



# ВЕСТИНИК ПРОФСОЮЗОВ

Ежемесячник. Издаётся с ноября 2001 года  
10 ОКТЯБРЯ 2007 Г. • № 12 (73)

Свердловской области



## ИТАЛЬЯНКА ПОБЕДИЛА НА КАЧГОКЕ

**Итальянская забастовка на ОАО «Качканарский горно-обогатительный комбинат «Ванадий» длилась всего 4 дня. 4 долгих дня длились сложнейшие переговоры. Заместитель председателя обкома ГМПР Валерий Кусков и председатель профкома КачГОКа Анатолий Пьянков выезжали в Москву для встречи с первыми лицами «ЕвразХолдинга», куда входит комбинат. Затем вице-президент «Евраз» по персоналу Наталья Ионова сама прилетела в Качканар. Наконец 4 октября Анатолий Пьянков подписал соглашение с новым управляющим директором «Ванадия» Владимиром Бобровым (прежний был уволен).**

Предыстория всех этих событий началась в конце 2005 г., когда велся переговоры по колдоговору на 2006-2008 гг. Они шли несколько месяцев, и уже тогда коллектив был готов к крайним мерам в виде забастовки, требуя повышения зарплаты. Но компромисс (при участии ЦК и обкома ГМПР) все-таки был найден: и уже весной прошлого года колдоговор подписали. Однако в августе 2007-го профком, основываясь на размере чистой прибыли КачГОКа за полгода почти в 4,5 млрд. руб., предложил на совместной комиссии по выполнению колдоговора поднять среднюю зарплату до 17 тыс. руб. и вернуть премии работникам обогатительной фабрики, когда из-за аварии рабочим пришлось работать вручную, но план выполнен не был.

11 сентября на митинге рабочие КачГОКа поддержали требования профкома по зарплате, повышению окладов с 1 октября на 20% и прекращению аутсорсинга, первые пло-

ды которого, по мнению профактива, оказались горькими: из-за низких зарплат из «дочек» уходят специалисты, страдает производство. Надо сказать, что митинг был, по словам Анатолия Пьянкова, скорее предупредительной мерой — без ущерба для экономики предприятия люди протестовали в обеденный перерыв. Но когда вместо запланированной тысячи у здания управления оказалось 2,5 тыс. человек, стало понятно: тема задета слишком животрепещущая.

18 сентября в расширенном заседании профкома участвовали вице-президенты холдинга. Но их ответы были неопределенными, и профком призвал трудовой коллектив «работать с 1 октября строго в соответствии с должностными инструкциями и правилами охраны труда и промбезопасности, сведя к минимуму сверхурочные и работы в выходной день, разумеется, кроме случаев, установленных ТК РФ, когда согласие работника

не требуется». Каждый член профсоюза подписал согласие участвовать в итальянской забастовке.

В последнее время такой вид протестных акций используется в России все чаще: протестующие не прекращают работать, но выполняют свою работу формально, с соблюдением всех правил и инструкций, в т.ч. по технике безопасности. Однако это строгое следование всем предъявляемым требованиям реально тормозит процесс работы предприятия и существенно влияет на объемы выпускаемой продукции.

Отвечая на вопросы журналистов, председатель ФПСО Андрей Ветлужских заявил: «Мы поддерживаем итальянскую забастовку качканарских рабочих, как любые легитимные методы давления на работодателя с целью обеспечения достойной заработной платы трудовому коллективу, тем более что эта зарплата была обещана руководством холдинга ранее. И мы уверены, что бастующие добьются реализации своих требований».

Работодатели предлагали составить график постепенного повышения зарплаты, например, с 1 октября — на 10%, потом еще два раза по 5%. Однако представители ГМПР продолжали отстаивать требования, выдвинутые трудовым коллективом комбината. В результате стороны «осознавая общую ответственность за комбинат, город и трудовой коллектив» заключили соглашение.

(Окончание на стр. 8)

### ► АКЦИИ

### ► КОРОТКО О ГЛАВНОМ

#### КРУГЛЫЙ СТОЛ ПО НОРМИРОВАНИЮ

**ФПСО провела круглый стол по проблемам зарплаты и нормирования труда в современных условиях во внебюджетном секторе.**

Его проведение было вызвано тем, что на разных предприятиях сегодня внедряются и применяются новые системы оплаты труда. И профсоюзам необходимо быть квалифицированным участником этих событий. В круглом столе участвовали представители обкомов внебюджетного сектора, курирующие вопросы оплаты труда, председатели профкомов, комиссий по оплате труда (по экономическим вопросам) различного уровня, представители научной общественности.

Были рассмотрены проблемы в области нормирования труда в меняющихся технологических условиях, методы разработки и установления норм труда; подходы к структуре зарплаты: доля тарифной части, зависимость от индивидуальных, коллективных результатов труда, от итогов работы предприятия, субъективный подход к установлению размера зарплаты, бестарифные системы оплаты труда; прозрачность структуры зарплаты, соблюдение законности при начислении зарплаты, соблюдение принципа равной оплаты за равный труд, взаимосвязь производительности и уровня оплаты труда; участие профкомов в регулировании оплаты труда.

#### ИЗБРАНЫ ДЕЛЕГАТЫ В МОСКВУ

**На заседании Совета по молодежной политике ФПСО были рассмотрены итоги сентябрьского лагеря профактива и планы работы на ближайшие месяцы.**

Совет пришел к выводу, что в следующем году надо привлекать к участию в крупных мероприятиях (Школа молодого профлидера, лагерь профактива и т.д.) кадры с учетом их опыта работы в профсоюзах. Ребята обсудили изменения в положении о молодежном Совете и рекомендовали Совету ФПСО, который планируется на 31 октября, принять изменение, касающееся возможности членам совета принимать решение дистантно. В рамках предстоящего Совета ФПСО решено провести 18 октября Слёт молодежного профактива области, чтобы определить среднесрочные задачи молодежных структур профсоюзов по модернизации профдвижения.

Также Совет избрал делегатов от Свердловской области на предстоящий в ноябре Всероссийский молодежный профсоюзный форум. Такое почетное право дано представителям профсоюзов металлургов, народного образования и автомобилистов. Позже стало известно, что по квотам ЦК профсоюзов в состав нашей делегации войдут ещё молодые профактивисты профсоюза работников оборонной промышленности и «Торгового единства». Возглавит делегацию председатель Молодежного Совета ФПСО Илья Вякин.

#### МЕТЗАВОД СЕРОВА: СОБРАЛИСЬ ПРОФГРУППОРГИ

**Традиционными стали встречи профгруппоргов на металлургическом заводе им. Серова.**

Как сообщают в пресс-службе обкома ГМПР, каждый квартал профактивисты цехов и подразделений собираются, чтобы поделиться своим опытом, обсудить наиболее острые проблемы повседневной жизни коллектива и, конечно же, задать наиболее волнующие вопросы председателю профкома Виталию Баранову. На последнем заседании вновь избранные профгруппорги пока внимательно слушали выступающих. Специально для них профком подготовил информацию о структуре, задачах и направлениях работы профорганизации. Более опытные коллеги по профработе в цехах, стаж которых превышает 20 лет, задавали конкретные вопросы по мотивации вступления в профсоюз, проблемам безопасности и охраны труда, общественному питанию. Молодежь интересовалась обучением. Председатель профкома давал подробные разъяснения по всем вопросам, по некоторым обращаясь к начальникам отделов труда и зарплаты, социального страхования. Несколько нерешенных вопросов для уточнения и выяснения причин переданы комиссиям профкома.

## ОБКОМЫ И КООРДИНАЦИОННЫЕ СОВЕТЫ: РАБОТЫ ХВАТИТ НА ВСЕХ

ФНПР принялась укреплять статус координационных советов профсоюзов. Этой осенью по федеральным округам проходит научно-практические конференции о практике и проблемах их работы. 11 октября такое мероприятие пройдет на базе Федерации профсоюзов Свердловской области. Ожидается участие заместителя председателя ФНПР Татьяны Фроловой, представителей ФНПР в федеральных округах страны, в т.ч. в УрФО — Юрия Ильина, руководителей областных профобъединений Тюмени, Челябинска, Кургана.

Сегодня в номере — блиц-интервью с председателем ФПСО Андреем Ветлужских, который, как известно, является одним из убежденных сторонников системы координационных советов.

— Андрей Леонидович, в ряде обкомов распространено мнение, что координационные советы составляют им ненужную конкуренцию, «забирают хлеб». А Вы как считаете?

— Какой уж там хлеб... Скорее, черновую работу. Кстати, дел у нас столько, что делать-не переделывать. Хватит и областным комитетам отраслевых профсоюзов, и координационным советам. Что касается зон ответственности, то есть вопросы, которые могут решить только координационные советы. Имею в виду взаимодействие структуры профсоюзов с муниципальной властью и местными объединениями работодателей (соглашения, трехсторонние комиссии и т.д.). К тому же, последние изменения в ТК обязали муниципалитеты при принятии решений учитывать мнение трехсторонней комиссии, а при ее отсутствии — мнение муниципального объединения профсоюзов, которыми и являются координационные советы.

— Где, на Ваш взгляд, особенно эффективно срабатывает участие координационных советов?

