

НАШ ГОЛОС



В Центре
социального
обслуживания

Во имя милосердия

Стр. 3

издание территориальной профсоюзной организации Железнодорожников российской профсоюзной организации работников атомной энергетики и промышленности тпо-железнодорожники.рф tpo2931@rambler.ru

ВЫПИСНОЙ ЭПИКРИЗ



Галина МОЛОСТВОВА:

«Медицине ЗАТО нужна неотложная помощь»

Еще год назад сложно было представить, что фразеологизмы «шоковая терапия» и «неутешительный диагноз» применительно к медицине ЗАТО начисто утратят переносный смысл. На Первой профсоюзной Клинической больницы №51 отметили не только шестивем в праздничной колонне, но и крайне эмоциональным выступлением с высокой трибуны. Так представители самой гуманной профессии отреагировали на инициативу ФМБА России оптимизировать систему здравоохранения ЗАТО Росатома.

С подачи федерального центра День медицинского работника в этом году – не столько знаменательная дата, сколько повод подвести первые итоги «оптимизации». О том, с каким настроением коллектив железнодорожников встречает профессиональный праздник, говорим с председателем профсоюзного комитета КБ №51 Галиной МОЛОСТВОВОЙ.

– Галина Никитична, вот уже полгода медицинская тема на слуху во всех ЗАТО. Судя по откликам с мест, никакого оптимизма, простите за тавтологию, проводимая оптимизация людям не внушает.

– Действительно, коллектив нашей Клинической больницы сегодня переживает не лучшие времена. По решению Федерального медико-биологического агентства с 1 января 2014 года КБ №51, как и все учреждения здравоохранения ЗАТО Росатома, перевели на одноканальное финансирование по системе обязательного медицинского страхования. В связи с этим сократились бюджетные ассигнования: на 35% по специализированной медицинской помощи и на 50% – по первичной медпомощи. Соответственно, лимиты по федеральному бюджету для КБ №51 были уменьшены на 40%, в том числе и по оплате труда. Выделенное финансирование

на зарплату медработников ниже необходимого на 38%, то есть дефицит средств в этой части составляет порядка 140 миллионов рублей.

Как следствие, из-за недофинансирования больница была поставлена перед фактом сокращения медперсонала. На сегодняшний день сокращено 70 человек и 200 вакантных ставок. Оптимизация численности на этом не заканчивается – в перспективе число сокращенных предполагается довести до четырехсот. И это притом, что специалистов не хватает: штаты КБ-51 укомплектованы всего на 70% от реальной потребности в медицинских кадрах.

В письме ФМБА об оптимизации особо подчеркивается, что уровень доступности и качества медицинской помощи снижаться не должен. И как этого достичь в условиях сокращения? Только за счет увеличения нагрузки на оставшихся работников.

Есть еще одна большая проблема. Дефицит фонда оплаты труда привел к уменьшению заработной платы – в среднем, на 20% по всем категориям специалистов. Мы провалились по выполнению президентской дорожной карты по повышению зарплат медработникам, согласно которой зарплата врачей в 2018 году должна увеличиться на 200% по отношению к среднему заработку по региону. В 2013 году КБ-51 выдерживала планку поэтапного повышения: врачи получали примерно 140% от средней региональной зарплаты, а она в Красноярском крае составляет сегодня 30,5 тысяч рублей, медсестры – около 80%, младший медперсонал – порядка 60-70%. А после секвестра средняя зарплата врачей опустилась до показателя в 120%, среднего медперсонала – до 70%, младшего – до 50%. Повторюсь, это средние показатели, в конкретных случаях зарплата может быть ниже.

– Цифры в расчетных листках куда красноречивее...

– Давайте перейдем к цифрам. Среди младшего медперсонала есть немало работников, которые раньше получали 12 тысяч, а сейчас их заработок упал до 6-7 тысяч. И вот приходят ко мне в профком женщины и спрашивают: как жить? Две тысячи ты получаешь в аванс, пять – в зарплату. А у всех дети, ипотека, кредиты... Даже подработать, как раньше, нельзя – все помещения убрали. Такая же картина по врачебному и сестринскому персоналу. Сказать, что обстановка в коллективе напряженная, – не сказать ничего.

– Другую реакцию и представить трудно, ведь людям предлагают работать больше, а получать меньше. А как реагируют на происходящее инициаторы оптимизации из федерального центра?

– К сожалению, внятных объяснений о необходимости столь радикаль-

ных мер по отношению к медицине ЗАТО мы пока так и не получили. Хотя профсоюз Клинической больницы №51 направил несколько обращений в адрес ФМБА, Министерства здравоохранения, Государственной Думы, Правительства России.

