

ГОЛОС

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Открытый семинар
Восточно-Сибирского регионального
учебного центра профсоюзов

«Вопросы развития
социального партнерства на
территориальном уровне»

ИЗДАНИЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЖЕЛЕЗНОГОРСК
РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ



Нынешний февраль в Железнодорожке вполне может претендовать на звание месяца социального партнерства: информационные поводы следуют буквально один за другим. В первой декаде Глава ЗАТО Вадим Медведев более двух часов общался с городскими профсоюзами, вторую «заняла» подготовка к заседанию городской трехсторонней комиссии, третья открылась расширенным тематическим семинаром с солидным краевым представительством. О том, насколько актуальна сегодня для города тема социального партнерства – наш разговор с Главой Администрации ЗАТО г. Железнодорожка Сергеем ПЕШКОВЫМ.

– Сергей Евгеньевич, столь плотный событийный ряд на тему соцпартнерства, – это стратегия или стечение обстоятельств?

– Я бы сказал, что это нормальный рабочий процесс. Нам всем – власти, профсоюзам, работодателям время от времени нужно сверять часы, чтобы город нормально жил и развивался. Этот принцип закреплён в Трёхстороннем соглашении по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией ЗАТО г. Железнодорожка, Союзом работодателей и Территориальной профсоюзной организацией, и наша общая задача – постараться обеспечить выполнение обязательств, обозначенных в данном документе. Социальное партнерство – это ведь не просто термин, это взаимодействие, сотрудничество, общение, наконец. Постоянное и довольно тесное, если того требует жизнь.

– Жизнь, что характерно, требует, особенно в последнее время! Взять хотя бы реактивный рост тарифа на тепло со всеми вытекающими последствиями.

– Действительно, год обещает быть непростым. По предварительным под-

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Сергей ПЕШКОВ:

У ВЛАСТИ И ПРОФСОЮЗОВ ОБЩАЯ ЦЕЛЬ – БЛАГОПОЛУЧИЕ ГОРОЖАН

счетом, только по бюджетным учреждениям дополнительные расходы на тепло составят порядка ста миллионов рублей. Для города это большие деньги, их нужно будет найти в бюджете, который уже принят.

С муниципальными предприятиями труднее: компенсировать им затраты на тепло за счет средств городского бюджета мы не можем, нужно искать другие пути, один из которых – режим жесткой экономии. Это значит, что придется сократить расходы на покупку новой техники, на модернизацию производства, пока все вопросы, связанные с тепло-снабжением города, не будут отлажены.

Ситуация с тарифами на тепло, безусловно, сложная, но запас прочности у города есть. Объем бюджетных средств, направляемых на нужды городского хозяйства и учреждений бюджетной сферы, сохранен на уровне 2012 года. Железнодорожка активно участвует в краевых целевых программах, ведется работа по привлечению дополнительного финансирования в рамках федеральных программ.

На муниципальном уровне в текущем году потребуется очень активная, слаженная работа администрации, руководителей предприятий и профсоюзных лидеров, чтобы этот сложный переходный период преодолеть с минимальными потерями. У профсоюзов в данном случае особая роль – положение дел на предприятиях они видят изнутри, знают все тонкости производственного процесса, знают настроения людей. Поэтому при принятии тех или иных решений будет важно слышать их мнение.

– Не повлияет ли режим жесткой экономии на выполнение Трёхстороннего соглашения?

– Уверен, что нет. Исполнение важнейших пунктов соглашения администрация держит под контролем – это касается, прежде всего, наличия на предприятиях и в учреждениях коллективных договоров, обеспечения занятости и социальной поддержки работников. Перед директорами муниципальных предприятий и учреждений поставлена задача регулярной выплаты зарплаты и, по возможности, ее повышения. По этому пункту мы ежемесячно направ-

ляем информацию в край, и, знаете, за два с половиной года работы я ни разу не подписал отчет, где содержалась бы информация о задержке зарплаты. Это ведь тоже важно.

Несмотря на все финансовые сложности, из года в год сохраняется комплекс мер социальной поддержки работников бюджетных организаций в рамках муниципальной целевой программы. Могу сказать, что такая практика существует далеко не на каждой территории.

Трудности, разумеется, есть – они те же, что и в целом по стране: не слишком высокая зарплата – как в муниципальном секторе, так и в бюджетной сфере, нехватка квалифицированных кадров, низкий процент молодых работников. Исключительно на городском уровне такие проблемы не решаются, однако ряд шагов администрация предпринимает. Взять хотя бы кадровый вопрос: чтобы восполнить нехватку специалистов, работаем с учебными заведениями со всего края, привлекаем работников с других территорий – недавно, например, провели ряд встреч в Дивногорске.

