



Газета профсою

№ 12 (64) 21 ДЕКАБРЯ 2007 г.

в Кузбассе

ЗА

ПОЗДРАВЛЯЕМ!



Дорогие друзья!

Федерация профсоюзных организаций Кузбасса поздравляет вас с наступающим Новым годом!

В уходящем году мы начали внедрять новые перспективные идеи и формы работы. В новом году наша задача – завершить начатое и прийти к стабильно высоким показателям. Пусть с новым годом придут новые успехи! Конечно, будут трудности и проблемы, но совместными усилиями мы найдем выход из любой ситуации. Уверен, что главное в профсоюзной работе – умение находить общий язык и работать в команде!

Желаю вам и вашим семьям в новом, 2008 году мира и добра, счастья, здоровья и удачи!

Еще раз с Новым годом, друзья!

С уважением
председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, депутат Государственной Думы
Юрий Алексеевич КАУФМАН

НОВОСТИ

Председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса Ю. А. Кауфман избран депутатом Государственной Думы РФ.

☆☆☆

В результате настойчивости профкома предприятия между работодателем и работниками ООО «Химволокно АМТЕЛ-КУЗБАСС» было заключено дополнительное соглашение, по которому более десяти миллионов рублей пойдут на дополнительные компенсации при увольнении сокращенным сотрудникам. Двести тысяч рублей предусмотрено для создания музея истории предприятия «Химволокно», издания книги о нем. Полмиллиона рублей будет выделено на переобучение и повышение квалификации увольняющихся работников.

☆☆☆

Территориальная организация г. Прокопьевска и Прокопьевского района Росуглепрофа ко дню образования теркома провела студенческую акцию. В прокопьевских вузах и техникумах студенты, состоящие в профсоюзе, раздавали листовки «Как вступить в профсоюз или создать его?» и «Проблемы молодежи – в центре внимания профсоюза».

☆☆☆

Досрочная пенсия назначена работнику ООО «Шахта «Киселевская»

благодаря помощи правового инспектора Киселевского теркома Росуглепрофа И. В. Михайловой. С 1981 года он работает на шахтах, с 2000 года и до сих пор – на шахте «Киселевская», которая неоднократно была переименована и реорганизована, в итоге на лицевом счете «потерь» период с 1 января по 19 августа 2003 года. Пенсионный фонд не включил этот период в специальный стаж и отказал в назначении досрочной пенсии. Работник шахты решил обратиться в суд, правовой инспектор помог составить исковое заявление. Суд признал отказ Пенсионного фонда в начислении досрочной пенсии незаконным, постановил включить неучтенный период в стаж и назначить льготную пенсию с момента подачи заявления в Пенсионный фонд.

☆☆☆

Председатели Кемеровской территориальной организации «Торговое единство» Г. А. Груздева и Кемеровской областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения Т. П. Селиверстова отмечены наградами Кемеровской области – медалями «За веру и добро» и «За достойное воспитание детей».

☆☆☆

Федерация профсоюзных организаций Кузбасса выделила шесть бесплатных путевок ветеранам ликви-

рованных угольных предприятий Кузбасса.

☆☆☆

На приеме, который проводили сотрудники отдела социально-трудовых отношений и правовые инспекторы федерации в Анжеро-Судженске в рамках Дня федерации, граждане сообщили о фактах несоблюдения трудового законодательства в организациях города. По требованию юристов Федерации профсоюзных организаций Кузбасса администрация Анжеро-Судженска провела совместные с областной Госинспекцией труда проверки. Было выяснено, что работникам торговой базы «Бастиани» действительно несвоевременно предоставлялись очередные отпуска, задерживалась их оплата. Задолженность по выплате расчетных уволенным работникам в ИП «Полковников» составила 180 тысяч рублей, рабочие привлекались к работе в выходные дни без письменного согласия и не получая двойной оплаты. В ООО «Дарница» задерживалась зарплата, отпускные и расчетные при увольнении. Все работодатели привлечены к административной ответственности, им выданы предписания устранить выявленные нарушения.

☆☆☆

Благодаря действиям правовых инспекторов Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, в очередную

ведомость на получение денежной компенсации включили обманутого вкладчика финансовой компании «Агротранссервис».

☆☆☆

Федерация профсоюзных организаций Кузбасса с 1999 года шефствует над Березовским детским домом-интернатом для детей с задержками развития. 7 декабря представители федерации вручили подарки воспитанникам детского учреждения, на этот раз приуроченные к 40-летию учреждения.

☆☆☆

В Кемеровскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения поступило коллективное обращение от работников ГУЗ «Прокопьевская областная клиническая ортопедохирургическая больница восстановительного лечения» о нарушении их трудовых прав. В результате проверки выяснилось, что неправильно оплачивалась надбавка за стаж работы, за совмещение и увеличенный объем работ, неверно оформлены документы работающих по совместительству. В итоге был сделан перерасчет заработной платы, сумма выплат составила более полутора миллионов рублей. Деньги работники уже получили. Главному врачу больницы объявлен выговор Департамента охраны здоровья населения Кемеровской области.

ИТОГИ

КОНФЕРЕНЦИЯ МЕТАЛЛУРГОВ

По деловому, критично, с конкретными предложениями прошла в Новокузнецке XXIV отчетно-выборная конференция Кемеровской территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России – одной из наиболее авторитетных организаций как в Федерации профсоюзов Кузбасса, так и в ГМПР.

Подведены итоги работы последних четырех лет. Почти 400 делегатов, прибывшие на конференцию непосредственно из цехов, собрались, чтобы обсудить наиболее острые проблемы. Именно рядовые труженики, профактивисты дают оценку деятельности совета и президиума территориальной организации, избирают своих лидеров и определяют, в каком направлении будет двигаться профсоюз дальше.

Как в докладе председателя Александра Дмитриевича Миронова, так и в выступлениях делегатов звучала озабоченность низким уровнем заработной платы металлургов и горняков. Показателен тот факт, что за четыре года уровень оплаты труда работников горно-металлургического комплекса со второго места в области переместился на пятое. Впереди не только финансисты и шахтеры, но и госслужащие, и энергетики, в затылок дышат машиностроители.

«Трудно представить, – отметил в докладе Александр Дмитриевич, – как можно добиться реального роста заработной платы в таких гигантских транснациональных компаниях, как «Евразхолдинг», «РУСАЛ», без организованной силы – профсоюза. Как можно заявлять об их социальной направленности в то время, когда первичные профорганизации «Кузнецких металлургов», «Евразруды», Запсиба, Новокузнецкого алю-



миниевого завода ведут напряженные, изнуряющие трех-, четырехмесячные переговоры о повышении зарплаты на 15–20 процентов для тех же работников, которые создали миллиардные прибыли этим компаниям?»

По данным Кемеровостата, средняя зарплата горняков сейчас составляет 12,8 тысячи, а у металлургов – 14,6 тысячи рублей. А какова реальная заработная плата? Так, в ОАО «Шахтостроитель», как рассказал председатель профкомов поселка Темиртау Олег Игоревич Суворов, она составляет 3720 рублей! Разве это достойная оплата за труд? Поэтому съезд ГМПР поставил задачу добиться средней зарплаты по отрасли не ниже 20 тысяч рублей, и профсоюз намерен настойчиво двигаться к этой цели, используя все законные средства.

Как отметил в своем выступлении помощник председателя ГМПР Вячеслав Михайлович Егоров, профсоюз не может повлиять на процесс реструктуризации, а вот смягчить социальные последствия от нее он вправе. При участии Областного и Центрального советов ГМПР с руководством «Евразхолдинга» и директорами предприятий были выработаны действенные меры социальной поддержки сотрудников, попавших под сокращение. Например,

профкому «Кузнецких металлургов» при активной поддержке ГМПР и администрации области удалось отстоять и подписать соглашение с ООО «Евразхолдинг» о выплате годовой заработной платы сталеварам, сокращенным в результате закрытия акционерного общества «Сталь НК». Это первый такой случай в России!

Несмотря на требования профсоюза, организованного перевода в дочерние предприятия без ущерба для работников не получилось: возникали проблемы со спецодеждой, заработной платой. Об этом говорил делегат от «Запсиба» Виктор Дмитриевич Погребков.

При каждой реорганизации сокращается профсоюзное членство. Повлиять на ситуацию может коллективный договор, который бы отстаивал интересы только членов профсоюза. Зачем профкому биться с менеджментом



предприятий за всех работающих, тратить рабочее время, силы, здоровье, деньги профсоюза наконец, чтобы плодами этих усилий пользовались все, независимо от членства? Ведь только за последние четыре года в Кузбассе на предприятиях отрасли заключено и пролонгировано 66 коллективных договоров, действие которых распространяется на всех работников. Может, это несправедливое «равенство» и стало одной из причин сокращения численности членов профсоюза?

Сейчас задача номер один – мотивация профсоюзного членства. И тут первый помощник – профсоюзная газета «Эхо Кузбасса». На ее страницах обсуждаются острые проблемы отрасли, о которых не прочитаешь в городских и областных СМИ. Именно «Эхо Кузбасса» рассказывает о практике работы территориальной организации в вопросах правовой защиты, охраны труда. О том, как профсоюз не оставляет без внимания ни один случай нарушения прав работников. Только за 9 месяцев этого года проведено 45 судебных дел с участием правовых инспекторов, и все они выиграны. В пользу работников взыскано более полутора миллиона рублей. Из 235 руководителей, допустивших нарушения техники безопасности на производстве, 227 при-

влечены к ответственности. И вот результат: в прошлом году уменьшилось количество смертельных и тяжелых травм на предприятиях горно-металлургического комплекса области.

Пользуясь присутствием председателя Федерации профсоюзных организаций Кузбасса Юрия Алексеевича Кауфмана, делегаты высказали предложения о создании в Новокузнецке двух центров – правового и учебного с соответствующим статусом для обслуживания отраслевых профсоюзов на юге области.

Юрий Алексеевич отметил успехи территориальной организации, акцентировал внимание на тех задачах, которые предстоит решать профактиву, подробно рассказал о работе Федерации за последний год, об участии в выборах в Государственную Думу и вручил территориальной организации почетную грамоту за оздоровление детей.

Председателем территориальной организации конференция вновь избрала Александра Дмитриевича Миронова. Тактика действий на ближайшие четыре года такова: профсоюз намерен добиваться достойной заработной платы и пенсий, не допускать снижения социальной защищенности работников отрасли, содействовать созданию новых рабочих мест и предотвращению массовых увольнений, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства. И это не просто обещания, а слова, подкрепленные действиями.

Валентина ЛЕЩЕНКО

На снимках: председатель Федерации Ю. А. Кауфман и председатель КТО ГМПР А. Д. Миронов; делегаты конференции.