И обращались не только железнодорожники – во всех городах Росатома вопрос финансирования здравоохранения стоит очень остро. Я говорю это со знанием дела – мы с коллегами постоянно на связи. В Трехгорном пришлось закрыть отделение кардиологии. Лесной лишился отделения сестринского ухода. В Зеленогорске уже 800 сокращений – 400 свободных ставок и столько же работников. Для медучреждения, где каждый специалист на счету, сокращать четыре сотни человек – резать по живому.

Медицине ЗАТО даже не дали переходного периода, в течение которого можно было просчитать риски при реорганизации системы здравоохранения. А ведь об этом просили все руководители медучреждений! В результате при переводе на финансирование по системе ОМС, вдобавок ко всем вышеперечисленным трудностям, мы получили низкие тарифы. Ведь бюджет Фонда обязательного медицинского страхования на следующий год формируется в сентябре, а письмо ФМБА об оптимизации пришло в ноябре 2013-го. То есть все, на что можно было рассчитывать в этом году – это финансирование по остаточному принципу. Медицине «закрытых» городов нужна неотложная помощь – в этом уже нет сомнений.

– Последствия такой реорганизации для любого медучреждения предугадать несложно: отток специалистов, социальная напряженность в коллективе. Но есть и другая сторона – оптимизация ведет к сокращению коечного фонда, к увеличению объемов амбулаторной медпомощи и развитию дневных стационаров, то есть напрямую затрагивает интересы населения.

– Надо понимать, что инициативы ФМБА по оптимизации медицины ЗАТО – это часть общероссийской реформы здравоохранения, которая должна завершиться к 2018 году. В рамках реформирования создается трехуровневая система медицинского обслуживания: районные больницы с первичной медпомощью, оказываемой амбулаторно, межрайонные центры со специализированными медицинскими услугами – под эту категорию, вероятнее всего, будет подведена КБ-51, и крупные клиники и центры с высокоспециализированной медпомощью. И перевод на одноканальное финансирование – это не что иное, как способ привести все учреждения здравоохранения к одному знаменателю.

Но здравоохранение ЗАТО имеет свою специфику, и вот ее-то, к сожалению, реформаторы не учитывают. В городах системы Росатома, где расположены производства с вредными и опасными условиями труда, десятилетиями создавались традиции промышленной медицины, связанные с лечением и профилактикой профзаболеваний. Помимо работников, занятых на основных производствах, в ЗАТО проживает большое количество ветеранов-атомщиков, ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС. Все эти люди имеют право на высокий уровень медобслуживания, а секвестр этому никак не способствует.

Кроме того, в силу особого статуса ЗАТО клинические больницы являются единственными на весь город медучреждениями, оказывающими населению широкий спектр медицинских услуг. И в случае оптимизации кадров и лечебной базы жителям будет просто некуда пойти: альтернатива – это платные клиники узкой специализации. Поэтому в случае с медициной ЗАТО – прежде чем резать, лучше семь раз отмерить.

– Прогнозы – дело неблагодарное, но в данном случае вопрос о перспективах железнодорожников медицины, что называется, назрел.

– Как бы ни складывалась ситуация, всегда должна оставаться надежда на перемены к лучшему. Привлечь внимание к проблемам здравоохранения «закрытых» городов сегодня стараются Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности и Ассоциация ЗАТО Росатома. Главы городов атомной «десятки» направляли обращение В.В.Путину, и Президент поручил разобраться в данном вопросе. В мае в КБ-51 побывали представители Счетной палаты РФ, взяли документы для изучения и анализа. Ждем их вердикта.

В ближайшее время в ФМБА пройдет семинар с участием профсоюзных лидеров медучреждений ЗАТО, там тоже нужно говорить о проблемах – уже с учетом данных по работе в новых условиях в первом полугодии.

Медицинский работник – самая мирная профессия на Земле. Мы не можем в знак протеста перестать лечить пациентов. Но защищать свои права и право жителей ЗАТО получать качественные медицинские услуги можно и нужно.

Проблема здравоохранения в городах Росатома приобретает все больший общественный резонанс, и это положительный момент. Хотелось бы, чтобы наш голос был услышан, и процессы, разрушающие медицину ЗАТО, остановились.

Беседовал
Сергей ОРЛОВ



Холодное лето-2014

Главный редактор
Василий ЮРЧЕНКО

Конфликт на Украине напрямую бьет по бюджету России. Отчитавшийся 27 мая на Российской трехсторонней комиссии департамент Минэкономразвития нарисовал неутешительные цифры социально-экономического развития на период 2015-2017 годов. По словам директора департамента Олега Засова, последние пять лет отток средств колебался в пределах 50-70 млрд долларов в год, а в этом году из-за ситуации на Украине составил 90 млрд долларов. На вопрос, какой у нас приток инвестиций, Засов заметил, что назвал чистый отток, то есть разницу между приходом и уходом из страны денег, чем поверг присутствующих в шок.

