

ГОЛОС



Бусы повесили!
Встали в хоровод!

**КАК
ГОРЭЛЕКТРОСЕТЬ
ЁЛКУ НАРЯЖАЛА**

Стр. 2-3

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

ГАРАНТИЯ ПРАВ

НА ПАРИТЕТНЫХ НАЧАЛАХ

Коллективный договор не случайно называют главным инструментом регулирования социально-трудовых отношений между работодателем, работниками и профсоюзом. Этот нормативно-правовой акт наглядно демонстрирует способность участников трудового процесса договариваться о главном с максимальной пользой для себя и предприятия в целом.

Хороший пример в этом плане являет собой железногорская Горэлектросеть. Колдоговор ГЭС ввиду его продуманности можно смело разбирать на семинарах по соцпартнерству, а само муниципальное предприятие в последнее время стабильно входит в призовую тройку краевого конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства».

В этом году Горэлектросеть вновь заставила говорить о себе: профсоюзный комитет энергетиков стал инициатором коллективного трудового спора. Дело в том, что при заключении нового договора работодатель и профсоюзный комитет по ряду пунктов к единому мнению не пришли, однако, чтобы не оставлять коллектив без документа-регулятора, решили вопрос цивилизованно. В июне 2015 года колдоговор был подписан на согласованных условиях – в соответствии с Трудовым Кодексом, а спорные положения внесены в протокол разногласий. Как будут развиваться события дальше, и что по этому поводу обе стороны трудового спора – читайте далее.



Олег КОМИССАРОВ,
председатель профкома
МП «Горэлектросеть»:

– Наш профсоюзный комитет настаивает на том, чтобы в колдоговоре был отражен ряд принципиальных позиций, защищающих права трудового коллектива. Эти пункты появились, когда предприятие в 2010 году подверглось реструктуризации, вносить их нас заставляла сама жизнь – как страховку от увольнений и ущемления трудовых прав работников.

Во-первых, мы предлагаем сохранить пункт, согласно которому увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям пунктов 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в соответствии с Конвенцией МОТ №135, ратифицированной Федеральным Законом от 01.07.2010 г. №137-ФЗ, осуществляется только с предварительного согласия профсоюз-

ного комитета предприятия. Именно с согласия, а не с учетом мотивированного мнения профсоюза работодатель может учесть, а может проигнорировать и уволить работника.

В первом случае отстаивать свою правоту в суд идет работодатель, во втором – работник и профком. Но у руководителя предприятия в распоряжении есть штатные юристы, есть средства и возможности вести судебные процессы. А какие ресурсы у профсоюза? Только членские взносы. И возможности ходить по судам в рабочее время тоже нет. Так что наши требования справедливы.

Во-вторых, при расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата предлагается выплачивать увольняемому дополнительное выходное пособие в размере десяти должностных окладов – помимо выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом. Это тоже своего рода страховка: прежде чем принимать решение о ликвидации предприятия или массовых увольнениях, инициаторам нужно будет крепко подумать, где взять деньги на выплаты, положенные по закону. Подчеркиваю – эти меры только на крайний случай. За пять лет у нас не было ни одного примера, чтобы кто-то затребовал эти 10 окладов. При участии профсоюза все вопросы, связанные с сокращениями и увольнениями, решались мирным путем.

Да, мы хотим подстраховаться, потому что коллектив беспокоится за свое будущее. За последние пять лет на предприятии уже четвертый директор. С Анатолием Николаевичем Кова-

лем у нас нормальные рабочие взаимоотношения, по многим спорным вопросам достигаем компромисса. А вот предыдущий руководитель инициативы профсоюза принимал в штыки, возмущался, что соцподдержке работников в колдоговоре уделяется слишком много места, меня пытался уволить – к счастью, безуспешно. И нет никакой уверенности в том, что спустя время нам опять не «поменяют» директора. Так что после реорганизации Горэлектросети коллективный договор – это единственная гарантия соблюдения прав работников.

Позицию профсоюзного комитета, зафиксированную в протоколе разногласий, коллектив поддержал, и с этого момента начался коллективный трудовой спор. По процедуре он предполагает три этапа: примирительная комиссия с участием посредников, трудовой арбитраж и самая крайняя мера – забастовка. К сожалению, на втором этапе возникли трудности. Трудовой арбитраж создается решением работников и работодателя, а вот трудовых арбитров назначает государственный орган по урегулированию трудовых споров, который должен существовать в регионе. А в Красноярском крае, как выяснилось, его нет. Точнее, он был – при Комитете по труду в краевой администрации, но только до 2004 года.