ЗДОРОВЬЕ

ЭКСПЕРТЫ
ОЦЕНИЛИ
«ЖЕМЧУЖИНУ»

В октябре санаторий «Жемчужина Кузбасса» Федерации профсоюзных организаций Кузбасса удостоен звания лауреата в номинации «Лучшая компания России 2007 года». К такому итогу пришли члены экспертного совета ежегодной национальной премии в области экономического развития страны.



За что профсоюзная здравница области получила такую высокую оценку? Ответ простой – за созданные условия лечения и профилактики заболеваний. Четыре года назад в санатории введена в эксплуатацию новая поликлиника с прекрасным оборудованием. Здесь проводится санаторно-курортное лечение и оказывается амбулаторная врачебная помощь детям с заболеваниями опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой, бронхолегочной и нервной системы. Санаторий принимает взрослое население с патологиями в области кардиологии, гастроэнтерологии, нефрологии, гинекологии, урологии, а также на восстановительное лечение и медицинскую реабилитацию людей, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Отдыхающие получают полный комплекс физиопроцедур, лечебные души, ванны, массаж, грязелечение, могут почистить орга-

низм и осуществить косметический уход за лицом и телом.

В летнее время санаторий становится центром отдыха детей. Здесь ребенок не только поправляет здоровье, но и содержательно отдыхает. На территории санатория установлены водные аттракционы и детские бассейны. Кроме того, на базе «Жемчужины Кузбасса» круглогодично действует спортивно-оздоровительный детский лагерь. Занимаясь благотворительностью, профсоюзный санаторий выделил в этом году 450 тысяч рублей на бесплатное оздоровление детей из малообеспеченных семей Гурьевского района.

Два года назад сдана в эксплуатацию новая столовая. Меню составлено по рекомендациям врачей. Качеством приготовления пищи, ее разнообразием довольны все, плюс – питание организовано по принципу «шведского стола»: можно взять столько, сколько хочется.

Еще один положительный момент для отдыхающих (особенно в условиях сибирской зимы) – это то, что они живут и принимают процедуры в одном корпусе. Двухкомнатные современные номера с прекрасными бытовыми условиями оборудованы телевизорами и DVD-проигрывателями.

В этом году санаторию «Жемчужина Кузбасса» была присвоена высшая категория.

Валентина ЛЕЩЕНКО

На снимке (слева направо): первый зам. председателя Федерации А. А. Александров, председатель Федерации Ю. А. Кауфман, председатель Совета народных депутатов Гурьевского района В. С. Прохоренко, генеральный директор санатория Р. И. Морозов.



МОЛОДЕЖЬ

НЕКОГДА СИДЕТЬ
У ТЕЛЕВИЗОРА

Работающей молодежи в последнее время просто некуда податься. Если для студентов вуз организует и клубы, и театральные студии, и различные секции, то далеко не каждый работодатель заботится о своих кадрах. Ребятам не хватает общения друг с другом, возможности высказаться. Такую возможность получили молодые работники КОО «АЗОТ», приехав на молодежный слет, прошедший в начале декабря на турбазе «Азотевец». Это уже второе подобное мероприятие (после первого образовались две семьи – неплохой результат!).



Сам слет проходил три дня: знакомство, планы работы на 2008 год, тренинг и банкет, ну и, конечно, катания на горках, снежки и пр. При обсуждении планов больше всего ратовали за выездные мероприятия: походы, слеты, спортивные соревнования. Интересно проходил тренинг, целью которого было выявить лидерские качества и обучить работе в команде. В ходе тренинга выяснилось, что лидер – это не тот, кто много и громко говорит, а тот, кто берет на себя ответственность за работу команды и ведет за собой.

Молодежные культурно-массовые мероприятия на «Азоте» организует совет молодежи, реорганизованный в прошлом году из совета молодых специалистов. Сделали это потому, что статус молодого специалиста давался лишь на три года и только выпускникам вузов, т. е. в эту категорию не попадали ребята без высшего образования и те, кто проработал на предприятии более трех лет. Чтобы охватить всю рабочую молодежь предприятия, и был создан

совет, который возглавила Наталья Ленидовна Боговесова.

В течение года совет проводит множество мероприятий: от фестиваля команд КВН до специальных конкурсов (например, «Лучший выпускник»). Большой интерес вызвал конкурс автомаштерства, проведенный в два этапа: знание правил дорожного движения и фигурное вождение. Не только юноши, но и девушки продемонстрировали свое умение водить автомобиль. Победители конкурса «Лучший молодой рабочий года», отлично справившиеся с теоретическими и практическими заданиями, в течение года получают ежемесячную прибавку к зарплате: одну тысячу рублей за первое место, 750 рублей – за второе и 500 рублей – за третье. В общем, молодежи «Азота» некогда сидеть у телевизора – и это радует.

Наталья МАЛАХОВА

На снимках: победители смотроконкурса технического творчества молодых специалистов; новогодний молодежный вечер.

ЮБИЛЕЙ

Есть люди, рассказывая о которых нет нужды сочинять эпитеты и превосходные степени, достаточно просто перечислить объективные факты их трудовой биографии.

Иван Спиридонович СТЕПАНОВ отработал в угольной промышленности более 30 лет. Он был проходчиком, рабочим очистного забоя, горным мастером, помощником начальника участка. Учтивая его знания, опыт, ответственность и авторитет в коллективе, люди выдвинули Ивана Спиридоновича на профсоюзную работу. Он был зам. председателя профкома шахты «Полысаевская-2», председателем шахткома на «Ярос-

лавской», секретарем Ленинск-Кузнецкого горкома рабочих угольной промышленности. За мужество в боях Иван Спиридонович награжден орденом Славы II степени и множеством юбилейных медалей, а за доблестный труд – тремя знаками «Шахтерская слава» и званием ветерана труда. Кроме того, он – счастливый человек, любящий муж, добрый отец и заботливый дедушка.

Совет ветеранов войны и труда Федерации профсоюзных организаций Кузбасса искренне поздравляет Вас, Иван Спиридонович, с 80-летием! Желаем крепкого здоровья на долгие годы, благополучия и счастья Вам и Вашей семье!



ОХРАНА ТРУДА

ПРОФЗАБОЛЕВАНИЯ уносят больше жизней,
чем смертельный травматизм

Такое мнение высказали члены коллегии технических инспекторов профсоюзов на заседании, прошедшем в ноябре. Кто-то соглашался с этой позицией, кто-то нет, но большинство участников были едины в одном: уровень профзаболеваний у работников растет, а объективного учета количества их в России не существует, как, впрочем, и анализа причин их возникновения.

Во-первых, не все случаи подлежат официальному учету. Статистика берет в расчет только такие, о которых сообщают работодатели, а те, в свою очередь, совсем не заинтересованы в том, чтобы отражать реальную ситуацию. Во-вторых, Фонд социального страхования со своей стороны фиксирует только те случаи, что привели к утрате трудоспособности. Наиболее полная статистика представлена в центрах патологии, которых в Кузбассе четыре. Именно здесь при дообследовании работникам устанавливают окончательные диагнозы. Кузбасс – регион, где во вредных и опасных условиях труда трудятся около 40 процентов работников, поэтому наши центры патологии просто не справляются с таким объемом работы.

Как отметил технический инспектор Федерации профсоюзных организаций

Кузбасса А. И. Фомин, по данным Роспотребнадзора, в Кемеровской области в прошлом году был зарегистрирован 1 151 случай вновь выявленных профессиональных заболеваний, что выше показателя 2005 года. Анализ данных за последние четыре года показывает, что неблагоприятная ситуация сложилась в угольной промышленности, на долю которой приходится 76,4 процента профессиональных заболеваний.

Участники заседания внимательно проанализировали представленные данные. Оказывается, в России на 10 тысяч работающих в 2005 году (нет данных по 2006 году) было 1,61 случая вновь выявленных профессиональных заболеваний, в Кемеровской области – 10,78, а в угольной отрасли Кузбасса – 56! И даже эта цифра не отражает объективной ситуации, потому что качест-

во медосмотров оставляет желать лучшего.

Начальник отдела надзора за условиями труда, радиационной безопасностью Управления Роспотребнадзора по Кемеровской области В. А. Куракин отметил, что перечень медицинских противопоказаний устарел, а интенсификация труда, нагрузки на сердечно-сосудистую и легочную систему человека, вредные условия труда ведут к росту профзаболеваний. Разговор поддержал заведующий социально-трудовым отделом Федерации профсоюзов В. И. Прохоров: «Раньше работа цеховых врачей, качественные медицинские осмотры позволяли оперативно влиять на ситуацию. Если человек два раза находился на больничном листке, то собиралась комиссия, оценивала состояние его здоровья и в случае необходимости принимала решение о выводе шахтера на поверхность. Теперь работник с диагнозом «гипертоническая болезнь третьей степени» продолжает работать. За последние пять лет возросли случаи естественной смерти на производстве и количество вызовов скорой помощи на предприятия».

Технический инспектор по охране

труда Кемеровской территориальной организации ГМПР К. В. Попов также отметил, что естественная смертность на металлургических предприятиях возросла в разы и никто не занимается выявлением причин этого.

А. В. Харитонов, начальник управления охраны и государственной экспертизы условий труда Департамента труда Кемеровской области подвел итог: «По нашим данным, наибольшее количество случаев естественной смерти происходит в угольной отрасли, строительстве и на транспорте в наиболее «опасном» для работника возрасте 45–60 лет. Профсоюзные организации должны принимать непосредственное участие в процессе расследования этих случаев, независимо от того, был ли потерпевший членом профсоюза. Наши специалисты подготовили обращение в Департамент охраны здоровья населения с просьбой проанализировать случаи естественной смерти в забоях».

Казалось бы, парадокс: условия труда улучшаются, а естественная смертность и профзаболевания растут. Вот данные, пусть не совсем объективной, но статистики: среди работников,

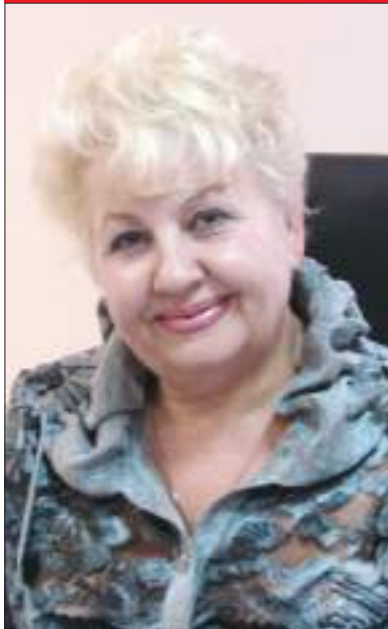
занятых подземной добычей, в 1996 году 1 177 человек получили профессиональные заболевания, в 2002 – уже 1 276 человек, в 2006 году – 731. Но реально ли это снижение, ведь численность подземной группы в последние годы сократилась более чем в два раза?..

