



ВЕСТИНИК ПРОФСОЮЗОВ

Ежемесячник. Издаётся с ноября 2001 года
17 ИЮЛЯ 2007 Г. • № 9 (70)

Свердловской области

КАКИМИ БЫТЬ?

ВОТ В ЧЕМ ВОПРОС



Российские профсоюзы балансируют между двумя моделями своей структуры: сервисной и мобилизационной (еще ее называют органайзинговой). Разница между ними принципиальная: сервисная модель предлагает членам профсоюза – сервис (услуги) и существует в условиях благоприятного климата, когда работодатель в принципе не против или даже выступает за профсоюз. Мобилизационная предполагает мобилизацию сил не только профактива, но и самих членов профсоюза: не надо ждать от кого-то милостей, сами – с усами. Сегодня преобладают сервисные профсоюзы. Однако климатические условия меняются, и со временем им придется потесниться.

Аналитики считают, что время сервисных профсоюзов постепенно уходит: красные директора предприятий, идеологически близкие к профсоюзам, сменяются на новых топ-менеджеров, которые даже проходят специальное обучение на тему «как избавиться от профсоюза». И в этих условиях профсоюзам надо быть во всеоружии, чтобы смена «строителя работодателей» не застала врасплох. Однако пока далеко не все понимают актуальность проблемы. Это показал и круглый стол ФПСО по проблемам создания новых первичных профсоюзных организаций в частном и корпоративном (внебюджетном) секторе. В нем принимали участие председатели областных отраслевых профсоюзов и специалисты по оргработе тех членских организаций ФПСО, в чьих отраслях есть предприятия частного и корпоративного (внебюджетного) сектора.

Выступая перед собравшимися, секретарь-заведующий отделом социально-трудовых отношений ФПСО Василий Деркач сказал: «Сервисная модель профсоюзов действует эффективно, когда у профорганизации накоплены фонды и есть большие полномочия по законода-

тельству. С каждой поправкой в ТК наши возможности убывают (впрочем, убывают они тоже потому, что за свои права надо бороться, а не молча соглашаться с наступлением на них). Кроме того, экономика развивается и целый ряд ее секторов созданы с нуля, там никогда не было традиционных профсоюзов (сотовые, риэлторские компании, транснациональные торговые сети и т.д.)».

«Не совсем правильно в этом случае ориентироваться и на власть, – считает Василий Деркач, – от созданной при давлении власти на работодателя первички сложно ожидать, что она встанет потом

Мы превратили профсоюз в кормушку. Можно почавкать у корыта – пойдут в профсоюз. Нельзя – не нужен он мне. А надо воспитывать осознанное членство в профсоюзе.

Юрий ГЛАДИЛЬЩИКОВ, заместитель председателя ФПСО.

на рельсы мобилизационной модели, т.е. станет самостоятельной, субъектной, если хотите, и способной защищаться».

Председатель Нижне-Тагильского горкома профсоюза работников среднего и малого бизнеса Людмила Назаренко сразу же задалась вопросом, насколько

затратно создание органайзинговой первички и кто будет нести подобные расходы. Участники круглого стола сошлись во мнении: что денег это все-таки стоит, и расходы должны нести те, кто заинтересован в создании первички.

Заведующий отделом социально-экономическим отделом обкома ГМПР Дмитрий Подлевских поднял другую проблему: если на крупном предприятии работодатель согласен с созданием профсоюза, но настаивает на перечислении взносов в размере 0,5% зарплаты, надо ли идти на такую уступку во имя появления новой первички или терять хорошую возможность, ссылаясь на Устав, который четко определяет размер членских взносов?

Людмила Назаренко заявила, что она, лично организуя первички в секторе среднего и малого бизнеса, намеренно шла на уступки работодателям: «Мы в начале, пока были слабые, уступали на шаг назад, но затем добивались 10 шагов вперед».

Но Василий Деркач сразу же ответил: «Если сразу идти на уступки, то и потом сложно добиваться чего-то в принципе».

Заместитель председателя обкома профсоюза работников культуры (кстати, это один из обкомов, который ежегодно прирастает на 8-9 членских организаций) Любовь Вешкурцева привела пример создания первички в ситуации противостояния работодателю: «Мы вошли на полиграфическое предприятие «Север», пока директора не было на месте. Убедили его заместителя (!) возглавить профком (другие работники боялись) и создали на «Севере» профорганизацию. При непосредственной поддержке обкома был подписан колдоговор. Однако вскоре директор создал такие невыносимые условия для членов профсоюза, что его зам и наш профлидер в одном лице был вынужден уволиться. Председателем профкома выбрали... уборщи-

цу. И первичка тихо умерла. Последние соцпросы говорят о том, что 75% молодежи ставит во главу угла ДЕНЬГИ, ЗАРПЛАТУ. Значит, мы должны думать в этом направлении и предлагать новому поколению что-то нужное им».

(Окончание на стр.2)

▶ АКТУАЛЬНО

▶ КОРОТКО О ГЛАВНОМ

КОНВЕНЦИЯ 102: ПОРА ПРИЙТИ В РОССИЮ

Требования Всероссийской акции протеста профсоюзов «За достойную жизнь!» претворяются в жизнь: Госдума обратилась к премьеру РФ Михаилу Фрадкову с просьбой ускорить внесение проекта о ратификации Конвенции № 102.

Обращение инициировала фракция «ЕР» в Госдуме – по договоренности с ФНПР. В Конвенции 102, принятой Международной организацией труда (МОТ), содержатся условия, которые профсоюзы выдвигали в ходе своей акции. В частности, о размере трудовой пенсии не менее 40% утраченного заработка, о МРОТ не менее прожиточного минимума. Как правило, государство, ратифицировавшее Конвенцию 102, ежегодно докладывает в МОТ о реализации взятых обязательств. На выполнение Конвенции обычно дается год. В случае невыполнения МОТ применяет различные санкции для понижения рейтинга государства-нарушителя. Сегодня 43 страны ратифицировали Конвенцию. Развитые государства типа Швеции и Великобритании сделали это еще в начале 50-х гг., к ним постепенно присоединяются другие (например, Албания в 2006 г.). Председатель ФПСО Андрей Ветлужских отметил: «Мы не рассчитываем, что трудовые пенсии и МРОТ будут подняты сразу же после ратификации Конвенции 102. Но важен, во-первых, сам факт, что требования профсоюзов начинают выполняться. Во-вторых, Конвенция станет важным ориентиром в области социальной политики как для чиновников и работодателей, так и для самих работников».

ОСЕНЬЮ БУДЕТ СВОЯ МИНИМАЛКА

В Свердловской области – первой в стране – началась работа по установлению региональной минимальной зарплаты посредством специального соглашения между ФПСО, правительством и Союзом промышленников и предпринимателей области. В ходе разработки соглашения свердловские профсоюзы высказали принципиальное несогласие по ряду позиций.

Напомним, что мы одними из первых в стране заключили областное трехстороннее соглашение. Однако сейчас речь идет о специальном соглашении для регулирования региональной минимальной зарплаты. Ранее лишь в 2 субъектах РФ – Москве и Санкт-Петербурге – был установлен собственный, отличный от общероссийского МРОТ. С 1 сентября всем регионам дается право регулировать уровень «минималки» самим – через спецсоглашение трех сторон социального партнерства.

Во время акции протеста «За достойную жизнь» профсоюзы выступали за то, чтобы такое право регионам было дано: в этом случае минимальная зарплата в нашей области будет выше, чем федеральная. Это позволит не только повысить минимальную зарплату бюджетникам, но и в частном секторе белую часть зарплаты тем, кто получает остальное в конверте. Сейчас ФПСО предлагает подписать спецсоглашение до 1 сентября, чтобы оно могло вступить в силу не позднее 1 октября – до утверждения проекта бюджета области на 2008 г. И здесь у всех сторон соцпартнерства есть понимание.

Однако на рабочей группе областной трехсторонней комиссии представители ФПСО не согласились с рядом предлагаемых разработчиками документа позициями. В частности, председатель ФПСО Андрей Ветлужских заявил: «В нашей области существует практика опережающего (по сравнению с федеральными показателями) повышения зарплаты бюджетникам. Но на это время минимальная зарплата во внебюджетном секторе отстает. Мы предлагаем закрепить одновременно повышение ставки I разряда у бюджетников и минимальной зарплаты в промышленности».

«Кроме того, предлагается включить в минимальную зарплату уральский коэффициент и доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда. – говорит секретарь-заведующий отделом социально-трудовых отношений ФПСО Василий Деркач. – Профсоюзы против такой уравниловки: она несправедлива в отношении тех, кому приходится работать в неблагоприятных климатических условиях и тяжелых условиях труда».

