

# НАШ ГОЛОС



Ко Дню коммунального работника

## КОРОЛЕВСТВО ЖИВЫХ ЦВЕТОВ

Стр. 2-3

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

ГОВОРИТ ПРОФСОЮЗ

## ВО ВСЕГДА ГОЛОС

Кто владеет информацией – тот владеет миром, сказал когда-то финансовый воротила Майер Амшель Ротшильд, и фраза полностью закрепила в общественном сознании на все времена. 2017-й, который Федерация независимых профсоюзов России объявила Годом профсоюзной информации, дает повод убедиться в этом еще и еще раз. Восемь лет назад ТПО Железнодорожников взяла курс на профессиональное освещение своей работы, и в апреле 2009-го вышел в свет первый номер газеты «Наш голос». С сентября 2012-го информирование о деятельности железнодорожников профсоюзов активно ведется и в интернете – через сайт ТПО-ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ.РФ. Развитие информационных ресурсов стало важнейшим направлением профсоюзной работы. Свидетельством тому – мнение лидеров профсоюзных «первичек», тех самых людей, которые лучше всех слышат и выражают «глас народа».



– Профсоюзная организация дошкольных учреждений – объединение крупное, в его рядах 945 человек. 29 «первичек» работают по всему городу, так что держать в курсе дел председателей, не говоря уже о рядовых членах профсоюза, не так просто. Но наш профком с этой задачей справляется!

Председатель ОПО Нина Петровна Радионова наладила четкую систему информирования на местах по различным каналам. Это и электрон-

## Информация – ключ к успеху

Наталья ЛЕБЕДЕВА,  
профорг детского сада №65 «Дельфин»

ная рассылка документов в каждый детский сад, и размещение печатных материалов в профсоюзных уголках. Очень продуктивно проходят заседания профкома, где председатели получают полный пакет информации обо всем, что происходит в сфере образования и в области профсоюзной работы, в том числе рассматриваем полезный опыт педагогических работников из других регионов.

Важно, чтобы профсоюз укреплял авторитет не только внутри коллективов, но и заявлял о себе на всех уровнях. Радует, что благодаря активной работе нашего профкома Железнодорожников в курсе многих значимых

мероприятий, к организации которых приложили руку профсоюзы. На сайте ТПО и в газете «Наш голос» регулярно появляются материалы об участии работников детских садов в митингах и демонстрациях, о проведении конкурсов профмастерства «Воспитатель года», об успехах наших коллег в краевом фестивале «Русь мастеровая» и Спартакиаде работников образования. Есть у нас и «первички»-флаги, которые завели странички на официальных сайтах своих детских учреждений. И эту работу нужно продолжать. Ведь чем громче заявляет о себе профсоюз, тем больше к нему уважения.



## Бури в стакане ВОДЫ

Главный редактор  
Василий ЮРЧЕНКО

Весна, как водится, несет идеи обновления, надежды на лучшее и... очередные проекты от законодателей. Так, Министерство труда и социальной защиты подготовило законопроект, по которому минимальный и максимальный пороги общефедерального пособия по безработице могут вырасти до 1000 и 8000 рублей соответственно. На данный момент эти суммы равны 850 и 4900 рублям. В чем замысел чиновников? Естественно, инициатива направлена на повышение эффективности социальной поддержки безработных. Ну и на подстегивание нетрудоустроенных россиян к активному поиску работы. Увеличение пособия будет достигаться за счет уменьшения периода выплаты, за счет исключения некоторых категорий граждан из списка лиц, имеющих право на эти деньги – например, не платить пособие впервые ищущим работу. В общем, все по закону сохранения материи – где-то убыло, а где-то прибыло. В данном конкретном случае – пособия увеличат, а получателей... правильно! Сократят! Общественный совет отреагировал на инициативу Минтруда неоднозначно. Ведь даже при условии выполнения всех предусмотренных мер и в случае сохранения объема финансирования риск непокрытия пособия по безработице налицо. Потому как максимум пособия устанавливается отдельным постановлением правительства. А из самого проекта вовсе не следует, что размер максимального пособия безработным будет повышен.