По мнению специалистов научно-исследовательских институтов, органов надзора и профсоюзов, несостоятельна существующая система мероприятий по профилактике профзаболеваний, плохо работают врачебные комиссии, значительно сократилась база санаториев-профилакториев.

Коллегия намерена обобщить опыт ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь» по снижению профзаболеваний и травматизма, а также предложить первичкам изучить состояние общей и профессиональной заболеваемости на предприятиях и разработать программу ее снижения и посменной реабилитации. Технические инспекторы профсоюзов выразили готовность к сотрудничеству по этому вопросу со всеми заинтересованными органами области.

Валентина ЛЕЩЕНКО

БЛИЖЕ К ЛЮДЯМ



БИОГРАФИЯ

...Было это давно: в городе Новокузнецке родилась маленькая девочка Нина. Уже через четыре года родители переехали жить в Кемерово, на шахту «Ягуновская». Семья у нас была большая – четверо детей: я и трое братьев. Я всегда была очень маленькая, поэтому все меня любили и жалели. Папа – рабочий на шахте, а мама сидела с нами дома, поэтому жили мы, мягко сказать, не безбедно, зато дружно: если в дом попадала конфета, она делилась на всех. Помню, в детстве мечтала, что когда вырасту, буду есть только печенье и хлеб со сливочным маслом.

С первого класса я попала в активистки: ни один утренник и праздник не обходился без меня, я была вечной Снегурочкой и королевой бала. С общественной работой то же самое: состояла в совете дружины, потом стала комсомольским лидером.

В 1968 году мне не удалось сразу после школы поступить в пединститут, и я пошла работать на швейную фабрику. Там участвовала в художественной самодеятельности, пела.

А потом случилось особенное, а может, и главное событие в моей жизни: я вышла замуж. Муж мой старше меня на 13 лет, на тот момент он был уже состоявшимся человеком, и все, что я умею, заложил в меня он. Он спортсмен, мастер спорта по боксу, и он заставил меня поверить, что я могу абсолютно все, что нет ничего невозможного для человека, если он действительно хочет это сделать. Муж дал мне огромную защищенность и уверенность в завтрашнем дне. Именно он помог мне получить педагогическое образование и те знания, которые пригодились в дальнейшем.

Так получилось, что наша семья не сидела на одном месте: мы жили в Кедровке, где я работала на разрезе редактором многотиражной газеты «Горняк», потом уехали на Север, а потом вернулись и поселились в Зеленогорске. Там, на Крапивинском гидроузле, и началась моя «профсоюзная карьера» в качестве зампреда председателя первички. А потом мужа перевели в Кемерово, и я стала работать в обкоме ВЭП, сначала инструктором, потом заведующим, а потом зампреда.

Мне посчастливилось работать с тогдашним председателем Иваном Петровичем Евстратовым. Он научил меня многому, хотя, может, сам этого не заметил. Иван Петрович дал мне важный совет: никогда никому ничего нельзя обещать в первую встречу. Потому что это не мое слово – это слово должности. И значит, обещание должно быть выполнено любой ценой. Это вопрос имиджа профсоюза в целом. Этот совет много раз помогал мне в сложных ситуациях.

Председателем обкома меня выбрали только в 2005 году. Впрочем, глобально моя жизнь от этого не переменилась. Вы же знаете, что такое «зам» – это рабочая лошадка, исполнитель, которому председатель отписывает все документы, поручает контроль за работой обкома. Мой переход в председатели свершился легко: я просто взяла все свои бумаги – и перенесла их на другой стол. Все. И с тех пор, кстати, у меня нет заместителей. Мне они не нужны, я люблю сама вникать во все вопросы.

НАЧАЛЬНИКИ –

для меня это святое. Я считаю, что вертикаль должна оставаться вертикалью. Не нужно превращать ее в го-

хочет сесть мне на шею, когда он неискренен. Я никогда не виною этого человека, так строю разговор, чтобы выправить его, обезоружить, чтобы он сменил минус на плюс – и ушел от меня без того камня за пазухой, с которым пришел.

Еще я очень люблю играть. Если человек не прав, но настаивает на своем, я всегда говорю: «Давайте меняться местами! Садитесь в мое кресло. Теперь вы – это я, а я – это вы. Сейчас я буду вас просить, а вы мне отвечайте по справедливости». Еще не было ни разу, чтобы в процессе этого диалога наоборот мой собеседник не понял, что он не прав в своих требованиях. А вообще все средства хороши, лишь бы человек с обидой не ушел.

ТРИСТА УДАРОВ В МИНУТУ

Про Нину Яковлевну Кузнецову, председателя обкома «Электропрофсоюза», невозможно писать в газете. Про нее нужно снимать фильм, где будет видно все: выразительная мимика, оживленная жестикуляция, будут слышны все интонации ее ровно, но живо текущей речи. Все, кто знают Нину Яковлевну, понимают, что она не только высочайшего уровня профессионал, она – яркий персонаж, личность, способная воплощать в жизнь самые разные роли. Она руководитель, психолог, оратор, а главное – самая настоящая женщина, способная дарить тепло и любовь окружающим. Одно из качеств Нины Яковлевны, которые особенно располагают к себе людей – это искренность и непосредственность. Вот и сегодня Нина Яковлевна согласилась рассказать нашим читателям о себе – и сделала это с подкупающей откровенностью.



ЖЕНСКОЕ

ризонь, пытаться дружить и «заигрывать»: в работе это только мешает. Главное, чтобы начальник твой был профессионалом, и тогда все рабочие вопросы можно будет решить в рабочем порядке. Стараюсь соблюдать субординацию и в своем коллективе: хотя я искренне и по-матерински люблю своих девочек, но все-таки главное для меня то, что они – профессионалы. Мне нет нужды быть жестким руководителем, потому что ими не нужно особенно руководить: они сами все знают и отлично делают свою работу. Я спокойно езжу в командировки, зная, что коллеги меня не подведут.

ПСИХОЛОГИЯ

Председатель должен быть тонким психологом, видеть ситуацию и уметь разложить ее на плюсы и минусы. Я вообще человек очень жалостливый и очень чувствую чужую боль. И понимаю, как важно иному «просителю» просто высказаться. Не нужно перебивать людей, которые пришли к вам с болевым. Порой слушаю и по часу, и по полтора, лишь бы на пользу. А обмануть меня нельзя: всегда чувствую подвох, когда человек



тоже не мое: за границей меня хватает максимум на три дня, а потом начинаю невыносимо скучать. А когда возвращаюсь, то уже в Москве у меня становится легче на душе и хочется погладить стены домов – такие они родные.

Я не могу, чтобы у меня были свободные руки. Если смотрю телевизор – глажу белье или салат какой-нибудь строгаю. А порядок вообще все время навожу.

Ухаживаю за собой исключительно оперативно. На то, чтобы утром привести себя в порядок, у меня уходит минут двадцать.

По магазинам тоже хожу редко. В основном все покупают дочь и муж, вплоть до чулок. Я себе в магазине никогда ничего не вижу, да мне и жалко денег на себя. Зато очень люблю покупать подарки близким, из командировок всегда привожу им сюрпризы.

ОБКОМ

Я считаю, у нас особенная организация: несмотря на то, что мы входим в федерацию и ценим ее поддержку, как-то так получается, что наш обком всегда работал очень автономно. Мы мало поддерживаем дружеские отношения с другими областными организациями, потому что постоянно в работе, в разъездах, все время нам некогда. Зато наша работа внутри организации дает свои результаты. В сложнейший период реформирования «Кузбассэнерго» нам все же удалось сохранить профсоюзную численность: в системе сейчас 35 первичек и около 14 тысяч членов профсоюза.

У нас нет задержек заработной платы, мы стараемся наполнить наш хоть и не самый богатый соцпакет дополнительными соглашениями. В этом году нам удалось оздоровить много детей и пролечить многих членов профсоюза по страховой программе «Стационар». С недавних пор председатели советов ветеранов на местах получают по тысяче рублей ежемесячно. Такую же сумму каждый месяц получают первый председатель обкома Иван Петрович Евстратов и бывшая работница обкома Дарья Прохоровна Кустова.

Мы много выезжаем в стационарные комитеты, стараюсь услышать и решить проблемы рядовых членов профсоюза. И нет для председателя лучше похвалы, чем услышать от пришедшего человека: «Мы решили создать на предприятии профсоюз и хотим быть вашими».

В преддверии Дня энергетика я хочу пожелать всем работникам и ветеранам отрасли добра и мира, счастья и здоровья, бодрости духа, неиссякаемой энергии и благополучия!

Подготовила
Юлия БОРИСОВА

Мне нравится водить автомобиль, потому что это дает возможность свободно распоряжаться своим временем и делать все быстро. Люблю свободу и скорость. Сейчас я вожу «десятку», но у меня есть маленькая мечта – купить Toyota RAV-4.

СЕМЬЯ

С мужем мы вместе уже 37 лет. У нас двое детей (сын окончил КузПИ, а дочь – медучилище и КемГУ) и двое внуков. В воспитание и тех и других огромную лепту внес мой муж: именно благодаря его строгости и последовательности я сейчас могу гордиться своими детьми. Спортивная закалка сказалась во всем: сейчас наш пятилетний внук отрабатывает боксерский удар, бегает на коньках, на лыжах. Очень здорово, что мы купили коттедж в селе Старые Топки: жить в своем доме с любимой семьей – это счастье. Правда, радости садоводства-огородничества мне чужды, но зато я выращиваю розы.

Мне нравится создавать уют в своем доме. Я очень люблю готовить! Как следует могу кулинарить только в субботу, поэтому готовлю всего и много, очень много. Еще люблю шить и вязать, раньше всю семью обшивала, сейчас, к сожалению, времени нет. У меня даже кресло-качалка есть, только качаться некогда.

Работу домой не беру почти никогда. Это неправильно, лучше на работе задержусь или в выходные приду. И вообще дома особенно про работу не рассказываю. Говорить о своих проблемах – только мужа расстраивать. Советоваться с ним по проблемным вопросам бесполезно: он видит только меня и мои интересы и поэтому не может дать объективный совет.

ОТДЫХ

Я не умею отдыхать. Правда. Отпуск у меня был недавно первый раз за долгие годы, и то потому, что срочно нужно было подлечить спину. Ездить на отдых куда-то далеко – это

ХАРАКТЕР

Его уже не изменишь! Я всегда должна быть на виду, всегда первой. Бывает, даже нарочно пытаюсь спрятаться, быть чуть потише – но не получается. Иногда бываю резковатой, но все знают, что я отходчивая и не могу долго держать злость и обиду.

А еще мне нужна жизнь, движение, скорость. Если у нас в обкоме тишина, мне становится страшно. Начиная звонить, переживать: почему такое затишье, что, никому ничего не надо? Триста ударов сердца в минуту – вот это для меня работа, а положенные семьдесят два – это смерть!

