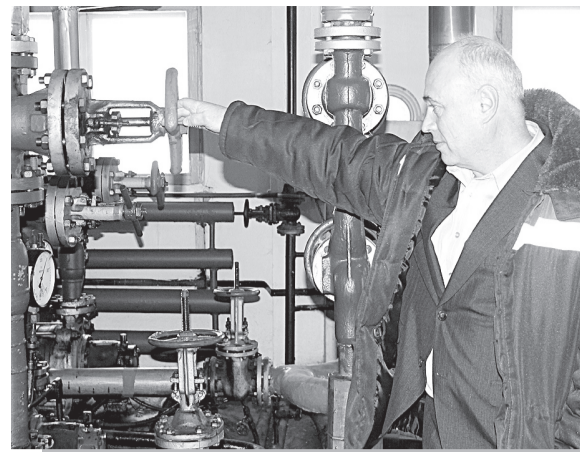


# НАШ ГОЛОС



Ко Дню  
энергетика

**В ЗОНЕ ПОВЫШЕННОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ** Стр. 2-3

издание территориальной профсоюзной организации Железнодорожников российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности тпо-железнодорожн.рф tpo2931@rambler.ru

БЫЛОЕ И ДУМЫ

## Зима тревоги нашей

Перед Новым годом хочется думать о хорошем, каким бы пасмурным не был день сегодняшний. Однако в предновогоднем обзоре «Наш голос» решил обратиться к острым темам и неудобным вопросам, которые волнуют городских профсоюзы. Ведь когда знаешь реальное положение дел, всегда легче понять, что тебя ждет в будущем. И самое главное – как действовать, чтобы бесконечно не ходить путем проб и ошибок.

### ДЕЛО ВРАЧЕЙ

В уходящем году тема здравоохранения ЗАТО была, как говорится в таких случаях, на острие атаки. Секвестр медицины городов Росатома был столь скоростным и беспощадным, что нервы не выдержали у самой терпимой категории работников. Медики слали петиции во все возможные инстанции, вплоть до Президента России, заручались поддержкой профсоюзов, городских и региональных властей, инициировали массу информационных поводов в СМИ, однако к лету медицина ЗАТО все равно оказалась в глубоком кокауте.

В июле в ФМБА состоялось несколько совещаний по вопросам финансирования медицины ЗАТО, в которых участвовали профсоюзы. И на исходе лета ситуация, наконец, сдвинулась с мертвой точки. В августе по поручению врио губернатора Виктора Толоконского из краевого фонда ОМС на оплату труда железнодорожников медиков было выделено 37,8 млн. рублей. Деньги вошли в сентябрьскую зарплату в виде стимулирующих выплат и премий. Дополнительное финансирование пришло в КБ-51 и по линии ФМБА – 280 млн. рублей на реализацию программы по медицинской реабилитации, в рамках которой предполагается пролечить 3000 человек. Учитывая, что за остаток года такие объемы медпомощи КБ-51 не освоить, часть средств федерация предложила перераспределить на следующий год.

Внеплановые финансовые вливания председатель профкома КБ-51 Галина Молостова считает результатом активных действий медиков, профсоюзов и властей ЗАТО.

– Наши доводы, хотя и поздно, были услышаны, – говорит Галина Никитична. – Поддержку из ФМБА получила не только наша больница, но и другие учреждения ЗАТО – Новоуральску, к примеру, выделили 200 миллионов. Что касается самого больного для нас кадрового вопроса, то на сегодняшний день сокращено 257 вакантных ставок и

74 работника. Безусловно, это потеря. После выделения финансирования текучка кадров, конечно, приостановилась, зарплата подросла, хотя до «дореволюционного» уровня все равно не дотягивает. В этом году мы вовремя сформировали заявку в Фонд ОМС, но вот получит ли больница заявленное финансирование – еще вопрос. К сожалению, «генеральная линия», проводимая государством, связана со снижением объемов медпомощи, с сокращением коечного фонда и уменьшением времени пребывания пациента в больнице. Вы посмотрите, как активно взялись «стричь» медицину Москвы!

Когда я только начинала работать, в круглосуточном стационаре ежегодно пролечивалось 22 тысячи человек, а в этом году – только 16 тысяч. На 2015 год ФОМС предлагает ограничиться показателем в 14 тысяч, а в качестве альтернативы переводить пациентов на лечение в дневном стационаре или на амбулаторное.