Что же ждет россиян?

Рост безработицы. Несмотря на то, что в первом квартале текущего года отмечен исторически минимальный уровень – 5,1%, однако к концу года она вырастет до 6,2% и до 2017 года не опустится ниже этой отметки, поскольку «в условиях высоких издержек на труд предприятия будут сокращать избыточный персонал».

Зарплата расти почти не будет. По прогнозу, в 2015 году реальная зарплата увеличится на 2%, но при этом у части бюджетников она полностью «заморозится», поскольку в конце 2014 года индексации не произойдет. Во внебюджетном секторе «у предприятий не будет стимула зарплату повышать».

Прогнозируется, что прожиточный минимум на душу населения к 2017 году достигнет 8956 рублей, а доля населения с доходами ниже прожиточного минимума составит 10,2% (против 11,1% в 2013 году). Доведение МРОТ до прожиточного минимума не закладывалось. На возражения по этому вопросу председателя ФНПР Михаила Шмакова, сославшегося на подписанное трехстороннее соглашение, в котором записано, что МРОТ должен достигнуть прожиточного минимума до 2016 года, был получен ответ: «в министерстве неизвестны ни конкретные сроки, ни этапы, ни механизм реализации».

В процессе обсуждения три стороны договорились, что в ближайшее время координаторы от правительства, работодателей и профсоюзов встретятся и постараются решить принципиальные проблемы, чтобы рабочая группа могла продолжить трудиться над дорожной картой доведения МРОТ до прожиточного минимума.

Хочется внести немного тепла и света в холодные тенденции этого лета. В Железнодорожках началась летняя оздоровительная кампания для детей и подростков. За время каникул отдохнуть в пришкольных и загородных лагерях, набраться сил и опыта в выездных экспедициях и трудовых отрядах старшеклассников смогут 4 840 юных железнодорожников. Стоимость путевки составляет 16 877 рублей, при этом работникам муниципальных предприятий и бюджетных организаций путевки предоставляются за 10% от стоимости – в соответствии с городским Трехсторонним соглашением. Семьи с низкими доходами, как и прежде, могут обратиться в Управление социальной защиты населения для получения адресной социальной помощи и частично компенсировать родительскую плату за пребывание ребенка в лагере.

Радует, что в этом году объем муниципального задания, в рамках которого представляются путевки детям работников бюджетных учреждений и муниципальных предприятий Железнодорожских, увеличен на 39 мест. И подготовка к оздоровительной кампании прошла без особых сложностей и нареканий.

Жизнь продолжается!

В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

Юлия СТОЛЕТОВА:

«Библиотекам требуется развитие»

Оптимизация бюджетных учреждений — это уже не тенденция, это реальный локомотив, который несется по стране. И сегодня на его подножке «зависли» учреждения железнодорожной культуры. Время «Ч» для библиотечной сети Железнодорожского района назначено на апрель 2014 года. Однако по разным причинам процесс притормозили. Постановление Администрации ЗАТО г.Железнодорожск о реорганизации появилось лишь 2 июня, и фактически объединение библиотек произойдет уже осенью этого года. А библиотеки, вопреки несомненному перестроенным процессам в бюджетной сфере, работают, находят новые формы взаимодействия с современным читателем. И, как ни странно, им это удается!



Предлагаем вниманию читателей «НГ» интервью с директором Центральной городской детской библиотеки им. А.П.Гайдара Юлией СТОЛЕТОВОЙ. Пока столетние законодательные акты продолжают просвещать маленького читателя.

— Юлия Олеговна, вы только-только освоились в новой системе оплаты труда, как уже на подходе новый рубеж — оптимизация библиотечной сети. Какие настроения?

— Положительных эмоций оптимизации, конечно, не добавляет, но — будем работать! Другого не дано. Плотно будем на перешибе, поэтому наша главная задача в этих условиях — сохранить коллектив и своего читателя. При переходе на НСОТ тоже царил разный настрой, тем не менее — зарплата немного, но поднялась, мы психологически перешагнули порог 7 тысяч рублей. Сегодня средняя заработная плата библиотекаря составляет 12-14 тысяч рублей, заведующий отделом — 16-18 тысяч, технического персонала — около 7 тысяч. Есть проблемы учета вклада каждого сотрудника по бальной системе, которая достаточно прудмана. Ей не хватает гибкости, потому как в каждой профессии существуют свои нюансы. Если мы легко можем оценить вклад специалистов, проводящих мероприятия и реализующих проекты, то есть напрямую работающих с людьми, то в чем измерять, на предмет поощре-

ния, лепту работников фондов хранения или обработки? У них нет функции привлечь читателя, а НСОТ, к сожалению, не всегда учитывает нашу специфику. Предстоящая оптимизация тоже будет болезненна, так как напрямую коснется людей.