ПРАЗДНИК



ИСТОРИЯ ЛЮБВИ: подлинная история Дня энергетика



Как известно, профессиональный праздник энергетиков не случайно выпал на 22 декабря. Именно в этот день в 1920 году был подписан исторический план ГОЭЛРО – программа развития энергетической отрасли. Дату принятия документа большевики тоже выбрали не просто так – она совпала с днем, когда отмечали годовщину работы первых петербургских электростанций. Они были построены по проектам Генриха Графтио, который впоследствии стал одним из авторов ГОЭЛРО. Правда, мало кому известно, что запуск петербургских электростанций был «подарком» инженера к дню рождения его супруги. Так уж повелось в этой семье, что год от года 22 декабря госпожа Графтио получала в день рождения драгоценную безделушку и... новую электростанцию. Действительно, что может быть прекраснее, чем посвятить любимой дело всей жизни? Так что сначала была любовь, а уже потом – план ГОЭЛРО и «лампочка Ильича». Вождь мирового пролетариата буквально влюбился в идею электрификации Союза. Спустя десятилетие именно развитая энергетика обеспечила успех индустриализации СССР.

Вообще судьба этой отрасли всегда была тесно переплетена с судьбой

страны. Во время войны электроэнергетика, так же как и все народное хозяйство, работала по принципу: «Все для фронта – все для победы!». Есть в ее истории немало боевых страниц. Мало кто знает, что в битве за Берлин было задействовано несколько сот зенитных прожекторов. Они светили

в спину наступающим советским войскам и ослепляли противника. Электроэнергией эти гигантские фонари снабжали электростанции, установленные на... железнодорожных платформах. На берега Рейна энергопоезда пришли буквально на плечах действующей армии от Москвы, Ле-

нинграда и Сталинграда, на своем пути снабжая электричеством восстанавливаемые промышленные предприятия.

Новый этап в развитии электроэнергетики – создание Единой энергетической системы страны – связан с именем другого советского лидера – Никиты Хрущева. Ведь решение о создании ЕЭС принимал XX съезд КПСС. Тот самый, на котором был развенчан культ личности Сталина. В течение последующих 25 лет один за другим отдельные энергорайоны СССР включались в Единую энергосистему. Причем систему уникальную, не имеющую аналогов в мире: масштабы («одна шестая часть суши») определили и сложность решаемых задач.

Когда в 1991 году распался Советский Союз, лихорадило и Единую энергосистему. Однако уже к началу нового тысячелетия единое энергoprостранство бывшего СССР было не только воссоздано, но и расширилось за счет связей со странами Балтии. А в 2005 году началась подготовка к объединению энергосистем Западной, Центральной и Восточной Европы с ЕЭС России и энергосистемами стран СНГ и Прибалтийских государств.

Кроме россиян, 22 декабря отмечают праздник энергетики всех республик бывшего СССР свыше миллиона человек. Это их труд заставляет работать сложнейший технологический организм с сотнями сердец-электростанций мощностью 300 миллионов киловатт, сосудами – более 500 тысяч километров высоковольтных ЛЭП и мозгом – Центральным диспетчерским управлением.

Этой профессии посвящают жизнь, сменяя друг друга, поколения. Ведь энергетика – одна из самых родовитых отраслей, и профессиональные династии здесь – обычное дело. Общий трудовой стаж одной династии порой превышает 150 лет, а всех энергетических семейств, вместе взятых, перевалил за 30 тысяч лет. Ни много ни мало – вся история человечества до изобретения электричества.

В этом году 22 декабря Единой энергосистеме России исполняется 51 год. Пусть дата не круглая, но этот праздник будут отмечать люди, которые искренне и самоотверженно влюблены, как инженер Графтио, не только в своих супругов, но и в свою непростую профессию.

Ольга АНИНА

РЕФОРМЫ



ПЛЮСЫ-МИНУСЫ

Председатель профкома Беловской ГРЭС Андрей Геннадьевич Ищенко работает в этой должности не так долго: шесть лет. Но, как говорят, во времена перемен год идет за три. Поэтому за небольшой срок председательства ему пришлось научиться раскладывать проблемные ситуации на плюсы и минусы и освоить непростое искусство превращать минус в плюс. Не всегда это волшебство удается. Многие проблемы пока не решены. Но Андрей Геннадьевич решительно делает акцент на слове «пока». Пока не решены. Но все впереди.

МИНУСЫ

Они обусловлены ситуацией, которая сложилась в процессе реформирования «Кузбассэнерго». В результате «выведения» из отрасли всех непрофильных организаций Беловская ГРЭС лишилась многих социально значимых объектов: Дома культуры, детских садов, спорткомплекса, профилактория. Теперь, приобретая путевки в «родной» профилакторий, энергетики должны оплачивать полную их стоимость. А статья «оздоровление работников» финансируется более чем скудно. Поэтому сложилась парадоксальная ситуация, когда в бывшем оздоровительном центре энергетиков отдыхают большей частью угольщики.

Вообще на оздоровление в коллективном договоре 2007–2008 гг. не заложено ни рубля. А ведь предыдущие годы на эту статью выделялось от 1,5 до 2 процентов фонда оплаты труда. Вышли из положения следующим образом: более семидесяти детей оздоровили за счет соцстраха и обкома ВЭП, а взрослым обком помог приобрести абонементы в бассейн, тренажерный зал, на массаж и фитобочки. Но это, конечно, не решает проблему в глобальном смысле, ведь если не выделять средств на оздоровление, то неизбежно будет расти уровень профзаболеваемости.

Еще серьезный минус, который принесла с собой реформа, – это вывод из состава предприятия ремонтного персонала. Может, конечно, работники ремонтного цеха не были равномерно загружены весь год, но зато оборудование и цеха обслуживались стабильно. Теперь ремонтные рабочие выведены в самостоятельную организацию – ОАО «Кузбасская энергоремонтная компания», которая работает с Беловской ГРЭС по договору подряда. Проблема состоит в том, что оборудованию ГРЭС уже более 40 лет, оно требует постоянного внимания, контроля, ухода, который не могут осуществлять подрядные организации. К чему это приведет, покажет время.

ПЛЮСЫ

К счастью, их значительно больше. Самый главный – это то, что в условиях



реформирования удалось сохранить профсоюзную численность на уровне 72 процентов по отношению к общей, а во всех организациях, вышедших из состава ГРЭС, удалось создать первички. И еще, несмотря на то, что численность сотрудников сократилась с полутора тысяч до семисот, пока что удается держать профсоюзное членство на уровне более пятисот человек.

Еще огромный плюс – это то, что в этом коллективном договоре на 2007–2008 гг. удалось поднять ставку I разряда на 12 процентов и прописать индексацию зарплаты в течение года. Таким образом, общий рост зарплаты за год составил 20,8 процента!

Сильной стороной профкома является работа с ветеранами. Недавно председатель совета ветеранов ГРЭС Валентина Сергеевна Халяпина получила звание «Человек года г. Белово» в номинации «Государственный человек». Теперь ее фотография будет находиться на Доске почета в центре города, а предложили ее кандидатуру директор Беловской ГРЭС Валерий Михайлович Артюх и председатель профкома, и сделали это, конечно же, не случайно. Прежние председатели совета ветеранов не задерживались больше года-двух. «И вот 10 лет назад на беду руководителей выбрали Халяпину», –

смеется Валентина Сергеевна. Она очень активный и жизнерадостный человек. Рассказывает, как недавно 21 час подряд отработала в участковой избирательной комиссии – и в очередной раз поняла, что возможности человека безграничны. Она очень по-семейному относится к своим подопечным: когда на праздники и юбилейные даты предприятие выделяет деньги, то совет ветеранов старается не просто раздать их, а с каждым посидеть, поговорить. Также стало доброй традицией посещать заболевших. Но главное, совет ветеранов совместно с администрацией помогает пенсионерам в их насущных нуждах: привезти уголь, поставить забор, починить трубу, оформить необходимые документы и т. п. Людям в возрасте приятно такое внимание.

Кстати, к вопросу возраста: именно профком обратил внимание руковод-



ства предприятия на то, что молодые сотрудники оказываются несправедливо обойденными при вручении всевозможных наград из-за отсутствия стажа. В этом году была введена специальная награда «Молодому энергетiku», которую уже получили 20 человек. А Александр Владимирович Дицель получил грамоту администрации г. Белово как победитель конкурса «Молодой лидер года в промышленности».

Большая гордость профкома и предприятия в целом – спортивные достижения. Команда Беловской ГРЭС много лет занимает призовые места в спартакиаде «Кузбассэнерго». В сентябре этого года команда предприятия по мини-футболу заняла пятое место на чемпионате «Минпромэнерго» в Сочи.

А ко Дню энергетика готовятся вообще всем миром: каждый цех оформляет работы на фотоконкурс и сочиняет музыкальную открытку с поздравлениями для родного предприятия. В день праздника «музыкальные открытки» будут транслировать по громкой связи, а победители получат ценные призы.

...Жаль, что в одной статье всего не расскажешь. Это минус. Но удалось отметить главное и сделать людям приятно перед праздником. А это, несомненно, плюс!

Юлия БОРИСОВА

МОНОЛОГ НА ТЕМУ

В преддверии Дня энергетика мы беседуем с Тамарой Аткинковой Магарилл, председателем профкома Восточных электросетей: о проблемах, достижениях и методах работы профсоюза в нынешних условиях.

РЕФОРМА

Реформы – это всегда непросто, ведь не зря говорят: «Не дай нам бог жить в пору перемен». Энергетика сейчас в процессе реформы: разделение видов деятельности, вывод «непрофиля», сокультбита и, как продолжение реформы уже в Региональной электросетевой компании, изменение структуры управления – укрупнение производственных подразделений, изменения в аппарате управления, объединение транспорта региональной электросетевой компании (сейчас транспорт принадлежит каждому филиалу, которых в компании четыре).

Все эти перемены больнее всего сказываются на простых людях, и задача профсоюза – сгладить эти тяжелые для коллектива процессы, сделать так, чтобы реформы прошли мягче, без социальных потрясений.

СТУПЕНЬКА

Очень часто звучит вопрос: зачем нужен профсоюз? И на него трудно ответить, так как, согласно трудовому кодексу РФ, действие коллективного договора, заключенного между работодателем с профсоюзом, распространяется на всех работников. Гарантиями и льготами, которые отстоял профсоюз, пользуются все, независимо от того, являются они членами профсоюза или нет.

В такое непростое для отрасли время профсоюз – это единственная ступенька, за которую запинаяется работодатель. И люди должны понимать, что,



только объединившись, мы можем добиться положительных результатов. В 2008–2009 годах реформы будут завершены, и мы начнем работать в новых условиях. Думаю, что справимся в любом случае: в энергетике предел устойчивости очень высок.

Сейчас в профсоюзе состоят 560 работников ВЭС из 580, именно поэтому я – освобожденный председатель: численность позволяет. Но какова будет структура профсоюза в компании после проведения реформ, пока неясно. Несмотря на все перемены, членство пока удается держать на уровне 96–97 процентов: очевидно, люди видят и ценят нашу работу.