Поэтому сейчас мы подготовили обращение в Роструд, чтобы Федеральная служба по труду и занятости поспособствовала созданию этого органа в крае. В любом случае мы будем добиваться, чтобы наш трудовой спор разрешился в рамках действующего законодательства.



Анатолий КОВАЛЬ,
директор муниципального
предприятия «Горэлектросеть»:

– Коллективный договор, действующий на нашем предприятии, – хорошо проработанный документ. Перед тем, как его подписать, мы с профсоюзным комитетом в течение трех месяцев вели переговоры по согласованию всех его пунктов и разделов. Большинство из них вошли в подписанный договор. Но с некоторыми предложениями

профсоюза я как работодатель согласиться не могу. В статье 82 Трудового Кодекса РФ говорится, что увольнение работников при сокращении численности или штата, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также при неоднократном нарушении трудовой дисциплины производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Если профком выступает против принятия локального нормативного акта предприятия и в письменном виде обоснованно формулирует свое мнение, работодатель может его рассмотреть и изменить свое намерение.

На мой взгляд, это правильно. Потому что формулировка «с предварительного согласия профкома» является препятствием для оперативного принятия решений руководством предприятия. Если же профсоюз не согласовывает инициативу работодателя, разрешить ситуацию можно только в судебном порядке. А это время, и порой длительное.

Что касается выплаты в десять окладов в случае сокращения персонала, то любой директор вам подтвердит, насколько это обременительно для предприятия. По действующему законодательству, если человека сокращают, его нужно за два месяца предупредить, если сокращение массовое – за три месяца. И потом до полугода платить ему зарплату. Прибавьте к этому десять окладов – сумма выходит немаленькая. С экономической точки зрения это нецелесообразно!

Когда такие вопросы выносятся на обсуждение, надо исходить из того, что все меняется. Сегодня профсоюзный комитет настроен договариваться, а завтра будет «бодаться» и до конца стоять на своем. Меня как директора такая перспектива не устраивает.

Тем не менее по текущим вопросам с профсоюзной организацией мы взаимодействуем вполне конструктивно. Много спорных моментов уходит с повестки дня еще на стадии обсуждения, основной блок мероприятий по социальной поддержке работников в колдоговоре вошел, предприятие свои обязательства перед трудовым коллективом выполняет.

Горэлектросеть даже после реорганизации по-прежнему остается крепким предприятием муниципального сектора – со своей производственной структурой, трудовым коллективом в 90 человек, со своим фронтом работ. Мы отвечаем за обслуживание городской системы наружного освещения, светофорных объектов, уличной и праздничной иллюминации, занимаемся ремонтом и заменой силовых сетей в разных районах нашего ЗАТО.

При этом являемся социально ответственным предприятием, сохраняя добрые традиции, которые в Горэлектросети складывались годами. Как и прежде, уделяем большое внимание вопросам промышленной безопасности – Горэлектросеть уже не раз побеждала в краевом конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда. Ежегодно проводим конкурсы профессионального мастерства, не забываем наших заслуженных работников – у нас крепкая ветеранская организация. Этим курсом мы намерены следовать и дальше. А что касается разногласий, будем стараться их преодолевать – и в процессе трудового спора, и в рабочем порядке.



**О системе
ценностей**

Главный редактор
Василий ЮРЧЕНКО

Изучаю результаты масштабного социологического исследования «Российское общество: год в условиях кризиса», представленного Институтом социологии РАН, и почти по каждому положению нахожу подтверждение своим наблюдениям. То есть в общем и целом мыслю и вижу как среднестатистический россиянин. В том, что растет цена на товары и услуги, причину мы видим в падении стоимости нефти и повышении курса доллара и евро, не вина в этом власти. Видимо, это наша одна на всех российская фаталистическая картина мира: как снег – сегодня выпал, курс подскочил, а цены на нефть упали. Завтра – стоял... Мы не лезем на баррикады без повода, потому что более отчетливо осознаем, что надо уметь договариваться и сосуществовать в мире. Мы не ждем моментального оздоровления экономики, потому что учимся понимать причинно-следственные связи.

Да, мы стали более тревожными, мировые события не могут не отражаться на наших умонастроениях и взглядах в будущее. Но при этом каждый из нас изо дня в день пестует свою систему ценностей: ведь нам важно, чтобы была крыша над головой, были здоровы родные, вовремя выплачивалась заработная плата, чтобы жизнь была не хуже, чем у других, но при этом честная и спокойная.