Иногородним специалистам по хоздому предприятий предоставляем служебное жилье. Через краевое Министерство образования стараемся сделать более эффективной систему профтехподготовки в Железнодорожке – речь идет о работе лицея №10 и училища №47. Эти учреждения могут более активно сотрудничать с предприятиями городского хозяйства в части подготовки рабочих кадров.

Город – это сложный организм, вопросов, связанных с различными сферами его жизнедеятельности много, поэтому членам Трёхсторонней комиссии всегда есть что обсудить.

Железнодорожка в силу своего особого статуса всегда отличался комплексным подходом к решению насущных проблем. Так сложилось исторически, что у нас все работают в связке: и предприятия городского хозяйства, и социальная сфера. Так что практика все спорные вопросы обсуждать сообща – это уже из области добрых традиций. Её и будем придерживаться в дальнейшей работе.

Наталья ШУМОВА

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Олег ИСЯНОВ

председатель Федерации профсоюзов Красноярского края

МЫ – СОЮЗНИКИ!



Уважаемые коллеги!

Вопросы социально-трудовой сферы всегда находятся в центре внимания профсоюзов, и они решаются благодаря богатому арсеналу средств, которые находятся в умелых руках: от переговоров до коллективных акций.

Профсоюзы, объединения работодателей и власть – не просто коллеги-сотрудники, а надежные союзники – мы делаем одно, общее дело.

Вместе мы являемся представителями трехсторонней комиссии – центра социального партнерства на территориальном уровне и в крае в целом. Наша совместная работа необходима для решения стольких важнейших вопросов: экономического развития края и социальной защиты его населения, экологии и охраны труда, культуры и спорта, проблем молодежи и здравоохранения.

Уверен, что конструктивный диалог всегда дает дополнительный импульс социальному партнерству, его укреплению и дальнейшему развитию в русле взаимопонимания и плодотворного сотрудничества.

Твердости всем в продолжение начатого, успехов в новых делах, здоровья, счастья и благополучия!

Территориальная профсоюзная организация Железнодорожка в цифрах

- Количество первичных профкомитетов в составе ТПО – 33
- Общее количество работающих – 10978
- В т.ч. в возрасте до 35 лет – 2100
- Из них членов профсоюза – 6128
- В т.ч. в возрасте до 35 лет – 855
- Число неработающих пенсионеров, состоящих на профучете – 1042

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Социальная защита работников у железнодорожников традиционно находится в приоритете, и потому соответствующий раздел Трехстороннего соглашения в данном документе является самым объемным.

Среди обязательств, взятых на себя администрацией и работодателями в рамках Соглашения, – выделение средств на культурную и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,15% от фонда заработной платы, соблюдение платежной дисциплины по перечислению ежемесячных обязательных платежей в Пенсионный фонд, поддержка действующих на предприятиях Советов ветеранов, а также организация летнего отдыха и оздоровления

детей работников муниципальных предприятий и бюджетных организаций – с тем, чтобы родительская плата составляла не более 10% от стоимости путевки.

По инициативе Территориальной профсоюзной организации социальный раздел время от времени подвергается корректировке. Так, в 2007 году актив ТПО вышел к администрации с предложением разработать мероприятия по оказанию материальной помощи работникам муниципальных учреждений. Инициатива профсоюзов была услышана, поддержана и закреплена в Трехстороннем соглашении. Как результат – с 2008 года меры соцподдержки бюджетников включены отдельным блоком в муниципальную целевую программу.



Татьяна ШАПОВАЛОВА,
председатель Объединенной профсоюзной организации образовательных учреждений

РАБОТАЕМ НА УСИЛЕНИЕ МЕР СОЦПОДДЕРЖКИ

– Размеры зарплат работников образования, культуры, спорта, социальной сферы уже много лет оставляют желать лучшего, и включение дополнительных мер в программу соцподдержки для бюджетников, безусловно, стало для нас большим подспорьем.

Сейчас это может показаться удивительным, но в первый год мы с трудом осваивали выделенные средства: люди просто напросто отыскили от того, что им помогают!