— В чем смысл этого процесса? Какой информацией вы как руководитель владеете?

— Предполагается, что в городе будет единая библиотечная сеть. Мы должны будем объединиться под эгидой Центральной городской библиотеки им. Горького. В первую очередь, это повлечет за собой сокращение управленческого персонала, бухгалтерии. Будет один отдел комплектования на сеть. То же самое ожидает методический отдел. Как таковых людей сокращать не станут, будут упразднены должности. По расчетам, это принесет экономии порядка двух миллионов рублей.

— То есть пока вы сохраняете и помещение, и коллектив?

— Если минимизировать свои претензии, то — да. И вроде все не так страшно — люди целы, неразбериху с фондами и прочие неизбежные проблемы будем, видимо, решать в рабочем порядке. Но если посмотреть с другой стороны — наша библиотека требует не сокращения финансирования на свое содержание, а увеличение средств на развитие!

Железнодорожские библиотеки с завыстой наблюдают, как власти Москвы и Санкт-Петербурга вкладываются в модернизацию своих библиотек согласно требованиям времени, и какие плоды приносит это финансовое участие. А мы даже не помышляем о ремонте своего здания, которое функционирует в перво-зданном виде со времени введения в эксплуатацию в 1985 году. На сегодняшний день наши самые активные читатели — дошколята и младшие школьники, потому что им пока достаточно имеющихся в библиотеке ресурсов. А вот ребята постарше уже привлекают современные технологии, которые мы, к сожалению, предложить не

можем. Мы готовы развиваться, учиться, но без средств — это даже не мечты... Могут только благодарить своих коллег за их преданность профессии, их увлеченность и энтузиазм. Но скажу откровенно: когда на стол кладут заявление об увольнении с переходом на более оплачиваемую работу — я понимаю людей. В большинстве своем — это женщины, матери, часто самостоятельно поднимающие детей. На зарплату библиотекаря даже выжить сложно. О каких перспективах может идти речь?

— Всегда был удивителен факт приверженности людей вашей профессии своему делу! Никогда библиотеки не жировали, и даже в советское время пытались сокращать на них расходы и даже жертвовать их количеством. А жив курьеза-то!

— В апреле, в канун Международного дня детской книги, наш филиал в Центре досуга отметил свое 25-летие. Это был фееричный праздник для сотрудников библиотеки и ее читателей. Филиал поселился на Ленинградском проспекте за десять лет до появления собственного помещения в ЦД и считается старейшим культурным учреждением микрорайона. Эта библиотека — детище первой заведующей Марии Николаевны Емельяновой. Она буквально как ребенка поставила филиал на ноги. Это к слову о наших энтузиастах-подвижниках библиотечного дела. Слава представителям нашего золотого кадрового запаса, удерживающего на плаву сеть детских библиотек!

— Юлия Олеговна, давайте представим развернуто читателю «НГ» вашу библиотечку.

Центральная городская детская библиотека им. А.П.Гайдара включает в себя, помимо здания на Курчатова, два филиала — в бывшем кинотеатре «Родина» и, как мы уже сказали, в Центре Досуга. В штате 40-42 человека, цифра плавающая. Средний возраст — немного за 40 лет. Благодаря целенаправленным действиям нашей предшественницы, ди-

ректора Тамары Павловны Филковой, коллектив максимально укомплектован библиотечными работниками, имеющими профильное образование. Успешно у нас работают и педагоги, потому как им близок и психологически понятен детский возраст. Книжный фонд, по итогам 2013 года, насчитывает 197000 единиц. Если кратко — вот такая картина.

— А какова картина в плане привлечения средств на проектную деятельность? Как известно, именно за счет грантов библиотека реализует свои идеи, осуществляет свою образовательно-культурную миссию.

— В этом плане у нас долгое время возглавляет главный библиотекар филиала Ольга Александровна Виноградова. Человек на своем месте: общественная работа — это еще одна грань ее творческой натуры. В профсоюз у нас состоит 13 человек. И это, в нашем случае, не так мало. Материальная помощь, поздравления, подарки плюс креативная подача любого мероприятия — это все, безусловно, сплачивает коллектив. Мы стараемся привлечь своих сотрудников в профсоюз, потому как единение — это сама по себе хорошая идея. Я лично — за профсоюзное движение и его развитие.