Наступающий год, по словам Галины Молостова, тоже не обойдется без тревожных нот. На повестке дня – переход к системе эффективного контракта, которую федерация намерена реализовать в период с 2015 по 2018 годы. Подробных разъяснений железнодорожникам медики еще не дали, однако пока у новой системы находят больше минусов, чем плюсов. Основные недостатки – борьба за показатели в ущерб качеству работы и конкретные, зачастую непродолжительные, сроки действия контракта, из-за чего люди будут работать под постоянной угрозой увольнения.

К слову, эффективный контракт со следующего года намереваются выборочно внедрять и в городском образовании. Памятка издержки предыдущих «зарплатных» экспериментов, а именно НСОТ во всех ипостасях, нетрудно предположить, что легким 2015 год для бюджетников точно не будет. Однако опыт железнодорожников, как и педагогов, наглядно показывает: чтобы выжить, за свои права надо активно бороться, какой бы миролюбивой твоя профессия не была.

### ДЕМОНТАЖ ИСТОРИИ

О судьбе старейшего железнодорожного предприятия – Монтажно-строительного управления №73, похоже, тревожиться уже поздно. В сентябре краевой арбитражный суд принял к рассмотрению заявление директора ЗАО «МСУ-73» о банкротстве, из которого следует, что общая сумма кредиторской задолженности предприятия на 25.08.2014 составила 295 326

171 руб. В том числе 13 599 036 руб. – долги по зарплате, 42 435 952 руб. – по налогам и сборам, 25 370 196 руб. – по соцстраху и обеспечению. Причиной такого финансового упадка называют неплатежи деловых партнеров: дебиторская задолженность предприятия тоже немаленькая – 165 714 000 руб. 30 сентября решением суда на предприятии введена процедура наблюдения с назначением временного управляющего. Очередное судебное заседание по делу железнодорожниковского электромонтажного предприятия намечено на 18 февраля 2015 года.

С финансовыми трудностями в условиях рыночной экономики МСУ-73 сталкивалось не единожды, однако последние два года стали по-настоящему провальными. Кризисная ситуация не могла не сказаться на численности коллектива: с января по июнь 2013 года количество работающих уменьшилось с 422 до 358 человек, а дальше сокращение пошло по нарастающей. Как рассказала «НГ» председатель профкома МСУ-73 Елена Труденова, на 1 июня 2014 года в коллективе числился 291 человек, в том числе 100 членов профсоюза, к осени осталось 194 работника. Из них 100 специалистов по решению головного треста – новосибирского ОАО ПМСП «Электрон» переведены в железнодорожниковское МСУ-75, а 94 человека, в том числе 39 членов профсоюза, уволены по сокращению штатов. В ноябре был подписан приказ о прекращении деятельности ЗАО «МСУ-73» с 1 февраля 2015 года.

В такой по-настоящему патовой ситуации, говорит Елена Николаевна, профсоюзу остается только следить за тем, чтобы процедура сокращения и увольнения работников проходила с соблюдением требований трудового законодательства. В большинстве случаев так и происходит: о сокращении работников предупредили за 2 месяца, документы в Центр занятости населения передали с соблюдением всех требований. С выплатой заработной платы есть сложности: с работниками, перешедшими в МСУ-75, предприятие не рассчиталось за август и сентябрь; не до конца была погашена задолженность по зарплате перед теми, кто уволился, однако в ноябре лед тронулся, и честно заработанное людям начали постепенно выдавать.

Еще одна проблема – это задолженность МСУ-73 по профсоюзным взносам, которая накопилась с августа 2013 года и составляет более 450 тысяч рублей. Взносы с работников удерживались, однако в Территориальную профсоюзную организацию не перечислялись. Запрос о взыскании средств с должника за

подписью председателя ТПО Железнодорожников Василия Юрченко направлен в прокуратуру.

Вопрос о жизнеспособности профсоюза электромонтажников или, точнее, того, что от него осталось, по-прежнему актуален. Некогда внушительная организация (197 членов профсоюза на 1 января 2011 года) сегодня насчитывает лишь несколько десятков человек. С учетом перехода остатков коллектива в другое предприятие профсоюзу предстоит реорганизация, а насколько ему удастся оправиться от понесенных потерь, покажет только время.

### ЗАМЫКАЯ КРУГ

Среди болевых точек ЗАТО – ситуация с муниципальным предприятием «Горлесхоз», которое вместе с «новым-старым» руководителем Татьяной Кузнецовой пытаются решить ворох проблем, созданных прежним директором Аркадием Гречаником. И еще грядущая смена формы собственности ООО «КРЭК». С КРЭКом у Железнодорожников свои счёты – ведь именно этой частной компании в 2010 году был отдан в аренду электросетевой комплекс ЗАТО, а стабильно работающее муниципальное предприятие «Горэлектросеть» по воле властей утратило не только львиную долю функций, но и большую часть трудового коллектива.