— Во многих вопросах. Например, они отлично организуют взаимодействие между первичками разных предприятий во время проведения массовых акций профсоюзов. Большинство координационных советов взяли на себя обширный круг обязанностей по организации летней оздоровительной кампании.

— В ряде территорий координационные советы активно взяли за создание первичек Вы считаете это приоритетным направлением их деятельности?

— Надо реально осознавать, что работа по созданию профорганизаций на небольших предприятиях и особенно в дальних территориях не всем областным комитетам под силу. И здесь роль координационных советов просто неоценима. Кроме того, если обком не может опера-

### ► БЛИЦ-ИНТЕРВЬЮ



тивно оказать квалифицированную юридическую или иную помощь, то близость координационного совета, который, как правило, возглавляет опытный и авторитетный председатель одной из первичек, иногда является единственной возможностью разрешить проблему.

— В своих выступлениях Вы неоднократно подчеркивали необходимость продвижения профактивистов в муниципальные думы. Опыт прежних выборов показывает, что основная нагрузка на выборах ложится тоже на координационные советы.

— Да, это действительно так. Фактически во время выборов в гордумы местные координационные советы становятся выборными штабами кандидатов от профсоюзов. И в предстоящие в 36 муниципалитетах выборы весной следующего года мы возлагаем на них большие надежды.

Аксана СГИБНЕВА.

▶ **КОРОТКО О ГЛАВНОМ****КАЖДОЙ ПРОФГРУППЕ – ПО «ВЕСТНИКУ ПРОФСОЮЗОВ»**

Три дня в территориях шли региональные оперативные совещания председателей профкомов стройкомплекса области. Их участниками стали более 200 профактивистов отрасли, в т.ч. 76 председателей первичек.

По словам председателя обкома Владимира Порошина, областной профсоюз строителей практикует такие ежеквартальные выезды вот уже 4 года: «В обком приезжают даже не все руководители первичек, а на местах круг участвующих расширяется, собираются профлидеры структурных подразделений предприятий, цехкомов и т.д.»

На этот раз рассматривалось исполнение протокола майских оперативок. В частности, речь шла о недостатках в III этапе акции протеста (не все профкомы представили подписные листы и направили телеграммы в адрес Госдумы и правительства РФ). Положительно отмечена работа профкомов «Ураласбеста», Нижнетагильского котельно-радиаторного завода, «Невьянского цементника», СМУ-3 и др. Проанализировано состояние зарплат в отрасли за полугодие. Кстати, по сравнению с 1 января 2007 г. количество предприятий, выполняющих отраслевое соглашение по минималке, выросло — до более 25% представленных отчетов. Наилучшие показатели в СМУ-3, где тарифная ставка I разряда — 6 100 руб., в «Уралметаллургмонтаж-2» — 6400 руб., что выше, чем в соглашении. В то же время 10% предприятий снизили доли зарплат в себестоимости затрат, половина медленно продвигается к цифрам отраслевого соглашения. На совещаниях проведен анализ охраны труда в отрасли за 8 мес. «Настораживают цифры смертельного травматизма, — говорит Владимир Порошин. — В 2006 г. погибло 19 человек, а в этом — 38. Зафиксировано 8 смертей работников на производстве (в 2006 г. — 3). Это говорит, что недостаточно качественно проводятся медосмотры при найме на работу и профилактика заболеваемости».

Серьезный разговор состоялся по неудовлетворительной работе профкомов по пропаганде своей деятельности в СМИ и подписке на профсоюзные издания. Принято постановление выпустить «Вестник профсоюзов» каждой профгруппе отраслевого профсоюза.

Кроме того, решено в связи с тяжелым состоянием травматизма провести 20 декабря расширенный пленум обкома с участием отраслевых министерства и союзов работодателей. Также на IV кв. поставлены задачи определения программ совместных действий участников трехстороннего соглашения; по обучению общественных инспекторов (новых и тех, у кого закончились сроки аттестации). Определены сроки предоставления для анализа материалов по колдоговорной компании (даты проведения и паспорт колдоговора, макет которого разработал обком).

**БАЗЫ МЕНЬШЕ, ДЕТЕЙ БОЛЬШЕ**

**Обком профсоюза трудящихся авиавиапрома подвел итоги оздоровительной кампании.**

По словам ведущего специалиста обкома профсоюза Аллы Ирля, за 9 месяцев текущего года различными формами отдыха оздоровлено 3065 человек, что на 134 больше, чем в 2006 г. И это несмотря на трудности материального обеспечения, которые испытывают предприятия отрасли. В частности, при отсутствии своей базы увеличили объемы детского оздоровления ОАО «МЗиК», НПП «Старт», «КУЛЗ», ФКП «ВГКЗХЕ».

**ОТ СЕРДЦА – К СЕРДЦУ**

**Молодежный совет профсоюза трудящихся авиавиапрома объявил конкурс «От сердца к сердцу».**

Молодежные организации ОАО НПП «Старт», машзавода им. Калинина, Уральского приборостроительного завода, ВСМПО-АВИСМА, Верхнесалдинского завода химмембран, Каменск-Уральского литейного завода выступили с инициативой проведения совместной акции милосердия «От сердца к сердцу» по сбору вещей, книжек, игрушек для ребят из детских домов и для других нуждающихся жителей области.

«Мы приглашаем к участию всех работников отрасли, — рассказывает председатель Молодежного совета Алексей Кузьмин. — Сбор вещей будет проводиться по 15 октября. Так что у желающих есть отличный способ порадовать обездоленных ребят. Принесите вещи, обувь, книжки, игрушки — все, что не жалко передать в детские дома и людям, которым нужна ваша поддержка. Сделайте доброе дело — делом Ваших рук и Вашего сердца».

# О РОЛИ КООРДИНАЦИОННЫХ СОВЕТОВ

▶ **АВТОРИТЕТНО  
И ПО ПОВОДУ**

**Председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков:**

— В современных условиях координационные советы на деле становятся представительными территориальными профобъединениями в муниципальных образованиях, неотъемлемым, эффективным звеном их структуры, повышающим результативность деятельности профсоюзов. Они взаимодействуют с администрацией, работодателями и их объединениями, представительными органами местного самоуправления и др. общественными организациями. Координационные советы активно участвуют в решении вопросов занятости населения, осуществляют контроль и координируют коллективные акции протеста профсоюзов, проводят большую организационную и практическую работу по оказанию помощи первичным профсоюзным организациям по вовлечению в профсоюзы новых членов, созданию первичных профсоюзных организаций, организуют обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива.

**Секретарь Федерации независимых профсоюзов России, представитель ФНПР в УрФО Юрий ИЛЬИН:**

ФНПР решила провести научно-практическую конференцию по координационным советам исходя из принципов, обозначенных в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». Он находится в стадии выполнения, и его реализация заканчивается в январе 2009 г. Закон передает муниципалитетам функции, связанные с реализацией всех социальных программ, в т.ч. нацпроектов, которые приближают власть на местах к человеку труда. Вообще, система координационных советов появилась в профсоюзах в 1995 г. За это время, конечно, проведена серьезная работа: завершен период создания сети координационных советов в Свердловской, Курганской областях. В Тюмени предстоит еще большая работа в этом направлении. Координационные советы активно заключают трехсторонние соглашения на местах. Сегодня важно изучить накопленный опыт, проанализировать в целом состояние дел и отметить вопросы, которые требуют дальнейшего совершенствования. В первую очередь, это, конечно, соцпартнерство, мотивация профчленства, нормативная база по деятельности координационных советов и ее финансовое обеспечение.

Конференция организована ФНПР, Ассоциацией территориальных объединений профсоюзов УрФО и ФПСО. Не случайно для проведения выбрана свердловская Федерация: здесь накоплен большой опыт, идет его совершенствование по многим направлениям, в т.ч. и по выборам профсоюзных депутатов. Распространить передовой опыт — главная задача конференции.

Координационные советы приближены к местным условиям и закрывают пробелы в работе, особенно в части информирования и установки задач перед каждой первичкой.



**Владимир Иванов, председатель координационного совета Верхне-Салдинского городского округа, заместитель председателя профкома «ВСМПО-АВИСМА»:**

— Необходимо предусмотреть меры, которые бы финансово подкрепляли деятельность координационных советов. Чтобы, например, можно было привлечь квалифицированного юриста, бывают же такие тонкости и нюансы, разобраться в которых может только специалист. О необходимости же такой структуры в системе профдвижения скажу однозначно: координационные советы нужны. В первую очередь, для разработки и заключения трехстороннего соглашения. Вначале этот документ принимался в Верхней Салде чисто формально. Но потом с каждым разом координационный совет стал добавлять в него все больше и больше положений. В результате, это солидный документ, с которым приходится считаться директорам предприятий. Они ведь входят в муниципальное объединение работодателей, а значит потом, при принятии своего колдоговора вынуждены учитывать основные принципы, заложенные в городском соглашении. Когда мы разрабатывали последнее наше соглашение, то встретили отпор по пункту минимальных стандартов профсоюзов о доле тарифа не менее 75%. И все-таки мы совместными усилиями продавили его включение в конечный вариант документа.