Также неоднозначно выглядит предложение межфракционной рабочей группы по подготовке предложений о повышении минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума. Минимум четыре «развилки» могут удлинить срок принятия решения о повышении МРОТ. Первая. Единая ли должна быть цифра либо дифференцированная по регионам. Вторая? Каким образом будет формироваться МРОТ? Если включать ТУДА ВСЁ, то такой подход может нивелировать саму систему оплаты труда, например, в северных территориях. Третья развилочка – юридическая. Упирается в региональные особенности. А четвертая – в бюджетное планирование. После повышения МРОТ в некоторых регионах могут возникнуть проблемы с расходами федерального и регионального бюджетов, а также расходами предприятий. Так что сегодня рассматриваются два срока – трехлетнее приближение с прибавкой 10% и более мягкое, пятилетнее, с условной прибавкой 5%.

После скандала, вызванного сообщениями о том, что руководителю государственной «Почты России» было разрешено получать зарплату, в 500 раз превышающую средний заработок на предприятии, Минтруд предложил ужесточить правила увеличения заработных плат руководителям госпредприятий. 10 марта на официальном сайте правительства был размещен проект постановления, согласно которому министров обяжут отчитываться перед вице-премьерами о вознаграждениях руководителей госпредприятий, если те в 8 раз превышают размер зарплаты работников. На предприятиях, которые выпускают стратегически важную, уникальную продукцию и т.д., зарплаты руководства могут быть больше. Такие предприятия включаются в специальные перечни. Ну что ж, время покажет работоспособность нового постановления...

А в начале апреля делегаты профактива Железнодорожников Территориальной профсоюзной организации летят в Москву на V съезд РПРАЭП. Надеемся, что высочайший профсоюзный форум даст оценку не только вышеперечисленным горячим вопросам, но и выработает свои предложения к Правительству и Государственной Думе.

## Профсоюзный опыт нужно тиражировать

Сергей ДЬЯКОВ,  
председатель профкома пиковой котельной МП «Гортеплоэнерго»

– В муниципальное предприятие «Гортеплоэнерго» коллектив нашей котельной вошел в конце 2015 года. Перед этим у нас был непростой период, связанный с выходом из состава ГХК. К сожалению, не удалось избежать кадровых потерь, в том числе, и в профсоюзе. Теперь задача профкома номер один – наращивать членство, а грамотная работа с информацией может в этом помочь. К примеру, на новом месте работы порадовал коллективный договор. В ГТЭ он достаточно серьезный и содержательный, с хорошим перечнем мер по соцподдержке работников.

Предприятие крупное, профсоюз сильный. Профком в курсе дел всех производственных подразделений. Нас тоже стараются вовлекать во все мероприятия. 12 марта, например, лыжной гонкой стартовала Спартакиада трудовых коллективов муниципальных предприятий. Участвую сам и агитирую за спорт в своем коллективе. Любый опыт совместных выступлений надо тиражировать, ведь это сплачивает коллектив и повышает доверие к профсоюзу.



## Агитация должна быть наглядной!

Мария МАЗАЙ,  
председатель профкома ГФУП «Комбинат «Саяны» Росрезерва

– Информирование о работе профсоюза для нашего коллектива – это производственная необходимость. Управление Комбината «Саяны» расположено в городе, но большая часть работников занята на подземных объектах. Поэтому самый действенный метод сообщить новости всем и каждому – это разместить их на видном месте. С этой точки зрения идеальной формой была и остается наглядная агитация, или, как мы привыкли говорить, профсоюзный уголок.

В 2012 году в смотре-конкурсе ТПО наш профуголок занял второе место и с тех пор мы стараемся, чтобы на стендах было как можно больше полезной информации. Скажем, возрастным работникам волнуют вопросы пенсионного обеспечения, а поскольку представителей УПФР к нам пригласить проблематично, периодически вывешиваем разъяснения Пенсионного фонда в печатном виде. Обновляем сведения о мерах социальной поддержки, даем анонсы различных мероприятий. Постоянную «прописку» в профуголке имеют коллективный договор предприятия, основные положения Трудового кодекса, газета ТПО «Наш голос».

И, конечно, радует, что у ТПО есть свой сайт: молодежь в поисках информации все-таки больше обращается к интернету, а будущее профсоюза – за молодыми работниками.