Понятия и сравнительный анализ сервисной и мобилизационной (органайзинговой) модели профсоюза
В этой таблице описаны две модели профсоюзов в чистом виде. Но на практике всегда имеет место некий смешанный вариант.

Сервисная (традиционная) модель	Органайзинговая (мобилизационная) модель
Идеология	
Профсоюз выступает исключительно, как организация, предоставляющая услуги своим членам, за которые те платят взносы.	Профсоюз выступает, как организация самих работников, которые борются за свои интересы через коллективное давление на работодателя.
Отношения профсоюза со своими членами	
Профсоюз работает, как структура, решающая проблемы членов профсоюза, без расчета на их коллективное участие	Члены профсоюза это и есть сам профсоюз.
Распределение и источники ресурсов	
Приоритет отдается перераспределительным функциям. Приоритетные источники ресурсов: целевые отчисления работодателей и органов власти, финансовые возможности, предоставляемые законодательством.	Существенные кадровые и финансовые ресурсы затрачиваются на вовлечение новых членов, на создание новых первичек, на коллективные действия. Приоритетным источником ресурсов являются взносы членов профсоюза.
Сфера вовлечения работников в профсоюз	
Работа идет там, где традиционно высокий охват профсоюзным членством, где работодатели не занимают ярко выраженную антипрофсоюзную позицию.	В профсоюз вовлекаются работники вновь возникающих секторов экономики, эмигранты, работники транс-национальных компаний, работники предприятий, где нет первичек (или они малочисленны) из-за антипрофсоюзного отношения работодателя.
Формы работы по созданию новых первичных профсоюзных организаций	
В основном проявляется выжидательная позиция: «пока работники сами созреют до необходимости создания профсоюза»	Ведется активная агитационная кампания, организуемая профсоюзом, с активным участием самих работников
Мотивация профсоюзного членства	
На выбор приоритетов деятельности не влияет, будет ли результат профсоюзной работы распространяться на всех или только на членов профсоюза.	Идет поиск форм работы, результатами которой могут воспользоваться только члены профсоюза.

▶ **КОРОТКО О ГЛАВНОМ****ДАЕШЬ СОЦПАКЕТ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗОВ**

В ФПСО прошло совещание заместителей председателей и специалистов областных организаций по соцвопросам. Вела его секретарь-заведующая отделом соцгарантий и информации ФПСО Любовь Яшина.

Обсуждали механизм предоставления льготных путевок членам профсоюза. Как и обещал во время своих выборов председатель ФНПР Михаил Шмаков, стоимость отдыха в тех здравницах, которые находятся в полной или частичной собственности ФНПР (в основном, на Кавказских Минводах), будет снижена для членов профсоюза на 20%. Однако механизм, по мнению специалистов, предложен очень сложный: необходимо на местах принимать заявки от желающих, бронировать места в здравнице, затем выдавать временные путевки, которые потом в здравнице будут обмениваться на действительные. Предполагается, что ФПСО на предстоящем президиуме поручит выполнение этой схемы своей структуре – «Уралкурортсервис», которая профессионально занимается оздоровлением трудящихся. Там предприятия смогут заказывать путевки для своих работников напрямую.

Второй вопрос совещания был также актуальным: смена медицинских полисов. Напомним, что она объявлена с 1 июля. Теперь медицинские полисы надо получать по месту работы (подробности в «Вестнике профсоюзов» за июнь 2007 г.). И с этим есть свои сложности. Например, при увольнении работник обязан сдать полис, и если он устраивается на новое место работы через какое-то время, то на эти дни он остается незащищенным, потому что вряд ли на 2-3 недели кто-то пойдет получать полис по месту жительства, чтобы потом его снова менять. Другая проблема: некоторые застрахованные работники знают свои страховые компании и хотят в них остаться, но работодатель для упрощения процедуры, скорее всего, захочет страховать всех коллективно. Однако в этом случае надо помнить: и работодатель, и работник имеют право сами выбирать страховую компанию.

Третий вопрос – об участии профсоюзов в формировании социальных программ предприятий. «В последнее время они приобретают важное значение, – говорит Любовь Яшина, – на ряде предприятий стоимость соцпакета достигает 50-70 тыс. руб. в год (сюда включается добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное страхование, дотации на питание и т.д.). Не все работодатели имеют возможность для резкого повышения зарплаты, и чтобы закрепить работников на предприятии, расширяют соцпакет. Профсоюзы же должны принимать в этом непосредственное участие. Однако до сих пор профкомы при формировании соцпрограмм ведут себя крайне несмело: зачастую требования выдвигаются в сравнении с «бедными» 90-ми годами. Кое-где соцпакетом считается выплата при выходе на пенсию в 100 руб. за каждый отработанный год, а в реальности это всего лишь 2-3 тыс. руб.». Поэтому на совещании профактиву было предложено занять более активную позицию в этом вопросе.

ПРОФСОЮЗ СОБИРАЕТ ДРУЗЕЙ

Представители обкома ГМПР в рамках тематической смены «Профсоюз собирает друзей» встретились с ребятами, отдыхающими в загородном лагере «Красная горка» Уральского алюминиевого завода.

Как сообщают в пресс-службе обкома, во встрече приняли участие зампреда областного организации ГМПР Борис Кротов, доверенный врач Татьяна Богодаж, заместитель заведующего информационно-аналитическим центром Владимир Невьянцев и председатель профкома УАЗа Валерий Богомолов. Встреча началась с пресс-конференции, в ходе которой профсоюзная делегация отвечала на многочисленные и порой совершенно неожиданные вопросы детей о работе профсоюза и его руководящих органов.

Владимир Невьянцев провел с ребятами эвристическую беседу «Профсоюзы – организации наемных работников для защиты прав и интересов людей труда». А Борис Кротов, завершая встречу, вручил цветной лазерный принтер – подарок Свердловской организации ГМПР лагерю «Красная горка».

ПЕНСИОНЕРОВ НАДО ОЗДОРОВЛИВАТЬ

Так решил областной Совет ветеранов предприятий, созданный в феврале этого года при ФПСО из представителей всех отраслевых профсоюзов.

Перед Советом выступили заместитель управляющего отделения Фонда соцстраха Вера Струина и начальник отдела соцгарантий и льгот министерства соцзащиты Вячеслав Шестаков. Однако они мало обнадежили ветеранов. Министерство и Фонд соцстраха могут обеспечить путевками не более 10% желающих. А многие льготники федерального реестра предпочитают путевкам денежные выплаты.

Председатели отраслевых Советов поделились опытом по оздоровлению. У Совета ветеранов Среднеуральской ГРЭС есть свой расчетный счет, куда администрация направляет средства на оздоровление. На железной дороге заключен договор с больницей, куда прикреплены ветераны предприятия, а в санатории-профилактории их ежегодно оздоравливается по 1500. Ветеранам ВИЗа финансируют лекарства и лечение. Даже в бюджетной организации УГТУ (УПИ) ветеранов в поликлинике принимает свой терапевт.

Особое внимание оздоровлению пенсионеров уделяется в «Евразхолдинге». Большая работа проводится на НТМК: ветераны оздоравливаются в санатории-профилактории, выделяется матпомощь на путевки и лечение. Однако, по словам председателя Совета Валерия Гутсона, на блюдецке все не подносится, надо вести переговоры с администрацией, работать с профкомом, чтобы все льготы и гарантии для ветеранов были записаны в колдоговоре, только тогда они имеют законную силу.

Высказали свои обиды бывшие учителя и работники культуры, а особенно пенсионеры АПК, где льгот и гарантий, заботы о их здоровье почти нет. Значит, им тоже надо подключаться к формированию колдоговоров. Ветераны предложили больше делиться опытом на страницах газеты, а когда наступит время выборов – активнее продвигать в депутаты профсоюзников. На ФНПР посетовали: мало своих людей в Госдуме, результаты акции «За достойную пенсию!» не удовлетворили. Согласно проекту бюджета РФ на 3 года в 2010 г. средний размер пенсии составит 5262 руб. Это опять же в 3 раза меньше средней зарплаты. Вот и надо, чтобы судьбу народа решали его достойные представители.

**КАКИМИ БЫТЬ?
ВОТ В ЧЕМ ВОПРОС**

(Окончание. Начало на стр. 1)

Однако заместитель председателя ФПСО Юрий Гладильщиков не согласился с таким мнением: «Мы превратили профсоюз в кормушку. Можно почавкать у корыта – пойду в профсоюз. Нельзя – не нужен он мне. А надо воспитывать осознанное членство в профсоюзе. Об этом ведь и председатель ФНПР Михаил Шмаков постоянно твердит».