Второе направление работы координационных советов — это, на мой взгляд, организация предвыборной кампании кандидатов от профсоюзов. Как депутат гордумы, знаю на своей практике, что приходится тратить много времени, возрастает нагрузка, но оно того стоит. Например, в нашей думе — 20 депутатов. Из них 19 — от нашего ВСМПО. Однако большинство из них — представители менеджерского звена, начальники. Поэтому когда решаются принципиальные вопросы, то бывает, что мы, профсоюзные депутаты, голосуем иначе, чем все остальные, — лоббируем интересы простых людей труда.

**Владимир ПОМАЗКИН, председатель координационного совета Качканарского городского округа, заместитель председателя профкома ОАО «Качканарский горно-обогатительный комбинат «Ванадий»:**

— Поле деятельности координационных советов не перекрывается никакой из профструктур — это координация действий в рамках территории города. Например, при формировании бюджета Качканара на 2007 г. доплаты и надбавки муниципальным служащим, принятые гордумой, повисли в воздухе — образовался дефицит средств. Решили мы эту проблему, только объединив усилия профорганизаций разных отраслей. Мы консолидировали наше давление на гордуму, трехстороннюю комиссию, скоординировав не только бюджетников (образование, культуру, здравоохранение), но и первички промышленных предприятий. Большой вес в округе имеет профком КачОКа, и его мнение было не последним в решении вопроса.

Так что у координационных советов есть своя ниша, и они востребованы для решения специфических проблем территорий. У отдельных первичек разных отраслей — для этого ограниченные возможности. Другое дело, что слабость координационных советов в том, что первички завязаны на свои обкомы, структурированы по отраслевой вертикали и объединяются пока под эгидой координационного совета только для решения уже кричащих проблем. Но, думаю, это трудности становления системы координационных советов. Так что перспективы есть, но законодательно нашу деятельность необходимо урегулировать. Или даже раньше, предвосхитив законодательные меры, прописать все четко в областном трехстороннем соглашении.

**Председатель координационного совета Асбестовского городского округа, председатель профкома комбината «Ураласбест» Андрей ХОЛЗАКОВ:**

— Признаюсь, по поводу роли координационных советов у меня двойственное мнение. С одной стороны, на уровне города нет другой структуры, которая объединяла бы профсоюзы. Взять хотя бы первомайские коллективные действия. Один из профлидеров довольно крупной первички сказал как-то: «Зачем нам заниматься этим топтанием?». Так вот с тех пор, когда организацией демонстрации занялся координационный совет, количество участников акции растет с каждым годом. Или другой факт: благодаря скоординированности разных профорганизаций города мы собрали 42 тысячи подписей под обращением к Госдуме по ратификации Роттердамской конвенции. Это нужно было «Ураласбесту», однако все приняли в этом участие. Кроме того, каждая первичка занята своими узкими вопросами, и только когда мы объединяемся для подписания соглашения с муниципальной властью и работодателями, то выступаем как единая, монолитная организация — Профсоюзы.

С другой стороны, координационные советы однозначно нужны не в той форме, которая существует сейчас. И они не выполняют полностью того спектра функций, которые возлагались на них при создании много лет назад. У координационных советов нет жесткой структуры, нет помещения, нет юридического лица, а значит и счета, чтобы, например, сформировать Фонд солидарности. Пока для решения отдельных вопросов первички «сбрасываются в общую корзину». Но ведь это несерьезно. Председатель координационного совета — это общественная, так сказать, нагрузка. А значит, это а) второстепенная работа; б) низкий статус при переговорах на муниципальном уровне. Наверное, ФПСО уже пора разработать четкие методики работы и структуру координационных советов.



В условиях разделения полномочий по уровню государственной и муниципальной власти старой привычка, и не только профлидеров, а вообще руководителей в любых сферах, по всем вопросам обращаться в Москву не сработает и дальше сработает все будет меньше и меньше. Нужно расширять взаимодействие с региональными и местными администрациями.

**В. В. ПУТИН, Президент Российской Федерации, IV съезд ФНПР.**



СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВСЕРОССИЙСКОГО «ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗА»

# ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ

## РЕФОРМЫ И КОЛДОГОВОРЫ

**Масштабный семинар членов комиссий по ведению коллективных переговоров организаций «Электропрофсоюза» Уральского федерального округа прошел на базе нашего обкома профсоюза. Руководил его работой секретарь Всероссийского комитета «Электропрофсоюза», представитель ВК в УрФО, председатель областной профорганизации Константин Шестов.**



Мероприятие такого уровня проходит в УрФО не первый раз (до этого собирались и в 2006 г., и в 2003 г.), но тема была поднята впервые. И, как выяснилось, очень своевременно.

В электроэнергетике продолжают структурные изменения, представителями стороны работодателя меняются слишком часто. Все это требует от профсоюза систематического обновления знаний и навыков, чтобы квалифицированно

вести переговоры с социальными партнерами.

На семинар собрались представители профорганизаций Свердловской, Челябинской, Тюменской, Курганской областей, которые непосредственно участвуют в коллективно-договорной работе, сталкиваются с заключением отраслевого тарифного соглашения в условиях реформирования отрасли. Эти условия имеют общий характер, и хотя проблемные ситуации возникают

у каждого свои, но в определенное время их приходится пережить всем. Поэтому бывает так, что мы в Свердловской области уже поступенчато прорешали какой-то вопрос, а в соседнем регионе только впервые произошла аналогичная ситуация. Или наоборот. Так что логично делиться наработанным опытом.

От предприятий электротехники Свердловской области были председатели профкомов Карпинского электромашино-

строительного завода, «АРЕВА Передача и Распределение»; от электроэнергетики — председатели филиалов оптовых генерирующих компаний (Среднеуральская, Верхне-Тагильская, Серовская ГРЭС) и территориальных.

Семинар был проведен с использованием активных методов обучения. Раскрыты направления: понятие переговоров, технология выявления проблемы, формирование целей и задач, стили ведения переговоров, способы и приемы убеждения партнера по переговорам.

Психологические аспекты переговорного процесса профессионально и заинтересованно, с учетом специфики профсоюзной стороны были преподнесены психологом, доктором педагогических наук, директором института имиджологии В. Метаевой.

Практическое тестирование участников провел тренер-преподаватель, сертифицированный специалист МОТ, председатель обкома профсоюза строителей Владимир Порошин. Во время тестирования выдавались опросные карты, в которых из практики по колдоговорному процессу даны несколько ответов, из них надо было выбрать один правильный. Владимир Порошин отметил хорошую подготовку и высокий профессионализм профсоюзных руководителей и участников семинара.

В завершении семинара на круглом столе были обсуждены конкретные проблемные ситуации в регионах. Например, уже

### УЧЕБА

сейчас формально, по документам создана межрегиональная сетевая компания, которая реально начнет действовать с начала следующего года и объединит филиалы, расположенные в разных областях Среднего Урала (Свердловской, Челябинской, Курганской и Пермской). Как и кто будет заключать с ней колдоговор? Хотелось бы найти такую форму, которая бы позволила защитить интересы конкретных предприятий в территориях. Также актуальной является проблема проведения колдоговорного процесса в региональных диспетчерских управлениях, где единым хозяйствующим субъектом является системный оператор ЦДУ РАО ЕЭС России, который не давал права заключения колдоговора по доверенности в регионах. Как сподвигнуть этого оператора на разрешение вести переговоры на местах, пока тоже серьезный вопрос, каких на круглом столе было озвучено немало.

В целом, семинар достиг поставленной цели: собрались профессионалы своего дела, понимающие друг друга с полуслова, впуская время потрачено не было, и есть результаты, которые сейчас обобщаются. Они будут направлены в Всероссийский комитет «Электропрофсоюза», чтобы упорядочить работу и получить возможность с учетом практики соседних регионов более эффективно вести переговорную кампанию.

**Лев КУМИНОВ,**  
заместитель председателя обкома «Электропрофсоюза».



Свердловская областная организация российского профсоюза работников химических отраслей промышленности

# РОСХИМПРОФСОЮЗ

## КАК ЗАКАЛЯЕТСЯ ПРОФСОЮЗ

**Председатель профкома АО «Уральский завод резиновых технических изделий» Нелли Докашенко похожа на преподавателя вуза — умная, располагающая... За обаятельной женственностью сразу не угадать внутреннего крепкого стержня, умения стоять на своем и не сдаваться. К сожалению, в работе ей приходится часто использовать эти качества: почти три года профсоюз на РТИ выживал под прессингом московских собственников предприятия. Выстояли. Теперь строят отношения с новыми акционерами.**

Колдоговор РТИ в 90-е гг. состоял из 4 листов. В 2005-2007 гг. он уже стал полноценным, регулирующим каждый аспект социально-трудовых отношений. Но далось это непросто: напряженные переговоры длились почти полгода. «Приходилось быть то агрессором, то лживым дипломатом, — признается Нелли Докашенко, — каждый пункт отстаивался, что называется, с пеной у рта. Удалось не все, но годовое вознаграждение в размере средней зарплаты при уходе в отпуск считала нашей победой, ведь прежде руководство было категорически против. После подписания профкому пришлось тоже отстаивать свои позиции. Доходило до того, что мы готовили документы в суд. Зато добивались выполнения всех пунктов колдоговора».