— Юлия Олеговна, газета «Наш голос» предоставляет Вам возможность обратиться к своим коллегам. Пусть ваш профессиональный праздник — Всероссийский день библиотек и миновал, но никогда не поздно сказать добрые слова.

— Спасибо! Мне очень хочется обозначить одну прекрасную тенденцию в нашей библиотеке — растет количество декретниц, а значит — и число потенциальных читателей. Мы так и шутим на эту тему в своем сугубо женском коллективе! Сегодня у нас шесть женщин находится в отпуске по беременности и родам и одну за ребенком. Прекрасные события в семьях наших сотрудников! Всем желаю творческих успехов и женского счастья! Задача гайдаровской библиотеки — растить счастливых и любящих книгу детей.



Светлана БОДРОВА

В ЦЕНТРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Татьяна ЗАХАРЕНКОВА:

«Благодарю своих коллег за доверие и поддержку!»

Эту страничку «Наш голос» посвящает социальным работникам. Самоотверженные по своей сути люди, они несут ответственность за быт, здоровье и даже психологический комфорт немощных подопечных. Углубляться в тему социальной поддержки населения всегда сложно, потому как специфика этой профессии крайне отягощена проблемами пожилых людей и инвалидов.

Татьяна ЗАХАРЕНКОВА 15 лет возглавляет Центр социального обслуживания. Человек более чем на своем месте. В ней в таких гармоничных пропорциях проглядывают и социальный работник, и современный руководитель, и харизматичная личность, что Татьяна Николаевна неизменно демонстрирует явные признаки лидера. Для издания общественного направления это особо ценно.

— Сразу надо сказать, что наше учреждение исполняет государственную полномочия в части предоставления социального обслуживания на дому гражданам пожилого возраста и инвалидам. Центр создан в апреле 1998 года, достаточно взрослая и профессионально зрелая структура. Изначально штатная численность составляла 54 человека, на сегодняшний день у нас 93 специалиста.

— В составе ЦСО шесть отделений. Два из них — отделения №1 и №2 социальной помощи на дому. Участковая социальная служба, полностью охватывающая вопросы предоставления мер соцподдержки, а также социального обслуживания граждан, проживающих в поселках ЗАТО. Отделение срочного социального обслуживания — это все, безусловно, сплачивает коллектив. Мы стараемся привлечь своих сотрудников в профсоюз, потому как единение — это сама по себе хорошая идея. Я лично — за профсоюзное движение и его развитие.

— Юлия Олеговна, газета «Наш голос» предоставляет Вам возможность обратиться к своим коллегам. Пусть ваш профессиональный праздник — Всероссийский день библиотек и миновал, но никогда не поздно сказать добрые слова.

— Спасибо! Мне очень хочется обозначить одну прекрасную тенденцию в нашей библиотеке — растет количество декретниц, а значит — и число потенциальных читателей. Мы так и шутим на эту тему в своем сугубо женском коллективе! Сегодня у нас шесть женщин находится в отпуске по беременности и родам и одну за ребенком. Прекрасные события в семьях наших сотрудников! Всем желаю творческих успехов и женского счастья! Задача гайдаровской библиотеки — растить счастливых и любящих книгу детей.



Светлана БОДРОВА

сказать, в «горячих точках» соцобслуживания. Существуют ли какие-то меры поддержки собственно социальных работников?

— Конечно. Законом Красноярского края № 12-2705 «О социальном обслуживании населения» определены меры поддержки наших работников при исполнении ими служебных обязанностей. Соцработники бесплатно обеспечиваются одеждой, обувью, инвентарем. Им компенсируется стоимость проезда на общественном транспорте. За счет средств работодателя раз в год они проходят профилактическое обследование в КБ-51. А в рамках нашей муниципальной программы поддержки работников бюджетной сферы полагается компенсация на зуборезирование и возможность санаторно-курортного лечения. Как видите, целый комплекс мер.

— Наш Президент держит руку на пульсе в части оплаты труда социальных работников. С переходом на НСОТ какие подвиги произошли в области роста зарплат?

— Во исполнение Указа Президента по реализации дорожной карты в части повышения заработной платы исполнение происходит в стопроцентном объеме. Увеличение на 30% фонда оплаты труда на сегодняшний момент тоже достигнуто 100% реализацией. С 1 октября текущего года ожидается повышение оклада на 5%. А к 2017 году заработная плата работников социальной сферы увеличится в разы — судя по итогам недавней коллегии нашего

профильного министерства. В ее работе мы с руководством Управления социальной защиты принимали участие.