Правоту профкома ГЭС, активно выступавшего против сомнительной сделки, подтвердила сама жизнь. Не так давно Счетная палата края обнародовала факты нецелевого использования КРЭКом бюджетных средств, а краевая прокуратура уличила компанию в необоснованном завышении тарифов. Достоянием общезнания стала и зарплата гендиректора КРЭКа Василия Кузичева в полтора миллиона рублей. Сам Кузичев после публичного скандала спешно уволился, депутаты же Законодательного собрания решили перевести КРЭК из общества с ограниченной ответственностью в акционерное, где 100% акций будут принадлежать краю. Новый состав директоров определится к середине 2015 года, а пока профлидерам железнодорожников филиала КРЭК и Горэлектросети нужно подготовиться к грядущим переменам, ведь мероприятия по изменению формы собственности должны проводиться при участии профсоюза.

История, как известно, повторяется: один раз в виде трагедии, другой – в виде фарса. И хотя чудес не бывает, хочется надеяться, что вместо того, чтобы наступать на грабли, Железнодорожники в ближайшем будущем все-таки научатся внимательно смотреть под ноги.

Сергей ОРЛОВ



Под  
занавес  
уходящего

Главный редактор  
Василий ЮРЧЕНКО

Декабрь традиционно собирает дружный урожай решений, принимаемых на всех уровнях власти.

Госдума утвердила в окончательном третьем чтении правительственный пакет поправок в трудовое законодательство на предмет расширения перечня видов профорганизаций и их структурных подразделений. Законопроект ранее был поддержан всеми сторонами Российской трехсторонней комиссии. Предшествовало появлению этого документа постановление Конституционного Суда РФ, которым были признаны не соответствующими основному закону некоторые нормы ст. 3 Закона о профсоюзах, устанавливающие исчерпывающий список видов профорганизаций и их структурных подразделений, не позволяющий «вписывать» в этот перечень ничего нового. Сейчас же профобъединениям дадут возможность самим определять свою оргструктуру, в том числе через создание профорганизаций и структурных подразделений, не упоминающихся в действующем Законе о профсоюзах.

На сессии Законодательного Собрания Красноярского края были одобрены изменения в Закон края «О временных мерах поддержки населения в целях обеспечения доступности коммунальных услуг». И у Железнодорожников наконец-то появилась надежда, что заработает механизм погашения долгов МП «Гортеплоэнерго» за тепло, полученное от первой котельной ГХК и Железнодорожниковской ТЭЦ.

Потребность в бюджетных средствах на предоставление компенсации части расходов граждан на оплату коммунальных услуг по ЗАТО г. Железнодорожники за 2013-2014 годы составила 1 млрд 950,4 млн рублей. При этом в краевом бюджете на 2013 и 2014 годы на указанные цели предусмотрено лишь 517,3 млн рублей. Красноярским краем в условиях дефицита краевого бюджета совместно с госкорпорацией «Росатом» были предприняты дополнительные меры по поиску средств на компенсацию расходов тепло-снабжающих организаций. В результате бюджет края в 2014 году на выплату так называемых «выпадающих доходов» получит межбюджетный трансферт в размере 1 млрд 331 млн 922,2 тыс. рублей.

Ни для кого не секрет, что федеральная дотация покрытия задолженности – вариант временный, и принципиально ситуации с тарифным тупиком не разруливает. Однако губернатор Красноярского края Виктор Толоконский видит решение этой проблемы в передаче Железнодорожниковской ТЭЦ в собственность края. Тогда, по его мнению, появится реальная возможность снижения тарифа на тепло, что, в свою очередь, позволит привести к нормативам оплату жилищно-коммунальных услуг.

В последнем номере «НГ» под занавес уходящего года мы постарались обобщить события профсоюзной и производственной жизни предприятий, объединившихся под знаменами нашей Территориальной профсоюзной организации. Уверен, что год мы прожили не зря. Хотя и признаю, что событий и предпосылок для волнений в 2014-м ничуть не меньше, чем в напряженные в социальном плане последние годы. Мы учимся жить в современном мире, где правила игры меняются быстрее, чем нам всем хотелось бы. И именно поэтому хочу пожелать вам, дорогие друзья, коллеги, партнеры, в наступающем 2015 году позитивного настроения, крепкого здоровья, финансового благополучия. Спасибо всем за добросовестный труд и боевой дух!