У нынешних акционеров РТИ с профсоюзом иные отношения. Конечно, это не симпатия к идеям профдвижения, которая, скорее, отличает красных директоров. На заводе — современные топ-менеджеры со всеми вытекающими отсюда

последствиями. Однако, думается, как грамотные руководители, они понимают: от климата в коллективе зависят и экономические показатели, а эффективно управлять людьми проще, когда у них есть лидеры, с которыми всегда можно сесть за стол переговоров и конструктивно решить возникающие проблемы.

Кроме того, профком несет на своих плечах практически всю социалку: качественное детское оздоровление, Советы профилактики (дисциплина труда), организацию горячего питания. Когда-то на РТИ были свои столовые, буфеты. Сегодня их осталось по одному. «Качество и цена привозных обедов вызывает недовольство, и люди приносят еду из дома. Рабочим приходится греть баночки с ней на прессах, и кушать там же в цехах, — переживает председатель профкома. — А надо бы, чтобы в каждом подразделении было помещение для приема пищи».

Профком организовал обучение уполномоченных по охране труда, чтобы квалифицированно, вместе с мастерами



ежедневно контролировать условия труда. От внимания профактива не ускользает ни одна деталь, начиная от качества спецодежды до аптекчек.

К слову сказать, новые акционеры дополнили соцпакет компенсацией детских садиков. Этот факт воодушевил многих. Собственно, даже не деньги, а проявление социальной ответственности у руководства. Ведь в атмосфере, когда стороны готовы идти навстречу, работает лучше, с полной отдачей. Сейчас подходит пора заключения нового колдоговора, в цехах появилось волнение: как пройдет процесс на этот раз. Успокаивает одно: кажется, на завод пришли руководители, желающие поднять экономику предприятия, а получить процветающий завод, не повышая благосостояние работников нельзя, это единые части целого, так что надежда на конструктивное понимание есть.

Когда Нелли Докашенко задают вопрос, зачем нужен профсоюз, она отвечает: «Чтоб был колдоговор, чтоб права ра-

### ВЕСТИ С МЕСТ

ботника были прочно защищены. На тех предприятиях, где люди обывательски ждали от профсоюза одних подарков, первички исчезли. Потом, оставшись один на один с работодателем-капиталистом, работники понимали, что защитить их некому, снова создавали профорганизацию, но делать это было уже в разы сложнее. Жаль, что еще не все научились думать на перспективу, поэтому из 1900 работников РТИ профбилет имеют 1190».

Профком РТИ подготовил обращение к работникам, не состоящим в профсоюзе: «На Западе у профсоюзов функция одна — защитная. К этому вплотную подошли и мы. Для того чтобы эффективно защищать интересы работников, в т. ч. через колдоговор, нужны консультации квалифицированных специалистов, экономические расчеты, методическая литература, подготовка грамотного профактива, работа с техинспекторами и мн. др. Все это требует денег, зато дает возможность требовать стабильной работы, обеспечения охраны труда, повышения зарплат и соцгарантий. Мы должны быть вместе, чтоб сохранить производство и «золотой фонд» — наших людей. Хотите стабильности в работе, вступайте в профсоюз».

По инициативе профкома в подразделениях обновляются стенды, в многотиражке «Уральский завод РТИ» публикуются материалы о работе профсоюза. Зачастую их пишет сама Нелли Юрьевна — о выполнении колдоговора, о смотре-конкурсе на лучшую профорганизацию, о профсоюзных подарках, об обучении профактива... Люди должны знать, что делается в профсоюзе. Конечно, колдоговор — это козырь в мотивации профчленства, но нужно, чтоб он был не один.

**Елена МОСЬКИНА.**

# А Т Ы Ч И Т А Л

Считается, что разработка и подписание колдоговора — дело сугубо профкома, но не рядового члена профсоюза. Участие работников в этом процессе порой ограничивается голосованием на конференции. И то по Трудовому кодексу такое голосование является юридически необязательным.

Между тем, коллективный договор так называется, потому что должен быть результатом общего, коллективного волеизъявления работников. И на переговорах работодатель считается с профсоюзом, если чувствует его потенциальную силу. А она, в т.ч., определяется поддержкой членов профсоюза. Как же может обеспечиваться такая поддержка, если члены профсоюза вообще не видели проект колдоговора, или видели, но не вникали в суть?

В этом материале приведены примеры того, как заинтересованный член профсоюза может составить собственное мнение о колдоговоре.

## Критерий № 1.

### Чем меньше белых пятен, тем лучше

Задача профсоюза — включить в колдоговор, как можно больше позиций, определяющих взаимоотношения между работниками и работодателями. Аргумент о том, что нет разницы, будут гарантии работникам прописаны в колдоговоре или их установит сам работодатель приказом-распоряжением, — от лукавого! То, что он сам дал, может также и отменить. А колдоговор в одностороннем порядке не меняется.

Поэтому: посчитайте в колдоговоре количество отсылок на акты, принимаемые самим работодателем. Чем их больше, тем ниже качество колдоговора.

Вот пример оценки (по школьной, пятибалльной системе) пункта колдоговора:

Оценка 1	Оценка 2	Оценка 3	Оценка 5
На предприятии могут действовать субсидии на оплату дошкольных детских учреждений.	Все работники предприятия, имеющие детей дошкольного возраста, имеют право получать субсидии на оплату дошкольных детских учреждений, в размере, определяемом приказом директора.	Все работники предприятия, имеющие детей дошкольного возраста, имеют право получать субсидии на оплату дошкольных детских учреждений, в размере, определяемом по согласованию профкома и директора.	Все работники предприятия, имеющие детей дошкольного возраста, имеют право получать субсидии на оплату дошкольных детских учреждений, в размере 70% от стоимости данной оплаты.

Также следует посчитать количество «белых пятен» в колдоговоре: есть ли конкретные тарифные ставки и оклады, определение размеров премий, надбавок, социального пакета и т.д.

## Критерий № 2.

### Минимальные стандарты профсоюзов

Несколько лет назад ФПСО разработала и утвердила «Минимальные стандарты профсоюзов» — тот минимум гарантий работникам, который должен присутствовать в колдоговоре. Однако до сих пор они не нашли широкого применения в колдоговорах. На 2007 г. минимальные стандарты профсоюзов в организациях внебюджетной сферы включают в себя 43 позиции. И вот как они представлены на практике:

1). только около 70% обследованных предприятий устанавливают тарифную ставку I разряда на уровне 75% прожиточного минимума трудоспособного населения (как это прописано в областном трехстороннем соглашении и минимальных стандартах профсоюзов);

2) только 37% предприятий выплачивают работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, з/п не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного постановлением областного правительства;

3) только в 45% проанализированных колдоговоров в качестве приложений есть положения по оплате труда, премированию, выплате надбавок, вознаграждений и др.;

4). только в 10% колдоговоров принято обязательство о начислении денежной компенсации в случае задержек з/п.

Хотелось бы напомнить всем, что Минимальные стандарты профсоюзов разработаны в помощь первичным профсоюзным организациям и включают в себя наиболее принципиальные позиции, которые необходимо отражать в проектах колдоговоров и отстаивать в ходе переговоров с работодателями.

## Критерий № 3.

### Не надо изобретать велосипед

Очень часто пункты колдоговора содержат отсылки на Трудовой кодекс и др. законодательство. Они не только бесполезны, но и вредны, т.к. отнимают время и повод возвращаться к решению данного вопроса в будущих переговорах. Напротив каждого такого пункта ставим букву «Д» — дублирование.

Есть пункты, повторяющие норму закона, но на сам закон не ссылающиеся. Иногда они бывают полезны, т.к. законодательство меняется и часто в худшую для работника сторону. А пункт колдоговора останется до конца его действия. Но чрезмерное увлечение такими пунктами — тоже не лучшее решение. Обозначаем эти пункты буквой «С» — страховка.

Законодательством отрегулировано много вопросов, но колдоговор даже в них может улучшить положение работника. Например, вместо положенных законодательством 12% надбавки за вредность, колдоговор может определить 20%. Такие пункты нужны и важны, проставляем рядом с ними букву «У» — улучшение.

И, наконец, есть позиции, которые вообще законодательством не отрегулированы и вынесены в договорные отношения работников и работодателей: тарифные ставки частных предприятий, большинство вариантов соцпакета и т.д. Это самое ценное в колдоговоре, обозначим их буквой «Ц».

Считаем пункты:

	Плохой колдоговор	Хороший колдоговор
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
«Д»	70	0
«С»	25	15
«У»	3	50
«Ц»	2	35

## Критерий № 4.

### Сколько лазеек в колдоговоре?

Каким бы важным пункт не был, если он записан так, что его можно не выполнять, то и цена ему соответствующая. Представьте, что Вы работодатель и хотите нарушить конкретный пункт колдоговора. Проанализируйте: какие лазейки тогда обнаружатся?