— А что касается введения новых национальных стандартов? — Повышение зарплат требуется и пересмотрены отношения к работе. С 1 января 2015 года будут введены профессиональные стандарты в области социальной защиты населения. Что за этим стоит? Повышаются требования к работе, идет упор на профессионализм, на качество оказания услуг. Здесь пока рано о чем-то окончательно говорить, но, возможно, будут внесены изменения в перечень гарантируемых государством услуг. Вероятно, изменится порядок их предоставления. Однако уже сейчас у наших клиентов нет проблем с выпиской и приобретением лекарственных препаратов, так как у нас налажена система взаимодействия с терапевтической службой Клинической больницы №51.

— Черда нововведений скандинавского подхода к распределению стимулирующих надбавок, на которых базируется НСОТ. Вы при этом широко используете профессиональный ресурс.

— Новая система оплаты труда складывается из двух составляющих — гарантированной части зарплат и так называемых стимулирующих выплат, которые носят оценочный характер. Когда я изучила нормативно-правовую базу этого вопроса, то приняла однозначное решение — приказом создать комиссию по рассмотрению стимулирующих выплат, в состав которой вошли представители профсоюзных ячеек и заведующие



отделением. Я им полностью делегировала эту функцию, потому что только эти специалисты могут оценивать работу своих сотрудников. Все демократично, все прозрачно. В случае спора зав. отделением должна аргументированно объяснить, почему установлен именно такой балл. Тем более что его стоимость «плавающая», зависит от экономики фонда оплаты труда и потому пересчитывается ежеквартально.

— Ко Дню социального работника мы традиционно предоставляем руководителю слово.

— Встречая наш профессиональный праздник, мы всегда надеемся на добрые и радостные перемены. Я уверена, что вместе мы можем добиться многого, противостоять любым испытаниям и решать самые сложные задачи. Желаю всем здоровья, любви, счастья. Благодаря вам, дорогие мои коллеги, за вашу работу, за доверие и поддержку. И пусть в каждом доме, в каждой семье царят радость и согласие.

НА ПЕРЕДОВОЙ

Группа быстрого реагирования



Мы разговариваем с заведующей отделением срочной социальной помощи Ириной Альбертовной ШАПОВАЛОВОЙ и через пять минут понимаем — это фронт. И лексика сама собой направляется военная. Иначе как бойцами паттерку специалистов «срочников» не назовешь.

Светлана БОДРОВА

ПОЛВЕКА В СТРОЮ

Виктор ТРУШНИКОВ:

«Город сдал – город принял!»



Виктора ТРУШНИКОВА в Железнодорожном знают если не все, то многие. Кто-то помнит его начальником ЖЭК-2 по Советской, кто-то – руководителем ремонтного цеха Городского жилищно-коммунального управления. Есть люди, вместе с ним готовившие к летнему сезону лагерь «Горный». А десяткам горожан Виктор Тимофеевич как начальник смены аварийно-диспетчерской службы ГЖКУ в свое время помог ликвидировать коммунальный форс-мажор.

Для родного предприятия Виктор Трушников – старожил, 4 июня 2014-го отметивший пятьдесят лет трудовой деятельности. А для городских профсоюзов – настоящий пример для подражания: в профсоюзных рядах он тоже полвека! О том, как столько лет быть верным своей профессии, лучше всего узнавать из первых уст. Так что слово двойному юбиляру.

Я БЫ В СЛЕСАРИ ПОШЕЛ, ПУСТЬ МЕНЯ НАУЧАТ!

– В Красноярск-26 я прибыл в далеком 1964 году. В 17 лет, после окончания десятого класса, вместе с мамой из Новосибирской области приехал к брату, который здесь обосновался. 27 мая сошел с поезда, а 4 июня уже вышел на работу. Над выбором специальности долго не размышлял: пришел устраиваться в отдел кадров ГЖК, а тогда жилищно-коммунальное хозяйство было в ведении комбината, меня спрашивают: «Слесарем пойдешь?» Отчего ж не пойти, отвечаю, пойдю! Я ведь, когда в деревне жил, все мечтал, как буду работать на большом заводе, в цехе... Слесарь – самая что ни на есть рабочая специальность! А оказалось, попал я не на завод, а в ЖЭК-6, слесарем-сантехником.

Город был гораздо меньше, чем сейчас, и схема нарезки по территориям тоже отличалась. Шестой ЖЭК обслуживал жилой фонд в границах улиц Чапаева, Школьной, Ленина и Дзержинского, а квартировали мы в подвале дома по Маяковского, 1. Несколько комнат, семь слесарей да столько же электриков, плюс руководство – вот и вся наша контора.

