женщин.

Подводя итоги, можно сказать, что встреча позволила разрешить многие проблемные вопросы и в очередной раз доказала плодотворность сотрудничества профсоюзов с администрацией области.

## ЧТО ПРИНЕСЕТ КУЛЬТУРЕ ОТРАСЛЕВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА?

В конце сентября в Кемерово состоялось совещание профсоюзного актива работников культуры Сибирского федерального округа, посвященное вопросам социальной защиты работников культуры в условиях предстоящего перехода на отраслевую систему оплаты труда. В нем приняли участие председатель Российского профсоюза работников культуры Г. П. Парошин, председатели республиканских, краевых и областных организаций, руководители горкомов и райкомов профсоюза работников культуры Кемеровской области и всего Сибирского федерального округа. Представляем вашему вниманию фрагменты некоторых выступлений и принятые рекомендации.

### ПАРОШИН

Геннадий Павлович, председатель Российского профсоюза работников культуры:

«...Как вы знаете, профсоюзная сторона добилась переноса с 2007 года на следующий год отмены в России тарифной системы оплаты труда и перехода на отраслевую систему. Нам уже сегодня видны узкие места намеченной реформы: это разработка базовых окладов и базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных и муниципальных учреждений культуры, а также критериев отнесения к ним конкретных профессий.

Думаю, что в вашем регионе, где действует одна из самых сильных систем социальной защиты работников бюджетной сферы, при ваших финансовых возможностях, при таком губернаторе вопрос о переходе на отраслевую принцип оплаты труда пройдет безболезненно, во благо членов нашего профсоюза».

### КАБИН

Вячеслав Николаевич, председатель Кемеровской областной организации профсоюза работников культуры:

«По уровню вовлеченных в отрасль расходов можно сделать вывод о государственных приоритетах. Посмотрим на отношение нашего государства к культуре как отрасли. Сравним уровень средств, выделяемых на культуру в разные годы. В 80-е годы на культуру выделялось около двух процентов от ВВП, в 2007 году – 1,4 процента. На следующий 2008 год запланировано 1,24 процента (!). В последующие годы – стабильное снижение. Все отдается на откуп регионам. Федеральное финансирование осуществляется по остаточному принципу.

Хорошо, что в Кузбассе есть губернатор, которому небезразличны наши проблемы. Вся страна знает, что в Кузбассе не отменены те льготы для работников культуры, которые поспешили отменить в других регионах. Мало того, администрация области к четырем общенациональным приоритетным проектам добавила еще два – «Культура» и «Малый бизнес». В нашу отрасль по программе «Культура» за три года вложено около 8 миллиардов рублей.

Тем не менее многие серьезные проблемы остаются нерешенными. Серьезные опасения у профсоюзного актива Кузбасса вызывают высказывания в средствах массовой информации отдельных представителей федеральных органов исполнительной власти о намерении ввести новые системы оплаты труда уже в ближайшее время, хотя основные концептуальные позиции этих систем с отраслевыми профсоюзами не согласованы.

До последнего времени не обеспечена реализация норм Трудового кодекса РФ в части утверждения профессиональных квалификационных групп работников бюджетной сферы и базовых ставок. Минфином предпринимается попытка без соблюдения необходимой процедуры проведения консультаций с профильными комитетами провести через Государственную Думу поправку в часть 2 статьи 144 ТК РФ, исключающую обязательность утверждения Правительством РФ размеров базовых окладов, базовых ставок по профессиональным квалификационным группам. Подобная направленность деятельности Минфина России и некоторых других властных структур может привести к полной утрате федеральных минимальных гарантий специалистами важнейших социально значимых отраслей, к которым относится и культура. В результате оперативных действий нашего отраслевого профессионального союза при помощи ФНПР и Ассоциации работников непроектной сферы федеральный законопроект, содержащий вышеуказанную поправку в Трудовой кодекс, пока не рекомендован Советом Государственной Думы к рассмотрению во втором чтении».

**В результате были приняты следующие рекомендации для федеральных, региональных и муниципальных органов власти:**

1. Переход на отраслевые системы оплаты труда в регионах осуществлять лишь при условии увеличения существующего фонда оплаты труда работников культуры не менее чем в 2 раза.

2. Законодательно установить государственные гарантии по уровням оплаты труда основным категориям работающих в бюджетной сфере без снижения действующих тарифных коэффициентов.