«Социальный блок» включает в себя несколько позиций. Первая и самая весомая – это адресная помощь на санаторно-курортное лечение: по условиям программы она составляет до 70% от стоимости путевки. Это действительная помощь, особенно если учесть, что расходы на «взрослый» санкур давно сведены на нет: государство денег не выделяет, а организациям такое финансовое бремя просто не потянуть.

Вторая не менее значимая для нас мера соцподдержки – компенсация части расходов на зубопротезирование. Здесь сумма не очень большая, до 10 тысяч рублей, но и она приходится людям очень кстати.

Предусмотрена также и единовременная помощь в 6 тысяч рублей: она выплачивается человеку при выходе на пенсию. Такая же сумма полагается родственникам ушедших из жизни работников либо пенсионеров.

Чтобы максимально учесть интересы людей, мы приняли собственное положение о распределении матпомощи, установив определенный

лимит: на санкур, например, выделяется 20 тысяч компенсация – так удастся помочь большому количеству работников. В итоге за пять лет матпомощи получили 809 человек: 416 – из школ и учреждений дополнительного образования и 393 – из детских садов.

Еще одна важная строчка в программе соцподдержки – 50% компенсация родительской платы за содержание ребенка в дошкольном учреждении для низкооплачиваемых категорий работников. Этой льготой каждый год пользуются по 130–150 человек, а общая сумма компенсации составляет порядка 600 тысяч рублей ежегодно.

Конечно, хотелось бы, чтобы объем финансирования программы с каждым годом повышался пропорционально росту цен или хотя бы не сокращался, как прошлым году, когда его неожиданно «срезали» примерно на 800 тысяч.

Осенью, во многом после волнений в сфере городского дошкольного образования, по настоянию профсоюзов размер финансовой помощи был вновь увеличен, и в этом году в течение первого и второго кварталов матпомощь получают «очередники» – те, на кого не хватило средств в 2012-м.

В любом случае работу по усилению мер социальной поддержки мы намерены продолжать и при формировании бюджета-2014 готовы вновь выходить к властям с новыми идеями.

МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗАТО ЖЕЛЕЗНОГОРСК В СООТВЕТСТВИИ С ДОЛГΟΣРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММОЙ «Меры соцподдержки для отдельных категорий граждан»

| Меры социальной поддержки | 2011 год | | 2012 год | | 2013 год |
|--|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| | сумма, руб. | кол-во, чел. | сумма, руб. | кол-во, чел. | |
| Адресная помощь на санаторно-курортное лечение | 2 700 000 | 127 | 1 850 000 | 91 | 2 700 000 |
| Выплата на возмещение расходов на зубопротезирование | 840 000 | 93 | 700 000 | 76 | 850 000 |
| Единовременная адресная помощь (при выходе на пенсию с увольнением; в случае смерти работника или пенсионера, ушедшего на пенсию из муниципальной организации) | 357 600 | 69 | 492 000 | 82 | 450 000 |
| ИТОГО: | 3 897 600 | 289 | 3 042 000 | 249 | 4 000 000 |

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ЭТО РАБОТАЕТ

Экономическая успешность предприятия и социальная защищенность трудящихся связаны напрямую. Вывод отсюда напрашивается сам собой: здравомыслящий работодатель должен уметь брать на себя ответственность за положение своих работников и грамотно сотрудничать с профсоюзом. На примере выполнения важнейших пунктов Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией ЗАТО г.Железногорск, Территориальной профсоюзной организацией и городским Союзом работодателей мы решили наглядно продемонстрировать принципы социального партнерства в действии.

ИНСТРУМЕНТ ПРОФСОЮЗНОЙ БОРЬБЫ

Коллективный договор не случайно называют главным инструментом регулирования социально-трудовых отношений между работодателем, работниками и профсоюзом. Этот нормативно-правовой акт – своеобразная лакмусовая бумажка, позволяющая проверить способность каждой профсоюзной организации и готовность работодателя соблюдать действующее законодательство о труде и все подзаконные акты.

В Трехстороннем соглашении ЗАТО Железногорск за Территориальной профсоюзной организацией закреплена обязанность по контролю над процессом обязательного заключения коллективных договоров на предприятиях и в организациях, а за администрацией – обязанность по уведомительной регистрации договоров и выявлению в них условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Результат такой работы говорит сам за себя: коллективные договоры действуют в 100% предприятий и организаций, выступающих социальными партнерами ТПО Железногорска.



Олег КОМИССАРОВ,
председатель профсоюзной организации МП «Горэлектросеть»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ЭТО КОНСТИТУЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

социальной несправедливости и произвола работодателя.