Тарас СЕМИРЯЖКО,  
профсоюзный активист МП «ГЖКУ»

## Все дороги ведут на сайт ТПО!

– О работе профсоюза на нашем предприятии знают все. Просто потому, что буквально за всеми за событиями общественной жизни коллектива стоит профсоюзный комитет, который тут же дает информацию по службам ГЖКУ. А событий за год у нас происходит много: спортивные состязания, конкурсы профмастерства по специальностям, востребованным в сфере ЖКХ, субботники, культурные мероприятия. И о них знает не только весь коллектив, но и город: подробную

информацию и фототчеты мы стараемся сделать достоянием общественности. Размещаем материалы в профсоюзных уголках, которые есть в каждом ЖЭКе и других подразделениях, и обязательно отправляем для публикации на сайте ТПО-ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ.РФ. Что интересно: многие наши работники открывают для себя сайт ТПО именно через фоторепортажи!

Отдельно хочу отметить работу редакции профиздания «Наш голос». Газета постоянно рассказывает о людях труда: о

врачах, учителях, энергетиках, рабочих транспорта и коммунальной сферы. В декабре 2016-го, например, 65-летию ГЖКУ был посвящен целый выпуск, героями которого, в том числе, стали работники ЖЭКа №6. Писать о тех, кто содержит город в порядке, важно и нужно! Активная работа профкома, в том числе, и в информационном поле приносит свои плоды: за 2016 год профчленство в ГЖКУ выросло с 43% до 55%. И об этом тоже надо говорить!



## В КАБИНЕТЕ ДИРЕКТОРА

Николай ПАСЕЧКИН:  
«Мы в ответе  
за свой город»

— А что с заработной платой? Для профсоюзов это тема номер один.

— Здесь тоже, к сожалению, нам тоже нечем похвастаться. Средняя зарплата в КБУ — 28,5 тысяч рублей, и в течение трех последних лет она не повышалась. Основные доходы Комбината благоустройства формирует городская бюджет, а сумма муниципального контракта за те же три года практически не изменилась: на мероприятия по благоустройству и озеленению КБУ в 2017 году выделяется 161 миллион рублей. Напряжение в коллективе растет, что, в общем-то, понятно — реальные потребительские цены постоянно идут вверх.

Со своей стороны, предприятие делает все, что может. Выполняем обязательства по коллективному

договору, стараемся поддерживать людей в трудной жизненной ситуации. Для работников, не имеющих собственного жилья, в здании бывшего участка лифтового хозяйства ГЖКУ по Саянской, 9а открыли гостиницу. Сейчас там живут 13 семей, заканчиваем ремонт еще в двух комнатах. Для людей это хорошее подспорье — в гостинице жить все-таки дешевле, чем снимать квартиру. Но повышения зарплаты все эти меры, конечно, заменить не могут.

— Вопрос о путях решения проблемы напрашивается сам собой.

— В первую очередь, мы будем убеждать городские власти увеличить сумму муниципального контракта на 2018 год. А если смотреть на ситуацию в целом, то, я думаю, в недалеком будущем муниципальным предприятиям предстоит задуматься над изменением организационно-правовой формы. Чтобы выжить и развиваться, нужно чуть больше финансовой свободы и чуть меньше ограничений. Но контроль над предприятиями городского хозяйства при этом на 100% должен оставаться за руководством Железнодорожского района.

— Николай Николаевич, уже на подходе к 2017-му было ясно: год для муниципальных предприятий будет непросто — взять хотя бы Федеральный закон №44-ФЗ в новой редакции...

— Год для нас, действительно, начался сложно. Изменения в законодательстве по госзакупкам затронули многие направления работы: розничную торговлю, закупку семян, материалов, заготовок... Самый короткий срок проведения конкурсной процедуры — 40 дней, а цены из-за колебания курса доллара меняются за это время несколько раз. Скажем, самолет с цветами из Эквадора прилетает каждый четверг, и хоть на 10 копеек, но разница в цене будет. И подгадать невозможно. То же самое с автопарком: у нас 200 единиц автотехники, и для каждого транспортного средства — свои запчастки, а каждая позиция должна проходить по конкурсу. Работать в таких условиях крайне затруднительно.

При всем том предприятие-то развивается, третий год подряд мы даем прирост к вырубке порядка 10%. Но инфляция все съедает: в этом году она пока составляет 5,4%, а в прошлом была почти 19%. Растут цены на ГСМ, на расходные материалы...