3. Переходить на отраслевые принципы оплаты труда в регионах лишь при наличии от руководителя или органа законодательной власти региона гарантии, которая бы устанавливала минимальный уровень заработной платы работника культуры не менее уровня прожиточного минимума в регионе.

4. При подготовке к переходу на отраслевой принцип оплаты труда всем ветвям власти подключать к этой работе представителей Российского профсоюза работников культуры как социальных партнеров в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

5. На федеральном уровне разработать контролируемый правовой механизм оказания финансовой помощи субъектам Российской Федерации, переходящим на новый принцип оплаты труда.

6. При переходе на новые принципы оплаты труда в Сибирском федеральном округе не допускать сокращения численности работников и сети учреждений культуры и искусства.

7. При разработке методики отраслевого принципа оплаты труда учитывать обобщенный ЦК профсоюза опыт Тюменской и Московской областей, г. Санкт-Петербурга и других регионов, где проводится эксперимент. При этом упор необходимо сделать на социальную значимость профессиональной деятельности работника культуры, объем и качество его труда, стаж работы, профессионализм, занимаемую должность, квалификацию, сложность выполняемой работы и условия труда. Сохранить в полном объеме меры социальной поддержки работников культуры, работающих и проживающих в сельской местности, совершенствовать систему пенсионного обеспечения.

8. Переход на новые принципы оплаты труда предоставляет право первичным профсоюзным организациям, республиканским, краевым и областным территориальным организациям более предметно и активно заниматься вопросами заключения коллективных договоров и отраслевых соглашений с работодателями и социальными партнерами по вопросам заработной платы и вносить в законодательные органы предложения по социальной защите членов профсоюза.

Участники совещания актива Российского профсоюза работников культуры Сибирского федерального округа выражают твердую уверенность в том, что при условии соблюдения со стороны государства и региональных властей Сибири данных рекомендаций предстоящее реформирование системы оплаты труда в бюджетной сфере позволит укрепить материальное благосостояние работников культуры и членов их семей.



## КУЛЬТУРА

## ШОФЕРСКОЕ БРАТСТВО

**Мариинское автотранспортное предприятие – лучшее не только в Кузбассе, но и в стране. Более того, о нем теперь знают даже в Америке и Голландии. И профсоюзная организация предприятия – одна из лучших в обкоме профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.**

## МАШИНЫ И РОЗЫ

Первое, что бросается в глаза, когдаходишь на территорию этого предприятия, это цветники, сосновая аллея, фонтан и беседка. А какие розы! В сибирских условиях они ощущают заботу людей и радуют яркостью красок и большими бутонами, как на юге. Все высажено руками работников. В ремонтных цехах, где «лечат» механизмы изношенных автомобилей, есть живые уголки, стены украшены композициями из комнатных растений. На рабочих местах опрятно и чисто, хотя в ремонтном производстве без мазута и бензина никуда. Самое удивительное: в мужском коллективе, где много курильщиков, не встретишь ни одного брошенного окурка. Здесь уважают свой труд и труд других.

## ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ С АВТОРОТЫ

В Мариинске промышленность всегда держалась на четырех китах: спиртовом комбинате, ликероводочном заводе, железной дороге и автороте (теперь – пассажирском автотранспортном предприятии). Они были привлекательны для людей стабильной работой, неплохой зарплатой, социальными гарантиями. Реформы девяностых внесли свои коррективы. Количество рабочих мест сократилось, а нужда в квалифицированных кадрах возросла. Демографический кризис диктует свои условия, да и престиж рабочих профессий резко упал.

## ОТ АВТОСЛЕСАря ДО ДИРЕКТОРА

А вот Николай Павлович Плуталов, коренной житель Мариинска, в детстве мечтал стать только шофером. По тем временам это была востребованная специальность. В семье Плуталовых было 10 ребятишек, Николай – самый старший сын. Чтобы помочь семье, он в 14 лет пошел работать разнорабочим на молокозавод, и без отрыва от работы подросток получил профессию водителя. А в 17 лет пришел в Мариинское АТП. До получения в день совершеннолетия водительских прав трудился автослесарем. Упорно шел к своей цели, уже тогда выделяясь среди сверстников лидерскими качествами. Закалила характер и служба в армии на Камчатке. Через три года Николай вернулся на родное предприятие и сразу сел за руль. Работы не боялся, поэтому вскоре перевели его на междугородные рейсы. С грузами исколесил пол-России. В самое «бардашное» время (так он называет начало девяностых годов) его назначили руководителем автопредприятия, где представители династии Плуталовых в общей сложности отработали около 150 лет. И продолжают трудиться сегодня.