И, напротив, для грамотного проффорга работа над коллективным договором становится по-настоящему творческим процессом, в результате которого коллектив получает правовой акт, закрепляющий целый ряд социальных гарантий и, что важнее всего, механизмов защиты от нарушения трудового законодательства.

Коллектив Горэлектросети почувствовал это на своем опыте: грамотно составленный коллективный договор помог защитить права работников во время реструктуризации предприятия.

Так, мы внесли положение, согласно которому увольнение любого

из членов профсоюза по основаниям пунктов 2,3,5 части первой статьи 81 в соответствии с Конвенцией МОТ №135, ратифицированной Федеральным Законом от 01.07.2010 г. №137-ФЗ, осуществляется только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Здесь важна юридическая формулировка. Статья 82 Трудового Кодекса говорит об учете мотивированного мнения профкома, тогда как в Конвенции, имеющей большую юридическую силу, речь идет о предварительном согласии – то есть председатель профсоюзного комитета на распоряжении об увольнении должен написать «Согласовано». Если такой подписи

нет, то нормативный акт работодателя считается незаконным и легко обжалуется в трудовой инспекции или через суд. Работника восстанавливают.

В этом случае работодатель, конечно, может подать в суд на решение профкома и доказать, что увольнение работника производится по закону. Но процедура усложняется, и увольнять неугодных будет не так-то просто. Казалось бы – но-ансы, а какой эффект!

При подготовке проекта коллективного договора хорошую службу могут сослужить комментарии к Трудовому Кодексу, выпущенные Федерацией независимых профсоюзов России. Полезнейшая вещь,



ТРУД БЕЗ ОПАСНОСТИ

Красной строкой в Трехстороннем соглашении прописаны обязательства по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда. Для решения вопросов обеспечения производственной безопасности в ТПО работает постоянная комиссия, осуществляющая контроль в сфере охраны труда в подведомственных профсоюзных организациях.

Результаты работы профсоюзов в вопросах безопасности очевидны: на большинстве предприятий созданы комиссии по охране труда, приняты коллективные соглашения с соответствующими разделами, в каждой профсоюзной организации уполномоченные по охране труда.

Сегодня на контроле Территориальной профсоюзной организации находится вопрос возвращения городу полномочий на осуществление государственного контроля в области безопасности и охраны труда. В Законодательном собрании Красноярского края было направлено предложение по корректировке краевого закона по охране труда на предмет внесения необходимых изменений в полномочия органов местного самоуправления на предмет ликвидации правовой коллизии. Практически решен вопрос регулярного приема трудящихся Железногорска инспекторами Государственной инспекции труда в Красноярском крае.

Людмила РОМАНЧУК,
председатель профкома МП «Гортеплоэнерго»

МЫ В ОТВЕТЕ ЗА ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ СВОИХ СОТРУДНИКОВ



«Гортеплоэнерго» является одним из самых высокотехнологичных предприятий среди ключевых муниципальных организаций ЗАТО Железногорск. Мы снабжаем территорию теплом, горячей и холодной водой, отвечаем за отвод и очистку сточных вод, капитальный и текущий ремонт всех городских коммуникаций. Из чего следует, что на предприятии работают специалисты, чья трудовая деятельность ежедневно сопряжена с профессиональными рисками и сложнейшими производственными условиями. Поэтому вопросы охраны и безопасности труда, норм и качества спецодежды, выдачи защитных средств в нашем профкоме не просто на постоянном контроле, а, как говорится, на острие атаки. Мы также устанавливаем степень вины пострадавшего в результате несчастного случая, следим за правильностью выдачи больничных листов и их оплат.

В рамках соглашения по охране труда между администрацией и профкомом финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в 2012 году осуществлялось в требуемом объеме в сумме 2 518 500 рублей, что соответствует положенным 0,2% от производственных затрат.

На аттестацию рабочих мест выделено 430 500 рублей. К слову, мы аттестовали порядка 495 рабочих мест на пять последующих лет. Напряженная работа непрерывно шла в течение двух последних лет, и 2012 годом мы ее успешно завершили. Мы проводили аттестацию в три этапа согласно нашей производственной структуре и присущей ей специфике: первым был аттестован Цех водоканала, затем Ремонтный цех и далее Цех тепловых сетей и котельных. По результатам аттестации привели в соответствие с законодательством компенсации и льготы за работу во вредных условиях – их виды и размер определены в нашем коллективном договоре.