Мы, россияне, каким-то непостижимым образом приобрели опыт преодоления кризисных ситуаций, накопив за последние годы «жирок», запас прочности, который сейчас позволяет смягчать не только материальные проблемы, но и закаляет нас морально. Безусловно, мы не удовлетворены уровнем жизни, но при этом понимаем, что есть категории людей, которые находятся куда в более тяжелом положении, и стараемся оказывать им по-настоящему помощь. Честно скажу, меня в уходящем году поразила гражданская инициатива трех железногорцев, работников бюджетной сферы, которые на российском уровне стали пробивать и отстаивать интересы онкобольных в терминальной стадии, доказывая необходимость стационарного хосписа в «атомном» городе. Получив в декабре Национальную премию «Гражданская инициатива» на создание выездного хосписа, эти люди сегодня сбивают команду из ветеранских организаций города, привлекают к решению проблемы Совет межрегионального общественного движения ветеранов атомной энергетики и промышленности.

Предновогодний выпуск «Нашего голоса», собственно, как и предыдущие, – более чем яркое подтверждение тому, что правильный, крепко заваренный на здоровомосилии и позитиве взгляд на жизнь, трудовые отношения, преодоление проблем и преград – есть единственно верный путь, которого необходимо сегодня придерживаться. Мы не нагнетаем обстановку, а содержательно и на конкретных примерах показываем, что общественная организация, умеющая доказывать и аргументировать свою точку зрения, способна свернуть горы, помогая коллективам в целом и человеку труда в отдельности.

Каждое декабрьское предновогодье «Наш голос» идет в трудовые коллективы железногорских энергетиков. Вот где по-настоящему можно ощутить ритм жизни, пожать руку крепким профессионалам, почувствовать тот непередаваемый привкус настоящего трудового престижа.

Дорогие друзья! Уважаемые коллеги! Хочу, чтобы в следующем году вы были успешны, здоровы, позитивны. Чтобы чувствовали локоть друга и сами всегда были готовы прийти на помощь. Да, нас всех ждет непростой 2016-й, но мы крепки духом, подкованы профессионально и устремлены к высоким целям. Жизнь продолжается! С наступающим Новым годом!

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Андрей БЕЛЕЙ: «Электросетевой комплекс города под надёжным контролем»



Производственная устойчивость любого предприятия традиционно зиждется на трех составляющих: технической оснащенности, кадровом потенциале и организации труда. Несколько лет назад вновь созданному железнодорожному филиалу Красноярской региональной энергетической компании просто необходимо было доказывать свою состоятельность – как номинальному новичку на ответственном участке городского хозяйства. О том, чем живет предприятие к концу первой пятилетки автономного плавания, говорим с директором предприятия Андреем Белеем.

– Андрей Владимирович, давайте обозначим статус-кво предприятия на сегодняшний день.

Наш филиал входит в состав АО «КрасЭКО» – сегодня это акционерное общество со 100% краевой собственностью, основной деятельностью которого является эксплуатация объектов тепло- и электроэнергетики на территории края. В структуре филиала – производственно-технический отдел, две ремонтно-эксплуатационные службы, оперативно-диспетчерская служба, электротехническая лаборатория, ремонтная служба, служба эксплуатации электросчетчиков, служба учета и контроля над передачей электроэнергии, участок механики.

Сфера нашей ответственности – электросетевой комплекс ЗАТО: город и окружающие его поселки, включая поселок Терентьево и карьер. По договорам аренды, заключенным с МП «Горэлектросеть», обслуживаем три подстанции 110/35/6кВ, восемь подстанций 35/6кВ, 328 трансформаторных и распределительных подстанций 6/0,4 кВ, около 300 км воздушных линий и порядка 600 км кабельных сетей разных классов напряжения.

С каждым годом зона обслуживания только увеличивается. За пять лет десяток подстанций и сетей построили своими силами: в Додонове, Новом пути, Тартате, в районах индивидуальной жилой застройки по улицам Енисейской и Красноярской. Также по договорам аренды от МП «Горэлектросеть» принимаем на обслуживание подстанции и сети, которые строились по программам развития города – на Верхней Саянской, Царевского, в микрорайоне За.

В скором времени готовимся принять в эксплуатацию подстанцию «Город» – по плану к концу декабря ожидается ее ввод. Благодаря этому Железнодорожский получит дополнительные мощности. Установленная трансформаторная мощность данной подстанции 2х63 МВт. Для сравнения, общий лимит мощности, отпускаемой в сети филиала от сетей ФГУП «ТЭК», составляет 67,1 МВт. Новая подстанция – это хороший задел на будущее как для развития самого города, так и для его предприятий.

– А как обстоят дела с кадрами?
– В коллективе сегодня трудится 144 человека, в большинстве своем это работники, перешедшие из МП «Горэлектросеть», – профессионалы с серьезным опытом работы. И со своей главной задачей – обеспечением надежного и бесперебойного электроснабжения потребителей коллектив успешно справляется.