Но – в тесноте, да не в обиде! На трудности никто не жаловался, работали на совесть, жилой фонд старались поддерживать в порядке. Это сейчас за все после отсечных вентилей отвечает квартиросъемщик, а тогда всю сантехнику, что в квартире есть, слесарь обязан был поддерживать в работоспособном состоянии. За мной закрепили дома по Ленина, 38, 38а и 40. Там я ремонтировал и внутреннюю сантехнику, и места общего пользования – подвальные и чердачные помещения, ходил по квартирам, занимался профилактическими ремонтами. Многое приходилось

делать вручную – механизация рабочего процесса была еще слабой. Бывало, чтобы вырубить из резины прокладки для клапанов водоразборных кранов, сидишь и подняв молоточком по трубке – тук-тук-тук! А потом мы придумали, как задействовать для этих целей станок и за час выдавали изделия на всю бригаду. Так и рождались рационализаторские предложения – чтобы облегчить работу себе и товарищам. У меня их тоже накопилось десятка два ...

В 1965-м я окончил 11 классов на вечернем отделении в 98-й школе, поступил в Красноярский технологический институт. Учился, работал, постепенно «дорос» до мастера-сантехника...

Многие ребята из коммунального хозяйства стремились устроиться на ГЖК – вроде бы, и работа престижнее, и зарплата выше. Попробовал как-то и я. Благополучно получил рекомендации у руководства, пришел в кадры, а начальник ОК, Августа Ивановна Коскина, говорит: не торопись, оставляя заявление и иди. Уехал я в отпуск, а когда вернулся, все бумаги нужно было оформлять по-новому. Так и остался в коммунальной сфере, о чем потом ни разу не пожалел. Что тут скажешь – судьба!

НА КОММУНАЛЬНОМ ФРОНТЕ

– В 1974-м мне предложили перейти старшим инженером в ЖЭК-2. Долго колебался – хозяйство большое, беспокойное, ответственность высокая. А потом подумал: почему бы и нет? И на два десятка лет сменил рабочую «прописку». В 1987-м, после того, как начальник ЖЭК-2 Михаил Александрович Матлахов возглавил жилищно-коммунальный отдел НПОПМ, стал руководить нашей жилконторой.

Работа в ЖЭКе – это хорошая профессиональная школа. Здесь каждый раз на повестке дня – масса технических моментов, сезонная специфика коммунального обслуживания плюс постоянный контакт с жителями. Планы, графики, отчеты... И регулярные проверки со стороны руководства ГЖКУ, которые, доложу я вам, всегда проводились с пристрастием.

В 60-80-е годы у руля предприятия стояли крепкие хозяйственники: Лаурс Игнат Станиславович, Жданов Николай Иннокентьевич, Кучий Олег Наумович, Тисяков Александр Иванович, Сиротинин Виктор Гаврилович.

Это были не кабинетные руководители. Они постоянно курсировали по городу, отслеживали коммунальную ситуацию, проводили встречи в рабочих коллективах. Всегда были на людях и в гуще событий. И по каждому вопросу спрашивали строго!

Как раз из этого годами складывалась общая ответственность коммунальных предприятий за свой город. Проблемы решали всем миром, не считаясь с личным временем. Никогда не забуду, как в девятые годы, когда городу передавали ведомственное жилье Сибхмостроя, все городские ЖЭКи бросили на прорыв – спасать Первомайский. Из-за ненадлежащего обслуживания там замерзла вся система отопления. Круглыми сутками



Почетную грамоту за работу в профсоюзе из рук председателя ТПО Железнодорожника Василия Юрченко получить вдвойне приятно!



И в труде, и на досуге вместе дружный коллектив! Сборная ЖЭК-2 по лыжам, 1980-е годы.

несколько бригад, сменяя друг друга, отогревали дома – паяльными лампами, горячей водой... Спасли, запустили отопление на циркуляцию. И отстояли девятый квартал – всем дружным коллективом ГЖКУ!

Сегодня много говорят о том, что состояние нашего жилого фонда куда лучше, чем в других городах. Так потому и лучше, что много лет его содержанием серьезно занимались, вкладывали средства. Каждому начальнику ЖЭК вменялось в обязанность ежегодно проводить текущий ремонт трети жилого фонда. Вот у меня на территории было 57 домов, так в 19-ти из них ремонт раз в три года вынь да положь! Лестничные клетки, цоколи, тамбуры, чердаки, кровля, подвалы... И деньги выделялись в полном объеме. Была другая проблема: порой приходилось изрядно побегать, чтобы найти подрядчика!