Примеры пунктов колдоговора:

Здесь есть 2 лазейки для работодателя	Это написано более качественно, хотя и не очень выгодно работникам
Доплата за выполнение функций временно отсутствующего работника до 45% (от чего проценты?) производится без учета доплаты за работу в ночное время, доплаты за вредные условия труда и при условии выполнения нормы выработки на 100% (а если выполнил на 99,9%?).	Доплата за выполнение функций временно отсутствующего работника до 45% <b>тарифной ставки, оклада</b> производится без учета доплаты за работу в ночное время, доплаты за вредные условия труда, <b>пропорционально выполнению нормы выработки.</b>

Мы намеренно не привели здесь сложные методики оценки (скажем, выявление пунктов колдоговора, нарушающих законодательство), чтобы члены профсоюза могли делать такие оценки, даже не обладая специальными знаниями.

# ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

# КОЛДОГОВОР?

## АРГУМЕНТЫ В ПЕРЕГОВОРАХ ПО КОЛДОГОВОРУ

**Информация о средней зарплате за I полугодие 2007 г.**

**по видам экономической деятельности:**

Виды экономической деятельности	Средняя зарплата, в руб.	в %% к соответствующему периоду прошлого года
Всего	12789	128,4
Промышленность	14027	130,0
Сельское хозяйство	7180	128,3
Лесное хозяйство	7217	136,9
Транспорт	13943	123,6
в том числе: железнодорожный	14961	119,4
сухопутный транспорт (трамвайный, метрополитенный, автотранспорт, троллейбусный)	10813	128,6
трубопроводный	28813	111,0
авиационный	27847	148,5
Связь	16482	120,7
Строительство	12577	137,9
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	11948	134,4
ЖКХ	10780	123,2
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	8873	116,7
Здравоохранение, соц.услуги	11338	136,0
Образование	9119	130,3
Культура и искусство, физкультура и спорт	8013	132,9
Наука и научное обслуживание	16051	151,4
Финансовая деятельность	26805	123,4
Органы управления	13969	125,8

### ДАЕШЬ НАРОДУ 4 ПМ!

**Уровень жизни человека определяется не количеством денег, а тем, что на них можно купить. Истинную ценность доходов каждого работника определяет покупательная способность этих доходов, другими словами, сколько наборов прожиточного минимума (ПМ) или минимального потребительского бюджета (МПБ) можно купить на среднедушевой доход.**

При оценке уровня жизни каждого человека в нашей стране принят следующий подход. Если средний доход не обеспечивает одного набора прожиточного минимума (на IV кв. 2007 г. в Свердловской области для трудоспособного человека это 3862 руб.), семья находится в состоянии крайней бедности. Уровень от 1 до 2 ПМ характерен для малообеспеченных жителей. Уровень от 2 до 4 ПМ дает людям возможность жить скромно, но достойно. При уровне среднедушевого дохода свыше 4 ПМ человек выходит на уровень более высокого достатка.

Исходя из данных о величине ПМ (а это, по сути, уровень бедности) и МПБ (это уровень малообеспеченности) различных социально-демографических групп населения, на IV кв. 2007 г. по Свердловской области суммарные величины доходов, обеспечивающих ПМ и МПБ, таковы (на семью, рублей в месяц):

Состав семей	ПМ	МПБ
<b>Семьи, состоящие из 2 человек</b>		
2 трудоспособных	8352	20580
2 пенсионеров	6090	15792
1 трудоспособного и 1 ребенка	7850	16051
<b>Семьи, состоящие из 3 человек</b>		
3 трудоспособных	18528	30870
2 трудоспособных и 1 ребенка	12026	26341
2 трудоспособных и 1 пенсионера	11324	28476
1 трудоспособного и 2 детей	11524	21812
1 трудоспособного, 1 пенсионера и 1 ребенка	10895	23947
<b>Семьи, состоящие из 4 человек</b>		
2 трудоспособных и 2 пенсионеров	14442	36372
2 трудоспособных и 2 детей	15700	32102
2 трудоспособных, 1 пенсионера и 1 ребенка	15071	34237
1 трудоспособного и 3 детей	15198	27573
1 трудоспособного, 1 пенсионера, и 2 детей	14569	29708

### СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

О нем сегодня говорят много. В социально ориентированных организациях его содержание имеет наряду с з/п важное значение. Для того, чтобы обеспечить соцгарантии работников, профкому нередко приходится вести с работодателем долгие переговоры. Но это того стоит: соцпакет с участием профкома и в первую очередь для членов профсоюза — весомая составная мотивации профчленства. Для работника и его семьи каждый вид социальной защиты имеет большое значение:

**I. Содержание или аренда предприятием соцобъектов в целях оздоровления и удовлетворения культурных потребностей работников.**

**II. Оздоровление работников и их детей:**

- обязательное медицинское страхование как гарантия бесплатной медицинской помощи;
- участие профсоюза в работе комиссии по соцстраху;
- проведение дополнительных медосмотров работающих во вредных и опасных условиях труда;
- проведение диспансеризации бюджетников;
- выделение средств предприятия (по областному трехстороннему соглашению до 1,4% от ФОТ) на оздоровление работников и их детей, частичная оплата санаторно-курортных путевок и путевок в загородные оздоровительные лагеря;
- мероприятия по охране здоровья женщин;
- спортивно-оздоровительные мероприятия;
- добровольное медицинское страхование работников как гарантия дорогостоящей медицинской помощи.

**III. Пенсионное страхование:**

- создание при профкоме комиссии по пенсионным вопросам;
- контроль за своевременностью и достоверностью уплаты работодателем страховых взносов в Пенсионный Фонд;
- контроль за ведением личных дел и трудовых книжек работников;
- негосударственное пенсионное страхование отдельных категорий работников или всего коллектива как дополнительное пенсионное обеспечение.

**IV. Содействие трудовой адаптации молодежи и жизнеобеспечению молодой семьи:**

- создание при профкоме молодежной комиссии (Совета);
- выделение ссуд или гарантия ипотечного кредитования на строительство жилья;
- содействие в повышении образования и квалификации молодых кадров (учеба в учреждениях образования, курсы, наставничество);
- формы морального и материального содействия в жизнеобеспечении молодой семьи.

**V. Забота о ветеранах предприятия:**

- создание при профкоме Совета ветеранов;
- мероприятия по материальной поддержке, решению жилищно-хозяйственных проблем и оздоровлению ветеранов.

### Средняя зарплата в отраслях промышленности за I полугодие 2007 г.

Отрасли промышленности	Средняя зарплата, в руб.	в %% к соответствующему периоду прошлого года
Промышленность, в том числе:	14027	130,0
электроэнергетика	19029	128,7
топливная	10558	111,4
металлургия	15362	128,4
химическая и нефтехимическая (с химико-фармацевтической)	13457	128,7
машиностроение и металлообработка (с медтехникой)	14183	124,8
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	8160	139,0
промышленность строительных материалов	11483	129,2
лёгкая промышленность	5156	113,2
пищевая (включая мукомольную)	10461	119,1
полиграфическая и издательская деятельность	6738	118,9

**Отдел социально-трудовых отношений ФПСО — тел. 371-20-56, 371-22-66, 371-51-77;**

**отдел социальных гарантий и информации ФПСО — тел. 371-64-33, 371-13-88.**



СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

# ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

## НОВАЯ МЕТЛА ЗАРПЛАТ



**В оплате труда медицинских работников Свердловской области возможны перемены: в нашем регионе стартует пилотный в здравоохранении проект. По словам председателя обкома отраслевого профсоюза Алексея Чемоданова, основное отличие новой системы расчета заработной платы в том, что она не предусматривает единую тарифную сетку (ЕТС).**

Более того, авторы проекта ставили перед собой цель ликвидировать диспропорции в зарплатах, которые наблюдались в последнее время в медицине.

В частности, ЕТС вообще не предусматривала выплаты стимулирующего характера. Теперь же 10% зарплат должны быть зарезервированы в премиальный фонд. Размер премий будет зависеть от сложности, объема и конечного результата работы медика.

Например, хирурги теперь будут получать зарплаты разного размера — в зависимости от сложности операций, которые они проводят. Новая концепция предусматривает для этого 4 категории оплаты труда. Напомним, что раньше любые операции оплачивались одинаково (будь то тривиальный аппендицит или сложнейшая нейрохирургия).

Кроме того, с нового года лишь четверть средств, направляемых в здравоохранение, будет идти через бюджет муниципального образования. Основную же часть (75%) планируется направлять через Фонд обязательного медицинского страхования, который приобретет статус источника гарантированного финансирования. Причем, по словам Алексея Чемоданова, это финансирование будет производиться только после экспертизы и оценки деятельности медицинского учреждения.

### ▶ ПРОЕКТЫ

Нововведения, в принципе, одобрены обкомом профсоюза. Однако отдельные нюансы новой концепции при детальном рассмотрении все же вызывают некоторые опасения. Непонятно, приведет ли фактически новая система к реальному повышению заработной платы. «Если ориентироваться на текст проекта, увеличение должно быть, — рассуждает Алексей Чемоданов. — Однако если заглянуть в сопровождающее проект письмо в адрес правительства, то там написано черным по белому, что реализация проекта новых источников финансирования не потребует. Получается, что с одной стороны новая схема оплаты труда гарантирует стимулирующие выплаты, с другой стороны министерство считает, что дополнительно денег не потребуется. Откуда же они возьмутся? Не хотелось бы, чтобы их нашли за счет сокращения количества вакантных ставок, а то и самих работников медицины, которых и сейчас катастрофически не хватает».