Сегодня в энергетике достаточно жесткие квалификационные требования. Еще в 90-е годы законодательство позволяло принять человека на работу без профподготовки, учеником (с обучением и присвоением квалификации на рабочем месте), сегодня же за плечами должно быть обязательное профильное образование. А потом, в соответствии с планом работы и персоналом, идет наращивание квалификации.

Все наши работники ежегодно проходят переподготовку. Помимо проверки знаний по электробезопасности, устройству и эксплуатации электроустановок существуют еще испытания по пожарной и промышленной безопасности. В свою очередь, члены главной аттестационной комиссии филиала каждый год проходят проверку знаний в Ростехнадзоре. Так что электросетевой комплекс города находится под надежным контролем.

Работая в структуре краевой компании, мы имеем возможность сравнивать себя с другими подразделениями. Так вот, по качеству обслуживания электросетей Железнодорожский филиал всегда лидирующий позиций. Это подтверждает и весьма низкий уровень технологических нарушений на энергообъектах.

– Во многом это результат рачительного отношения ваших предшественников к содержанию сетей и подстанций.

– И мы эту традицию поддерживаем. Техническое обслуживание объектов и ремонтные работы проводим строго по графику. Ежегодно капитально ремонтируем порядка 20 объектов и еще на 50 проводим текущий ремонт. В этом году, например, завершили капитальный ремонт воздушных линий 0,4кВ в Новом пути, привели в порядок одну из двух линий 35кВ, питающих поселок Первомайский, плюс в плановом порядке проводим ремонт на подстанциях. Всего выполнены плановые ремонты на 72 объектах.

Да, мы перешли в другую организацию, но по-прежнему живем и работаем в городе и заинтересованы, чтобы все вверенные нам объекты успешно функционировали. Поддерживаем тесную связь со всеми муниципальными предприятиями жизнеобеспечения, участвуем в решении общегородских проблем. В общем, прилагаем все силы, чтобы город спокойно жил и развивался.

ПРАЗДНИК К НАМ ПРИХОДИТ

ЁЛКИ-2015



Бывало, под Новый год придет на ум стародавнее: «Что растет на ёлке? Шишки да иголки. Разноцветные шары не растут на ёлке... Вы идешь на улицу, приглядишься – а нет, растут! Да еще как! Сверкают и переливаются, растворяя в зимнем воздухе флюиды праздника, которого все ждут. А ведь устроить людям долгожданное «Ёлочка, зажгись!» на самом деле – целая наука. И мастера из муниципального предприятия «Горэлектросеть» этой наукой владеют в совершенстве.

Со стороны процесс украшения городских елок выглядит довольно живописно. Гроздьями разноцветных лампочек свисают из ящиков гирлянды, связками морских ежей лежат рельефные светодиодные шары, а над всей этой праздничной атрибутикой планирует корзина автовышки: вверх-вниз.

На самом деле все не так воздушно. Чтобы нарядить двадцатиметровую ель, смонтировать и подключить праздничную иллюминацию на одной из центральных елок, требуется два-три дня работы, пара подъемных устройств и несколько пар умелых рук. На Ракушке красоту наводит бригада под руководством Николая Гикалова: электромонтеры Евгений Пантошев, Александр Грехов, Георгий Томулец и водитель 18-метровой автовышки Александр Тарасенко. Без помощи коллег из ГЖКУ

тоже не обошлось: Николай Ульянкин и его вышка в 22 метра для этой работы просто незаменимы.

На подготовительном этапе елку сверху опоясывают кольцом из стального троса, от которого к опорам освещения тянут такие же тросы-лучи. Затем наступает очередь гирлянд. На Ракушке их 24, да в каждой полсотни лампочек, да 6 штук гирлянд «лучевых» – итого 2100 лампочек на одну только елку! Плюс 8 гирлянд по 25 светодиодных шаров. И все это богатство нужно поднять под самую макушку, равномерно закрепить по окружности, расправить и аккуратно, чтобы провода не запутались, опустить вниз по кроне для подключения.

Не забудем про бодрящую зимнюю атмосферу – даже если погода благоволит, как в этом декабре, рабочий день у елки или, лучше того, над елкой, на подъемнике, требует хорошей производственной закалки. Но праздник придет при любой погоде, так что и в минус тридцать работы ведутся без отставания от графика.

Под занавес монтажных работ в дело вступают специалисты электротехнической лаборатории ГЭС. Андрей Климов и Павел Бобровских занимаются настройкой новогодней иллюминации и программой из 37 комбинаций и 7 скоростей смены света могут отрегулировать так, что ни одному Деду Морозу не снилось! А когда очередь дойдет до ледяных фигур, Сергей Серебряков создаст волшебство, подсветит хрустальные силуэты чудо-прожекторами. И Железнодорожский почти на месяц погрузится в сказку, в очередной раз убедившись: зажигать в Гор-сети по-прежнему умеют лучше всех!