## ИЗ ПЕРВЫХ РУК

Виктор ДРАНИШНИКОВ:  
«Работаем профессионально!»



По доброй традиции «Наш голос» перед Днем энергетика и Новым годом встречается с директором муниципального предприятия «Гортеплоэнерго» Виктором ДРАНИШНИКОВЫМ. Сегодня поводом для разговора более чем предостаточно. На сессии Законодательного Собрания Красноярского края наконец-то принято историческое решение о поддержке изменений в краевой Закон «О временных мерах поддержки населения в целях обеспечения доступности коммунальных услуг». Речь, как можно догадаться, идет о коммунальных выплатах в Железногорске. А конкретно – о выделении, по результатам работы Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ, бюджету Красноярского края в 2014 году межбюджетного трансферта в размере 1 млрд. 331 млн. 922,2 тыс. рублей.

– Виктор Григорьевич, тема острая, волнующая каждого жителя города. Еще раз напомним читателям «НГ», как образовался долг МП «Гортеплоэнерго» за тепло, полученное от первой котельной ГХК и Железногорской ТЭЦ.

– С вводом в 2012 году в эксплуатацию Железногорской ТЭЦ была принципиально изменена схема теплоснабжения города, и в связи с этим резко увеличилось затраты у МП «Гортеплоэнерго» на покупку тепловой энергии от теплоисточников – ЖТЭЦ и СТС. В 2012 году тарифы на покупку тепловой энергии у ЖТЭЦ и СТС превышали тариф продажи тепловой энергии, установленный для МП «ГТЭ». Нормативные акты, регулирующие ценообразование, не предусматривают возможность пересмотра тарифа на тепло для нашего предприятия в условиях текущего финансового года. В результате чего у ГТЭ сложилась задолженность перед ЖТЭЦ и СТС за потребленную энергию в 2012 году.

Так как затраты на покупку тепловой энергии от ЖТЭЦ и СТС были значительно увеличены, это, в свою очередь, привело к значительному увеличению тарифа для потребителей МП «Гортеплоэнерго» на 2013 и последующий 2014 год.

В соответствии с законом Красноярского края «О временных мерах поддержки населения в целях обеспечения доступности коммунальных услуг» рост платежей населения ограничен предельным индексом роста платежей, установленным для проживающих в Красноярском крае. В результате разницы между установленным тарифом на тепловую энергию для МП «ГТЭ» и размером оплаты для населения формируются так называемые «выпадающие доходы» для управляющих организаций, которые возвращаются бюджетом. В настоящее время у управляющих организаций (ГЖКУ, ЖХХ и другие) сложилась задолженность перед нашим предприятием в размере «выпадающих доходов», а у Гортеплоэнерго – перед теплоснабжающими предприятиями ЖТЭЦ и СТС в размере задолженности управляющих организаций и затрат на покупку у них тепловой энергии в 2012 году.

– Чем это оборачивается для предприятия?

– Проблемами. Идут задержки по расчету за капитальный ремонт. Нет средств на приобретение нового оборудования. Сдержан рост заработной платы. Тем не менее, наши работники вовремя получают зарплату. Надо обязательно отметить, что сохранены все позиции коллективного договора, который по праву считается одним из самых сильных правоустанавливающих документов.

– Допустим, предприятие получает межбюджетный трансферт. Что в таком случае изменится в работе Гортеплоэнерго?

– Эти деньги сразу уйдут на оплату долга 2012-2013 годов, который копится и в текущем 2014-м. До тех пор, пока не упадет тариф, и край полностью не наладит выплату «выпадающих доходов», говорить о развитии предприятия преждевременно.

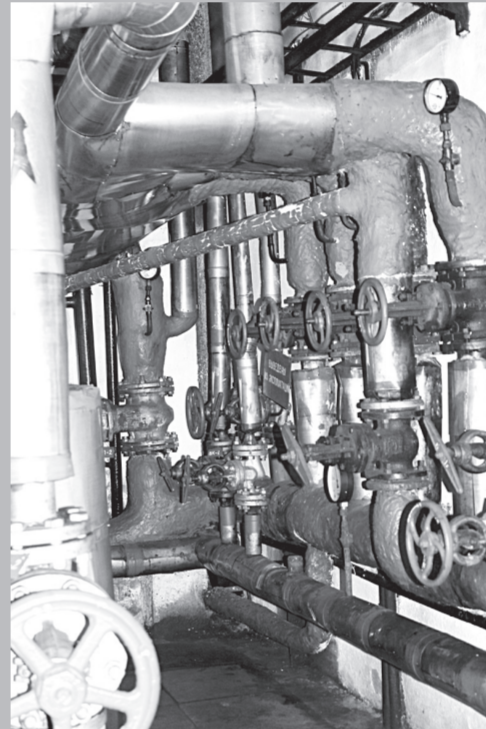
– И все-таки, несмотря ни на что, муниципальные энергетики стабильно работают, жители ЗАТО проблем не испытывают.