Помимо этого, пока неизвестно, кто именно будет определять размер зарплаты конкретного врача. Если отдавать эту привилегию в руки главных врачей, то есть вероятность, что рядовые работники будут страдать от субъективного отношения руководства к ним.

В общем, пока пилотник обкатывается лишь в нескольких свердловских медицинских учреждениях, и есть возможность исправить все погрешности, о которых хорошо осведомлен областной комитет профсоюза. Это надо сделать как можно раньше, пока проект не запустили по всей России. Хочется надеяться, что грядущие в оплате труда медиков перемены — только к лучшему.

Юлия ЕВДОКИМОВА.

### ▶ ВЕСТИ С МЕСТ

## КАК ВРАЧИ В КОСМОС ЛЕТАЛИ



**Камышлов отметил свою 339-ю годовщину. День рождения отмечали бурно — с самым настоящим карнавалом. Первое призовое место среди участвовавших в костюмированном шествии бюджетных организаций заняла Центральная районная больница.**

День рождения нашего города был буквально насыщен разнообразными мероприятиями. Лучших тружеников чествовали на торжественном вечере в Центре культуры и досуга. Но, пожалуй, пиком праздника стало объявленное в программе костюмированное шествие, которое еще раз доказало: нашим людям выдумки не занимать. Казалось бы, тема карнавала необычная — космическая, но на нее участники откликнулись с удовольствием и напридумывали такие фантастические костюмы, что зрители раскрыли рты от удивления. Жюри, которое возглавила депутат облдумы Людмила Бабушкина, оказалось в большом затруднении: кому же вручить премии за фантазию? Однако потом пальму первенства по праву отдали коллективу Центральной районной больницы. Вот они на фотографии — «врачи будущего в космосе».

Татьяна ЕЛИЗАРОВА,  
председатель райкома профсоюза

## ЛЕТО — ЭТО МАЛЕНЬКАЯ ЖИЗНЬ

### ▶ ИТОГИ

**Как и в предыдущие годы, большинство комитетов профсоюзов занимались детской летней оздоровительной кампанией. Согласно совместному постановлению ФПСО и областного правительства профорганизации представляли заявки на ассигнования в Фонд соцстраха, участвовали в ремонте и подготовке материальной базы оздоровительных учреждений, комплектовании и подготовке их персонала, утверждении воспитательных программ.**

ФПСО провела обучающие семинары для руководителей и медработников загородных лагерей. Опубликованы тематические выпуски «Вестника профсоюзов» и 2 востребованных «Досье профактивиста».

В 2007 г. открылись 40 ведомственных загородных лагерей на 10 тыс. мест в смену. Радует, что в их числе — отремонтированные лагеря «Янтарный» котельно-радиаторного завода в Нижнем Тагиле, «Романтика» Ревдинского метизного завода. По давней традиции на базе ведомственных санаториев-профилакториев (у металлургов, строителей и др.) были организованы детские лагеря. В этом году их было 12 на 688 детей в смену. С участием средств работодателей и профсоюзов создано 392 лагеря с дневным пребыванием.

Как положительный факт этого сезона можно отметить, что больше использовались возможности местных здравниц: на их базе оздоровлено около 12 тыс. детей, что в 1,5 раза больше, чем в 2006 г., в южных здрав-

ницах — около 10,5 тыс. (в 2006 г. — 15 тыс.).

Всего оздоровлено около 145 тыс. детей (в 2006 г. — 159,9 тыс. детей) членов профсоюзов, в т.ч. около 50 тыс. — в загородных лагерях (в 2006 г. — 63 тыс.) При этом на фоне общего снижения численности оздоровленных детей отмечается ее рост в профсоюзе работников газовой, радиоэлектронной и авиапромышленности, культуры, торговли, потребления. Сохранился уровень 2006 г. в профсоюзе работников оборонной промышленности, народного образования. Существенное, на 25% снижение по сравнению с 2006 г. — в Дорпрофсоже, профсоюзе строителей, «Электропрофсоюзе», на 17% — в АПК.

В числе причин снижения — позднее из-за погоды открытие 1/3 загородных лагерей; снижение самой численности школьников; уменьшение нормативной наполняемости лагерей (увеличены нормы спальных площадей на 1 ребенка); неготовность малочисленных и бюджетных



организаций к самостоятельному расходованию средств соцстраха на приобретение путевок; при росте стоимости путевок в 2007 г. плановые ассигнования из Фонда соцстраха на оздоровление детей на начало летнего сезона были на уровне 2006 г. В начале лета был сбой (особенно в Северном округе) с централизованным закупкой путевок из-за конкурса лагерей, который провел Фонд соцстраха.

С участием профсоюзов около 15,2 тыс. путевок выдано без взимания родительского взноса, в целом доля средств родителей в оплате путевок составила около 10%.

Работодатели и профсоюзы потратили 0,5 млрд. руб. на оснащение оздоровительных лагерей.

По загородным лагерям процент детей с выраженным оздоровительным эффектом превысил все прошлые годы и составил 74,4%, (по городским — снизился с 66% до 63,7%). Снижены показатели общей заболеваемости и травматизма.

Живой интерес вызвал объявленный ФПСО конкурс на проведение тематической смены «Профсоюз». Она проведена в 26 лагерях, в т.ч. в 11 — металлургического комплекса, 3 — электроэнергетики, 3 муниципальных.

Вместе с тем обнаружены и серьезные недостатки. Закрылись 3 лагеря из-за тяжелого финансового состояния балансодержателей (ОАО «Новолялинский ЦБК» и ГУП учреждение И-299/2 Минюста РФ в Тавде и «Зеленый огонек» ОАО «РЖД» в Серове), 3 лагеря не открылись из-за капремонта. По-прежнему на низком уровне организовано оздоровление на малочисленных предприятиях. С трудом реализуются путевки в 3 и 4 смены. В некоторых лагерях были трудности с кадрами. Руководители многих учреждений здравоохранения не помогли в комплектовании лагерей педиатрами, не все медработники прошли предварительное обучение. В лагере «Селен» ОАО «Уралэлектромедь» из-за нарушений санитарных норм и недостаточной квалификации сотрудников была вспышка пищевой токсикоинфекции (46 случаев, в т.ч. у детей — 37).

Летние каникулы закончились. Но не закончился год календарный и финансовый. В Фонде соцстраха имеется экономия средств на оздоровление детей. Впереди еще осенние и зимние каникулы, и есть еще возможность за счет средств соцстраха финансировать отдых детей. А еще лучше — их санаторное лечение, совмещенное с учебным процессом в санаторных лагерях круглогодичного действия — эффективный вид оздоровления и практически бесплатный для членов профсоюза.

Владимир БОНДАРЧУК,  
главный доверенный врач  
ФПСО.



СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

# УЧИТЬ И УЧИТЬСЯ

**В Туринском городском округе профсоюзы десяти отраслей объединены в Ассоциацию.**

**Возглавляет ее координационный совет председатель горкома профсоюза работников народного образования и науки Татьяна Кормина.**

**Сегодня она рассказывает о своей работе.**



## МЫСЛИ ВСЛУХ

### ПРАВАЯ РУКА МЭРА

В работе нашего совета участвует сам глава округа Сергей Мельник. Он сам когда-то возглавлял профсоюзную организацию, и потому отлично понимает необходимость создания первичек, считает профсоюзы своей «правой рукой». На последнем заседании совета он публично заявил работодателям, что дальнейшее конструктивное взаимодействие возможно, только если руководитель предприятия будет социально добросовестным, а это значит, что у него должен быть профсоюз. Разумеется, такого главу мы готовы всегда поддерживать.

### ВЗАИМНАЯ ПОДДЕРЖКА

В начале октября Ассоциация подписала соглашение о сотрудничестве с «Единой Россией». Мы договорились о честном партнерстве и решили совместно принимать меры для повышения минимальной зарплаты в Туринске до конца 2008 г. не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, для роста зарплаты всех работников с опережением уровня инфляции. Это, пожалуй, самое главное и важное для всех жителей округа обещание «ЕР», поскольку для самих профсоюзов и без выборов повышение зарплаты работников — основная задача. Немаловажным в соглашении (с учетом того, что «ЕР» при желании способна воздействовать на собственников социальных объектов) стал пункт о работе по сохранению и развитию на территории Туринска объектов социальной сферы. Содействие строительству доступного жилья — актуальное предложение, но трудновыполнимое даже на общероссийском государственном уровне. Это показывают и промежуточные итоги национального проекта «Доступное жилье». Впрочем, даже то, что этот вопрос был поднят профсоюзами в переговорах с партией власти, весьма значимо: капля, как известно, камень все-таки точит. Примечательно, что единороссы взяли на себя конкретное обязательство «максимально поддерживать кандидатов от профсоюзов на выборах в представительные органы местного самоуправления в марте 2008 г.». Разумеется, что это обещание было дано в обмен на поддержку профсоюзами «ЕР» на госдумских выборах-2007 и облдумских-2008.

### НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

Мы стремимся работать на результат. На заседаниях координационного совета в повестке всегда стоят социально значимые вопросы. Например, в июле, пригласив первых лиц, обсудили работу Пенсионного Фонда по обеспечению пенсионных прав жителей района; меры соцподдержки отдельным категориям граждан; летнее оздоровление детей работающих; создание первичек и развитие соцпартнерства на предприятиях округа.