Председатель обкома профсоюза работников физкультуры, спорта и туризма Юрий Разумов высказал свое видение: «Мобилизационная модель, конечно, хороша, и я вижу будущее за ней. Но есть и другой способ – не конфронтация. А пиар. Тот самый пиар, которым наши профсоюзы пользоваться не умеют. Вот вам пример: мы постоянно печатаемся в журнале «Спортактив», и по следам наших публикаций к нам обращаются спортсмены, уже созданы 2 первички. Есть газета «Вестник профсоюзов», хорошая газета, но у нее маленький тираж... А в «Областной газете» с большим тиражом не так много острых заметок о работе профсоюзов».

Пресс-секретарь ФПСО Аксана Сгибнева пояснила: «У «Вестника» действительно небольшой тираж – 5 тыс. экз. на миллион членов профсоюза. Капля в море. Давайте активизировать подписку на газету – ее цена за полгода 31 руб. Редкая первичка на самом деле по финансам не может себе позволить 30-50 экз. нашей газеты. А ведь «Вестник» – это единственное средство массовой информации, которое рассказывает о работе профсоюзов полно и достоверно. Как иначе члены профсоюза узнают о той работе, которая ведется для них по всей вертикали профсою-

зов? Что касается пиара в целом, то далеко не все профсоюзные лидеры являются у нас ньюсмейкерами (профессиональный термин журналистов, означающий «человек, несущий новость», т.е. тот, за кем СМИ бегают сами в надежде получить отличный информповод). У нас же в профсоюзах делают для людей много, но говорить об этом почему-то не принято. Вот типичное высказывание наших профлидеров: «Столько работы, что некогда говорить о работе профсоюзов». Еще у нас принято говорить о профсоюзах, как о мертвом: либо хорошо, либо нечего. А зачем нам живо хоронить такую организацию? Так что прав Юрий Разумов, поднимая тему слабости профсоюзного пиара. Надо чаще выходить на контакт с пресс-службой ФПСО, СМИ, чтобы люди знали о работе профсоюзов».

Председатель обкома профсоюза негосударственной безопасности Георгий Соболев, создавший свой профсоюз в области раньше, чем он появился на федеральном уровне и год от года наращивающий численность, пусть пока и небольшую, сказал: «Проще говоря, традиционная модель профсоюзов – это создание первички сверху. Мобилизационная – снизу. Я использую в своей работе оба варианта. У частных предприятий много нарушений законодательства: и трудового, и налогового. Положа руку на сердце, надо признаться, что без нарушений малому бизнесу сложно выжить. Так вот, я внедряю на предприятие свои люди, они меня информируют о ситуации на предприятии. И с этой информацией я иду к работодателю, предлагая создать профсоюз и совместно решать проблемы, находить компромисс. «Профсоюз здесь все

равно будет создан, – говорю ему я, – но разница в том, сможешь ты с ним договориться или нет. Если работодатель соглашается, я создаю первичку по сервисному типу. Выступает против – у него на предприятии появляется мобилизационная первичка. Тем более что для ее создания нужны лишь 3 грамотных человека. И, кстати, председателя профкома без моего согласия уволить не смогут. А я на это согласия не дам. Вот такие дела».

Председатель обкома профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Владимир Порошин поделился собственным опытом: «Благодаря сообщением на пейджер 002 «Профсоюзный контроль» я вернул в профсоюз трудовые коллективы трех строительных организаций. Решаю вопросы, которые возникают у работников, и заодно воссоздаю первичку».

После обсуждения участники круглого стола рекомендовали ФПСО и ее членским организациям активно внедрять новые формы работы с потенциальными членами профсоюза по созданию и укреплению первичек, ФПСО проводить учебу по методикам создания профорганизаций с опорой на потенциал активности членов профсоюза, т.е. по органайзинговой модели, особенно на предприятиях с недружественным профсоюзам менеджментом. Таким образом, выделив начальную сферу применения органайзинговому созданию профсоюза, удастся апробировать новые подходы и «не наступать на одни и те же грабли», когда придет время проводить аналогичную работу в массовом порядке.

Рекомендовано также аппарату ФПСО начать подготовку проекта по созданию органайзинговых первичек совместно с отраслевыми профсоюзами. Это новая для профсоюзов области форма взаимодействия, поскольку обычно ФПСО ограничивалась в этом вопросе консультациями по отношению к отраслевым профструктурам.

Аксана СГИБНЕВА.

▶ АВТОРИТЕТНО И ПО ПОВОДУ**Председатель обкома профсоюза работников лесных отраслей Ирина Зверева:**

– У каждого из областных комитетов наработаны свои подходы к созданию первичек. И в этой связи круглый стол с такой темой был довольно интересным. Нужно, по крайней мере, знать другие мнения, чужой опыт, чтобы когда-нибудь им смочь воспользоваться. Конечно, надо заниматься созданием профсоюза на мелких предприятиях. Но, на мой взгляд, лишь после того, как на 100% в отрасли будут закрыты крупные организации. Дело в том, что именно на больших предприятиях есть возможность развития профсоюза, его укрепления. Работники видят, как растет первичка, усиливается ее влияние, начинают сами тянуться в профсоюз. Кстати, я уверена, что главное условие создания профсоюза – желание самого трудового коллектива. Сервисная модель или органайзинговая, «за» работодатель или «против» – все это неважно, если люди сами не хотят появления профсоюза на своем предприятии. И то, что сейчас процветает сервисная модель – это опять же в силу позиции рядовых членов профсоюза. Многие россияне до сих пор не отдают себе отчета, скажем так, что уже живут при капитализме. А значит, по старинке хотят от профсоюза каких-то благ, услуг, но не защиты от работодателя, с которым зачастую у них нет четкого антагонизма. И нам приходится в какой-то степени подстраиваться под это. Но надо все равно просвещать людей, объяснять, для чего в современных условиях им нужен профсоюз. Однако смены их менталитета в одночасье не стоит ждать. Надо работать. Например, на ООО «Тавдинский фанерный комбинат» мы 2 года назад восстановили первичку. Было это непросто, потому что

в тяжелые времена люди потеряли там веру в профсоюз. Но за это время мы сумели доказать своей деятельностью, что профсоюз действует не в ущерб предприятия, а для него и для трудового коллектива. И сейчас гендиректор Дмитрий Давыдов нашел с председателем профкома Татьяной Богатыревой общий язык. Люди пошли в профсоюз: первичка выросла до 300 человек. Заключен грамотный колдоговор, подписан протокол разногласий, действует график повышения зарплаты... На предприятии работает 2 тысячи, так что первичке есть куда расти.

**Председатель теркома профсоюза работников негосударственной безопасности Георгий Соболев:**

– Круглый стол по созданию первичек был важен особенно для новых председателей профорганизаций. Это живой обмен опытом, новые идеи, перспективные развития профсоюзов. Удивительно, что предложенная на круглом столе специалистами ФПСО органайзинговая модель до сих пор неактивно используется обкомами. Конечно, некоторым сложно сразу перестроиться с традиционного стиля работы. Но времена меняются, а мы не имеем права стоять на месте.

P.S. Кстати, 20 августа Уральского территориальной организации общероссийского профсоюза работников негосударственных организаций безопасности исполняется 10 лет. Редакция «Вестника» поздравляет профсоюз с круглой датой: будьте солидарны, развивайтесь и укрупняйтесь!





СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВСЕРОССИЙСКОГО «ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗА» ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ

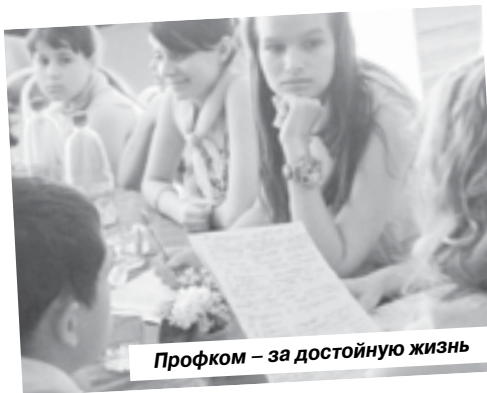
Крошка-сын пришел к отцу
И сказала кроха:
«Мы играем в профсоюз.
Это нам неплохо!».