Цех зеленого хозяйства — вечнозеленый рай как для его обитателей, так и для славного коллектива, благодаря которому здесь круглый цветут и пахнут сотни многолетних, луковичных, овощных, цветочных культур. Находиться здесь — усадка для глаз и отдохновение для души. А как чувствуют себя в этом царстве растений его придворные — узнаем из первых рук.



## КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ



Назначение в 2013-м начальником цеха зеленого хозяйства инженера-строителя Ларисы ШКАРБУН сегодня уже можно смело назвать революционным грамотным решением директрисы КБУ. Когда в 2012 году Комбинат благоустройства принял под свое крыло трещащее по швам предприятие «Агро», то руководству ничего не оставалось, как традиционными и даже болезненными методами выходить из критической ситуации. Была построена и запущена собственная угольная котельная, в разы снизившая стоимость тепла, временно «заморожены» четыре теплицы из триндчат, урезан штат. И повсеместно начат капитальный ремонт. А вот теперь слово Ларисе Васильевне, чьи личные качества, знания и опыт помогают увидеть свет в конце тоннеля и даже разглядеть перспективу.

— Предложение возглавить зеленое хозяйство, полученное от директора КБУ, удивило и увлекло одновременно. Уж если Николай Николаевич Пасечкин рассматривал во мне потенциал, то пришлось его ожиданиям соответствовать. Было страшно... интересно! Принять личную ответственность за свой город. И это в нашей работе самое главное.

Лариса ШКАРБУН:  
«Работаем на результат.  
Видим перспективу!»

Ее также ожидают бетонные работы, усиление фундамента, смена подземного отопления и покрытие поликарбонатом. Со временем надеемся вернуться к новой жизни все оставшиеся теплицы.

— Вот теперь читателю «НГ», наоборот, становится понятен выбор директрисы КБУ по части Вашего назначения как инженера-строителя. А как обстоят дела с уже упомянутыми цветами, кустарниками, деревьями?

— Растут! Мы же стараемся и много делаем для того, чтобы укрепить и даже где-то поставить на новые рельсы наше зеленое хозяйство. Вот Вы, например, знаете, что у нас в Железнодорожском районе единственная от Урала до Дальнего Востока теплица, где выращиваются только каллы? Это уникальное по разведению, красоте и оформительским возможностям растение крайне востребовано в краевом центре. Постоянно идут заявки — и от профессиональных флористов, и от различных организаций, и от частных лиц. Скажу больше — инаугурация губернатора Красноярского края Виктора Александровича Толоконского проходила на сцене, украшенной нашими каллами! И по прошлому году, после того, как в сильные холода подмерз угол и погибла часть калл, мы сделали все для того, чтобы первоочередно затратить именно эту теплицу поликарбонатом.

— Вы же наверняка ощущаете отдачу от преобразований?

— Естественно. У нас уже вовсю цветут томаты, и в апреле первые подпоры поступят в продажу в нашем магазине «Цветы» на Ленина, 11. Еще раньше, в конце марта, ждем огурцы. Они были б скорее, к 23 февраля, но

мы столкнулись с некачественным семенным фондом, и диагностика в краевой лаборатории подтвердила наши подозрения. В результате уже цветущие плети мы были вынуждены убрать. Конечно, материал, с которым мы работаем — такой хрупкий, так зависит от нашего забегунажного участка, что мы забываем про выходные, личное время...

— Тем и дороги ваши достижения, ваши успехи. В этом марте вы поразили город своими тюльпанами.

— Мы закупили 24 сорта тюльпанов, порядка 60000 луковиц. Посадка, сам процесс работы с тюльпанами начинается в октябре, и здесь куча своих нюансов: каждый сорт требует особого температурного режима, светового дня и прочих требований агротехники. Мы впервые получили четыре совершенно новых сорта: Фокстрот, Фенола, Карнавал де Рио и Сантандер. Сейчас возрождаем теплицу роз в надежде, что железнодорожники оценят и наши «розовые» старания.

— К муниципальному заказу обратитесь. В чем можно измерить применительно к этому бюрократическому термину вашу нежную на выходе работу?

— Именно — на выходе. Потому как наша работа, в первую очередь, это тяжелый кропотливый труд, в сложных и вредных условиях: высокая температура, повышенная влажность, химикаты, постоянные физические нагрузки. Что касается муниципального заказа, то цветочной рассады мы выращиваем порядка 30 наименований, в конечном результате выходящих в миллион единиц. Для благоустройства города, помимо цветов, выращиваем в своем питомнике рябину,

калину, сирень, дикую грушу, клен Гиннала, пузыреплодник.