ИНФОРМАЦИЯ И ПСИХОЛОГИЯ

В период больших перемен люди сильнее всего волнуются от отсутствия

достоверной информации. И в этой ситуации профсоюз должен брать на себя роль информатора, помогать, объяснять, а где-то и успокаивать. Есть такое понятие – психология безопасного труда. Человек, уверенный в завтрашнем дне, спокойный за своих детей, понимающий, что происходит в обществе и на его родном предприятии, гарантированно лучше работает, и у него меньше шансов попасть под напряжение, совершить аварию, получить травму. К счастью, нынешний директор Евгений Михайлович Тюменцев понимает роль человеческого фактора на производстве.

Наша профорганизация большое внимание уделяет информированности персонала. Это особенно важно при такой специфике предприятия, как большая разбросанность и удаленность производственных участков от управления.



Постоянно общаемся по телефону, раз в месяц собираемся на профком, и раз в неделю председатель проводит рапорт в режиме on-line для председателей цеховых комитетов. Это дает возможность всем быть в курсе текущих событий, задать наболевшие вопросы и получить на них оперативный ответ. Учитывая, что все председатели цехкомов – не освобожденные работники и их сложно заставить на телефоне, такая форма работы оптимальна.

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРОФСОЮЗ?

Новое время предъявляет новые требования к профсоюзу и его лидерам. Если раньше можно было просто выдвинуть горластого и напористого человека из рабочей среды, то теперь такие методы не действуют. Профсоюзный лидер должен быть исключительно гра-



мотным: политически, юридически, экономически. Когда происходит спор между профсоюзным лидером и руководителем, то последний выставляет на защиту своих интересов всю команду: юристов, кадровиков, бухгалтеров, специалистов по охране труда. И председатель должен разговаривать с этими специалистами на равных, иначе трудно доказать свою правоту. Поэтому председателей необходимо постоянно обучать, и они должны быть освобождены от основной работы, чтобы не зависеть от работодателя и полноценно заниматься проблемами людей.

А еще нужно менять представление людей о роли и задачах профсоюза: профсоюз должен меньше петь, плясать и раздавать профсоюзные взносы в качестве материальной помощи, а вместо этого готовить квалифицированных профсоюзных работников, издавать печатные издания, привлекать специалистов для бесплатных консультаций. И тогда работники получат больше, чем взносы, – полноценный коллективный договор, в котором будут предусмотрены и увеличение зарплаты, и дополнительные льготы, и социальные гарантии.

РАБОТА С ЛЮДЬМИ...

...требует огромного терпения и понимания того, что твой труд не всегда на виду. И наши активисты на местах – это особые люди. Они, не считаясь со своим личным временем, вкладывают в работу силы и душу. Хочется выразить особую благодарность председателю цехкома Яшкинского РЭС Валентине Владимировне Мезенцевой, председателю цехкома Юргинского РЭС Надежде Викторовне Тюриной и всем остальным моим помощникам за их бескорыстный труд. Вот на таких людях все и держится.

Записала **Юлия БОРИСОВА**

На снимках: соревнования электромонтеров.

ПРЕДПРИЯТИЕ



НАСТРОЙ НА ПОЗИТИВНУЮ РАБОТУ

Кузнецкая ТЭЦ – старейшее предприятие Новокузнецка. «В военном 44-м, когда промышленность города остро нуждалась в электроэнергии, а жители – в тепле, вошла в строй действующих наша станция», – так говорят работники, делая ударение на слово «наша». Несмотря на реструктуризацию отрасли, смену статуса, это предприятие для большинства из них остается родным. Здесь все как одна семья. Кругом чистота, порядок и приветливые лица людей. Со мной, гостей, все здороваются, как будто мы тысячу лет знакомы.



...ДИРЕКТОРА

«Станция всегда работает на полную мощность, выполняет заданную нагрузку. После реструктуризации ТЭЦ стала филиалом ОАО «Кузбассэнерго», – рассказывает директор Игорь Викторович Кузин. – Коллектив прошел через непростой процесс оптимизации численности и стал только сильнее и профессиональнее: более 70 процентов работников имеют высшее или среднее специальное образование, многие учатся заочно. Наиболее толковых направляем на учебу в Сибирский государственный индустриальный университет, всем оплачиваем учебный отпуск.

Мы прекрасно понимаем, что уровень зарплаты среди рабочих негативно влияет на престижность профессии энергетика. Но сегодня реально ощущаем, что массовый отток молодежи в коммерческие структуры прекратился. К нам приходят сначала на практику, а потом на работу выпускники Томусинского горно-энерготранспортного колледжа. Молодежь хочет стабильности, карьерного роста, хочет иметь гарантированный соцпакет. Мы, в свою очередь, стараемся сделать для них все, что в наших силах. Ежегодно проводим конкурсы профессионального мастерства среди машинистов котлов, турбин, топливоподачи, электрослесарей, газозлектросварщиков. Победителей на-

граждаем дипломами, деньгами, повышением разряда. Даже в самое сложное время, когда были проблемы с выплатой зарплаты, вместо денежных компенсаций мы вручали бытовую технику, получаемую по бартеру.

Для решения жилищной проблемы начали выдавать беспроцентные ссуды на пятнадцать лет: двенадцать специалистов и работников уже улучшили условия проживания. При этом мы обязательно учитываем мнение профкома».

Как мне удалось выяснить, Кузнецкая ТЭЦ на хорошем счету в кузбасской энергосистеме. За обеспечение высокой готовности к работе в осенне-зимний период приказом руководства ОАО «Кузбассэнерго» коллективу объявлена благодарность и присуждена премия. Это неплохой подарок работникам накануне профессионального праздника.

...ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Рассказывает председатель профсоюзной организации Лидия Васильевна Рыбалко: «В условиях реформы нам все же удалось сохранить коллективный договор. Благодаря обкому «Электропрофсоюза» и Нине Яковлевне Кузнецовой с этого года мы платим за стационарное лечение сотрудников через систему добровольного медицинского страхования, заключив договор с компанией «Росэнерго». Обком тесно

сотрудничает с центром здоровья «Энергетик». Поэтому работники ТЭЦ проходят реабилитационно-восстановительное лечение в профилактории города Калтана (филиале «Энергетика»).

Наша команда с огромным удовольствием участвует в традиционных спартакиадах, проводимых обкомом профсоюза и руководством ОАО «Кузбассэнерго». У нас на станции проходят соревнования между коллективами цехов по волейболу, настольному теннису, шахматам и шашкам. Награды победителям готовит и вручает профком. В выходные дни работники с семьями совершают лыжные вылазки в поселок Сосновку (за транспорт платит профсоюз).

Накануне профессионального праздника профком совместно с администрацией провел конкурс детских рисунков, посвященный Дню энергетика; 56 детей, участвовавших в нем, получают подарки».

...ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА

Лидия Васильевна – не освобожденный от основной работы председатель профсоюзной организации. В силу своего общительного характера она не могла оставаться в стороне от общественных дел. Работая инженером по подготовке кадров, постоянно

находится среди людей. К ней идут с проблемами, просьбами, сомнениями, доверяют семейные тайны, потому что знают: с другими обсуждать не будет. Лидия Васильевна прекрасный психолог и понимает, что на то и профсоюз, чтобы сплотить коллектив общей работой, совместным досугом, конкурсами, соревнованиями... С ней комфортно в общении, потому что она уважает любую точку зрения, но при необходимости способна настоять на своем. «Председателю профкома нельзя быть сомневающимся человеком, он должен быть решительным, – считает Лидия Васильевна. – Не всегда ведь по шерсти. Если отказ обоснован – люди поймут».

Спрашиваю: «Каково тянуть двойную нагрузку?» Улыбается. Но слово «тяжело» я от нее не услышала. Конечно, непросто. Но зато так радостно, когда у людей все хорошо.

...БЕЗ ТРАВМ И АВАРИЙ

На станции так четко выстроена работа по охране труда и здоровья работников, что об этом просто нельзя умолчать. Как рассказала старший инспектор по технике безопасности Надежда Александровна Рыткова, на предприятии эффективно работает комитет по охране труда, куда входят представители работодателя и профсоюза. Спрос с

каждого уполномоченного по охране труда особый: ведь избирают их в коллективах, работа на виду. Тут просто «числиться в списках» невозможно, надо работать серьезно и ответственно. Все уполномоченные обучены и имеют удостоверения Ростехнадзора. А выявлять лучших помогает конкурс на лучшего уполномоченного по охране труда. В этом году аппаратчица Татьяна Максумьяновна Смоляк названа лучшей в Российском отраслевом конкурсе! В единой системе хорошо работает еще одно звено – отдел охраны труда и надежности.

На предприятии, одном из немногих в области, сохранен и хорошо оборудован здравпункт. Каждый работник обеспечен индивидуальными средствами защиты. В ходе аттестации рабочих мест заменено старое оборудование, улучшены условия труда.

Результат общей работы – более 5 лет на станции нет несчастных случаев, травмированных работников, фактов профессиональных заболеваний!

Когда на предприятии во главу угла ставят вопрос сохранения здоровья работников, когда отмечают успехи каждого как на производстве, так и в общественной работе, когда поддерживают молодежь и прислушиваются к профсоюзу, у такого предприятия есть будущее!

Валентина ЛЕЩЕНКО

ХОРОШИЙ ПРОФКОМ – ГАРАНТИЯ СТАБИЛЬНОСТИ



Энергетика – это уникальная отрасль, которая каждый день обеспечивает теплом и светом всех без исключения граждан страны. Наверное, поэтому в обществе сложилось мнение, что заработная плата энергетиков весьма высока, да и проблем у них особых нет. Однако надо помнить, что все относительно. О том, как живет коллектив Северных электрических сетей, с какими проблемами приходится сталкиваться и как они решаются, рассказывает председатель профкома Олег ТОНЕНЧУК.

– С какими проблемами вам пришлось столкнуться, когда в 2005 году вас выбрали на должность председателя?

– Да особых проблем и не было. Главное – это выполнение коллективного договора и Трудового кодекса. Всех как всегда волновал вопрос повышения оплаты труда, выплата различных компенсаций, улучшение условий труда. Этим мы занимаемся ежедневно.

– В этом году вы подписали новый коллективный договор. Что в нем изменилось?

– По большому счету, существенных изменений в новом коллективном договоре нет. Сохранился хороший пункт по оздоровлению работников предприятия. Согласно ему, предприятие частично погашает стоимость санаторной путевки – это от 17 до 19 тысяч рублей (в зависимости от стажа работника). Есть доплаты за вредные условия труда, за разъездной характер работы, дополнительные дни к отпуску за ненормированный рабочий день. По-прежнему предприятие выделяет деньги на поддержку работников предприятия, когда у них происходят значимые события в жизни. Например, на рождение ребенка, на бракосочетание выплачивается три тысячи рублей, при уходе в отпуск тоже примерно три тысячи...