МЫ ИГРАЕМ В ПРОФСОЮЗ

Директор лагеря Галина Харитоновна написала целое методическое пособие по организации ролевой игры в профсоюз: лагерь – это «Электропрофсоюз», каждый отряд – станция, на конференции избираются профком и его председатель, заключается колдоговор... После опробования методик на практике выяснилось: ребята с удовольствием включаются в новый мир колдоговоров, переговоров, требований, акций протеста и конференций. Только в отличие от средневековых или компьютерных смен они играют в настоящую жизнь, которая станет их реальностью уже через несколько лет.

В тот день, когда в лагерь приехала делегация из ФПСО, там проходили сразу два профсоюзных мероприятия. На круглом столе «За достойную жизнь!» члены смешанного из детей и воспитателей профкома (председатель – старший воспитатель Римма Куцына) обсуждали исполнение колдоговора. Ответ держал директор ООО «Санаторий-профилакторий «Родники здоровья» Владимир Ткачев. Лагерь находится в городе, и поэтому на его ограниченной территории нет просторных спортивных площадок. Тем не менее, члены профкома вытребовали с директора санатория твердое обещание в ближайшее время установить баскетбольную площадку.

Также выяснилось, что дети недовольны тарификацией своей зарплаты (за разные виды работ они получают определенное количество «энергиков», которые по окончании смены превращаются в сладкие призы). Поэтому за сочинение речевки и песен

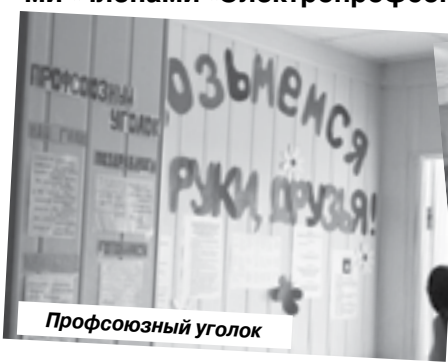


Профком – за достойную жизнь



Член профкома Алена: «За творчество 5 энергиков мало!».

Именно так называется уже третья подряд тематическая смена в детском лагере «Родники здоровья», где отдыхают дети работников Нижне-Туринской ГРЭС. Председатель профкома ГРЭС Людмила Ковалева взяла личное шефство над новоиспеченными «членами «Электропрофсоюза».



Профсоюзный уголок



Людмила Ковалева – авторитетный консультант по профсоюзным тонкостям.

(как за элитную, творческую работу) и переноску тяжестей было решено поднять зарплату. Однако аналогичное требование за помощь воспитателям не прошло: повышение оплаты за этот вид работ вынесено на согласительную комиссию. Ребром поставил профком вопрос по условиям труда: сразу же после заседания при уборке газонов стали выдавать перчатки.

Потом на заседании профкома рассматривалась работа двух комиссий. Оказалось, что проверки ЖБК санитарного состояния комнат и тумбочек дисциплинируют ребят и явно идут всем на пользу. Вторым вопросом повестки дня стала подготовка к Родительскому дню. Примечательно, что воспитатели тут же советовали ребятам, как правильно вести само заседание профкома, его протокол и т.д. Возможно, кому-то покажется, что такие тонкости детишкам знать ни к чему, но на самом деле совсем скоро они подрастут, получат профессиональное образование, пойдут работать, и вот тогда им очень пригодятся знания, полученные когда-то летом в смену «Мы играем в профсоюз».

Фоторепортаж
Владимира БОНДАРЧУКА.

Свердловская областная организация российского профсоюза работников химических отраслей промышленности РОСХИМПРОФСОЮЗ

ОСНОВА УСПЕХА

ОАО «Уралхимпласт» – крупнейшее объединение химической промышленности России. Немалую роль в его развитии играет профсоюзная организация. За 70 лет совместной истории наработан ценный опыт взаимодействия. Причем профсоюзная работа на предприятии никогда не ослабевала. Даже в кризисные годы, когда кое-где профсоюзы просто самоликвидировались. Наоборот, именно тогда шел активный поиск новых методов работы, которые значительно усилили авторитет и асценал профсоюза. С 1986 г. профком возглавляла Нина Огибенина, которой удалось создать крепкую команду профкома и цеховых лидеров. В апреле Нину Николаевну проводили на заслуженный отдых, и эстафетную палочку у нее приняла Александра Фарбштейн.

– Александра Юрьевна, что Вы считаете главным в деятельности профорганизации?

– Я 16 лет была проффоргом и с 2004 г. – заместителем председателя профкома. Поэтому могу сказать точно: основные приоритеты работы нашей первички уже наработаны, проверены и мы их, безусловно, сохраним. Прежде всего, имею ввиду работу по составлению колдоговора и контролю за его исполнением. Это не формальный документ, а настоящий гарант защиты прав трудящихся. Причем он не «застывший»: общее собрание администрации и работников по исполнению колдоговора происходят ежегодно, и, как правило, в нем появляются новые дополнения. Так в 2007 г. в колдоговор внесены изменения в соответствии с новым законом «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности». Кроме того, если раньше пособия в 10% зарплаты за каждый проработанный год получали те пенсионеры с суммарным стажем не менее 20 лет, которые увольнялись в течение 3 мес. после достижения пенсионного возраста, то теперь такое право имеют все уходящие пенсионеры.

Важным приоритетом для нас является оплата труда. В 2006 г.

ее рост составил 114,2%. Строго выполнялись обязательства по доплатам и надбавкам: за работу в вечерние и ночные смены выплачено свыше 6 млн. руб., за работу меньшей численностью и совмещении – 7 308 тыс. руб., за профмастерство – 2 193, 5 тыс. руб. и т.д. Наши работники давно не знают, что такое задержка аванса, зарплаты и отпускных. Надо еще поработать над учебными отпусками: деньги за них не всегда вовремя выплачиваются. К зарплате есть ряд дополнительных выплат: по итогам работы за 2006 г. их сумма составила 16 млн. 355 тыс.руб., «оздоровительные» к отпуску превысили 6,5 млн. руб. Ко Дню химика всем работникам выплатили плюсом зарплату за 3 дня (603 тыс. руб.). Соблюдаются пункты колдоговора об оплате 2/3 зарплаты в случае временного простоя, о доотпусках за вредные условия труда.

В сфере охраны труда, актуальной для химического производства, в 2006 г. выполнено 25 мероприятий, в 2007 г. в колдоговор их включено уже 28. В 2006 г. работодатель авансировал 742, 5 тыс. руб. на 33 путевки. 15 тыс. руб. с каждой из них шли в зачет отчислений в Фонд соцстраха по этому виду страхования (всего 494, 4 тыс. руб.). Остальную часть стоимости работник вносил в кассу предприятия. Кроме этого, 31 путевку на сумму 540,5 тыс. руб. приобрели по взрослому оздоровлению. Весь коллектив регулярно проходит профосмотр. Для более детального обследования в Демидовской больнице предприятия заключило в 2007 г. договор на 200 тыс. руб.

– Как работает профком с работниками разных возрастов?

– Мы активно взаимодействуем с заводской молодежной организацией и Советом ветеранов. Вместе проводим День Химика, День Победы, День пожилого человека, юбилей предприятия и цехов. В колдоговоре есть раздел, где до мелочей расписаны соцгарантии для молодежи: компенсации за обучение, персональные надбавки за профмастерство, кредиты, содержание детей в детских учреждениях, их отдых в ЛОУ «Лесной ручеек» и т.д. Именно профсоюз постоянно организует конкурсы «Лучший по профессии», и количество их участников растет.

– Как отмечали заводчане свой профессиональный праздник?

– Традиционно проходила трудовая вахта. Из средств предприятия премировались руководители и коллективы цехов-победителей, а председатели цехкомов – из профбюджета. В 2006-2007 гг. впервые прошел смотр-конкурс «Лучший рабочий года», в котором участвуют почти все рабочие предприятия. Весной он закончился, и вновь стартовал с 1 апреля. Цеха выдвигают свои кандидатуры, а потом заводская комиссия выбирает из них трех лучших, которые получают денежные премии. Среди критериев отбора – качество выполнения производственных обязанностей, правил охраны труда, участие в общественной жизни. Фотографии победителей конкурсов профмастерства, трудовой вахты, «Лучшего рабочего года» помещены на заводскую Доску Почета.



Безусловно, одним из самых популярных и массовых мероприятий является легкоатлетическая эстафета на приз газеты «Химик». В ней участвуют и цеховые, и семейные команды.

– Чем занят профком в эти летние жаркие дни?