В ЗОНЕ ОСОБОГО ВНИМАНИЯ

Город принял!

Оперативно-диспетчерская служба Железнодорожского филиала АО «КрасЭКО» – настоящий штаб предприятия. Именно сюда стекаются все сведения о происшествиях и неполадках в сетях и на подстанциях, отсюда ведется координация работы по ликвидации нештатных ситуаций, проведению оперативных переключений и ремонтных работ на энергообъектах. Здесь нет ни выходных, ни праздников, наблюдение за рабочим ритмом энергосистемы ведется круглыми сутками. Во многом благодаря этому редкие отключения электричества – по большей части, из-за капризов погоды – в Железнодорожском по-прежнему считаются несонсом. И сдавать отчеты специалисты ОДС не собираются.



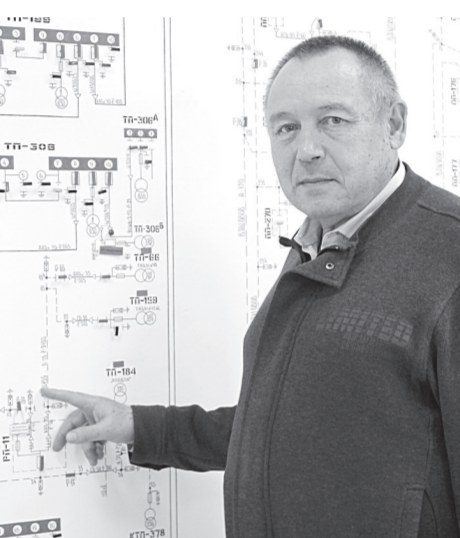
В ИСТОРИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ

Главный авторитет в ОДС – бесспорно, начальник службы Николай Прозоров. Его опыт работы в городской энергетике в сорок с лишним лет, как говорится, внушает: пять лет отработал электромонтером оперативно-выездной бригады в ЦСП ГЭК, да еще десять – диспетчером в Горэлектросети, а с 1988 года бесменно руководит службой.

– В семидесятые годы энергетика сидели по подвалам, – вспоминает Николай Кузьмич, – о переключениях сообщали с ближайшего телефонно-автомата, а ночью мы вообще были без связи: диспетчер дает команду, монтеры выезжают, исправляют поломку, а доложить не могут: радиосвязи тогда еще и в помине не было!

В девяностые начали внедрять телемеханику. Сигналы сначала приходили только с нескольких распределительных станций, но и это был шаг вперед! А сейчас диспетчер видит на экране монитора все, что происходит на ключевых подстанциях: положение всех ячеек и выключателей, токи на них, напряжение в сетях, и основные переключения может выполнить прямо с пульта управления. Мобильная и радиосвязь с оперативно-выездной бригадой позволяет контролировать процесс на всех этапах ведения работ. Плюс удобное расположение диспетчерской – оперативно охватываем сразу два района. Вот что значит техника и собственная база!

Кстати, идея об отдельном оборудованном здании для ОДС Прозоров «заболел» еще в конце восьмидесятых, и когда диспетчерская, наконец, обрела собственный дом на Южной 40, как говорится, мечта сбылась! Но и работы по сравнению с прежними временами прибавилось – гигантская схема электроснабжения Железнодорожского и окрестностей во всю стену диспетчерского зала – и дело прирастает новыми объектами. Да и количество потребителей увеличилось в разы: от нескольких крупных



организаций до 3600 юридических лиц. И теперь, чтобы вывести узловую подстанцию в ремонт на 4 часа, диспетчер должен уведомить об отключении всех, кто от нее запитан – будь то большое предприятие или же скромный киоск. Только на телефоннограммами порой уходит по полдня!

Впрочем, говорит Николай Кузьмич, справиться с производственными вопросами в ОДС умели всегда. Кадры – 10 диспетчеров и 19 электромонтеров – как на подбор: опытные и ответственные. Так что перед ветеранами городской энергетике не стыдно.

НА ПЕРЕДНЕМ КРАЕ

В диспетчерской на смене – Владимир Тараканов и Геннадий Хлебников. Путь в профессию у каждого свой. Владимир – инженер-энергетик с дипломом Красноярского политеха, пару лет отработал в ЦСП ГЭК, в 2000 году пришел в Горэлектросеть, где принялся постигать азы диспетчерской науки и со временем стал мастером своего дела.