Хотя многое старались выполнять собственными силами. У нас в ЖЭКе работала своя бригада маляров, звенья кровельщиков, плотников, электриков, сантехников. Конечно, технические бригады в каждой жилконторе есть и сейчас, но численность стала гораздо меньше, а текучка – больше. Тем не менее, сложившаяся практика обслуживания жилого фонда выручает город и сегодня. И это радует.

НЕ РАССТАНУСЬ С ПРОФСОЮЗОМ!

– В профсоюзных рядах состоял с первого рабочего дня, и даже в девятые годы, когда случился массовый исход, выйти из профсоюзных рядов и в мыслях не было. Месткомы на предприятиях всегда были застрельщиками многих начинаний – от производственных до бытовых. Сам как руководитель не раз отчитывался на цехоме по разным вопросам, так что пользу в профсоюзной работе вижу несомненную.

Раньше общественная жизнь в ГЖКУ кипела, это очень сплачивало коллектив. Развивались и спорт, и художественная самодеятельность. Помню, еще в 60-е годы в нашем ЖЭК-6 была своя лыжная команда под руководством старшего инженера Анатолия Никифоровича Комлева. Тренировались серьезно, выступали в лыжных гонках и за честь конторы, и за честь предприятия. А в волейбол как играли! Выходили по вечерам на площадки во дворах и рубились ЖЭК на ЖЭК или между бригадами в своем коллективе. Благодаря спортивным традициям сборная ГЖКУ впоследствии успешно участвовала в городских спартакиадах трудовых коллективов.

И культурная работа была на высоте! В ГЖКУ был создан знатный хор, сам там пел не один год. На городских конкурсах сколько раз брали первые ме-

ста! А занимался с хористами профессиональный музыкант Владимир Александрович Муратов из Дома культуры...

Профсоюз объединяет людей, и это движение нужно поддерживать. Так что «Не расстанусь с профсоюзом» – это про меня!

В ЗОНЕ ОСОБОГО ВНИМАНИЯ

– ГЖКУ всегда было предприятием многопрофильным – довелось почувствовать это на собственном примере. В 1995-м пришел к нам директором Виталий Николаевич Коробейников и позвал меня в заместители по общим вопросам. Зона ответственности – вся «бытовка» ГЖКУ: лагерь «Горный», бани, общежития. Сфера незнакомая, так что по ходу дела пришлось вникать во все нюансы.

Работать с Виталием Николаевичем было одновременно и сложно, и просто. Он порадовал своим неуемным энтузиазмом и работоспособностью, не давал стоять на месте, «нагружал» по максимуму, но при этом всегда был готов поддержать в трудной ситуации, помочь советом – уж ему-то опыта в сфере городского хозяйства не занимать!

Когда лагерь и бани выделились из состава ГЖКУ, остался я «министром без портфеля». Пришлось снова менять специализацию – вступил в должность начальника ремонтного цеха. В 2007-м Александр Владимирович Харкевич предложил возглавить отдел кадров ГЖКУ. А в 2011-м, когда подошла пенсия, на заслуженный отдых уж больно не хотелось – перешел в аварийно-диспетчерскую службу, начальника смены. Вот такая рокировка на одном предприятии!

На новом месте всегда непросто. Но в этом и интерес! У каждого подразделения – своя специфика, так что, несмотря на возраст и трудовой стаж, все равно каждый раз приходишь как новичок и учишься, учишься...

В аварийной службе, например, свои особенности. Здесь как в известном кинофильме – «Город сдал, город принял». У начальника смены в руках все нити коммунальной ситуации: водоснабжение, электроснабжение, лифты, канализация. И если в рабочее время многое решается по месту, в ЖЭКах, то в ночные смены, в выходные и праздники ты с городом один на один. И тут уж права на ошибку нет...

В жилищно-коммунальном хозяйстве я работаю всю жизнь и благодарен судьбе за то, что дарит мне встречи с настоящими знатоками своего дела, замечательными управленцами и просто хорошими людьми, которые добросовестно выполняют свою работу. Не только аварийная служба – все ГЖКУ работает по принципу «Город принял». Как бы ни менялись времена, порядок в домах и во дворах Железнодорожника по-прежнему поддерживают муниципалы. Это уже стало традицией, которую можно и нужно сохранять.

Наталья ШУМОВА



НАШ ГОЛОС
Издание территориальной профсоюзной организации
Железнодорожника 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,
редактура, препресс
РЕмарка студия

Отпечатано в типографии
ООО «СИЕНИТ-КРАЗ»
г. Красноярск, ул. Дудинская, 1
Тираж 400 экз.