– Полным ходом идет детская оздоровительная компания в лагере «Лесной ручеек». 9 августа закончится третья детская смена, а 10-го согласно колдоговору уже заезжают 100 ветеранов. Третье лето их оздоровление проходит за счет завода. Еще профком занят оздоровлением работающих во вредных условиях труда за счет средств соцстраха: оформление большого пакета документов отнимает много времени и сил. Но мы справляемся: сейчас в санаториях-профилакториях Урала так отдыхает 24 работника «Уралхимпласта».

Ольга ВЛАДИМИРОВА.

ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

Если человек устраивается на предприятие, где нет профсоюза и не заключается коллективный договор, он рискует остаться один на один с работодателем и настоящим беспределом в нарушении трудовых прав работников. Чаще всего именно на тех предприятиях, где нет профсоюза, выдается серая зарплата, не выплачиваются больничные, сокращается отпуск, укрываются несчастные случаи, и т.д. Так что отсутствие профсоюза на предприятии – тревожный сигнал. Надо работать там, где профсоюз. Где профсоюз – там гарантии.

Андрей ВЕТЛУЖСКИХ,
председатель Федерации профсоюзов Свердловской области.

НАС – МИЛЛИОН. ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!

Федерация профсоюзов Свердловской области (ФПСО) – это 1 000 000 членов профсоюза.

Профсоюзные организации действуют на 6,5 тыс. предприятиях области (металлургических, оборонных, машиностроительных заводах, в энергетике и культуре, школах, больницах, железной дороге, селе и т.д.).

ФПСО входит в состав Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). А это 30 млн. россиян.

Стать членом профсоюза может каждый – без разрешения работодателя или государства.

ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ И АКТИВНО УЧАСТВУЙ В ЕГО РАБОТЕ.

ГДЕ ПРОФСОЮЗ



Федерация профсоюзов Свердловской области:

- координирует деятельность отраслевых профсоюзов;
- заключает трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений с правительством области и Союзом промышленников и предпринимателей;
- расследует несчастные случаи на производстве;
- восстанавливает на работе сотни незаконно уволенных;
- возвращает через суды миллионы рублей зарплат и пенсий;

«Профсоюзы, конечно же, – естественный и важнейший партнер для государства и для бизнеса».

В. В. Путин, Президент РФ.

- проверяет на предприятиях соблюдение законов о труде, по итогам нарушения ликвидируются;
- рассматривает тысячи жалоб и заявлений, коллективные трудовые споры;
- проводит экспертизу сотен проектов законов и нормативных актов;
- через прокуратуру и Рострудинспекцию привлекает к ответственности работодателей, нарушающих законы о труде и охране труда.

У людей не должно быть никаких сомнений в действенности профподдержки.

В. В. Путин, Президент РФ.

Сегодня без участия профсоюзов трудно вообще себе представить диалог между работниками и работодателями.

В. В. Путин, Президент РФ.

ПРОФСОЮЗ – законный представитель человека труда. Он представляет интересы как одного отдельно взятого работника, так и всего трудового коллектива.

ПРОФСОЮЗ защищает перед бизнесом и властью твои трудовые права и социальные гарантии.

ПРОФСОЮЗ подписывает коллективные договоры и соглашения, добиваясь через них нормальной оплаты и условий твоего труда. Контролирует их выполнение. Там, где есть профсоюз, колдоговор заключается обязательно.

ПРОФСОЮЗ содействует сохранению занятости и рабочих мест.

ПРОФСОЮЗ держит под контролем состояние охраны труда.

ПРОФСОЮЗ бесплатно консультирует по экономическим и правовым вопросам.

ПРОФСОЮЗ защищает интересы членов профсоюза в суде, комиссиях по трудовым спорам, по соцстраху, по защите прав потребителей, по расследованию несчастных случаев и т.д.

ПРОФСОЮЗ для защиты трудовых прав работников участвует в коллективных трудовых спорах, ведет переговоры, выдвигает требования, организовывает акции протеста (митинги, пикеты, забастовки и т.д.).

ПРОФСОЮЗ ведет культурно-просветительную работу и спортивно-оздоровительную работу.

Только профсоюз – твоя настоящая трудовая гарантия.

– ТАМ ГАРАНТИИ

Ты платишь 1% от своей зарплаты в качестве профсоюзного взноса и тебе гарантированы:



НЕТ ПРОФСОЮЗА - НЕТ ГАРАНТИЙ

Если ты не вступил в профсоюз, то всегда есть опасность, что обещания, которые тебе дали при приеме на работу, не будут выполнены. По статистике только каждый 10-й может сам через суд добиться правды. Остальные боятся протестовать в одиночку и молча терпят нарушение своих прав.

Зачем тебе нужен профсоюз?

- Если ты член профсоюза, то работодатель по своей инициативе не сможет уволить тебя с нарушениями закона (ст. 82 ТК РФ – в большинстве случаев увольнение возможно только с учетом мотивированного мнения профоргана);
- вступив в профсоюз, ты можешь рассчитывать на его помощь, если работодатель нарушает не только трудовой договор, но и коллективный (который, кстати, формируется при участии профсоюза);
- как член профсоюза ты можешь рассчитывать на содействие профкома по охране твоего труда, возмещению ущерба здоровью при исполнении трудовых обязанностей;
- квалифицированные адвокаты Федерации профсоюзов Свердловской области, куда входит твой профсоюз, ежедневно и бесплатно консультируют членов профсоюза по правовым вопросам, составляют иски, заявления и отстаивают интересы членов профсоюза в судах и различных инстанциях;
- в профсоюзе (профкоме, обкоме, ФПСО) ты можешь получить любые бесплатные консультации и по социальным гарантиям, пенсионному страхованию, начислению зарплаты и т.д.;
- в тяжелой жизненной ситуации, при уходе на заслуженный отдых или при вступлении в брак ты можешь рассчитывать на матпомощь из профбюджета;
- твои дети на новый год получают подарки от профсоюза и могут рассчитывать на отдых в оздоровительных лагерях летом;
- и если вдруг ситуация на предприятии дошла до критической, ты вместе с товарищами по работе имеете разрешенное законом право на коллективные действия по разрешению трудового спора под руководством своего профсоюзного лидера;
- как член профсоюза ты можешь обсуждать на профсоюзных собраниях все вопросы работы профорганизации, получать необходимую информацию о работе предприятия, профкома и вышестоящих профсоюзных органов;
- ты получишь возможность обучаться на профсоюзных курсах и семинарах;
- ты сможешь не только обращаться, но и сам участвовать в работе комиссии по трудовым спорам, социального страхования, охране труда;
- имеешь полное право избирать и быть избранным в профсоюзные и другие органы.

**«ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ» –
ГАЗЕТА ДЛЯ ТВОЕЙ ЗАЩИТЫ**

**Подписной
индекс –
53875**



СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ



Уважаемые коллеги!

Завершилось первое полугодие 2007 г., в течение которого определились тенденции экономического развития Свердловской области, определены масштабы и пути модернизации отрасли и обозначились вопросы, требующие пристального внимания комитетов профсоюза, многотысячного профсоюзного актива.

Рост валового регионального продукта, объемы инвестиций в основной капитал, превышение прогнозных оценок финансового результата деятельности организаций позволили обозначить договоренности трехсторонней комиссии и соглашений на территориях по повышению заработной платы, расширению гарантий молодым специалистам, улучшению материально-технической базы учреждений, стабилизации структуры и пусть незначительных, но положительных результатов кадровой политики.

Состояние дел обнадеживает профсоюзную сторону социального партнерства и на дальнейшее расширение взаимодействия, формирования перспективы развития корпоративных интересов.

В тоже время уже в текущем году нам предстоит серьезнейшая работа по участию в планах и принятых правительством области, Минздравсоцразвития РФ, ФОМС решениях по формированию нового уровня внутрибюджетных отношений, порядка финансирования здравоохранения, ужесточению стандартов лечебного процесса, критериев оценки и организации объемов и качества медицинской помощи.

Прогноз развития ситуации в социальной сфере многомерен и неоднозначен, тем более в перспективе выборов кампаний, как на федеральном, так и на местном уровне. В связи с этим прошу вас, уважаемые соратники, обратить особое внимание на

а) Бюджетное послание Губернатора, где определены показатели развития отрасли, порядок индексации зарплаты на 2008-2010 гг., и в то же время отсутствует прогноз пенсионного обеспечения несмотря на требования нашего профсоюза;

б) Критерии оценки эффективности работы специалистов участковой службы и необходимость инициативы комитетов профсоюза в участии разработки и контроля Положения, как составной части коллективного договора;

в) Проект Постановления Правительства Свердловской области «Об утверждении концепции системы оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения» как базового инструмента дифференцированной оценки трудового вклада персонально каждого работника учреждения.