За работодателем закреплены обязательства по созданию здоровых и безопасных условий и охране труда. Каждый вновь принятый на работу специалист должен быть профинформирован о нормативных требованиях к производственным условиям на его рабочем месте, о средствах индивидуальной и коллективной защиты. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж, стажировка на рабочем месте – тоже prerogative работодателя. Для сменного персонала предусмотрено обучение в рабочее время для каждой смены в отдельности. Также работодатель проводит за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медосмотры работников.

Профком «Гортеплоэнерго» – орган мобильный и деятельный, потому как географическая разбросанность наших подразделений диктует особый стиль взаимодействия. Вот совсем недавно был спорный вопрос на участке очистных сооружений по качеству респираторов, приобретаемых отделом материально-технического снабжения. Заказанные

и полученные средства защиты оказались совершенно непригодными в использовании в реальных условиях. Собрали на месте выездной профком с участием всех заинтересованных сторон – снабженцев, руководства очистных, уполномоченного по охране труда. Поспорили, конечно, но добились нужного результата, доказав необходимость замены на респираторы с требуемыми характеристиками.

В вопросах обеспечения работников спецодеждой и спецообувью тоже есть множество своих тонкостей. Сегодня мы участвует в рассмотрении заявки на спецодежду и в ее качественном формировании. Вместе со специалистами ОМТС ездим на специализированные базы, привозим образцы тканей, изучаем предложения по каталогам. Внимательно изучаем характеристики спецодежды, потому как частенько то, что предлагается, совершенно не применимо и даже опасно в наших специфических производственных условиях.

Безусловно, сложившаяся практика тесного взаимодействия руководства и профкома помогает нам на должном уровне обеспечивать безопасность условия труда на предприятии. Ведь речь идет о главном – о здоровье и защищенном труде наших работников.

ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В РАМКАХ ТРЕХСТОРОННЕГО СОГЛАШЕНИЯ ЗАТО ЖЕЛЕЗНОГОРСК

- обучение и проверка знаний работников, включая руководителей и специалистов в области охраны труда
- анализ состояния условий и охраны труда на территории ЗАТО Железногорск
- расследование несчастных случаев на производстве
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг
- аттестация рабочих мест и по ее результатам разработка плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, установлению компенсации и льгот за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда
- финансирование медицинских осмотров
- приобретение и выдача средств индивидуальной защиты

В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Татьяна НЕКРАСОВА, директор МП «Пассажирское автотранспортное предприятие»

ПРОФЕССИОНАЛЫ ДОЛЖНЫ ПОЛУЧАТЬ ДОСТОЙНУЮ ЗАРПЛАТУ

– Зарботная плата в муниципальном предприятии ПАТП регулируется Федеральным отраслевым соглашением по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту. Сейчас мы выдерживаем тарифную ставку I разряда на уровне 4330 рублей, утвержденную краевым тройственным соглашением. В прошлом году, за счет увеличения премиальной составляющей, мы подняли зарплату водителям, кондукторам, слесарям. С 1 января 2013 года – на 10% всем остальным работникам.

Премияльные надбавки предусмотрены коллективным договором. Их максимальный размер – до 30%. Для каждой категории работников свои показатели премирования. Например, водитель получает за регулярность движения и количество выполненных рейсов. У кондуктора премия варьируется от суммы выручки. Однако у кассира или диспетчера такой возможности получения стимулирующей надбавки нет...

Повышение зарплаты за счет муниципалитета в условиях дотируемого бюджета тоже невозможно. А увеличивая стоимость проезда в автобусах ПАТП, рискуем потерять пассажиров. С 5 января мы, как и другие перевозчики, подняли

тариф с 12 до 15 рублей. За счет этого немного подтянули в зарплате кондукторов и служащих.

Ситуация на рынке пассажирских перевозок крайне сложная, и не только у нас. Прогнозируемо расходы превышают доходную часть. Подняв и удержав ставку первого разряда на уровне краевой, мы до 36% поднялись в цене на сольерку. Муниципальный перевозчик существует в крайне жестких рамках. Увеличенный до 15 рублей тариф на проезд в автобусе – это меньше 50% полной стоимости, которая составляет 25 рублей. Что касаемо социальных карт, проезд по которым нам оплачи-

вает краевой бюджет, то там остались прежние показатели: 9 руб. 60 коп. – сверхнормативные поездки и 11,40 руб. за нормативные. Так что, судите сами, какая может быть «прибыль»...