– Сложности были, есть и будут всегда. Главное, что коллектив понимает ситуацию и осознает ее временность. Мы все надеемся на скорейшее положительное разрешение этой проблемы. А пока – трудимся не покладая рук. Мы по-прежнему добросовестно и высокопрофессионально решаем вопросы по теплоснабжению и водоснабжению города, занимаемся водотведением и очисткой сточных вод. Нашу деятельность в плане обеспечения жизнедеятельности города переоценить трудно. Поэтому в преддверии профессионального праздника хотел бы обратиться ко всем труженикам ГТЭ. Спасибо вам огромное за ваш труд, за ваше терпение, за ваш позитивный настрой. Я вижу, как вы все преданы своему предприятию. Это дорогого стоит. Трудные времена обязательно пройдут, и экономика предприятия встанет с колен. Удачи нам всем! Всех с Днем энергетика и наступающим Новым годом! Счастья и здоровья вам и вашим семьям!



# В ЗОНЕ ПОВЫШЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В канун Дня энергетика газета «Наш голос» представляет своему читателю мини-экскурсию на одно из многочисленных подразделений МП «Гортеплоэнерго» – котельную №1. Цель простая – показать, насколько принципиальна и важна работа этого предприятия в жизнедеятельности города. А вот насколько сложен и ответственен здесь труд каждого, вы узнаете из первых уст.



## Один за всех! И все – за одного!

Михаил САВЧИК, слесарь-ремонтник

– Слесарим потихоньку вот уже 15 лет! Работа живая, ответственная, каждый день разная – то свич ликвидировать, то сальники перебить, то заплатки для корпуса изготовить. У нас в бригаде – как у мушкетеров: один за всех, и все за одного. В одиночку за качественный ремонт и безаварийную работу котельного оборудования не выступишь. Поэтому давайте и моих напарников, слесарей по ремонту котлов, назовем: Геннадий Степанов, Михаил Жабко, а также электросварщик Алексей Наумов и огнеупорщик Павел Герасимов. В нашем деле без крепкого плеча и поддержки товарищей не обойтись.



## За все в ответе!

Вера ДУДЛИНА, начальник смены

– На первую котельную попала по распределению после окончания городского промышленного колледжа. Как дипломированный теплотехник сразу была назначена оператором. Училась постоянно, доросла до начальника смены. Прикипела здесь сразу, поняла, что работа по мне, и вот уже за плечами 15 лет стажа. Мужской свою работу не считаю, хотя многие к этому склоняются. Оборудование, которым оснащена котельная, сложное в инженерном плане и эксплуатации. Работа наша также сопряжена с неблагоприятными вредными факторами – высоким уровнем шума, пара, сажи. В каждый выход на смену мы несем ответственность за надежность и исправность оборудования и, естественно, за безопасные условия труда. Именно поэтому у нас в коллективе нет случайных людей. Мы как единый кулак, однако каждый в отдельности отдает себе отчет, на каком стратегически важном объекте он трудится.

## Смотрим за «ребятами»!

Вера МЕДВЕДЕВА, оператор

– В котельной я с 1993 года. Пришла транспортщиком на котельную №4, она тогда к ДОКУ относилась, и работала на опилках. Прочулилась на подготовительных курсах – перевели в операторы. В чем моя работа заключается? Да вот посмотреть за этими «ребятами», то есть котлами, чтобы исправно работали. Головой отвечаем за весь технологический процесс, за соблюдение необходимых параметров, как-то: давление в барабане, количество подаваемого пара, выдаваемого котлом. Следим также за паром, идущим на собственные нужды – котел ведь обогревает и свое мазутное хозяйство. В нашу обязанность также входит продувка котлов от шламов, чистка форсунок да и много чего еще... Вертимся белкой в колесе всю смену!



## СЛОВО ПРОИЗВОДСТВЕННИКУ



Профессиональный праздник энергетик Григорий МИРОШНИЧЕНКО отмечает уже 32 года. После окончания Красноярского политехнического института начал на котельной Сибхимвострой. С 1999 года трудится в Гортеплоэнерго, возглавляя котельную №5, с 2007-го руководит хозяйством котельной №1. Стажист! Из разряда производственников, которые делают честь родному предприятию.