— Что цех зеленого хозяйства КБУ реализует через свою торговую точку?

— Традиционно — саженцы яблони, груши, смородины, хмилости. Рассаду томатов, перцев, баклажанов. У нас есть свой постоянный покупатель, который оценил нашу продукцию и уже знает, что приобретенный в зеленом хозяйстве посадочный материал не боится и дает отличный урожай. Большой популярностью у горожан пользуется наша клубника усатая Зефир, Монте Карло, двухлетняя земляника Рюген. Мы работаем напрямую с прекрасным зарекомендовавшим себя питомником Минусинска и хозяйством «Горно-Алтайское», которые специализируются на создании новых сортов и разработку новых технологий выращивания и размножения плодово-ягодных культур.

КОРОЛЕВСТВО  
ЖИВЫХ ЦВЕТОВ

Оксана ШЕСТАКОВА, бригадир

«Растить красоту —  
мое призвание»

— Вот лежит у меня душа к этой работе! Пусть тяжело, пусть прическа тут же расплывается от влажности, пусть руки не отмываются и маникюр не держится, комары и мошка едят — зато уже семь лет делаю то, о чем сердце радуется.

Наверное, это мое призвание — месить землю, набивать ее горшки, пикировать, черенковать... Смотреть и видеть, как из чуть проклюнувшихся ниточек прямо на глазах начинают расти, набирать бутоны и распускать прекрасные цветы наши живые подопечные.

Получаю каждое утро у мастера задание на день, распределяю обязанности по бригаде и весь день нахожусь в радостной атмосфере. Среди своих любимых девчат, в ставших родным домом теплицах, где, благодаря нам, растет то, что делает людей лучше и счастливее.



## «Хочу по теплицам водить экскурсии»

Татьяна РОМАНОВА, мастер-агроном



— Пришла в зеленое хозяйство 11 лет назад. Выпускницей факультета естествознания. Сюда требовался агроном, но меня сразу зарубили: нет опыта, а тут вон какое производство, мода, зелена... А я прощлась по теплицам, влюбилась и поняла, что не смогу отсюда уйти. Приняли меня, дипломированного биолога, рабочей самого низкого, первого, разряда. Но я ни о чем не жалел! Бесценный опыт, полученный в то время, сегодня позволяет мне со знанием дела оценивать и понимать все происходящее в нашем зеленом хозяйстве процессы. Если, например, кто-то говорит, что эту работу невозможно выполнить в такие-то сроки, то меня не проведешь! Я знаю досконально все подоготовую — как, что, почему!

Мой фронт работы — распределить-распланировать работу, сделать графики севооборотов, посевов, черенкования, пикировки, подкормки, температурных режимов по теплицам. Плюс подобные работы по плодипитомнику, естественно. Отчитаться обязательно надо — сколько чего вырастили в плюс и минус, аналитику сделать. Но я так не люблю эту бумажную работу! Зато с удовольствием прихожу в теплицы. Обожаю период выгонки тюльпанов. Наслаждаюсь процессом пикирования и каждый раз удивляюсь — как из этой зеленой пыли вырастают прекрасные бетонии и петунии!

У меня есть мечта! Познакомить наших горожан со своей работой не с экрана телевизора или странички газеты. А хочется водить экскурсии по нашим чудесным теплицам и дивному питомнику. Хочется, чтобы люди понимали и чувствовали эту живую, настоящую красоту, с которой мы работаем каждый день.

## В ПРОФКОМЕ

## Нам любое дело по плечу!

«НАШ ГОЛОС» всегда с удовольствием общается с профсоюзом КБУ. В первых, деятельность предприятия по определению у всех на виду, оттого и народ там работает в тонусе куда выше среднего. А во-вторых, председатель профкома Нина Ивановна ХРАМОВА — человек на своем месте. И как крепкий профессионал 25 лет мастерской по благоустройству города трудится. Железнодорожск своими идеями преобразует. Да и с людьми на общественной работе общий язык находит. Как есть — зажигалочка! А профсоюзу такие лидеры и нужны.