– Каким вопросам вы уделяете особое внимание?

– Конечно, охране труда. Наконец решился вопрос обеспечения работников качественной спецодеждой, устойчивой к воздействию электрической дуги. Эта спецодежда проверена и не раз спасала жизнь людей. Комплект, состоящий из зимней и летней спецодежды, обошелся на каждого работника в 40 тысяч рублей. В этом году мы выдали эту спецодежду мастерам и до конца года должны выдать релейному персоналу. Сейчас разбираемся с доплатами за вредные условия труда, есть вопросы, но ответов пока нет. Руководство ищет выход из сложившейся ситуации.

– Что вы ждете от реформирования электроэнергетики?

– Реформирование нам принесет новые проблемы, новые вопросы. Сейчас чувствуется напряжение, волнение в коллективах, поскольку мало точной, конкретной информации. Правда, по словам руководства, реформа не повлияет на уровень заработной платы и сохранность рабочих мест. Скорее всего, выделение ОАО «Кузбассэнерго – РСК» в филиал Межрегиональной сетевой компании коснется руководителей среднего и высшего звена.

Что касается профсоюзной организации, пока тоже не ясно: возможно, будет единая организация всего филиала с одним председателем. Однако одному председателю решать проблемы двух с половиной тысяч людей будет непросто, поэтому есть надежда, что останется всё как есть.

В ближайшее время должна состояться встреча с управляющим директором ОАО «Кузбассэнерго – РСК» Ю. В. Антоновым, на которой, возможно, будут даны ответы на некоторые вопросы.

– Олег Николаевич, скажите, будет ли в ближайшее время рассматриваться вопрос повышения зарплаты?

– Сейчас «Электропрофсоюз» ведет переговоры на эту тему с объединением работодателей электроэнергетики в Москве, направлено обращение в Правительство РФ. Если удастся договориться, то предположительно с нового года зарплата может подняться на 15–20 процентов.

– А какова средняя зарплата энергетиков?

– То, что у энергетиков высокая зарплата, – миф. Средняя зарплата энергетиков по стране составляет 18–19 тысяч рублей с учетом зарплаты руководителей. Средняя зарплата рядовых энергетиков – 8–10 тысяч рублей. Из-за этого на предприятиях происходит текучка кадров, уходят высококвалифицированные специалисты, приходят неопытная молодежь – и, как следствие, увеличиваются травматизм, количество несчастных случаев и отключений по вине персонала. Не все выдерживают жесткие, но справедливые требования к охране труда.

– Олег Николаевич, приближается ваш профессиональный праздник – День энергетика. Какие мероприятия планируете?

– Ко Дню энергетика намечены мероприятия как корпоративные, так и профсоюзные. Будут проведены турниры по мини-футболу, по настольному теннису, по шахматам. Сейчас готовятся документы для награждения наших работников высокими наградами Минпромэнерго, РАО ЕЭС РФ, Администрации Кемеровской области. В подразделениях пройдут торжественные собрания. Пройдут дни открытых дверей для студентов и школьников, где специалисты предприятия расскажут о своей работе, покажут оборудование. Все это делается для привлечения новых кадров в нашу профессию.

Екатерина БАЧИНИНА

НАША СПРАВКА

- Северные электрические сети созданы в 1933 году. Предприятием обслуживаются линии электропередачи, линии связи и подстанции на площади 16 954 квадратных километра, расположенные в пяти административных районах Кемеровской области (Кемеровском, Крапивинском, Ленинск-Кузнецком, Промышленновском и Топкинском).
- В зоне предприятия четыре крупных города: Кемерово, Ленинск-Кузнецкий, Топки, Березовский – со всеми предприятиями и городской инфраструктурой, 258 населенных пунктов, 13 колхозов, 35 совхозов и 38 прочих потребителей.
- В составе предприятия 13 структурных подразделений, что позволяет обеспечивать техническое обслуживание и реконструкцию хозспособом.

ПУТЕВКА В БУДУЩЕЕ

ОАО «Кузбассэнерго» – предприятие с многолетней историей. Правильная экономическая политика, хороший социальный пакет, неплохая заработная плата – все это привело к тому, что получить работу в акционерном обществе стало престижным. Изменилось ли что-либо на предприятии, когда вместо «Кузбассэнерго» у него появился новый собственник – ООО «МЕЧЕЛ-ЭНЕРГО»? С этим вопросом я обратилась к председателю профкома ОАО «Кузбассэнерго» Тамаре Олеговне КУЗНЕЦОВОЙ.

– Наши опасения оказались напрасными. Конечно, были и сокращения, но большей частью уходили те, кто хотел уйти. До сих пор многие пенсионеры продолжают работать на предприятии. Коллектив уменьшился, но традиции остались прежними. У нас работник уверен, что он своевременно получит зарплату и пойдет в отпуск, что летом его ребенок поедет отдыхать, а зимой получит подарок от Деда Мороза. И это совместная заслуга профкома и нашего руководства, в том числе генерального директора ОАО «Кузбассэнерго» Леонида Прохорова.

– Когда предприятие стабильное, кажется, что у профсоюза проблем нет. С какими трудностями вы сталкиваетесь сегодня?

– Единственная, пожалуй, проблема – это наши молодые специалисты. Так как ни одно высшее учебное заведение пока еще не готовит специалиста по сбыту электроэнергии, мы сами обучаем молодежь. У нас они проходят очень качественную подготовку. Наши кадры всегда считались высокопрофессиональными. К сожалению, после того как работники получают квалификацию, их часто переманивают конкуренты, предлагая огромные заработки.

– Тамара Олеговна, какие плюсы и минусы нынешнего коллективного договора вы можете отметить?

– Среди минусов – в коллективном договоре не предусмотрено оздоровление работников. Однако у нас есть программа социального партнерства, через которую мы это осуществляем. Работник сам покупает путевку, а мы потом ему возвращаем по 600 рублей за день.

А плюсов много, например, мы ежемесячно платим пенсионерам по 150 рублей за электроэнергию, ежегодно дети наших работников отдыхают в оздоровительных лагерях или на Обском море. Своих ветеранов мы поздравляем не только в дни энергетика и пожилого человека, но и к 8 Марта, 23 февраля, в день Победы: дарим продукты, медицинские наборы или помогаем материально, обязательно устраиваем концерт, поздравить ветеранов приезжают дети из подшефного детского дома. В сложной ситуации пенсионеры всегда могут рассчитывать на профком.



ры всегда могут рассчитывать на путевки в санаторий, материальную помощь на лечение или операцию.

– Сложно ли сегодня убедить человека вступить в профсоюз?

– В профсоюзе состоит 80 процентов от числа работников. Только устроившись, молодежь сразу вступает в профсоюз, потому что они видят, что мы оказываем реальную помощь. У нас работает программа улучшения жилищных условий, по которой молодым перспективным работникам выдают беспроцентную ссуду на первоначальный взнос.

Предприятие не только дает работникам отличный соцпакет, но и организует отдых. В течение 29 лет мы принимаем участие в спартакиаде «Кузбассэнерго» (один из столиков в кабинете председателя полностью заставлен кубками), и уже четвертый год проводим летние и зимние спартакиады в своей компании. Люди всегда с нетерпением ждут соревнований. Наши отделения есть и в Анжерке, и в Белове, спартакиады дают работникам возможность увидеть друг друга, пообщаться. Очень красочно выглядит парад команд, одетых в красную, синюю, желтую и зеленую форму. После награждения (а без призов не уезжает никто) мы сидим у костра, поем и играем на гитаре. Проводим мы и семейные старты. В следующем году планируем устроить теннисный турнир памяти Леонида Тимофеевича Ведерникова, который не только сам был отличным теннисистом, но и многих воспитал.

– Сегодня в области уделяется большое внимание охране труда. Как обстоят дела в этой сфере у вас на предприятии?

– Охрана труда – самый сильный пункт нашего коллективного договора. При профкоме действует комиссия по охране труда, ее председатель Нина Васильевна Ковтун отлично организовала работу. В каждом отделении есть уполномоченные по охране труда. Дважды в год их бесплатно обучает Кемеровская областная организация «Электропрофсоюза», а в течение года – мы. На каждом участке организован уголок по технике безопасности.

У нас полностью укомплектованы бытовые комнаты. Наши сотрудники, мне кажется, даже немного избалованы: часто меняются мебель, везде есть кондиционеры, оргтехника. Спецодежда у нас очень красивая, наши контролеры выглядят достойно и могут поддержать имидж предприятия. С каждого работника снимали мерки, чтобы было красиво и удобно.

– Тамара Олеговна, в начале интервью вы упомянули о подшефном детском доме. Какую помощь вы им оказываете?

– У нас два подшефных учреждения: детский дом «Колосок» и школа № 69. Администрация ОАО «Кузбассэнерго» постоянно им помогает. Детский дом с улицы Терешковой переехал под Елькаево в санаторий «Шахтер Кузбасса», наше предприятие провело им освещение, сделали фотогалерею ребятишек, обновили мебель, купили спортивный ин-



вентарь, развивающие игрушки, устроили летние домики. Уже пять лет мы с ними дружим. Со школьниками мы сотрудничаем: приглашаем их на день открытых дверей, показываем производство. Приглашаем участвовать в конкурсах: дети писали сочинения, например, «Реформирование энергетики», «Свет и тепло в нашем доме», «Что бы вы сделали, если бы были энергетиком». Мы, в свою очередь, отремонтировали спортивный зал в школе, оборудовали его тренажерами, купили мячи, музыкальный центр.

– Скоро День энергетика, подготовка уже началась?

– Конечно. В этом году профком совместно с руководством предприятия разработал план мероприятия: решили совместить награждение с концертом. Люди смогут отдохнуть и посмотреть выступления творческих коллективов области (раньше концерт готовили своими силами). Естественно, на праздник мы пригласим и бывших сотрудников, наших ветеранов.

Ко Дню энергетика мы проводим конкурс детского творчества, уже принесли первые поделки. Детей своих сотрудников мы никогда не забываем, у нас даже есть так называемый «подшефный» ребенок Миша Гафиятов, очень одаренный: он и мастер спорта по дзюдо, и чтец стихов, и компьютерный профи. Профком по просьбе тренера отправлял его на сборы.

Забота о сотрудниках – это стабильность настоящего, а вот забота о детях – это путевка в будущее, залог дальнейшего успеха предприятия. Может быть, именно поэтому профсоюз отцов и матерей все чаще выбирают дети сотрудников «Кузбассэнерго».

Беседовала Наталья МАЛАХОВА

На снимках: новая спецодежда; «Энергосбыт» вперед летит!