У Геннадия – своя трудовая биография. Окончил техникум по специальности «Электроснабжение промышленных предприятий», в 1986-м устроился в Сибхмстрой, и с 1988-го 24 года рабо-



тал электромонтером ОБВ. Шесть лет назад пошел «на повышение», диспетчером. Кстати, в 2013 году в конкурсе «Лучший по профессии» среди диспетчеров со всех филиалов КРЭК Хлебников продемонстрировал высший пилотаж владения специальностью, одержал убедительную победу и был премирован путевкой в Таиланд.

Как видим, кандидат в диспетчеры должен иметь профильное образование, обладать крепкими профессиональными навыками и серьезным опытом работы в ОДС. А еще быть стрессоустойчивым, внимательным, мобильным и уметь быстро принять решение в сложной ситуации.

Если происходит аварийное отключение, диспетчер определяет место аварии и – по сработавшему защитному устройству – характер повреждения: переключение в сети либо короткое замыкание. За считанные минуты он должен решить, что и где отключить, как по резервным сетям запитать потребителя. И тут же дать команду дежурным электромонтерам на выезд – ликвидировать неполадку.

ПОМОЩЬ ИДЕТ!

Через пять минут после поступления сигнала об аварии к месту поломки спешит оперативно-выездная бригада. Одна из таких «групп быстрого реагирования» – водитель Юрий Бехтерев, электромонтеры Евгений Кашутчик и Андрей Анисимов.

– Наша задача – поддерживать нормальную схему электроснабжения, – рассказывают специалисты ОБВ, – прощ говоря, обеспечивать условия, чтобы у всех потребителей свет горел! Есть аварийные выезды, во время которых ликвидируем повреждения в сетях и на распределительных.

Но у нас много и плановой работы – как раз той, что горожанам не видна, но позволяет предупредить нештатные ситуации. Электромонтеры оперативно-выездных бригад поддерживают электрооборудование и сети в рабочем состоянии, производят оперативные и плановые переключения на подстанциях, готовят рабочие места для ремонтных бригад, когда оборудование подстанций выводится в ремонт, и заранее переводят потребителей на резервные источники электропитания.

Энергетика ошибок не прощает, поэтому для оперативной работы на выезд требуются немалый опыт и хорошее знание матчасти. Евгений Кашутчик, к примеру, в ОБВ уже 23 года и знает, что полный набор навыков и умений можно обрести только через несколько лет работы. Так что, как ни крути, а молодежь в профессию надо привлекать активнее – чтобы было кому доверить город. Преемственность должна быть в любом деле, а в энергетике особенно.

НА ОСТРИЕ АТАКИ



Соблюдаем традиции – говорим в канун Нового года и преддверии профессионального праздника - Дня энергетика о «горячих точках» и текущем моменте с директором муниципального предприятия «Гортеплоэнерго» Виктором Григорьевичем ДРАНИШНИКОВЫМ. Если конец прошлого года был ознаменован выделением бюджета Красноярского края межбюджетного трансферта, и предприятие наконец-то начало гасить долги за покупку тепловой энергии у ЖТЭЦ и СТС, то в уходящем году логика этих взаимоотношений вышла на следующий уровень: СТС – первая котельная ГХК вошла в состав ГТЭ с 1 ноября 2015 года.

Виктор ДРАНИШНИКОВ: «Ситуация с теплоснабжением города развивается логично»

– С чего начнем, Виктор Григорьевич? С положения дел по возмещению «выпадающих доходов» или с присоединения СТС к вашему предприятию?

– Начнем с того, что наконец-то функции по управлению теплоснабжением сосредоточены в одних руках. Прежде мы покупали тепло и у ЖТЭЦ, и у СТС, что порождало массу проблем как юридических, так и эксплуатационных. Когда командиров много – только на заключенные договоры и согласование позиций сколько времени уходит!

– Сейчас единоначалие, и вам с руки решать вопросы теплоснабжения города?

– Да! И это правильно. По решению краевого правительства ГТЭ на одиннадцатый месяц берет первую котельную ГХК в аренду. Дальнейшую судьбу СТС определяет министерство энергетики и промышленности края – до конца года будет решен вопрос с передачей котельной в краевую собственность и определен ее дальнейший эксплуатант. Также в краевую собственность передается Железногорская ТЭЦ. Эксплуатанты, скорей всего, будут назначены по окончании отопительного сезона, и станет абсолютно понятной расстановка сил. Одним словом, ситуация развивается в логике событий, и, на мой взгляд, все должно закончиться положительно.

– Пока же предприятие находится в переходном периоде, и этот процесс не может быть простым по определению.