Председатель обкома профсоюза работников здравоохранения
Алексей ЧЕМОДАНОВ.

Ровно через год будет четверть века с тех пор, как он возглавляет профком. Конечно, опыт за это время накоплен колоссальный. И делится им Владимир Семенович щедро и охотно. А поучиться у него есть чему. Например, на эти самые дотации из бюджета были оплачены в размере 10 тыс. руб. путевки 26 работникам больницы. Такая практика существует уже четвертый год. И Владимир Гордеев пользуется ею как аргументом для мотивации профчленства. Потому что членам профсоюза такую дотацию получить проще. В более чем двадцати подразделениях больницы ведется очередь желающих оздоровиться с помощью бюджетных средств. Впрочем, председатель профкома признался, что порой сам же и нарушает придуманный им принцип. Все-таки он врач и давал клятву Гиппократу: если приходит работник, явно нуждающийся в лечении, но не член профсоюза, Гордеев ему все равно помогает. Правда, не забывая попутно рассказать, как много делает профсоюз для коллектива больницы. А также о том, что в колдоговоре есть ряд позиций из социального пакета, которые распространяются лишь на тех, у кого есть профсоюзный билет. Это материальная помощь, пособия на погребение, подарки для детишек к Новому году и т.д.

Через руки профсоюзного лидера в обязательном порядке проходят все приказы главного врача больницы о наказаниях персонала. И, если в документе, по мнению Владимира Гордеева, есть нарушения трудового законодательства, если принимаемые меры слишком суровы по сравнению с нарушением, он сразу же идет к руководству. Стоить признать, что и главврач считается с мнением председателя профкома, уступая его законным требованиям. Хотя, бывает, дело

ПРОФСОЮЗ

СУЩЕСТВУЮТ НЕ ВРЯД

Центральная городская больница № 1 г. Нижнего Тагила – единственная в области получает средства из городского бюджета на оздоровление своих работников. Такого больше не удалось достичь никому. И этим по праву гордится председатель профсоюзной организации учреждения Владимир Гордеев, добившийся дотаций в трехстороннем соглашении по регулированию социально-трудовых отношений. Кстати, он сам и подписывал это соглашение – от имени членов своего профсоюза

доходит до комиссии по трудовым спорам. КТС в среднем рассматривает 2-3 случая в год, и по каждому из них ведет тщательное расследование.

В колдоговор также вставлено Соглашение по охране труда. «Откровенно говоря, выполняется оно не полностью, процентов на семьдесят, – признается Владимир Гордеев. – Но не потому, что нет понимания с руководством. Просто больница – муниципальное учреждение, и многое в ее внутреннем распорядке зависит от внешнего финансирования. Тем не менее, в 2006 г. выполнен ремонт трех отделений больницы. Сейчас ремонтируются еще два. К слову, все несчастные случаи рассматриваются только при участии профсоюзного представителя».

На последнем заседании профкома (в его составе 7 человек) обсуждался вопрос медосмотров и диспансеризации самих работников больницы в соответствии с требованиями национального проекта «Здоровье». Проблема одна и такая же, как в целом по области, – нехватка квалифицированных кадров. Профактив предлагает админис-

трации учреждения решить ее следующим образом: в состав комиссий по периодическим медосмотрам включить заведующих отделениями. Если предложение профактива будет принято руководством больницы, то это, по мнению Владимира Гордеева, как минимум, поможет снять нагрузку с лабораторий и других специалистов: заведующие и квалификацию имеют лучшую, и состояние здоровья каждого из работников, по существу, знают лучше (как показывает практика, медперсонал обращается за консультацией именно к своим отделениями).

Во второй раз принята в Нижнем Тагиле программа «Кадры здравоохранения». Впервые она разрабатывалась на пять лет. Теперь – на 2007-2010 гг. И всегда документ принимается при самом активном участии городской организации профсоюза работников здравоохранения, который тоже возглавляет Владимир Гордеев. Например, по настоянию профсоюза финансовая денежная надбавка тагильским медикам была увеличена нынче почти в 2 раза: с этого года врач высшей катего-

рии получает плюс к своей зарплате ежемесячно 1,5 тыс. руб., а младший медицинский персонал – 300 руб.

Профорганизация под руководством Владимира Гордеева оказалась единственной в городе, создавшей и сохраняющей вот уже двадцать лет Совет ветеранов первой больницы. В нем 200 человек. Они разбиты по группам. Внутри групп ветераны связаны друг с другом и руководителем группы. Если кто-то заболевает, больного посещают сразу оба представителя – Совета ветеранов и, конечно, профкома. На работу с пенсионерами в среднем выделяется около 70 тыс. руб. в год из профсоюзного бюджета.

Сейчас из 1053 работников имеют профсоюзные билеты 937. Каждого новичка, поступающего на работу после окончания вуза или училища, Владимир Гордеев приглашает к себе на разговор – о жизни, о больнице, о профсоюзе... Почти все вступают. А те, кто пока не решился, все равно хорошо осведомлены о работе профкома и о том, что профсоюз существует не зря.

Ольга ИСМАНОВА.

ГЛОБАЛЬНЫЙ ПЛАН ЗДОРОВЬЯ

▶ В МИРЕ

Всемирная Ассамблея здравоохранения на своей последней сессии приняла «Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008-2017 гг.».

Ассамблея призвала все государства, являющиеся ее членами, разработать в сотрудничестве с работниками, работодателями и их организациями (читай – профсоюзами и союзами работодателей) соответствующую национальную политику для реализации глобального плана действий по охране здоровья работающих и создать механизмы, правовые основы для их реализации, мониторинга и оценки; предпринимать действия, направленные на обеспечение полного охвата работающих базовыми услугами в области гигиены труда в целях первичной профилактики профессиональных заболеваний и производственных травм; принять меры по созданию и расширению потенциала в области кадровых ресурсов в целях удовлетворения особых медико-санитарных потребностей работающих, генерировать фактические данные о состоянии их здоровья и предпринимать на основе этого практические шаги; разработать и предоставить конкретные руководящие принципы создания надлежащих служб здравоохранения и механизма надзора за опасностями для людей; обеспечивать сотрудничество и согласованные действия по линии всех национальных программ, имеющих отношение к охране здоровья работающих, например, программ по профилактике профзаболеваний, травматизма; содействовать разработке всеобъемлющих стратегий в области охраны труда.

Глобальный план по охране здоровья построен на определенных общих принципах. В частности, все работающие должны иметь возможность пользоваться наивысшим уровнем здоровья и благоприятными условиями работы; условия труда не должны приводить к ухудшению здоровья, приоритет должен отдаваться первичной профилактике профессиональных рисков для здоровья; в целях удовлетворения здравоохранительных потребностей работающего населения на комплексной основе должны быть задействованы все компоненты системы здравоохранения.

ФОНД СОЦСТРАХА О ПРИЕМЕ ДОКУМЕНТОВ

▶ В ОБЛАСТИ

Региональное отделение Фонда соцстраха напоминает порядок приема и рассмотрения документов на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

Сумма финансирования не может превышать 20% сумм страховых взносов, начисленных за 2006 г., за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в 2006 г. За счет средств соцстраха будут финансироваться санаторно-курортное лечение работающих во вредных и опасных условиях труда; приобретение им, а также работающим в особых температурных условиях, связанных с загрязнением, спецодежды, смывающих и обезвреживающих средств (СИЗ); аттестация рабочих мест аккредитованной организацией и проведение работ в связи ее результатами.

Документы принимаются до 1 августа в филиалах по месту учета страхователей. В региональном отделении Фонда принимаются документы при сумме начисленных страховых взносов за 2006 г. от 5 млн. руб., по которым решение о финансировании принимается по согласованию с Фондом. Для получения разрешения на финансирование мер по сокращению профзаболеваний и травматизма необходимо предоставить а) заявление; б) сам план финансирования в 2007 г. этих мероприятий на специальном бланке (можно взять в филиале); в) план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (указанные планы являются локальными нормативными актами и не требуют согласования), г) документы, обосновывающие необходимость финансирования выбранных мер. Страхователи, предоставляющие документы в региональное отделение, дополнительно предъявляют копии расчетных ведомостей по форме 4-ФСС РФ за 2006 г. и первый квартал или полугодие 2007 г., заверенные филиалом по месту учета. Для планирования приобретения СИЗ или путевок в санатории и курорты рекомендуется оформлять к плану приложение с указанием всех наименований СИЗ или здравниц, стоимости и количества по каждому наименованию за подписью руководителя организации.



СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

УЧИТЬ И УЧИТЬСЯ

► ИЗ ЗАЛА СУДА

ПРОФСОЮЗ — НА СТРАЖЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

Как известно, основной целью профсоюза является защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов трудящихся — членов профсоюза. Показательным примером такой работы можно назвать дело учителя «Лесной школы № 54» Чкаловского района г. Екатеринбурга Веры Кармацких. Ее трудовые права защищали и представляли в суде правовой инспектор труда Свердловского обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ Ирина Полякова и председатель Чкаловской районной профорганизации Зинаида Гнеушева.

Предыстория данного дела такова. С мая 2006 г. Вера Кармацких периодически стала обращаться в районный комитет профсоюза и чуть позже — в областной с жалобами на директора школы, который грубо нарушает ее трудовые права. Вера Григорьевна много лет работает учителем в «Лесной школе № 54» и одновременно является членом районного комитета профсоюза.

В 2005 г. новым директором школы был назначен Сергей Ростовцев, который сразу же невзлюбил профсоюзных представителей за их активное участие в управлении учебным учреждением и защите прав трудового коллектива.

В мае 2006 г. в школе было проведено комплектование педагогических кадров на 2006-2007 учебный год, по результатам которого директор школы поставил Веру Григорьевну перед фактом, что объем ее учебной нагрузки будет существенно уменьшен, а зарплата соответственно уменьшится в разы.

Подобные действия работодателя согласно Трудовому Кодексу квалифицируются как изменение существенных условий труда, которые могут быть реализованы только по взаимному соглашению сторон. К тому же, закон гарантирует учителям учебную нагрузку за ставку заработной платы в количестве 18 часов в неделю. Директор школы не соизволил выполнять требования установленных норм законодательства и единолично решил, как ему поступить в такой ситуации. Он даже не попытался предложить Вере Кармацких другое место работы, которое



Внештатные правовые инспекторы труда

было в школе вакантным. Кроме того, директор школы дважды незаконно выносил Вере Григорьевне дисциплинарные взыскания, в т. ч. за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, которые впоследствии были признаны правовым инспектором обкома профсоюза несоответствующими трудовому законодательству.

После обращения учительницы в Чкаловский райком профсоюза его председатель Зинаида Гнеушева провела несколько проверок в школе, которые подтвердили факты дискриминации в отношении Веры Кармацких, а также выявили и другие нарушения прав работников учреждения.

После проверок райком профсоюза предложил директору школы устранить нарушения. Однако он с требованиями профсоюза не согласился и продолжал нарушать трудовое законодательство.

Вера Григорьевна была вынуждена обратиться за помощью в областной комитет профсоюза. Ее заявление рассматривала правовой инспектор труда Ирина Полякова. Она подготовила материалы о взыскании заработной платы, оспаривании дисциплинарных взысканий и передала мировому судье, а также представляла интересы истицы в суде. В процессе участвовала и председатель райкома профсоюза Зинаида Гнеушева.



Ирина Полякова



Суд начался в марте текущего года. Для того, чтобы досконально разобраться в данном деле, понадобилось провести восемь (!) судебных заседаний. 9 апреля мировой судья вынес решение о незаконном изменении учебной нагрузки, уменьшении зарплаты, неправомерном вынесении двух дисциплинарных взысканий, а также удержании с образовательного учреждения заработной платы в сумме 29 тыс. руб., в т. ч. компенсации морального вреда учителю. Вот таким активным участием профсоюзные представители в лице Ирины Поляковой и Зинаиды Гнеушевой отстаивали трудовые права учителя — члена профсоюза!

Важно отметить, что, кроме решения в пользу работника, судья вынес частное определение, в котором обратил внимание главы администрации Чкаловского района г. Екатеринбурга на допущенные нарушения трудового законодательства директором школы.

Казалось бы, на этом дело и закончится. Но — нет. Мнение суда не остановило директора-правонарушителя. Он подготовил апелляционную жалобу на решение мирового судьи с требованием его отменить и принять новое, а также отменить частное определение.

Вновь пришлось нашим представителям обкома и райкома профсоюза подключиться к этому делу, готовить возражения и представлять интересы учителя в апелляционной инстанции.

25 мая, в день последнего школьного звонка, состоялось заседание Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга (под

председательством судьи Светланы Балуховой). Суд решил оставить решение мирового судьи без изменений, а жалобу Сергея Ростовцева — без удовлетворения, также без изменений оставлено и частное определение мирового судьи, а соответствующая жалоба директора — без удовлетворения.

Затянувшаяся судебная тяжба, наконец, закончилась в пользу работника и представлявшего его интересы профсоюза. Символично, что победа эта была одержана 25 мая. Своеобразный получился последний звонок для директора, особенно если учесть, что после выигранного суда обком профсоюза направил в адрес главы администрации Чкаловского района г. Екатеринбурга требование о привлечении директора к дисциплинарной ответственности в связи с неоднократными нарушениями трудового законодательства. Так что для него данная история еще не закончилась.

В завершение судебного заседания апелляционной инстанции судья, обращаясь к директору, сказала: «Закон для всех один, и его нужно уважать!». Хотелось бы, чтобы все помнили эти мудрые слова и не забывали, что профсоюз всегда стоит на страже прав и интересов трудящихся.

Материал подготовлен специалистами отдела правовой работы и охраны труда обкома профсоюза.



29 ИЮЛЯ – ДЕНЬ РАБОТНИКА ТОРГОВЛИ



Поздравляю членов профсоюза «Торговое единство» с профессиональным праздником!

Работа отнимает много сил – физических и моральных. Но именно она дает возможность состояться в профессии и дарит удовольствие от общения с коллегами и покупателями.

В преддверии праздника хотелось бы напомнить о людях, которые не смотря на сложности работы в сфере торговли и общественного питания, понимают особую значимость профсоюза и не жалеют времени, сил и энергии на защиту трудовых прав своих коллег.

Искренне желаю всем крепкого здоровья, успехов в работе, мира и тепла вашим семьям!

Тамара ЛУКИЧЕВА,

председатель теркома профсоюза «Торговое единство».

Равнение на ЦУМ «Пассаж»

Вот уже более 20 лет работники этого универмага являются членами профсоюза «Торговое единство». В тяжелое для профсоюза время они не вышли из него (как сделали в то время многие). И в этом особая заслуга принадлежит председателю профкома Надежде Поповой.

Надежда Михайловна трудится в этой организации с 1972 г. За 35 лет пройден путь от ученика продавца до заместителя гендиректора по кадрам и соцвопросам. Более 20 лет она является активистом «Торгового единства» и по-настоящему предана профсоюзу. Учитывая ее профессиональную подготовку, огромный опыт организаторской работы, умение убеждать, отстаивать свое мнение, представлять и защищать интересы трудового коллектива, права работников она пользуется заслуженным уважением и авторитетом как у молодых работников, так и у ветеранов предприятия.

В 1987 г. Надежда Попова была назначена на должность заместителя директора по кадрам и социальным вопросам. Но, перейдя в когорту руководителей, она не поменяла главное в своем стиле работы – неукоснительное соблюдение трудового законодательства.



Надежда Михайловна особое внимание уделяет молодежи, ее профессиональному росту и закреплению на предприятии. Аттестации продавцов позволяют повысить квалификацию уже через год каждому молодому работнику предприятия. Надежда Попова постоянно совершенствует деловые связи с торговым училищем, торгово-экономическим техникумом, студенты которых в течение всего учебного периода проходят практику в универмаге, а в летние каникулы принимаются в штат, как полные работники.

Являясь членом президиума областного комитета профсоюза «Торговое единство», профлидер «Пассажа» активно участвует в обсуждении различных законопроектов и всегда с желанием делится практическим опытом применения ТК РФ со слушателями различных семинаров. Приятно отметить, что Надежда Михайловна награждалась грамотами ЦК профсоюза «Торговое

единство», Министерства торговли, питания и услуг области, администрации Ленинского района г. Екатеринбурга, областного правительства.

Пока есть такие специалисты, как Надежда Михайловна, – с деятельным характером и верой в успех, работникам ЦУМ «Пассаж» всегда будет комфортно, они всегда будут чувствовать плечо, на которое они могут в любой сложной жизненной ситуации опереться и найти помощь.

Полевской: традиции, отмеченные временем

Более четырех десятилетий работники ООО «Северскторг» отмечают свой профессиональный праздник.