Уровень заработной платы у наших работников невелик. Водители, в среднем, получают порядка 23000, автолесари – 16000, кондукторы – 18000. И это при наших мощных производственных нагрузках! Конечно, потерявшие работу в Дивногорске, Лесосибирске, Балахе, Козульке и других близлежащих городах и поселках частично закрывают наши кадровые бреши. Но обидно за предприятие,



которое в полном объеме осуществляет весь комплекс городских, пригородных и междугородных перевозок, а в силу специфики муниципального перевозчика в ЗАТО не может обеспечить высокопрофессиональному коллективу достойную заработную плату.

| РАЗМЕР ТАРИФНОЙ СТАВКИ I РАЗРЯДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЗАТО ЖЕЛЕЗНОГОРСК В 2012 ГОДУ | | | | | | | | | | |
|---|---|----------------|---|---|----------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------|
| Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве | Федеральное отраслевое тарифное соглашение в сфере автотранспорта | Гортеплоэнерго | Городское жилищно-коммунальное управление | Пассажирское автотранспортное предприятие | Горэлектросеть | Комбинат благоустройства | Жилищно-коммунальное хозяйство | Городская телефонная сеть | Городское лесное хозяйство | «Нега» |
| 4473 руб. | 4594 руб. | 5912 руб. | 4304 руб. | 4330 руб. | 6262 руб. | 3858 руб. | 4843 руб. | 2915 руб. | 2800 руб. | 4500 руб. |

ШКОЛА ПРОФСОЮЗОВ

Василий ЮРЧЕНКО:

МЫ – ЗА КОНСТРУКТИВНУЮ ПОЗИЦИЮ!

Сегодняшний спецвыпуск «Нашего голоса» посвящен теме взаимодействия сторон в рамках социального партнерства не только потому, что ТПО проводит на своей территории учебный семинар на заданную тему. «Что написано пером – не вырубить топором», гласит народная мудрость. А сугубо журналистская функция – животрепещущие социально значимые темы освещать как на современном этапе, так и с точки зрения исторической перспективы. О том, как развивается социальное партнерство в муниципальном и бюджетном секторах Железнодорожска, читайте в интервью с председателем Территориальной профсоюзной организации Василием ЮРЧЕНКО.



ции города, работодателя и профсоюзов, с помощью которого мы имеем возможность обозначить и закрепить ответственность каждой из сторон в сферах охраны труда, регулирования заработной платы, соцгарантий, занятости, оздоровления.

– Давайте перейдем к конкретным примерам.

– В соглашении на 2005–2008 годы мы стали обязывать руководство предприятий при заключении своих коллективных договоров в неукоснительном порядке руководствоваться Отраслевыми тарифными соглашениями. Также строго прописывали ставку первого разряда по жилищно-коммунальному хозяйству. От Союза работодателей эту информацию более полно представит ее председатель Александр Владимирович Харкевич. Но от себя хочу сказать, что не все предприятия могут потянуть эту ставку, откуда растут проблемы с зарплатой, кадровой текучкой, которые не предвещают ничего хорошего в будущем. К великому сожалению, мы пока не в состоянии напрямую воздействовать на эти процессы. Администрация города денег муниципалам не выделяет. Население Железнодорожска не соглашается на рост тарифов...

– ...а все остальные возможности заработать – согласно конкурсу. Тупик?

– Пока – да. Я первым на планерке у Главы ЗАТО Вадима Викторовича Медведева поднял вопрос трагической зависимости того же КБУ от аукционов. Он, кстати, предложил включить мою кандидатуру в конкурсную комиссию. Но, согласно букве закона, профсоюз как общественная организация не имеет права на подобное представительство. Прежний директор КБУ и на тот момент председатель Союза работодателей Алексей Алексеевич Васин с первых дней введения аукционной системы предсказывал крах предприятий, подобных Комбинату благоустройства. Частник, участник конкурса, с минимумом налогов в разы падает в цене и, соответственно, в качестве. КБУ платит сполна в казну города, но в результате обозначенных 94-м федеральным законом условий не имеет шансов выиграть конкурс. Сегодня мы губим предприятия, теряем ценные кадры, тем самым вредим Железнодорожску и его жителям. Сейчас с нетерпением ждем ввода нового закона «О госзакупках», надеясь на то, что в нем будут прописаны более щадящие и разумные методы хозяйствования на своей территории.

– Если к социальной сфере обратиться, то здесь у профсоюза есть явные достижения.