— Люблю свою работу и наш коллектив. Поэтому десять лет с удовольствием занимаюсь профсоюзной деятельностью. Комбинат благоустройства не из богатых, расценки не повышали уже три года, а на дворе, как известно, — кризис. Наш коллективному договору не может предоставить таких социальных гарантий, на которые способны профсоюзы градообразующих предприятий. Тем не менее, колдоговор КБУ является действенным правовым актом, закрепляющим основные положения законодательства

о труде. И к его заключению как работодателя, так и профсоюзный комитет подходят очень ответственно.

Половина трудового коллектива, а именно 143 работника из 285-ти, являются членами профсоюза. По сегодняшним меркам это вполне хорошая цифра. Плюс у нас еще крепкая ветеранская организация, численностью 85 человек, о которых мы всегда помним и по первому зову оказываем посильную помощь.

Традиционно мы сильны как культурно-массовые организаторы. Народ у нас задорный, поощий, танцующий. Сценарии вечеров ко всем праздникам пишем сами, сами же все роли исполняем. Начали возрождать былой спортивный дух в коллективе. Заключили договор со спорткомплексом «Труд», и порядка 20 человек у нас занимается в спортзале и плавают в бассейне. Будем стараться выставлять команды на все городские соревнования в традиционных видах спорта: лыжи, волейбол, футбол. Вот недавно наши девчонки-озеленители, узнав, что на 8 Марта намечаются первые в городе соревнования по керлингу, загорелись так, что начали тренировки и дошли среди 34 команд-участников аж до 1/8 финала!



Ко Дню коммунального работника отменив наших передовиков, пригласим на праздничный вечер ветеранов, отдохнем как следует! А потом опять за работу — ведь город без КБУ как без рук!



## В ЦЕНТРЕ ДОСУГА



Оксана ГРИГОРЬЕВА:

## «Праздники – наша профессия!»



В том, что культура – это барометр, чутко определяющий настроения общества, нас убеждает сама жизнь. Во времена кризиса и политической напряженности душа вдруг начинает просить чего-то радостного, обнадеживающего, и вот уже букет «Оскар» в Голливуде берет не социальная драма или духоподъемный эпик, а почти невесомый «Ла-ла-ленд». И культурологи немедленно формулируют: пришло время «легких» жанров.

В железногорском Центре досуга об этих самых жанрах, подпадающих под определение «культура развлечений», знают все и даже больше. О том, каково работать в режиме «Праздник – каждый день», и почему легко – не значит несерьезно, говорим с директором муниципального учреждения культуры «Центр досуга» Оксаны ГРИГОРЬЕВОЙ.

– Оксана Владимировна, этой весной коллектив ЦД хочется поздравить не только с Днем работника культуры: 3 марта Центру досуга исполнилось 18 лет. И хотя дата не круглая, но внимания заслуживает – как-никак, совершеннолетие!

– Спасибо. Для нас это еще один повод посмотреть на свою работу с высоты прожитых лет и определить новые творческие горизонты. Несмотря на сравнительно молодой возраст, в ряду городских учреждений культуры Центр досуга сумел

занять свою нишу. Сегодня ЦД и его филиалы ежегодно проводят порядка 800 мероприятий различного формата, от небольших, камерных до общегородских. Это концерты, спектакли, фестивали, театрализованные представления, игровые программы, кинопоказы, ярмарки, выставки, народные гуляния... Плюс мероприятия, которые проходят на базе 43 клубных формирований: мастер-классы, конкурсы, лектории, вечера отдыха. У нас есть своя публика: каждый год в Центр досуга и ДК «Юность» приходит 89 тысяч посетителей. И даже в Тартате, где здание клуба «Железнодорожник» стоит на консервации, культурная жизнь не останавливается – специалисты ведут работу на базе поселковой библиотеки. Большое спасибо за сотрудничество библиотекарю Оксане Вдовиной и директору ЦГБ Людмиле Ивановне Малухиной.

– Даже если брать в расчет одни лишь цифры, становится ясно: организация досуга – дело непростое. А ведь работу ЦД к тому же всегда отличал новаторский подход, который требует от исполнителей повышенной отдачи.

– График у нас, действительно, насыщенный. Мы, во-первых, должны выполнять муниципальный заказ, а во-вторых, зарабатывать: из бюджета выделяются средства только на зарплату и оплату коммунальных услуг. Все приобретения, ремонтные работы ЦД осуществляет за счет собственных средств.