## ШОФЕРСКОЕ БРАТСТВО

Слово «водитель» раньше носило негативный оттенок. «Шофер» – другое дело! Сильны были люди этой



профессии шоферским братством. Если сломалась машина на трассе, то всякий проезжающий останавливался, интересовался, нужна ли помощь, делился инструментом или запчастями и даже куском хлеба с салом. И знал: окажется сам в таком положении, ему также придут на помощь. А сейчас это не в почете. Равнодушно проносятся по шоссе молодые водители, не замечая, что кому-то нужна их помощь. А вот в Мариинском АТП директор Николай Павлович Плуталов и председатель профкома Владимир Иванович Мальганов стараются сохранить дух шоферского товарищества.

## БЕЗ ПРОФСОЮЗА НИКУДА

Профсоюзная организация, кажется, существовала здесь всегда. И всегда центром ее были профком и его председатель. В руках профсоюзного комитета – все социальные вопросы. Случается, молодой токарь идет напрямую к директору по своим житейским непростым проблемам. Николай Павлович спрашивает:

– В профкоме был?

Если слышит в ответ слово «нет», то говорит:

– Вот если профком не решит твой вопрос, то приходи ко мне.

Как правило, больше работник к директору не возвращается, профсоюз решает проблему.

Если перед коллективом встает серьезная производственная проблема, то ее обсуждают на совещании специалистов с обязательным участием председателя профкома. Выслушивают все предложения и только тогда определяются с выбором. В кабинете директора действует неписаный закон: отвергаешь – предлагай. И как только принято решение, больше никаких рассуждений на тему, стоит это делать или нет, быть уже не может. Выполняй!

## ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

Владимир Иванович Мальганов на предприятии трудится почти 30 лет, правда, на стезю профсоюзного работника вступил три года назад. Профсоюз – груз тяжелый, даже если предприятие благополучное, как родное АТП. Правда, было время, когда переманили в трест «Кемеровостокремстрой» на должность замдиректора. Два года отработал там, не выдержал, вернулся. Когда предложили возглавить профком, сомнений было очень много. Согласился не сразу. Но когда согласился, работать начал на полную.

Так уж сложилось, что вся социалка – это вотчина профсоюза. И кол-



лективный договор, и детское оздоровление, и акция «Помоги собраться в школу», и спартакиада, и картофельная кампания, и материальная помощь...

Чтобы летом обеспечить всех детей оздоровительными путевками, было принято решение отремонтировать спальный корпус в муниципальном лагере «Арчекас». Теперь там любо-дорого. И дети довольны, и родители. Всех желающих обеспечили путевками. «Сегодня без профкома ни один вопрос не решается, – заверил меня директор. – Все делаем сообща, потому что это в интересах коллектива».

## КОЛДОГОВОР – ЭТО ЗАКОН!

По мнению Николая Павловича, коллективный договор – это «узда» для руководителя. Раз руководитель предприятия и председатель профкома подписали его вдвоем – будьте любезны, выполняйте взятые на себя обязательства! В коллективе сложилась своя практика заключения коллективного договора. Принимают нормативный акт на три года. Работа над проектом построена таким образом, что люди в цехах знают, какие пункты выполнены, а какие необходимо внести. Свои предложения с мест адресуют в двухстороннюю комиссию, которая обобщает их, просчитывает финансовую составляющую и выходит на конференцию с готовым вариантом только в том случае, если проект договора устраивает обе стороны: руководителя предприятия и работников, интересы которых представляет профсоюзная организация.

## БЫТОВКИ – ДЕЛО ХОРОШЕЕ

Не устраивало, например, работников отсутствие нормальных бытовых условий в ремонтных цехах. Поставили этот вопрос перед дирекцией и профкомом. Сегодня в цехах оборудованы нормальные бытовые комнаты, где есть вода, электропечи, холодильники, необходимая мебель и посуда. Люди могут нормально покушать, отдохнуть. Оборудованы душевые. И у работников теперь другое настроение.



## ЗАБОТА О ЛЮДЯХ

Здесь думают не только о тех, кто работает, но и о пенсионерах. На учете в совете ветеранов АТП 83 пенсионера, на любую их просьбу откликаются, материально помогают. Все праздники пожилые люди отмечают за общим столом в столовой предприятия с директором и председателем профкома. Люди просто говорят о жизни, благодарят за поддержку. А сказать спасибо есть за что: в этом году участники войны получили от родного предприятия по тысяче рублей.