– Второе соглашение подряд мы включаем дополнительные меры социальной поддержки на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, зубопротезирование и другие статьи соцзащиты трудящихся в рамках муниципальной целевой программы. Долго нам не удавалось найти общий язык в этом направлении с руководством города – нет средств на эти цели, бюд-

жет дотируемый, нам нельзя, и точка. Но мы ссылались на опыт Зеленогорска, где при поддержке Электрохимического комбината подобные программы успешно реализовывались. В результате нам удалось убедить администрацию принять положительное решение в части оздоровления работников бюджетной сферы. Конечно, ропщут муниципалы – на них действие этой программы не распространяется. Но мы не оставляем надежд и работаем в этом направлении.

– Еще одна проблемная зона – в Железнодорожске нет государственного инспектора по труду. Вы лично уже второй год бьетесь над решением этого вопроса.

– В силу, опять же, правовых коллизий, город, на территории которого расположен ядерно-опасный объект, утратил полномочия на организацию собственной трудовой инспекции. Охрана труда обозначена одним из важнейших направлений Трехстороннего соглашения. И прежде в городе действовала единая система управления охраной труда, которой безоговорочно руководствовались все муниципальные предприятия. В настоящий момент мы ведем переговоры с Государственной инспекцией труда в Красноярском крае и лично ее руководителем Владимиром Ивановичем Пимановым. Он обещал положительное содействие в этом плане. На сегодняшний день уже есть договоренности с городской администрацией о выделении помещения, где, надеюсь, в скором времени начнется прием трудящихся правовым инспектором и инспектором по труду.

– Василий Николаевич, понятно, что в природе не может существовать идеальное Трехстороннее соглашение. Но, тем не менее, к чему нужно стремиться? Какой вариант устроил бы Вас лично?

– Первым обязательством сторон в этом документе установлена оплата труда. Если равняться на наших старших товарищей – Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности, то даже у них, в части исполнения этого направления, еще не наступил тот момент, когда можно сказать – все, мы закончили, наша Единая унифицированная система оплаты труда идеальна. Хотя Росатому есть чем похвастаться – эта отрасль общепризнанно считается сильнейшей в области социального партнерства.

Средняя зарплата на Горно-химическом комбинате – 41 тысяча рублей. Если бы нам удалось добиться показателя в 30 тысяч, я бы посчитал свою миссию выполненной. Пока же нам предстоит тяжелая работа в этом направлении. Решение здесь не может быть простым – мы во многом зависим от действий государственной власти. Но, тем не менее, мне хочется поблагодарить своих коллег, представителей городской администрации и Союза работодателей за огромную совместную работу, за общность взглядов на стоящие перед нами проблемы и, главное, за конструктивную позицию.

Светлана БОДРОВА

ОТ СОЮЗА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Александр ХАРКЕВИЧ:

ЗАЩИЩАЕМ МУНИЦИПАЛОВ – ПОМОГАЕМ ГОРОДУ

Благодаря многолетнему госреформированию системы ЖКХ директор Городского жилищно-коммунального управления Александр ХАРКЕВИЧ для Железнодорожска – уже почти медная фигура, а не только должностное лицо: редкий новостной выпуск обходится без его комментария. В этом году порог узнаваемости может быть превышен: после летней добровольной отставки директора КБУ Алексея Васина именно он возглавил городской Союз работодателей. Сегодня Александр Владимирович уже в новом качестве делится с читателями «НГ» своими прогнозами коммунальной стрессоустойчивости Железнодорожска.



ОБ ОБЩЕСТВЕННОЙ НАГРУЗКЕ

– В сфере жилищно-коммунального хозяйства ЗАТО я работаю уже двадцать лет, и о положении дел на муниципальных предприятиях знаю не понаслышке. Хорошо знаком и со спецификой работы Союза работодателей, так что «общественная нагрузка» неожиданностью не стала.

Основное предназначение этого рабочего органа – обеспечивать выполнение обязательств Трехстороннего соглашения и формировать предложения по улучшению деятельности городских предприятий и организаций. Вопросы отнюдь не рядовые, учитывая особенности нашей работы.

Скажем, привести тарифную ставку 1 разряда в соответствие с Отраслевым тарифным соглашением удается далеко не каждому предприятию. В более выгодном положении находятся ресурсоснабжающие организации: все свои повышающие коэффициенты они закладывают в тариф, который затем утверждает РЭК.