На стене

КОНСУЛЬТАЦИЯ ЮРИСТА

Если женщина во время отпуска по уходу за ребенком уволилась с предыдущего места работы и вышла на другое, а потом вновь появилась необходимость уйти «догуливать» отпуск, должен ли новый работодатель его оплачивать? Исходя из чего должен в таком случае рассчитываться размер пособия по уходу за ребенком?

Новый работодатель за матерью ребенка на весь оставшийся период (до 3 лет) сохраняет место работы (должность). В таком случае работодателю придется принимать на время отпуска по срочному договору еще одного работника.

Новый работодатель будет также выплачивать ежемесячное пособие по уходу за ребенком со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет согласно ст. 14 ФЗ от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей (далее – Закон)».

В соответствии со ст. 15 Федерального закона пособие выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком.

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.

Меня взяли на работу с испытательным сроком. Имеют ли право занижать зарплату на время испытания? Какими должны быть основания, чтобы после испытательного срока работника не взяли на работу?

Институт испытания при приеме на работу предусмотрен законом (ст. 70 ТК РФ). Период испытания четко дает понять, соответствует ли работник занимаемой должности, достаточна ли его квалификация, может ли он выполнять эту трудовую функцию. Условие об испытании должно быть четко указано не только в тексте трудового договора, но и в приказе (распоряжении) о приеме на работу, объявляемом работнику под расписку.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Работодатель именно обязан (а не вправе) извещать персонально (письменно и под расписку) работника: о составных частях его зарплаты, о размерах и основаниях удержаний из зарплаты, об общей денежной сумме, подлежащей выплате на руки. Само по себе такое условие, как испытание, не является основанием для удержания.

Оценку результатов испытания дает работодатель. Например, руководитель организации вправе единолично решить данный вопрос. Однако он вправе создать и специальную комиссию из соответствующих специалистов, способных объективно оценить результаты испытания. Если комиссия приходит к выводу о том, что работник не выдержал испытания, то она информирует об этом руководителя предприятия (например, путем устного доклада, составления письменного акта). Окончательное решение принимает работодатель.

На вопросы отвечала гл. правовой инспектор Федерации профсоюзных организаций Кузбасса
Г. П. РУСАКОВА

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

КАК СОСТАВИТЬ ПРОТОКОЛ?

За последние годы все более четко просматривается стремление установить единые, современные требования к организации делопроизводства, делу подготовки и оформления документов в учреждениях и организациях всех форм собственности.

Делопроизводство является составной частью организационной работы профсоюзной организации любого уровня. Документы, создаваемые в профсоюзной организации, – это не обычные канцелярские бумаги. На основе документов принимаются постановления выборных органов профсоюзов. Во многих случаях документы служат письменным доказательством при возникновении имущественных, трудовых и иных споров, рассматриваемых судами, подтверждая тем самым первичное определение термина «документ» как «способ доказательства».

В уставах отраслевых, территориальных организаций профсоюзов, уставах и положениях первичных профсоюзных организаций задача защиты индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов профсоюзов определена как одна из основных. Чтобы грамотно выполнять свою основную задачу, каждая профсоюзная организация должна знать порядок подготовки документов, которые могут в определенный момент стать основным аргументом в разрешении трудового конфликта с работодателем или в суде. Нужно всегда помнить, что неправильно оформленный документ теряет важнейшее и необходимое качество – юридическую силу. А это чревато не только отказом компетентного органа признать этот документ, но в некоторых случаях и нарушением законности.

Основным принципом организации делопроизводства в профсоюзной организации должна быть целесообразность. И не важно, как будет вестись делопроизводство: традиционным способом на бумаге или с использованием современных технических средств, в любом случае работа с документами должна осуществляться по установленным правилам.

В целях обеспечения выполнения единых требований по оформлению документов и организации работы с ними в каждой профсоюзной организации должна быть разработана собственная инструкция (положение) по делопроизводству, в которой должны быть отражены нормы и правила оформления документов, порядок учета и движения документов, организация хранения документов.

Сегодня мы расскажем вам, **как правильно составить протокол.**

Протокол – это организационно-распорядительный документ, фиксирующий ход обсуждения вопросов и принятия решений, «документ с записью всего происходящего на заседании, собрании».

По полноте освещения хода обсуждения вопросов на заседаниях протоколы делятся на полные и краткие.

Краткий протокол допустим только при наличии стенограмм или когда тексты докладов и выступлений прилагаются к протоколу.

Дата протокола соответствует дате проведения заседания, а не дате окончательного его оформления.

Нумерация протоколов заседаний выборного профсоюзного органа ведется в пределах всего срока его полномочий.

Текст протокола излагают от третьего лица множественного

числа. А содержание выступлений – от третьего лица единственного числа.

Протокол состоит из вводной и основной части. Повесткой дня завершается вводная часть протокола.

Основная часть протокола строится по схеме: СЛУШАЛИ, ВЫСТУПИЛИ, ПОСТАНОВИЛИ.

Раздел ПОСТАНОВИЛИ начинается с цифр, первая из которых является номером протокола, вторая – номером вопроса повестки дня.

Каждый вопрос повестки дня начинается с предлога «О», «Об». В повестке дня не допускаются такие формулировки, как «Разное», «Текущие вопросы».

Каждый пункт повестки дня завершается принятием постановления по данному вопросу и голосованием.

Постановления оформляются непосредственно в протоколе или прикладываются к нему. При этом в тексте протокола указывается – постановление прилагается на 5 листах.

В случае необходимости в протоколе делается протокольная запись, которая отражает особое мнение, высказанное во время обсуждения. Протокольная запись вносится в текст протокола после соответствующего постановления.

Протоколы печатаются на стандартном бланке протокола или на общем бланке профсоюзной организации.

Все документы, созданные в процессе подготовки заседания, могут прикладываться непосредственно к протоколу в качестве приложений или формироваться отдельно в последовательности принятых постановлений.

Материал предоставлен
отделом организационной работы

ОБУЧЕНИЕ

УЧЕБНЫЙ ОТПУСК: ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Применение отдельных норм трудового законодательства, обязывающих работодателей предоставлять работникам гарантии и компенсации, на практике зачастую вызывают определенную сложность. К числу таковых относятся и нормы, касающиеся дополнительных отпусков в связи с обучением.

Согласно действующему законодательству, учебные отпуска – одна из форм гарантий, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением. Необходимо помнить, что гарантии полагаются только тем, кто совмещает работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 173–177 ТК РФ). Гарантии в связи с получением образования без отрыва от работы предоставляются только по месту основной работы.

Набор гарантий зависит от формы обучения. Так, для работников, обучающихся заочно, наряду с основными гарантиями (предоставление дополнительных учебных отпусков и сокращение рабочего времени с частичной оплатой) предусмотрена оплата проезда к месту учебы и обратно (ст. 173, 174 ТК РФ). Для работающих студентов предусмотрена лишь одна гарантия – предоставление отпуска без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов (ст. 173 ТК РФ).

Продолжительность отпуска, размер оплаты проезда, количество часов рабочего времени, подлежащих сокращению, зависят от вида учебного заведения (или уровня получаемого образования) и курса (класса).

Так, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях учебный отпуск предоставляется в 9-м классе продолжительностью 9 календарных дней, в 11-м классе – 22 календарных дня (ст. 176 ТК РФ). При обучении в образовательных учреждениях среднего профессионального образования на 1-м и 2-м курсах предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней, на последующих курсах – 40 календарных дней (ст. 174 ТК РФ).

Оплата за проезд студенту-заочнику производится один раз в год в полном размере (ст. 173 ТК РФ), а учащемуся колледжа – в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

Все вышеперечисленные гарантии предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые. Однако не исключена возможность предоставления всех или части гарантий, установленных ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением второго высшего образования, в том случае, если они преду-

смотрены коллективным или трудовым договором.

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней (ст. 174 ТК РФ). Для поступления в образовательные учреждения среднего профессионального образования предоставляется отпуск продолжительностью 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ). Эти гарантии предоставляются в том случае, если соответствующие образовательные учреждения имеют государственную аккредитацию, а работник не является совместителем.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной форме обучения, предоставляются в соответствии со ст. 173 ТК РФ. Правом на эти гарантии по основному месту работы обладают работники, получающие высшее образование впервые и проходящие обучение в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Кроме этого, обязательным условием предоставления гарантий является

успешное обучение, т. е. выполнение учебных планов и программ. Студентам-заочникам (как проходящим по вечерней форме обучения) предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Продолжительность отпуска зависит от цели его предоставления и курса обучения. Так, для прохождения промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах продолжительность отпуска составляет 40 календарных дней, на последующих курсах – по 50 календарных дней. Отпуск для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов составляет 4 месяца. Если обучение завершается лишь сдачей итоговых государственных экзаменов, продолжительность отпуска равна месяцу.

Дополнительные отпуска, предоставляемые для участия в экзаменационной сессии и прохождения итоговой аттестации, имеют целевое назначение и должны быть использованы только по назначению в установленные сроки. Указанные отпуска оплачиваются в размере среднего заработка, исчисленного в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

К дополнительному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 177 ТК РФ). Помимо отпусков студенты-заочники имеют право на оплату проезда к месту нахож-

дения соответствующего учебного заведения и обратно один раз в учебном году. Оплата производится работодателем.

На последних курсах (за 10 месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов) работники, обучающиеся на заочной форме обучения, имеют право на сокращенное рабочее время. По их желанию им устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка, но не ниже МРОТ. Порядок использования льготного режима труда и отдыха определяется по соглашению между работником и работодателем.

Свободные от работы дни, предоставляемые работникам, в связи с обучением не могут суммироваться и предоставляться в виде своеобразного отпуска, за исключением случаев, прямо предусмотренных в подзаконных нормативных актах.

Иные гарантии могут устанавливаться коллективным или трудовым договорами.

Материал подготовлен
гл. специалистом
отдела социально-трудовых
отношений
Н. А. ПЕЧЕРСКИХ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



ПРОФСОЮЗНЫЙ КЛЮЧИК

Уже восемь лет идет реформирование отрасли связи. Естественно, от постоянных перестроек страдают и люди, и профсоюз. Пять лет назад была создана межрегиональная компания ОАО «Сибирьтелеком». Председатель Кемеровского филиала – структурного подразделения «Городской центр телекоммуникаций» Марина Адольфовна Самойлина рассказывает, как и чем живет профсоюз в столь сложный период.

Люди часто считают, что коллективный договор – это заслуга работодателя: деньги ведь дает он. «Да профсоюз ничего не делает», – порой говорят Марине Адольфовне, а она отвечает: «А ты приходил в профком? Заявление писал?» Заканчивается этот диалог обычно тем, что работник под диктовку пишет необходимый документ. Ведь в профсоюзной среде, как и во многих других, много неизбежных формальностей. Важно не забывать, что работник – это не формальность, а живой человек.

Взяв за основу «неформальный» подход к человеку, в профкоме Кемеровского центра телекоммуникаций нашли оригинальный способ объяснить идею коллективного договора: написали сказку по мотивам «Золотого ключика». Автором стал член профсоюза, электромонтер Геннадий Геннадьевич Федотов.