– Григорий Викторович, а котельная-то ваша территория занимает маленькую! Давайте виртуально пройдемся.

– А давайте лучше сначала начнем! Котельная №1 предназначена для отопления поселка Первомайского и промышленной зоны, которая тянется до Эпки, включая Школу космонавтики. Установленная мощность – 100 гигакалорий. Часовая нагрузка выдаваемого котельной тепла – порядка 50 гигакалорий.

– То есть обеспечиваете жизнедеятельность десяти тысяч первомайцев, инфраструктуры поселка и огромной промышленной территории.

– Да, это зона нашей ответственности. Сама котельная – сложное предприятие, насыщенное разнообразным оборудованием. Основным, конечно,

## «Ценим труд каждого специалиста»

Григорий МИРОШНИЧЕНКО:

являются паровые котлы, которых в рабочем наличии сегодня шесть: пять производительностью по 25 тонн и один котел на 16 тонн. Плюс насосное оборудование, дымоходы, вентиляторы, подогреватели, охладители, трубопроводы, арматура и прочее. Сама котельная состоит из бойлерной, где нагревается вода, мазутного хозяйства, где готовится топливо для подачи, и цеха химводоочистки, осуществляющего подготовку воды для подачи в котлы и сети.

– И, естественно, график работы – круглосуточный.

– Именно так. В штате котельной порядка 70 специалистов. Оперативный сменный персонал – начальники смен, операторы котельной, машинисты насосных, электромонтеры, аппаратчики химводоочистки. Есть ремонтный персонал – слесари-ремонтники, электрогазоварщики, огнеупорщики, лаборанты ХВО. Работаем весь отопительный сезон круглосуточно. Когда котельная останавливается – встаем на плановый ремонт.

– Судя по сложности стоящих перед вами задач, коллектив трудится слаженно, проверенный.

– У нас достаточно высокий фактор опасности производства. Оборудование находится под давлением 13 килограммов, температура пара 170 градусов. Для сравнения, в нашей квартире из крана вода идет под нагрузкой 5 килограммов при температуре 70 гра-

дусов. Мы не можем в принципе допустить разрыв какого-либо элемента. Наши специалисты, эксплуатирующие оборудование, крепко знают свое дело. А ремонтный персонал, в свою очередь, максимально исключает неприятные моменты.

– А почему бы нам не назвать ваших лучших людей, «маяков», по имени?

– С удовольствием! В котельной, без преувеличения, работают героические люди: операторы Марина Леонардовна Сухорова и Олег Александрович Бурлаков, опытные начальники смен Михаил Петрович Маковец и Ольга Анатольевна Павлова. Из ремонтного персонала хочется отметить Геннадия Александровича Степанова, Михаила Владиславовича Савчика, Михаила Леонидовича Жабко. Наш коллектив стабилен и устойчив благодаря высокой квалификации наших специалистов.

– И напоследок, Григорий Викторович, пожелания коллегам к профессиональному празднику.

– Главное, пусть все наши сотрудники будут здоровы, и в их семьях царит благополучие и взаимопонимание. Всем желаю материального благосостояния, роста зарплаты, минимуму нестандартных ситуаций. Дорогие коллеги, мы с вами знаем, что у нас нет врожденных задач, потому и ценен труд каждого из вас, крепкого профессионала-энергетика. С праздником!

## 35 лет в профсоюзном строю

Ольга ПЛАКСИНА, инженер-химик, председатель цехкома

дится менять, и многие другие производственные моменты уточнять. Надо отметить, что руководство предприятия и котельной всегда поддерживает наши замечания.

Работа председателя цехкома в основном бумажная, каждый член профсоюза должен быть на учете со всеми своими радостями и проблемами. Кошу-то требуется материальная помощь, кто-то нуждается в срочном лечении, а кого-то самое время поздравить с круглой датой и премировать за доблестный труд. К цехкому нашей

котельной относятся и подразделения Цеха тепловых сетей, расположенные в поселках ЗАТО: Тартате, Шиверах, Новом пути. Людям в силу удаленности объектов трудно приезжать сюда, поэтому максимально стараемся решать все вопросы на месте, а в поселки везем уже, к примеру, сформированные подарки – как к юбилеям наших сотрудников, так и их ребятишкам к Новому году.

Считаю, что моя трудовая биография сложилась. Работу люблю, с людьми лажу. Что еще в жизни нужно!