Сегодня в Полевском развернули свою деятельность множество торговых сетей. Здесь и объединения в несколько магазинов, и отдельные организации с узкой специализацией. Но по-прежнему самой крупной торговой фирмой остается наш «Северскторг», истоки которого уходят в далекие 50-е годы. Тогда после слияния «Свердмжторга» и «Продснаб» образовался ОПС Северского трубного завода, обеспечивающий товарами весь город, прилегающие деревни и села. Уже тогда были заложены традиции, которые и по сей день являются ориентирами в трудовой деятельности.

Сейчас правопреемником ОПСА СТЗ стал «Северскторг». Гендиректор компании Людмила Дурандина – член президиума обкома профсоюза и ее по праву можно назвать социально ответственным руководителем. Об этом свидетельствует ее трудовая деятельность. Это подтверждают и сами работники предприятия.

«Северскторг» имеет в своей сети 18 магазинов и 5 точек общественного питания. Престиж предприятия поддерживают 457 работников, среди которых 111 имеют высшее и специальное образование. Примечательно, что все продавцы прошли школу начального профобучения. 88 лет работает в организации династия Солодовниковых (продавцы, повара, директор ресторана и заведующая магазином), 75 лет – династия Рогожкиных, 64 года – Чуркиных и 62 – Перминых. В преддверии профессионального праздника между магазинами «Северскторга» проводится внутрисетевая конкурс на лучшее предприятие.

Нижний Тагил: делать добро людям

Если вспомнить, что профсоюзное движение России отметило 100-летний юбилей, становится очевидным, какие глубокие традиции и высокий авторитет имеют профсоюзы. Нижнетагильская профсоюзная организация «Торговое единство» объединяет 2 тыс. членов профсоюза из 20 первичек. Главная линия защиты интересов работника проходит через кол-



договоры. Их значение в условиях рынка трудно переоценить, поскольку именно они становятся гарантом соблюдения прав и интересов работников отрасли.

Каждое дело требует энергии и оптимизма – особенно на общественных началах. Встречаются разные люди, и со всеми не так просто найти общий язык, выслушать, решить проблемы и вопросы. Как правило, к тому, кого уважают, люди готовы поделиться и радостью, и болью. Но не каждому дано быть лидером. Для этого нужно признание, особый характер и талант. Таким талантом обладает Надежда Мезенцева, председатель профкома ОАО «Аорта», член президиума горкома «Торгового единства».

По условиям всероссийского конкурса ей было присвоено высокое звание «Лучший профсоюзный лидер». И не спроста – за активную культурно-массовую, спортивную работу среди членов профсоюза. К ней приходят учиться другие профактивисты, ведь у Надежды Николаевны накоплен большой опыт профсоюзной деятельности. Она более 10 лет возглавляет профком одной из самых больших торговых организаций Нижнего Тагила, ведет большую общественную работу в горке профсоюза, в городском совете ветеранов торговли. За активную работу в отраслевом профсоюзе награждена грамотами ЦК профсоюза «Торговое единство», ФПСО.

Такими же наградами отмечен общественный труд членов президиума горкома профсоюза «Торговое единство» – гендиректора ООО «Центральный торговый комплекс» Л. Пылаевой, директора торгово-экономического техникума С. Голицыной, председателя профкома ООО «Общепит» Т. Пигиной, председателя профкома ООО «Центральный торговый комплекс» Л. Гаинцевой.

Накануне профессионального праздника отмечает свой юбилей Ольга Нагорная, профсоюзный комитет по развитию потребительского рынка. Более 20 лет она является профсоюзным лидером. Забота о людях, коммуникабельность, веселый характер, весомый опыт профработы помогают ей интересно проводить различные мероприятия для членов профсоюза.

Екатерина БАЖИНА,
юрисконсульт обкома.

▶ КОРОТКО О ГЛАВНОМ

СВОИ ЛЮДИ ВО ВЛАСТИ

В заседании координационного совета Ассоциации профсоюзных организаций Туринского городского округа участвовал мэр Туринска Сергей Мельник, избранный в марте этого года и некогда сам возглавлявший профком местного ЦБК.

По словам председателя Ассоциации профсоюзных организаций Татьяны Корминой, профсоюзам округа с нынешним мэром повезло: он, как бывший профлидер, понимает важность роли профсоюзов в современном обществе. Поэтому на серьезный разговор с главой города (а совет проходил в его кабинете) были приглашены директор тех предприятий, где попытки координационного совета создать ранее профсоюз не увенчались успехом – работодатели категорически против. На МУАП «Тура», маслозаводе и хлебокомбинате сама Татьяна Кормина и председатель райкома профсоюза АПК Надежда Савченко побывали неоднократно: и на встречах с трудовыми коллективами, и на переговорах с администрацией. Сами работники изъявляли желание создать профсоюз, но сталкивались с жестким давлением сверху.

Сергей Мельник предложил приглашенным директорам рассказать о развитии социального партнерства на их предприятиях. Выяснилось, что колдоговоры на двух из них вообще отсутствуют, а в «Туре» документ носит формальный характер. Оздоровление детей работающих находится на крайне низком уровне, а оздоровление работников за счет предприятия вообще не проводится. Сергей Мельник отреагировал довольно резко: «Профсоюзы – это один из институтов гражданского общества, представляющий интересы простого трудового человека. Если мы, руководители, сегодня не будем работать с ними, то через некоторое время можем горько пожалеть. Ведь профсоюзы – это гарант того, что при социальном напряжении в трудовом коллективе, взаимодействии с профсоюзами, всегда можно найти компромисс и решить проблемы каждого трудового человека. Где нет профсоюза ФНПР, могут возникнуть альтернативный профсоюз, который ничем, кроме популизма не занимается, на самом деле не решает проблем, а лишь является возмутителем спокойствия в нашем обществе перед выборами, чем старается и заработать себе дополнительные очки в политике».

Директора предприятий, выслушав веские доводы мэра, согласились с его точкой зрения. Уже на следующей неделе Татьяну Кормину пригласили на хлебозавод для работы по созданию первички.

Кроме того, на Совете было принято решение направить в адрес Фонда соцстраха организовывать при необходимости встречу детей, прибывающих в лагерь, т.к. многие загородные лагеря удалены от населенных пунктов и добраться на общественном транспорте туда не представляется возможным, а автобусы самих лагерей не оборудованы для пассажирских перевозок детей по новым требованиям.

В связи с тем, что в 2008 г. Фонд соцстраха будет выделять ассигнования на путевки, но заниматься их приобретением предприятия должны самостоятельно, профсоюзам, решил Совет, необходимо взять на себя новый фронт работ. Уже в этом году необходимо провести учет детей работников, нуждающихся в санаторном лечении и оздоровлении, и направить заявки в Фонд соцстраха на выделение ассигнований.

Профсоюзам предприятий рекомендовано проверить полноту и своевременность уплаты страховых взносов в Пенсионный Фонд.

РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ АГЕНТСТВО

ТРофессионал

Реклама и PR

Вся полиграфия

от визитки до информационного стенда

Связи со СМИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ PR
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ R

pr-profi@bk.ru
Тел. 378-65-70

ООО «Детский оздоровительный лагерь «Уральские зори»

Свердловская область, Камышловский район, с. Обуховское, в 1,5 км от санатория «Обуховский».

Корпуса кирпичные, 1-этажные, отопление автономное. Комнаты в 36 кв. м на 7-8 чел. 5-разовое питание, минеральная вода «Обуховская». Клуб с кинозалом, игровая комната, стадион, детская площадка, комната для просмотра мультфильмов. Кружки: хореографический, бумагопластика, фитоколлаж, вокальный, брейклане.

Стоимость путевок за 21 день 7100 руб.

Заезд 2 августа. Тел. 343(75)2-34-45, 343(75)3-25-45

Директор Борис Николаевич Ожиганов.

Многопрофильный детский оздоровительный лагерь «Салют»

76 км. от г. Екатеринбурга, под Каменск-Уральским.

Смена – 21 день. Дети (с 8 до 15 лет включительно) обучаются и практикуются по спелеологии (пещеры), скалолазанию, сплавам, конной езде, пейнтболу. В наличии вся экипировка и 4 восьмиместных катамарана. Занятия проводит мастер спорта международного класса по скалолазанию Александр Кленов с командой. На территории лагеря – крытый бассейн с подогреваемой водой. 5-разовое питание, кислородные коктейли, страховка.

Цена – 14500 руб.

Контакты: тел./факс (343) 365-87-10, 11, 12, ks-triumf@mail.ru

Исполнительный директор Ксения Анатольевна Борзых.