### РЕЗУЛЬТАТЫ

В 2006 г. проведено полномасштабное обучение уполномоченных по охране труда разных отраслей Туринска; проведен конкурс на лучший колдоговор, появилась уникальная возможность обмена опытом по заключению колдоговоров. В течение 3 лет сложилась практика проведения совместных с администрацией округа проверок соблюдения трудового законодательства в сфере среднего и малого бизнеса, выявленные нарушения устранены. Созданы несколько первичек на

предприятиях, где изначально работодателями были против профсоюза (хлебокомбинат, СПК «Ковчег»). Каждое полугодие проводится районное совещание администрации округа, ассоциации профорганизаций и Совета работодателей, по итогам которого вырабатываются конкретные решения. Совместно проводим районные День пожилого человека, День охраны труда, День Защитника Отечества, 1 Мая — Дня Труда и Весны, «Проводы русской зимы» и т.д. Созданы из представителей первичек и работают пенсионная комиссия, Молодежный Совет ассоциации. Я, как председатель Ассоциации, вхожу в районный штаб по контролю за реализацией нацпроектов. Территориальное трехстороннее соглашение заключено с учетом минимальных стандартов профсоюзов. Ведется мониторинг профчленства и деятельности первичек округа. Членам отраслевых профсоюзов оказывается правовая помощь.

### ПЛАНЫ

Сейчас мы разрабатываем программу Ассоциации по усилению мотивации профчленства и укреплению организационного единства. Надеюсь, что получится интересный и полезный в работе документ.

### КАДРЫ

Хочу особенно отметить самых активных и деятельных в работе координационного совета председателей первички «Туринского целлюлозно-бумажного завода» Николая Боталова, председателя райкома профсоюза АПК Надежду Савченко.

### МЫ НУЖНЫ

Я твердо убеждена: координационные советы должны существовать:

- ✓ Председателям профорганизаций нужна наша поддержка, потому что большинство из них не освобождены и могут испытывать давление работодателя;
- ✓ В муниципалитетах работает много небольших по численности отраслевых профсоюзов, и этим мелким организациям просто необходим единый орган — консолидирующий и представляющий интересы профсоюза в целом на местном уровне;
- ✓ Объединившись, мы ведем работу, которой бы ни один отдельно взятый райком или первичка заниматься точно не стали;
- ✓ Главам администраций также удобно работать с одним органом, координирующим работу профсоюзов.

Мы не допускаем, чтобы кто-то плелся в хвосте, чтобы о какой-нибудь профсоюзной организации работник мог сказать плохие слова, стараемся помочь там, где чувствуется слабинка, подтянуть их, в первую очередь, работать на авторитет профсоюза в целом, мы напрямую реализуем политику Федерации профсоюзов. Разве плохо отраслевым обкомам, если количество членов их профсоюзов увеличится, если председатель первички становится более компетентным, ведь мы проводим для них семинары. Не нужно рассматривать это, как вмешательство в работу отраслевого профсоюза. Если мы не будем взаимодействовать и помогать друг другу, то, как лебедь, рак и щука каждый будем тянуть на себя и в разные стороны, а результата никакого. Большое спасибо областным комитетам, которые понимают необходимость нашей работы и нацеливают свои организации на работу с координационным советом.

## В НГСПА УМЕЮТ РАБОТАТЬ ВМЕСТЕ

Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия — не только один из крупнейших педвузов области, но и коллектив, объединяющий разнородные группы преподавателей и студентов. Стоит ли говорить, что жизнеспособность такой системы зависит от способности ее членов сотрудничать друг с другом.



Профорганизацией здесь уже более 10 лет руководит Раиса Елистратова. Вместе с ней ректор Владимир Смирнов ежеквартально проводит встречи с коллективами факультетов и кафедр. В академии действует колдоговор с объемным соцпакетом. Такое тесное и паритетное сотрудничество с администрацией вуза способствует повышению авторитета профсоюза, укреплению его рядов: много лет количество членов профсоюза — 99,8%.

Одной из важнейших социальных программ колдоговора является программа «Здоровье»: администрация выделяет значительные средства из внебюджетных доходов на поддержку здоровья сотрудников; оборудована медчасть, где терапевт и окулист ведут бесплатный прием; в физкабинете функционирует 18 аппаратов от ингалятора до реографа для обследования сосудов. В 2006 г. на нужды медпункта и профилатория израсходовано 600 тыс. руб. За год в медпункт поступило 1600 обращений, в профилатории пролечились 164

сотрудника на 800 тыс. руб. В процедурном кабинете прошли курс лечения 552 человека, в стоматологическом — 618. На оздоровление детей сотрудников из фонда соцстраха направлено 50 тыс. руб., из внебюджетных средств академии — 39 тыс. руб., из средств профкома — 11 тыс. рублей. Выплачивается матпомощь на приобретение дорогостоящих лекарств, зубопротезирование, операции (на это из внебюджетных средств было израсходовано около 300 тыс. руб., из профсоюзного бюджета — 120 тыс. руб.).

Серьезное внимание администрация и профком уделяют программе «Зарплата». Профком участвовал в разработке положения об оплате труда. Сейчас докторам наук выплачивается надбавка в 18 тыс. руб., кандидатам наук — 9 тыс. руб. Преподавателям, работающим над докторской диссертацией в творческом отпуске, сохраняется их зарплата. Аспирантам и докторантам установлена надбавка за успешно выполненный план исследовательских работ. Установлены разо-

вые стимулирующие надбавки. В 2006 г. на это израсходовано 5,8 млн. руб., 3,6 млн. руб. — на целевую подготовку научно-педагогических работников, 200 тыс. руб. — на выплаты в связи с выходом на пенсию и юбилеями. Для труженикам тыла, инвалидов, ветеранов тоже предусмотрены выплаты.

Благодаря работе студентам на уборке урожая средняя стоимость обеда — 10-40 руб. Жилищные вопросы тоже решаются совместно администрацией и профкомом: в 2005 г. 12 человек получили квартиры на условиях льготного кредитования. Следующая программа из соцпакета колдоговора осуществляется в рамках культурно-массовой работы профкома (праздники, конкурсы, экскурсии, новогодние подарки).

Словом, руководство и профком академии стараются сделать все, чтобы оказать существенную социальную поддержку преподавателям и сотрудникам, сохранить уникальные кадры академии.

**Надежда ИВАЩЕНКО, главный специалист обкома.**

### ВЕСТИ С МЕСТ

## ЗДОРОВЫЙ УЧИТЕЛЬ — ЗДОРОВЫЙ УЧЕНИК

**12 лет в Каменске-Уральском горком профсоюза проводит спартакиаду среди образовательных учреждений. В ее программу включены сразу шесть видов спорта: осенний кросс, баскетбол, волейбол, русские шашки, лыжные гонки, плавание.**



Наши учителя на самом деле достойны восхищения: ни частые изменения учебных программ, ни чехарда с Федеральным образовательным стандартом, ни сверхнагрузки не могут помешать им вести активную, интересную жизнь. В спартакиаде с удовольствием участвуют и педагоги школ, и воспитатели ДОУ. Все соревнования проходят на базе школ. Организацию и проведение отдельных видов осуществляет профком определенной школы, что оговорено в положении. Ход спартакиады регулярно освещается местными СМИ. Это нравится участникам, стимулирует и мотивирует их. Командный зачет ведется отдельно среди общеобразовательных школ и ДОУ. Финальным стартам предшествуют тренировки и соревнования внутри самих учреждений. В стартах по массовым видам спорта (кросс, лыжи) участвуют не только педагоги, но и их воспитанники, дети, родственники. По

сути, соревнования становятся настоящими праздниками спорта.

В конце учебного года, при подведении итогов горком профсоюза вручает коллективам-победителям дипломы и подарки. Коллективы-участники получают итоговый развернутый протокол, где четко обозначены их успехи и неудачи в спартакиаде. Таким образом, профком образовательного учреждения получает возможность проанализировать итоги, сделать выводы и спланировать спортивно-массовую работу в коллективе на будущее. А члены коллектива делают поправки в свой отпускной график, отдавая все больше времени занятиям физической культурой и спортом. То, что педагоги выбирают здоровый образ жизни, — и есть главный итог спортивно-массовой работы горкома профсоюза.