## На бойком месте

Юрий ШКИЛЬ, токарь

– По основной своей специальности я долгое время слесарил, но сейчас востребован на котельной как токарь. Так что последние 12 лет стою за токарным станком. Скучать некогда – народ ремонтный в токарную мастерскую валит валом. Сами видите, хозяйство у нас огромное, за всем глаз да глаз нужен – по-другому здесь не получается. Вот тому срочно шайбочки, запросили слесари-ремонтники. А так чего только не делаем! И втулки, и сланцы, и болты всякие, в том числе и нестандартные, и форсунок, и муфты, и пальцы... Выточу все, что необходимо – за мной не заржавеет!



# ТРОЙСТВЕННЫЙ СОЮЗ: ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛЕДУЕТ



Третьего декабря в Железногорске было подписано Трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных организациях на 2015-2017 годы. Подписи под ключевым документом социального партнерства поставили Глава Администрации ЗАТО г.Железногорск Сергей Пешков, председатель Территориальной профсоюзной организации Василий Юрченко и председатель

городского Союза работодателей Александр Харкевич.

Соглашение о сотрудничестве между властью, профсоюзами и работодателями заключается в Железногорске с 2005 года, так что это уже пятый по счету документ в истории города. Как коллективный договор по праву считается конституцией предприятий и организаций, так и Трехстороннее соглашение является руководством к действию для всех социальных партнеров и основой для колдоговоров. В Соглашении на ближайший трехлетний период закреплены основные обязательства сторон в области регулирования оплаты труда, социальной политики, охраны труда, работы с молодежью, содействия занятости работников и гарантий прав профсоюзных организаций.

Заключению нового согласительного документа предшествовала большая подготовительная работа, в ходе которой представители профсоюзов, работодателей и власти вносили свои предложения и дополнения в каждый из разделов. О том, что нового появилось в Трехстороннем соглашении, и почему этот документ стоит на защите интересов трудящихся, рассказывают профсоюзные лидеры.

Михаил ГОЛОФАСТ,

председатель комиссии по охране труда ТПО Железногорска:

## «Профсоюзы - за безопасный труд!»

– Трехстороннее соглашение – это документ, который постоянно корректируется с учетом изменения законодательства, так что в новом Соглашении на 2015-2017 годы мы постарались учесть все нововведения в области охраны труда. С 1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», изменивший, в числе прочего, ряд положений Трудового Кодекса РФ, что, в свою очередь, повлияло на порядок организации производственного процесса. Спецоценка пришла на смену аттестации рабочих мест, которая была закреплена в статье 212 ТК. Соответственно, поменялись права и обязанности работников и работодателей, что потребовало внесения изменений в коллективные договоры, трудовые контракты и – на более высоком уровне – в Трехстороннее соглашение.

С учетом этого мы более детально прописали пункты

раздела по охране труда, обозначив ряд обязательств со стороны работодателей. В первую очередь, это обязанность обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медосмотров, выдача «за вредность» бесплатного молока или других равноценных продуктов.

Речь идет не только о людях, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, но и о тех, кто трудится в особых температурных условиях, а также при сильном загрязнении. В муниципальном секторе у нас на каждом предприятии – своя профессиональная специфика: здесь и ЖКХ, тепло- и электроэнергетика, водоснабжение, пассажирские перевозки, благоустройство и озеленение, лесное хозяй-



ство, связь. Охрана труда поставлена на должном уровне, однако бывает, что во время проверок выявляются случаи нарушений – к примеру, спецодежды не хватает, или она ветхая, потому что работодатель решил на этом сэкономить. И вот тут комиссия по охране труда ТПО апеллирует к Трехстороннему соглашению как главному регулятору социально-трудовых отношений. В случае угрозы жизни и здоровью работников Территориальная профсоюзная организация даже вправе потребовать от работодателя приостановить производственный процесс – это тоже один из пунктов Соглашения. К счастью, пока до этого ни разу не доходило, но вопросы безопасности труда профсоюзы должны держать в поле зрения постоянно.

Валентина ЦЫТЫРКИНА,

заместитель председателя ТПО Железногорска:

## «Меры соцподдержки постарались сохранить»

– При формировании проекта нового Трехстороннего соглашения особый акцент профсоюзы постарались сделать на сохранении пакета социальных гарантий для работников муниципальных организаций. В первую очередь, речь идет о мерах социальной адресной помощи в рамках муниципальной целевой программы. За три года действия предыдущего Соглашения матпомощь на общую сумму более десяти миллионов рублей получили почти 900 человек. Для бюджетников с их невысокими зарплатами это значимая поддержка.