## ОБЕЗЛОШАДИЛИ...

Обновление автопарка всегда было большой темой. Ремонтная база прекрасная, боксы в хорошем состоянии, котельная подает тепло в цеха, а автобусы старые, латанные-перелатанные. «Обезлошадил напроць», – пожаловался как-то в разговоре с губернатором Николай Павлович Плуталов. Не так давно это было. Сегодня благодаря областной программе «Транспорт» маринцы получили более трех десятков новеньких автобусов. Причем два – повышенной комфортабельности.

## ЗНАЙ НАШИХ!

Красавцы-автобусы не только в черте Мариинска, но и в областном центре показали себя достойно. То есть не автобусы, а их водители. В начале этого года во время проведения в Кемерове чемпионата мира по хоккею с мячом бригада водителей из Мариинского автотранспортного предприятия обслуживала две команды спортсменов – американских и голландских – и получила самые высокие похвалы в свой адрес. В грязь лицом не ударили. Теперь о маринских водителях знают и в Европе, и в Америке...

Валентина ЛЕЩЕНКО

**На снимках (слева направо):** директор Н. П. Плуталов; в профкоме; заправочная станция; водитель Максим Саталов; токарь Игорь Анпилов; в агрегатном цехе; слесарь-моторист Иван Аласкиров; аппаратчик Иван Анпилов.

ИМИДЖ  
ЛИДЕРА

Имидж – это целенаправленно формируемый образ какого-либо лица, явления или предмета, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации и создания желаемого отношения. Чтобы пользоваться выгодами, которые предоставляет удачно сформированный имидж, важно правильно подать себя и свою организацию. К сожалению, по объективным историческим причинам имидж профсоюза в нашей стране имеет несколько негативную окраску. Тому виной стереотипные представления о профсоюзе, сложившиеся в советский период развития профсоюзного движения, множественность и нечеткость его функций, якобы чисто прагматичный характер связей членов со своей организацией, бюрократизация и отсутствие (с точки зрения обывателя) у современного профсоюза осязаемых успехов. Поэтому на сегодняшний день особую значимость для формирования позитивного представления о профсоюзе приобретает **фигура профсоюзного лидера**.

Имидж лидера складывается из природных качеств (коммуникабельности, темперамента), образования и воспитания (ценностей и установок) и профессиональных характеристик (умений, навыков и опыта). Для того чтобы создать верный имидж, следует ответить на два главных вопроса: «Каким меня видят окружающие?» и «Каким я хочу, чтобы меня видели?». Ответ на первый вопрос должен быть максимально честным и содержать не менее десяти прилагательных (запишите его, чтобы потом можно было с ним работать). Ответ на второй мы готовы подсказать вам. Итак, вот ряд качеств, которыми должен обладать профсоюзный лидер.

## МИРОВОЗЗРЕНИЕ И КУЛЬТУРА

Профсоюзный лидер – человек с высоким уровнем общей культуры и образования. Он должен обладать широким общественно-политическим кругозором, иметь четкую гражданскую позицию по ключевым для общества вопросам и уметь согласовывать интересы «своей» профессиональной группы с интересами государства и других социальных групп.

## ЗНАНИЯ

Необходимо знать законы и нормативные документы, касающиеся членов профсоюза, основы организации и управления производством, основы рыночной экономики. Кроме того, очень важно владеть технологиями решения социальных проблем.

## СОЦИАЛЬНЫЕ НАВЫКИ И УМЕНИЯ

Профсоюзный лидер – это человек, который умеет собирать и анализировать информацию, взаимодействовать с работодателями, организовывать и проводить массовые акции и публичные выступления. Он должен обладать определенными управленческими навыками: умением подбирать людей, организовывать коллективную работу, разрешать конфликты. А главное – он должен быть личным примером для всех остальных.

## НРАВСТВЕННЫЕ КАЧЕСТВА

Справедливость, нетерпимость к злоупотреблению и произволу, настойчивость и упорство в достижении профессиональных целей, дисциплинированность, организованность, умение держать слово – эти качества, а также требовательное отношение к себе всегда являлись важнейшими для любого общественного лидера.

Самое главное, когда будете работать над всеми этими качествами, не забывайте, что для профсоюзного лидера, как и для любого другого, важна яркая индивидуальность, которой вы, наверняка, обладаете!