– Мы знали, на что идем, для чего заранее сделали все необходимые расчеты. Нам было важно понимать, насколько можем снизить затраты по входящей в наш состав котельной. Первый вопрос – уровень заработной платы. В ГТЭ она, естественно, ниже, чем на Горно-химическом комбинате. Это отражается на тарифе. Плюс экономия с технической точки зрения – уменьшение количества потребления тепла оборудованием, которое находится на СТС. Также при взятии в аренду первой котельной ГХК мы, в отличие от ЖТЭЦ и СТС, не нанимали специалистов ОТЭК – «Объединенной теплоэнергетической компании», осуществляющей управление неатомным теплоэнергетическим комплексом ГК «Росатом». Конечно, у Госкорпорации свои тарифы, свои нормативы на эксплуатацию, а нам надо сокращать издержки. Жители города негодуют по поводу высокого тарифа, а эта экономия в общей сложности удешевит услугу для населения.

– А что же с людьми? С какими потерями персонал перешел в новый статус?

– Несмотря на все НО – перешли спокойно. Прежде мы проводили встречи, наши специалисты вели переговоры, я лично персонально встречался со мно-

гими сотрудниками СТС. Списочный состав со 162 человек сократился до 115. Всем, согласно законодательству, были предложены рабочие места. Но не все согласились. И это объяснимо. Заработная плата уменьшалась существенно: у низкооплачиваемой категории на 9% и выше, на высокооплачиваемых должностях снижение шло до 45%. Все возникающие вопросы стараемся решать оперативно, тут же выезжаем и разбираемся.

– К вопросу о «выпадающих доходах»...

– Платежи идут. Не в той мере, как хотелось бы, но внесенные в конце прошлого года изменения в краевой закон «О временных мерах поддержки населения в целях обеспечения доступности коммунальных услуг» работают. В ноябре прошел платеж, ожидаем поступление в декабре.

– Виктор Григорьевич, как Вы оцениваете работу предприятия в этих условиях?

– Стабильная и высококачественная работа! Запас топлива есть. Каждый на своем рабочем месте понимает ответственность перед городом – ведь мы, помимо тепла, обеспечиваем Железногорск горячей и холодной водой, отвечаем за отвод и очистку сточных вод, за нами – капитальный и текущий ремонт всех городских коммуникаций. Расслабляться и философствовать о смысле бытия – некогда. Другое дело – поваль-

ные неплатежи. И федеральный, и местный бюджеты имеют долги перед нашим предприятием. Нам должны военкомат, пожарные, воинские части. Сейчас готовим документы в суд на Министерство обороны. Суды занимают огромную часть нашей работы, что не есть хорошо. Но в общем и целом – ГТЭ планку ронять не собирается.

– Тогда замечательному коллективу Гортеплоэнерго – пожелания от директора!

– Всех работников, ветеранов, молодежь предприятия – с профессиональным праздником и наступающим Новым 2016 годом! Мы все работаем в одной связке. Отлично знаем друг друга. И даже вновь принятые «новички» первой котельной ГХК – далеко не новички. На уровне диспетчеров и других специалистов взаимодействие по обеспечению города теплом осуществляется десятки лет. Меня как выходца из ГХК многие знают лично. Я уверен, что мы с честью преодолеем временные сложности. Проблемы и сейчас решаем на уровне оперативков, то есть без протяжек и высокопрофессионально.

Дружному и крепкому коллективу Гортеплоэнерго – взаимопонимания, здоровья и успехов! Пусть сбываются мечты! Пусть рождаются семьи, а в них – дети! Пусть Новый год станет счастливей уходящего! Всем и каждому – добра и благополучия!

НА ОБЩЕСТВЕННЫХ НАЧАЛАХ

Людмила РОМАНЧУК:

«Людей сплачивает совместная деятельность»

С профсоюзным лидером «Гортеплоэнерго» Людмилой РОМАНЧУК речь сегодня о главном – людях, проблемах, путях их решения и многом другом, что характеризует муниципальное предприятие с небогатым бюджетом, но огромной ответственностью за свой город.

– Людмила Николаевна, коллектив «Гортеплоэнерго» значительно вырос по своей численности за счет вливания персонала первой котельной ГХК. Что это означает для Вас лично?

– Что необходимо учитывать нужды и чаяния 115-ти человек, вставших под крыло нашего предприятия. Мы уже провели собрание коллектива, где обозначили свои позиции. Ведь каждый отдает отчет в том, что люди потеряли как в зарплате, так и в социальных гарантиях. Наш коллективный договор – один из сильнейших правоустанавливающих документов среди муниципальных предприятий города, но мы не в состоянии тягаться с возможностями Росатома. Тем не менее на общем собрании мы озвучили те положения социальной поддержки, которые можем обеспечить на своем уровне, поговорили о том, как важно сохранить рабочее место в кризисную пору, провели сравнительные параллели зарплат и занятости сотрудников котельных ГТЭ

и пиковой СТС. Конечно, разговор тяжелый. Конечно, это нелегкое решение для города в целом. Но то, что сохранены рабочие места и люди не выгнаны на улицу – положительный момент. А в целом – будем жить и трудиться в нашем монастыре и по нашему уставу.