А вот ГЖКУ согласовывает тарифы с жителями города, и эти показатели имеют свой «потолок», несмотря на объем наших затрат и издержек. Или взять Комбинат благоустройства: его экономическое положение в многом зависит от участия в конкурсах и аукционах, где часто приходится предлагать меньшую цену, чтобы выиграть. Все это не может не отражаться на зарплате, размер которой оставляет желать лучшего.

Муниципальным предприятиям сегодня трудно выживать, поэтому нужны коллегальные решения – на уровне Союза работодателей, города, края, если получится, то и федерации. Ситуацию нужно хоть малыми шажками, но выравнивать.

О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

– Еще одна болевая точка городского хозяйства – дефицит квалифицированных кадров. Рабочих рук остро не хватает в ГЖКУ, в ПАТП, в КБУ, в Горлесхозе. Основная причина – опять-таки, невысокая зарплата при достаточно серьезной производственной нагрузке. Поэтому многие хорошие специалисты уходят на ГХК и ИСС: там заработок выше. Приходится констатировать, что муниципальные предприятия в этом плане являются донорами для градообразующих – с ущербом для себя.

Однако дело не только в размере зарплат: город сегодня явно испытывает недостаток трудовых ресурсов. Привлечь иностранную рабочую силу из ближнего зарубежья, как это делается в той же Москве, не позволяет статус ЗАТО. Остается рассчитывать на прилегающие территории.

Мы в ГЖКУ возим в город целый автобус дворников и уборщиц из Додоново, люди приезжают из Шиверов, но заполнить вакансии все равно не получается. Руководство ПАТП ездит по всему краю, чтобы было кому водить муниципальные автобусы, Горлесхоз испытывает серьезные трудности с набором людей...

И все бы ничего, но кадровый дефицит в сфере городского хозяйства из локальной проблемы со временем может перерасти в общегородскую. Ситуация с нехваткой работников в детских садах этой осенью наглядно показала, что если где-то «провисает», страдает весь город.

Этот вопрос, я уверен, нужно обсуждать на городском уровне, с участием администрации, Союза работодателей, представителей градообразующих предприятий, профсоюзов, руководителей профтехучилищ. Ведь когда некому убирать дворы, вывозить мусор, обслуживать канализацию, неудобства испытывают все – в том числе и те, кто хорошо зарабатывает.

О ТАРИФАХ НА ТЕПЛО

– «Тарифный скачок» скажется на всех городских организациях – это ясно уже сейчас. По ГЖКУ мы насчитали порядка 4,7 млн. незапланированных убытков. Денег ждать неоткуда, так как тарифы с жителями города мы уже согласовали. Аналогичная ситуация и по другим предприятиям. В ряде случаев ситуацию усугубляет цепочка задолженностей: население должно ГЖКУ 270 миллионов рублей, ГЖКУ – Гортеплоэнерго, а ГТЭ – Горнохимическому комбинату.

Однако в панику, я считаю, впадать не надо. Нам жить и работать в этом городе, ЖТЭЦ уже построена, и сейчас нужно думать о том, как уменьшить тариф. Власти уже заявили о готовности помочь предприятиям. Будем работать.

О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЛИДАРНОСТИ

– В Железнодорожске всегда была крепкая система городского хозяйства. Производственная дисциплина, сплоченность, скоординированность действий – железногорские муниципальные предприятия традиционно этим славятся. Именно эти качества позволяют нам работать и сегодня, «в условиях, приближенных к боевым».

Город живет стабильно, без аварий, потому что в случае чрезвычайных происшествий подключаются все муниципалы, а такое отношение дорого стоит. И пока существуют муниципальные предприятия, не проданные, не приватизированные, у Железнодорожска есть защита и подмога.

Наталья ШУМОВА



НАШ ГОЛОС

Издание территориальной профсоюзной организации Железнодорожска Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности

Главный редактор

В.Н.Юрченко, председатель ТПО (3919) 72-59-89

Председатель редколлегии

В.Н.Цытыркина, зам.председателя ТПО (3919) 74-63-62

Редколлегия:

Л.В.Бураченко, председатель ПК №38 ВНИПИЭТ, 75-25-73

Н.П.Радионова, председатель ПК №32, ЦДО, 74-39-64

Л.Н.Романчук, председатель ПК №4, ГТЭ, 72-96-60

Т.С.Шаповалова, председатель ПК №9, УО, 76-39-61

Макет, верстка, тексты, редакция, препресс

РЕмарка студия

Отпечатано в типографии

ООО «СИЕНИТ-КРАЗ»

г. Красноярск, ул. Дудинская, 1

Тираж 400 экз.