Для горожан все эти нюансы остаются за кадром. А на первый план выходит качество нашей работы. Мероприятия Центра досуга формирует посетитель. Если люди приходят в зал или на площадку, значит, им интересно. Причем развлекательный компонент не всегда является основным: у нас много развивающих, образовательных, семейных проектов, в которых зритель чувствует себя не пассивным созерцателем, а полноценным участником – размышляющим, действующим, инициативным.

Мы должны оправдывать ожидания, удивлять, предлагать что-то новое и необычное. Яркий пример – ДК «Юность». За последнее время там «выстрелили» сразу несколько проектов: фестиваль детского творчества «Краски», проект «Соло с оркестром», фестивальные движения «Девятая параллель». Как результат – небольшой Дом культуры

на окраине города раз за разом собирает полный зал! Путем кропотливой, творческой, системной работы удалось решить весьма непростую задачу. Мы раскочегарили зрительский интерес!

– Такое под силу только крепкой команде.

– А в Центре досуга командный подход стоит во главе угла. Творческий процесс обеспечивают методисты, режиссер массовых праздников, художники, заведующий постановочной частью, звукорежиссеры, художник по свету, монтировщики сцены. Есть художественный руководитель, который занимается клубными формированиями – их у нас 43. Есть заведующие отделами – они ведут целые направления для конкретной целевой аудитории: для детей, молодежи, семейного досуга. Такое многообразие специальностей – это преимущество, благодаря которому мы успешно работаем в разных тематических направлениях.

Не могу не отметить работу техперсонала – заведующих хозяйственной частью, гардеробщиц, уборщиц. Ведь праздник не будет праздником, если в здании не будет чисто и уютно. А сколько работы у бухгалтерии – одних только договоров там обрабатывают до 400 в год!

В штатном расписании нет должностей «Актер», «Сценарист», «Кинооператор», но на этом поприще успешно проявляют себя наши методисты. В этом еще один секрет профессионального успеха: чтобы двигаться вперед, мы должны быть взаимозаменяемы.

– К вопросу о профессиональных компетенциях. С недавних пор в жизнь работающих россиян вошло понятие «профстандарт», положив начало долгим неутрачиваемым спорам о необходимости и целесообразности его применения. В сфере образования новшество уже успели оценить и подвергнуть критике, что привело к переносу сроков введения профстандарта с 2017-го на 2019-й год. А как реагирует на происходящее культура?

– Для культуры, как и для всех остальных сфер, переход к профстандартам является обязательным. Другое дело, что конкретики пока крайне мало. Характеристики на большинство творческих профессий еще не составлены, лицензированные структуры, которые должны проводить аттестацию работников

и оценивать их соответствие профстандартам, не определены. Все это дело времени.

Что касается споров о целесообразности, то мы же понимаем, что в культуре, как и в любой другой области, должны работать специалисты определенной квалификации. От их подготовки зависит качество предоставляемой услуги. Зритель, посетитель хочет видеть работу профессионалов, а не дилетантов, и это справедливое требование.

К сожалению, культура – отрасль с низкими доходами, и нередко бывает, что люди работают не по профилю. Профстандарт предполагает обязательное переобучение таких специалистов, причем за счет работодателя. Это положительный момент – особенно для тех учреждений, где переподготовкой по разным причинам не занимаются.

Мы в Центре досуга профессиональный уровень работников стараемся повышать регулярно. Тесно сотрудничаем с краевым научно-учебным центром кадров культуры, с Красноярским государственным центром народного творчества – там часто проводятся семинары для руководителей клубных формирований. Стараемся брать во внимание любые интересные курсы. Звукорежиссеры у нас, например, обучались и в Санкт-Петербурге, и в Омске. Практика показывает, что переподготовка идет только на пользу – и специалистам, и учреждению культуры в целом.

– Не за горами профессиональный праздник, а вместе с ним – и подведение итогов городского конкурса «Муза Вдохновения»...