*«И лапы все стер
Верный друг Артемон:*

*Три года без отпуска
Трудится он...»*

Идея сказки проста: куклы – коллектив, Барабас – работодатель, чтобы спасти всех от Карабаса-Барабаса, Мальвина с Буратино ведут всех к Тортилле, которая готовит коллективный договор. Тортилле играет председатель профкома Марина Адольфовна. Первый раз сказку показали на турслете, где сценой служила поляна, а костюмы делали из подручных средств. Решив выйти со своей постановкой на большую сцену, кемеровские связисты не ошиблись: итог – диплом 1-й степени на фестивале художественного самодельного творчества ОАО «Сибирьтелеком» и приз 8 тысяч рублей.

Марина Адольфовна Самойлова прекрасно понимает, что коллективный договор – это гарантированная защита прав работников, поэтому постоянно объясняет всем, что работодатель обязан выполнять свои обязательства, а работник вправе требовать их выполнения.

И эта пропаганда дает плоды: в последние несколько месяцев люди потихоньку начали вступать в профсоюз. Сейчас в профсоюзной организации Городского центра телекоммуникаций состоит 54 процента работников, а вот сколько будет в следующем году, никто не может предсказать, ведь в результате реформирования под сокращение попадут около 12 процентов сотрудников.

В период больших перемен трудно придумать мотивацию профсоюзного членства. Марина Адольфовна делает упор на то, что только профсоюз может гарантировать защиту сотрудников в это сложное время. Коллективным договором предусмотрены неплохие выплаты работнику при сокращении: если стаж работы на предприятии от 10 до 15 лет, то работник получит пособие размером в два дополнительных средних заработка, если больше 15 лет – три. Также предприятие совместно с профкомом предусмотрело выплату негосударственной пенсии сокращенным,

если до пенсии они больше не устроятся на работу.

В ОАО «Сибирьтелеком» заключен единый коллективный договор с первичной профсоюзной организацией, который действует с 1 января 2007 года. По отношению к прежнему коллективному договору социальные гарантии для работников претерпели изменения, некоторые были упразднены, в частности сократились юбилейные выплаты. И в этом плане члены профсоюза будут мотивированы тем, что профорганизация возместит им потери.

«Профбюджет организации не так велик, но мы все до копейки тратим на нужды членов профсоюза, в том числе на материальную помощь. В профкоме есть ссудный фонд: беспроцентно можно получить 6 тысяч рублей в рассрочку на полгода. Обычно желающих получить ссуду хоть отбавляй, но в последнее время мы начали активно заниматься добровольным медицинским страхованием – и обращений за матпомощью стало

меньше. Зимой мы принимаем заявления, к этому времени уже имеются графики отпусков – комиссии по соцстраху остается только распределить путевки на год. В обязательном порядке едут в санатории те, кому это рекомендовано медиками. А наши дети отдыхают на Черном и Азовском морях», – с гордостью рассказывает Марина Адольфовна.

Коллективным договором предусмотрены хорошие выплаты пенсионерам. По 390 рублей получают бывшие работники ко Дню связиста и Дню пожилого человека. По полторы тысячи рублей ежемесячно перечисляется заслуженным связистам РФ и мастерам связи. Ветераны, участники Великой Отечественной войны ко Дню победы получают полторы тысячи рублей. Ни одно событие в жизни членов профсоюза не ускользает от внимания председателя первички. Потому что двери профкома открыты для всех, кто не захочет мимо них пройти.

Наталья МАЛАХОВА

ЛИДЕР

Ольга Михайловна стала председателем Новокузнецкого теркома в 1994 году, тогда в профсоюзе состояло около 9 тысяч работников. Были планы увеличить численность до 15 тысяч, но пришло время реформы жилищно-коммунального хозяйства, реструктуризации отрасли – и сейчас в профсоюзе 2800 человек. Однако защищать надо и одного человека, поэтому приходилось работать, работать и работать. Начали с коллективного договора. «Когда я пришла, договоры не везде были заключены, а где были – уже устарели. Пришлось самой разработать макет, – вспоминает О. М. Кузина и добавляет: – Информацию собирала отовсюду, из всех коллективных договоров, что смогла достать, звонила и в федерацию. В результате вписала все по полной программе».

Самое главное, что записано в колдоговоре: работодатель должен согласовывать с профсоюзом все приказы и положения, касающиеся норм трудового права (а не просто учитывать его обоснованное мнение). Много судебных дел выиграл терком благодаря этой записи.

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ

В 2004 году Ольга Михайловна, тогда еще не имевшая юриста и самостоятельно представлявшая интересы профорганизации, выиграла два судебных дела. Одно у администрации Новокузнецка, которая отменила выплаты за выслугу лет на всех предприятиях жилищно-коммунального хозяйства, второе – у руководства предприятия, не перечислявшего профсоюзные взносы. «Теперь ни один работодатель не задерживает выплату профсоюзных взносов», – замечает Ольга Михайловна.

А в этом году работникам закрывшегося ООО «Импульс» выплатили выходное пособие только после обращения в прокуратуру. Устраивала профорганизация и митинги, и забастовки, особенно в тот трудный период, когда заработная плата задерживалась на месяцы и даже годы. Конечно, не всегда удается договориться мирно, однако подобные дела все же лучше решать не в суде, а за столом переговоров.

ДЕЛА ЗАСТОЛЬНЫЕ

«Лучшая форма стола – круглый, – говорит Ольга Михайловна. – Все наши проблемы мы стараемся решать с помощью переговоров. И администрация Новокузнецка всегда идет нам навстречу. Если бы мэр города Сергей Дмитриевич Мартин не

В СОГЛАСИИ С ПРОФСОЮЗОМ

Два председателя первичек и председатель теркома Ольга Михайловна Кузина, колдующая над чаем, – вот и все, кто попали на импровизированное празднование 50-летнего юбилея Новокузнецкой территориальной организации профсоюза работников жизнеобеспечения. На торжественном собрании накануне Нового года будут сказаны слова поздравления и награждены профсоюзные активисты, а сегодня в неформальной обстановке Ольга Михайловна вместе с председателями первичек «Горэлектротранспорта» Ларисой Петровной Селивановой и МКП «Теплоэнергия» Еленой Михайловной Роговой рассказывают о победах и поражениях профсоюза.



относился к нам с вниманием и пониманием, мы не смогли бы решить очень многие проблемы горэлектротранспорта и ЖКХ».

При поддержке профсоюза в городе был создан экономический совет, на который предприятия выносят проблемы, не решавшиеся годами. Так, с его помощью была решена проблема бесхозных участков, уборка которых никем не оплачивалась. Теперь город делает заказ на уборку этих территорий и оплачивает ее. На совете же пытались найти способы увеличения зарплат: экономия, введение новых технологий. Профсоюзу часто помогает и женсовет города, членом которого является Кузина. Кроме того, Ольга Михайловна присутствует на аппаратных совещаниях у мэра города, а Лариса Петровна – на rapatках начальника управления по транспорту и связи г. Новокузнецка.



ДЕЛА ПЕРВИЧНЫЕ

Всего в территориальную организацию входит 21 первичка. Среди наиболее сильных и деятельных – ЗАО «Универбыт», «Горэлектротранспорт» и МКП «Теплоэнергия».

«Универбыт» – уникальное предприятие, единственный в России Дом быта, сохранивший весь спектр услуг (парикмахерские, ателье, ремонт обуви, трикотажное и швейное ателье, часовая и ювелирная мастерские). «Универбыт» постоянно завоевывает первые места на российских конкурсах в сфере бытового обслуживания. На таком же уровне и профорганизация предприятия. Созданы отличные условия для работников: устроены комнаты отдыха, поставлены тренажеры, проводятся спортивные и культурные мероприятия.

В 1995 году при обоюдном согласии руководителей и работников был создан объединенный профком «Горэлектротранспорта», куда входит профактив шести



предприятий. Цель объединения – сохранить членство: когда предприятия из муниципальных становились частными, люди уходили из профсоюза. Инициатива – сильная сторона профорганизации «Горэлектротранспорта»: надо увеличить тарифные ставки – профком выносит предложение, началось по оздоровлению работников – люди едут отдыхать, разработали жилищную программу – уже 29 человек смогли получить квартиры. «Мы и женим, и прописываем», – смеется Лариса Петровна.

Надо отдать должное руководителям предприятий, входящих в профорганизацию «Горэлектротранспорта»: все начинания профкома поддерживаются.

У председателя профкома МКП «Теплоэнергия» Елены Михайловны Роговой большая вотчина: 22 котельные, 40 участков – и все разбросаны по городу. Разумеется, не каждый человек со своей проблемой может приехать к директору, поэтому директор сам ежегодно посещает все участки. Готовится рабочая группа, куда входят директор, начальники отдела кадров, промышленной безопасности, юрис-

ты, экономисты, бухгалтеры, председатель профкома, все приезжают на участок, где директор выступает с отчетом о деятельности предприятия, а затем ему задают вопросы.

Благодаря такому постоянному контакту коллективный договор регулярно обновляется, а проблемы работников решаются. Инженер по безопасности движения теперь за ненормированный рабочий день получает к отпуску три дополнительных дня, газосварщики за вредные условия труда – 14 дней вместо семи.

Ко Дню энергетика в комнатах отдыха сделан ремонт, за счет профсоюза закупили холодильники, чайники, электроплиты, микроволновки.

Не первый год поднимается вопрос освещения: от Куйбышевской Центральной котельной дорога домой идет через лесополосу, а из 80 работников котельной 46 – женщины, дорога не освещена. Профком уже направил письма в администрацию города.

ДЕЛА НЕПРОСТЫЕ

К сожалению, не во всех организациях такое руководство и не везде все гладко.

«Мы потерпели фиаско с бытовиками, совсем недавно было ликвидировано ателье «Фантазия», а это 74 члена профсоюза», – говорит Ольга Михайловна. Множество проблем возникает из-за ликвидации предприятий: муниципальная собственность продается, люди теряют работу. Профорганизация в течение трех лет рассылает письма во все инстанции с просьбой разобраться в ситуации.

Остается нерешенной проблема увеличения, индексации заработной платы согласно тарифному соглашению отрасли.

Однако к проблемам здесь привыкли относиться без паники, рационально, ведь из любой ситуации можно найти выход. «У нас в профорганизации отличные работники, никому не приходится повторять дважды. С любой проблемой мы сумеем справиться, главное – работать. Наша организация сильна своими традициями, которые достались нам от прежних поколений. Перед праздником, подводя итоги работы, мы особенно часто вспоминаем про наших ветеранов, ведь то, что сделано за эти 50 лет, стало возможным только благодаря им. Мы от души поздравляем всех сотрудников с юбилеем!» – говорит председатель.

Наталья МАЛАХОВА