В сентябре мы принимали у себя семинар профактива ЗАТО Росатома, и наши коллеги были похорошему удивлены самим фактом существования такой программы. Меду тем, финансирование мер соцподдержки относится к инициа-

тивным расходам территории, ведь бюджет города дотационный, и каждый год ТПО убеждает городские власти в необходимости программы продлить. К счастью, пока получается: на 2015 год объем финансирования составляет 4 млн. рублей.

В новом Соглашении сохранены наиболее востребованные направления адресной помощи: это компенсация части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение, предоставляемая раз в три года специалистам, проработавшим в организации не менее трех лет, а также возмещение расходов по зубопротезированию в размере 50% от стоимости, но не более 10 000 рублей.

Единовременную адресную помощь в 6000 рублей на 2015 год решено не продлевать, но вводится новый вид соцподдержки: 50-



процентная компенсация за проезд детей, в том числе и студентов до 23 лет, в общественном транспорте на городских и садоводческих маршрутах. На нее могут рассчитывать работники не только бюджетной сферы, но и муниципальных предприятий. По-прежнему актуальной остается льгота для работников муниципальных организаций по приобретению путевки в загородный лагерь для детей за 10% от стоимости. Задача профсоюза – поддерживать работников, и социальная помощь – одно из важнейших направлений поддержки.



Олег КОМИССАРОВ,

профсоюзный лидер МП «Горэлектросеть»:

## «Соцпартнерство - во главе угла»

трудового договора с работником работодатель должен знакомить его с системой соцпартнерства в организации. Важно, чтобы с первых дней трудовой деятельности человек имел представление о коллективном договоре, о льготах и социальных гарантиях, и, конечно же, о работе профсоюза как представительного органа, защищающего права трудящихся.

Практика профсоюзной Горэлектросети показывает, что чем больше в коллективе знают об условиях колдоговора, о деятельности профкома, тем успешнее идут переговоры с ра-

ботодателем. В коллективном договоре ГЭС, например, закреплена коллегиальный подход к решению важных вопросов. Изменения и дополнения в наш колдоговор можно внести только после предварительного одобрения всего трудового коллектива, а не только согласительной комиссии. Это, с одной стороны, дает возможность все ключевые и спорные моменты обсуждать сообща, а с другой стороны, укрепляется авторитет профсоюза. А когда люди принимают решения осознанно и все вместе, такой коллектив труднее разобщить в случае конфликтной ситуации.



Татьяна ШАПОВАЛОВА и Нина РАДИОНОВА, председатели профобъединений общего и дошкольного образования:

## «Решаем кадровый вопрос»

– Одна из главных проблем образования – дефицит кадров, поэтому основные наши предложения направлены на то, чтобы закрепить в Трехстороннем соглашении механизм решения кадровых вопросов. По инициативе профсоюзов в новое Трехстороннее соглашение был внесен пункт, по которому руководители муниципальных образовательных учреждений по решению аттестационной комиссии могут принимать на соответствующие должности педагогических лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, как того требуют квалификационные характеристики должностей работников образования, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью.

Простой пример. Человек работает младшим воспитателем, но при этом получает высшее образование в пе-

динституте. При успешном прохождении аттестации возможен перевод на должность воспитателя, потому что наличие повышения квалификации и получение профильной специальности в ближайшей перспективе. Мы решаем кадровый вопрос и одновременно снимаем претензии надзорных органов. Та же ситуация со стажистами без специального педагогического образования – многолетний опыт позволяет им успешно работать с детьми и проходить переподготовку.

Еще одно наше предложение – в случае сокращения численности или штата работников при увольнении лиц предпенсионного возраста (мужчины 58-59 лет, женщины 53-54 года) содействовать оформлению для них досрочной пенсии. В связи с постоянной оптимизацией учреждений бюджетной сферы этот пункт

будет хорошей защитой социальных прав работников.

Очень важно, что в разделе социальных гарантий и льгот с подачи профсоюзов образовательная сохранена денежная компенсационная выплата в размере 50% родительской платы за детский сад для низкооплачиваемых категорий дошкольных работников, что позволит в какой-то степени решать кадровый вопрос по младшему персоналу.

Для привлечения и закрепления молодых кадров мы предложили предусматривать в коллективных договорах условия для профессионального роста молодежи, для развития наставничества и создания кадрового резерва. Конечно, от идей до их воплощения – дистанция огромного размера, однако если задачи поставлены, рано или поздно можно найти способ их выполнить.



НАШ ГОЛОС

Издание территориальной профсоюзной организации Железногорска 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.