**В. Ф. ЕРЫКАЛОВ, учитель физкультуры средней школы № 30 г. Каменск-Уральский**

## ▶ ПАРТНЕРСТВО

Для ФПСО сближение с «ЕР» было рациональным. По сути, профсоюзам на законодательном поле работать больше не с кем: ожидать серьезного эффекта от других политических объединений вряд ли стоит. Логично, что в стране проводятся те законы, которые предлагает и поддерживает партия, занимающая парламентское большинство. При нынешней расстановке сил ожидать другого исхода от предстоящих выборов сложно. Поэтому ФПСО, в составе которых — люди разной политической ориентации, решила поддержать «Единую Россию», но при выполнении ряда принципиально важных для профсоюзов условий. Накануне выборов — самое лучшее время для торга. ФПСО внесла в совместное постановление пункты по повышению минимальной зарплаты до величины прожиточного минимума трудоспособного населения до 1 января 2009 г.; по введению льгот на налоги в областной и местные бюджеты для организаций, содержащих общезначимые социальные объекты; по нор-

**ФПСО выдвинула «Единой России» свои требования. Единороссы на самом высоком региональном уровне обещали их выполнить. Так высоко профсоюзы оценили свою поддержку «ЕР» на госдумских выборах. Это стало понятно на совместном президиуме ФПСО с отделением партии.**

ДЕЛИМ С



МЕДВЕДЕМ



мотворческим инициативам, направленным на ликвидацию долгов работодателей по страховым взносам в Пенсионный Фонд; принятию областного закона о процедурах социального партнерства для привлечения в них большего числа работодателей внебюджетного сектора; по содействию созданию профорганизаций в организациях, руководители или собственники которых являются членами партии «Единая Россия», а также содействию инициативам работников по созданию профорганизаций (недопущение давления на них, посредничество при конфликтах). ФПСО сделала еще одно взаимовыгодное предложение: профсоюзы поддержат «ЕР» на госдумских выборах, а единороссы должны содействовать профсоюзным кандидатам на выборах следующего года, где Федерация планирует занять 1/3 мест.

Судя по контексту выступления главы администрации губернатора Александра Левина, шансы реализовать задуманное есть: «Губернатор придает большое значение взаимодействию с профсоюзами и считает важным совместный президиум ФПСО и «ЕР». Это не только партнеры. Это соратники». Александр Левин подчеркнул: «Мы должны провести в федеральный парламент людей совершенно понятных, которые будут отвечать за свои слова».

Председатель ФПСО Андрей Ветлужских сделал

акцент на взаимовыгодности делового сотрудничества профсоюзов и партии власти: «Федерация профсоюзов Свердловской области — это более 1 млн. членов профсоюзов. Профсоюзы в отличие от партий могут работать и работают на предприятиях. Международными нормами и российскими законами определено исключительное право профорганизаций представлять трудящихся. Рейтинг позитивного отношения людей к профсоюзам достаточно высок. В области создана Ассоциация профсоюзных депутатов, в которой объединены около 60 депутатов муниципальных образований. «ЕР» имеет большинство в думах и может проводить свои решения. ФПСО и «ЕР» — это две мощные системы. Соглашение позволило объединить усилия. Мы уже имеем историю позитивного взаимодействия. Теперь предстоит вывести его на новый уровень, впереди — выборы. Важно, чтобы президиум стал прямым, откровенным обменом мнениями. Основные задачи профсоюзов — реализация проекта «Достойный труд», в т. ч. увеличение з/п, увеличение пенсий до уровня 40% от утраченного заработка. Также мы считаем важным получение профсоюзами права законодательной инициативы на областном уровне. В интересах людей и социально-ответственного бизнеса было бы принятие двух законов. Первый «О соглашениях, действующих в Свердловской области в рамках социально-

го партнерства» определял бы (по аналогии с федеральным уровнем) порядок присоединения к областному трехстороннему соглашению работодателей, не входящих в областной союз промышленников и предпринимателей. Второй Закон «О процедурах социального партнерства» упорядочил бы многие вопросы, отнесенные федеральным законодательством к региональным полномочиям, в т. ч. процедуру подписания колдоговоров с представительными органами. В области заключено 8126 колдоговоров. С профсоюзами — 5615. Остальные — синим представителем работников, и это настоящая дискредитация самой идеи соцпартнерства.

Мы пришли к однозначному выводу: профсоюзы должны принимать более активное участие в нормотворческой и законодательской работе. Именно поэтому официально снят лозунг «Профсоюзы — вне политики» и поставлена задача занять профсоюзам 1/3 в думах. У нас сформирован областной штаб, определено более 200 кандидатов в депутаты в 36 территориях.

В процессе обсуждений прояснилось немало сомнений в целесообразности усиления взаимодействия профсоюзов и «ЕР». Сомнения «ЕР»: какой смысл партии содействовать профсоюзам в создании их организаций и продвижении их лидеров в депутаты, если они, возможно, станут оппонентами; способны ли

профсоюзы повысить имидж и рейтинг «ЕР» и реально помочь на выборах? Сомнения профсоюзов: зачем публично, агитируя за «ЕР» — партию власти, нести косвенную ответственность за возможные непопулярные решения и действия власти, «ЕР» или за их бездействие, в т. ч. в вопросах зарплат, пенсий и иных социальных вопросов; надо понимать, что среди членов профсоюза рейтинг доверия «ЕР» составляет 30%, значит, остальные 70% либо — за другие партии, либо не определились, и если не хватит у профсоюзных лидеров дара убеждения или информации, или «ЕР» не выполнит обещания, то пострадает уже имидж профсоюза и профсоюзных лидеров, агитировавших за «ЕР». Обсуждая эти сомнения, мы видели, что у нас есть два варианта действий: 1) ФПСО подписывает соглашение, информирует профорганизацию, а внизу первичкам дается полная свобода «поступайте, как хотите». Если выбирать этот вариант на госдумских выборах, то на муниципальных мы, возможно, не договорившись, станем конкурировать и, соответственно, критиковать друг

друга. Это очень плохо. Поэтому у нас остается один путь — замотивировать друг друга, довериться и заключить политический контракт. Это взаимное усиление позиций и наших систем. Но надо реально друг другу помогать в конкретных вопросах. Профсоюзы берут на себя разговор с людьми, проведение собраний во всех 6 тыс. организациях, разъяснение, почему мы поддерживаем на выборах «ЕР», что получают профсоюзы, а значит и сами люди труда. А «ЕР» поддерживает наших кандидатов на муниципальных выборах, будет продвигать законы социальной направленности, поможет создавать профорганизации на предприятиях.

Я убежден, что на данном историческом этапе голосовать за «ЕР» — выгодно людям, стране, профсоюзам, профактивистам. И содействовать профсоюзам — выгодно людям, стране, «Единой России», партиактивистам. Сегодня мы, усилив друг друга, заключаем политический контракт на год-полтора конкретных действий. Но если мы отлично сработаем, то, может, и на всю жизнь».

Откровенное выступление лидера свердловских профсоюзов Андрея Ветлужских расширенный президиум встретил аплодисментами. Стороны договорились. Теперь хотелось бы такого единодушия на практике.

**Аксана СГИБНЕВА.**  
(подробнее — в «Солидарности» № 35)

## ИТАЛЬЯНКА

ПОБЕДИЛА

НА КАЧГОКЕ

(Окончание. Начало на стр. 1)

Работодатель обязался до 1 января 2008 г. обеспечить уровень средней зарплаты одного работника промышленно-производственного персонала в целом по 2007 г. в 17 тыс. руб.; повысить с 1 октября тарифные ставки (оклады) работников на 20%; выплатить работникам обогатительной фабрики в октябре 2007 г. премию за ликвидацию последствий аварии на фабрике в июле 2007 г. в размере недополученной ими в связи с невыполнением месячного плана по концентрации части премии за июль 2007 г.; внести в срок до 1 ноября 2007 г. изменения и дополнения в действующие положения об оплате труда и премировании работников в целях недопущения случаев необоснованного снижения зарплаты, с учетом заявленных профсоюзным комитетом требований; отложить до 1 января 2008 г. реализацию следующих проектов: «Создание совместного предприятия на базе цеха по производству взрывчатых веществ и ведению буровых работ в карьере», «Вывод буровых участков рудоуправления в совместное предприятие ООО «АВТ-Урал», «Вывод в дочернее общество функции грузопассажирского автотранспортного обеспечения автотракторного цеха» в части вывода за штат работников, занятых на технологическом транспорте и технике, непосредственно обслуживающей технологический процесс; создать паритетную комиссию для рассмотрения комплекса социальных последствий намеченной реструктуризации комбината не позднее 10 дней с даты подписания соглашения. Профсоюзная организация «Ванадия» взяла на себя обязательства признать не действующим постановление профкома о «работе по правилам» с момента подписания; незамедлительно донести до сведения работников информацию о достигнутых договоренностях с целью стабилизации производственного процесса.

Подводя итоги акции, Анатолий Пьянков в качестве одного из главных недостатков назвал разобщенность трудовых коллективов металлургического комплекса области: «Обидно, что нас никто не поддержал. Есть предприятия, где стоят аналогичные проблемы — низкая зарплата, долги, аутсорсинг. Вот если бы мы все собрались вместе и выдвинули единовременные требования, думаю, что ситуацию можно было бы решить иначе».

Однако внутри областной организации ГМПР существует и другое мнение: дескать, игра мускулами эффективна до поры-до времени, забастовка — это крайняя мера, и если дело до нее дошло, значит, профком допустил в работе промахи.

Думается, истина, как обычно, где-то рядом. Но главное — не это. Людям подняли зарплату. Они осознали, что сообща, солидарно, под руководством профсоюза можно и нужно решать свои проблемы. Вот, возможно, самый главный урок качканарской итальянки.

**Маргарита СЕМЕНОВА.**

РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ АГЕНТСТВО

ТР профессионал

Реклама и PR

Вся полиграфия

от визитки

до информационного стенда

Связи со СМИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ PR  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ Rpr-profi@bk.ru  
Тел. 378-65-70