– Да, этот момент для нас очень волнующий, ведь «Муза» – это своего рода ежегодный смотр достижений в железногорской культуре. В копилке Центра досуга уже есть один золотой и семь серебряных знаков «Музы Вдохновения», и я думаю, это не предел. Ведь здесь работают увлеченные, талантливые, преданные своему делу люди. Любое событие они способны превратить в праздник, создать настроение и неповторимую атмосферу, потому что праздник – наша профессия. Своему коллективу я хочу сказать большое спасибо – за идеи, за терпение, за готовность поддержать в любой ситуации. В культуре нельзя работать без искорки в душе, так пусть эта искорка в каждом из нас горит как можно дольше!

## НА ОБЩЕСТВЕННОЙ РАБОТЕ

Сергей ШИНГИРЕЙ:

## «В профсоюз вступают осознанно!»



В самом молодом железногорском учреждении культуры не так давно возникла и профсоюзная «первичка»: она была создана в сентябре 2012 года. О том, с какими итогами профсоюз ЦД подходит к завершению своей первой рабочей пятилетки, рассказывает профорг ЦД Сергей ШИНГИРЕЙ.

– Когда профсоюз только создавался, в ее составе было 24 человека, сегодня уже 45 – при численности коллектива в 98 работников. В профсоюзе состоит весь кадровый костяк ЦД во главе с директором, а когда в вопросах общественной жизни есть понимание руководства, работать, безусловно, легче. Наша задача – держать членство в пределах 50% от общего количества работников, хотя в современных условиях это не так просто.

Профсоюзный комитет у нас небольшой, но мобильный: секретарь Марина Тузова, зав. культмассовым сектором Наталья Шоф и Галина Александровна Кареева – она ведает вопросами социального характера. Одна из главных задач профкома – корректировка коллективного договора. За образец нами был взят колдоговор Гортеплоэнерго – продуманный, грамотно составленный, насыщенный конкретикой документ, в котором много внимания уделено социальной поддержке работников. И хотя ресурсов у Центра досуга по понятным причинам меньше, чем у крупного муниципального предприятия, по мере возможности мы стараемся вносить в наш договор изменения и дополнения, особенно в раздел социальных гарантий и льгот. С учетом скромных заработков в культуре любая помощь не бывает лишней.

Именно поэтому у нас весьма востребована муниципальная программа поддержки бюджетников. За 3 года ею воспользовались 12 работников Центра досуга. В последнее время объем финансирования программы был снижен, так что в 2016 году у нас только два человека смогли получить матпомощь на зубопротезирование, один работник – компенсацию за санаторно-курортное лечение и еще двое человек съездили отдохнуть в санаторий «Тесь» по льготным путевкам от краевого министерства культуры. Но даже в сокращенном виде эта программа нужна, потому что является дополнительной мотивацией для многих работников бюджетной сферы, которые за небольшую зарплату добросовестно трудятся на благо города.

А вот в плане детского оздоровления в этом году у нас, к сожалению, жирный минус. Если раньше при льготной стоимости путевки от Центра досуга мы отправляли по 5-6 ребятишек за лето, то в этом году льготу отменили, и поездку в лагерь родителям предлагают оплатить полностью. И ни один наш работник не смог отправить ребенка в лагерь. Средняя зарплата в ЦД – 18 тысяч рублей, а путевка стоит 17. Вот и считайте...

Но, несмотря на все сложности, свои задачи профсоюз старается выполнять. На контроле у профкома – профессиональная аттестация работников, к январю 2017-го все наши специалисты ее прошли. Профсоюзный комитет помогает в организации различных мероприятий для коллектива: вечеров отдыха, совместных выездов в фан-парк «Бобровый лог», в краевые музеи. Устраивать праздники для горожан – наша работа, но и творческим людям тоже нужна разрядка!

После того, как три года назад учреждения культуры перешли на новую систему оплаты труда, как председатель профкома регулярно участвую в работе комиссии по начислению стимулирующих выплат, стараюсь, чтобы вклад каждого работника в общее дело был отмечен по справедливости.

Конечно, работаем над увеличением профсоюзного членства. В этом году, например, в коллектив влились сразу трое молодых специалистов. Пока они, как и большинство вчерашних студентов, далеки от профсоюзной жизни, но, я думаю, со временем примут правильное решение. Потому что в профсоюз нужно вступать осознанно!

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, редакция, препресс

РЕмарка студия

Отпечатано в типографии

ООО «СИЕНИТ-КРАЗ»

г. Красноярск, ул. Дудинская, 1

Тираж 400 экз.