– Что по вашему уставу, то бишь коллективному договору получает сегодня работник ГТЭ?

– Я бы, честно говоря, начала с основополагающих вещей, которые необходимо пропагандировать и освещать в рабочих коллективах. У кого в голове основательно сидят знания о том, что профсоюз – единственная общественная организация, с которой считаются на уровне правительства и с представителями которой садятся за стол переговоров? Людям важно знать, что есть сила, способная защитить их трудовые интересы и вбить в колдоговор более льготные социальные гарантии, что может предоставить действующее законодательство. Помимо стандартного набора из материальной помощи в трудной жизненной ситуации, выделения средств на зубопротезирование, рождения ребенка, помощи многодетным семьям и одиноким матерям (что уже немаловажно!) мы в состоянии обеспечить дорогостоящие обследования, лечение, операции нашим сотрудникам и их детям. При достижении пенсионного возраста и выходе на пенсию мы выплачиваем работникам одновременно шесть зара-

ботных плат, суммы немалые – 150-170-200 тысяч рублей. Когда из бюджета Фонда социального страхования исчезла строка «оздоровление работника», мы в свой колдоговор включили пункт о единовременной материальной помощи к ежегодному отпуску в размере 2,5 тысячи рублей.

– Действительно, крепкие и действенные положения договора. Многие коллективы муниципальных организаций могут только позавидовать вашим наработкам.

– Это не все, ведь невозможно учесть все жизненные и производственные ситуации. Но наше предприятие и профком не оставляют ни одного человека без своего участия. Именно поэтому у нас достаточно высокое, по нынешним меркам, профсоюзное членство, но недотягивающее до прежних 75-80 процентов от общей численности. Мы действиями, а не словами доказываем свою работоспособность. Что в результате и приводит человека к желанию написать заявление о вступлении в профсоюз.

– Вы с советских времен высоко держите знамя профессиональных конкурсов. Почему людям это до сих пор интересно?

– Конкурс «Лучший по профессии» – это наш бренд! Это наше фирменное «Я!» Работаящие не первый год с удовольствием участвуют во внутренних соревнованиях: есть в этом и гордость профессиональная, и прямая выгода.

Победители одновременно получают денежную премию: за первое место – 1800, второе – 1500 и третье – 1100 рублей. А главное, призерам весь последующий трудовой год идет прибавка к зарплате: первое место – 15%, второе – 10%, третье – 5%. Зарплата у нас небольшая, поэтому прибавка не помешает, учитывая, в каких условиях и как ответственно люди подходят к исполнению своих обязанностей.

– Условия труда у вас, конечно, в избытке и вредные, и далеко не безопасные. Такие махины насосов молотят на котельных!

– Оборудование тяжелое, опасное, шумное, вибрирующее и прочее. Но! За этим огромным сложным инженерным хозяйством следит недремлющее око службы охраны труда и промышленной безопасности в лице руководителя Людмилы Михайловны Чеберяк и инженера по надзору Светланы Александровны Лайзан. Столько лет мы работаем стабильно, с исправным оборудованием и механизмами, с каждым грамотным учтенным в ходе аттестации рабочим местом благодаря их ответственности, знаниям и требовательности.

– В этом году Президент объявил о возрождении норм ГТО. Не хотите вернуть былую спортивную славу ГТЭ и спортивного тренера в свои ряды?

– Почему – былую? Наша мужская сборная по волейболу заняла недавно первое место в городских соревнованиях.



ях. В нашем коллективе трудится мастер спорта по дзюдо Никита Куклин, слесарь по обслуживанию тепловых сетей. Спортивного тренера мы вряд ли вернем, а вот возродить свой тренажерный зал готовы. Закупим необходимые спортивные снаряды, поставим теннисный стол, начнем тренировки. А там, глядишь, и к сдаче норм ГТО вернемся!

– У Вас прямо глаз горит! Людмила Николаевна, видно, что общественная работа – Ваше дело. Какие планы на будущее?

– В 2016 отчетно-перевыборном году сделать еще более действенным наш коллективный договор. Улучшить условия труда на отдельных рабочих местах – у нас есть ресурсы. Повысить членство наших рядов! Вернуть так прежде любимые в коллективе конкурсы «А ну-ка, девушки!» и «А ну-ка, парни!» Ведь ничто так не сплачивает людей, как совместная трудовая и общественная деятельность. Поэтому при каждом удобном случае я не устаю повторять – мы не растопыренная пятерня, а кулак! И только вместе мы сможем решить все поставленные перед нами задачи.

Наталья ШУМОВА



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.Радинова, 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.