

ГОРОДСКАЯ ТЕЛЕФОННАЯ СЕТЬ



«Городская телефонная сеть» на пороге перемен

БУДЬТЕ НА СВЯЗИ!

Стр. 2-3

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

ПОМОЩЬ ИДЕТ

В ЗАКОННОМ ПОРЯДКЕ

Правозащитная деятельность была и остается одним из ключевых направлений работы ТПО Железнодорожников. Только за прошедший год Территориальную профсоюзную организацию за правовой поддержкой обратилось 52 работника муниципальных предприятий и бюджетных организаций ЗАТО. Все обращения были рассмотрены, 49 из них признаны обоснованными и удовлетворены. 30 человек получили квалифицированную правовую помощь. Профсоюзы направили работодателям 5 предписаний об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, 5 из 10 нарушений были устранены. 8 материалов от имени ТПО поступили в Государственную инспекцию труда по Красноярскому краю и в прокуратуру Железнодорожников. В итоге в трех случаях было предотвращено незаконное увольнение работников, а два должностных лица были привлечены к ответственности. За сухими цифрами стоят реальные истории помощи людям, которые встали на защиту своих прав и были услышаны. И, чтобы не быть голословными, дадим слово профессионалам в этом деле.



Александр БАЧИЛО,
юрисконсульт Территориальной профсоюзной организации:

— Значительная часть обращений в юридическую консультацию ТПО так или иначе касается нарушений в социально-трудовой сфере. Вопросы разные. В одном случае при устройстве в детский сад заведующая отказалась оплачивать работнику медосмотр, что является прямым несоблюдением действующего законодательства. В другом работодатель нарушил порядок и не уведомил работника о прохождении квалификационных экзаменов в Ростехнадзоре как положено — сделал это устно, а не в письменной форме. А после отстранил человека от работы, поскольку тот в данный период был на больничном и аттестацию не прошел. Был случай, когда, на-

Работа на результат окрыляет

против, руководитель учреждения обратился за консультацией как вести себя, когда сотрудник провоцирует конфликтные ситуации и не идет на компромисс.

Между тем, как показывает практика, компромиссы и договоренности — кратчайший путь к разрешению конфликта, даже если переговоры проходят в самой жесткой и бурной форме. Первый трудовой спор, который я рассматривал как юрист-консульт ТПО, был связан с противостоянием работников и работодателя на муниципальном предприятии «Гортеплоэнерго». Там после проведения в 2017 году спецоценки условий труда резко сократилось количество рабочих мест с фактором вредности, и более 300 человек с 1 января 2018 года приказом директора оказались лишены доплат за вредные условия труда.

Изучив ситуацию, мы подготовили от имени профсоюза обращение о нарушении прав работников на имя тогдашнего руководителя предприятия, где нормативно все обосновали. Во-первых, гарантии и компенсации закреплены коллективным договором, который в ГТЭ действует до 2020 года. А во-вторых, согласно Федеральному закону № 421-ФЗ, пересматривать гарантии и компенсации по результатам СОУТ можно, только если работодатель объективно снизил влияние факторов производственной среды и трудового процесса. Проблема решалась за столом переговоров при посредничестве председателя ТПО Василия Николаевича Юрченко, и в результате конфликт был исчерпан в досудебном порядке: приказ о снятии доплат «за вредность» работодатель отменил.

Тема СОУТ в последнее время не теряет актуальности. Год назад с вопросом о снижении надбавок за вредные условия труда ко мне обращались специалисты Клинической больницы №51, работающие с рентгенустановками. Людям предлагали в добровольно-принудительном порядке перейти на другую должность, где надбавки отсутствовали, хотя условия труда не менялись. В данном случае единственным способом доказать правоту работников было обращение в суд. И здесь мнения разделились. Кто-то согласился на условия работодателя, а кто-то в судебном порядке отстаивал свою правоту. Разная реакция людей вполне объяснима: без юридической подготовки защищать свои интересы тяжело. Вдобавок это требует времени и нервов, к чему не каждый готов.

Другое дело, если тебя подстраховывает профсоюзный комитет, как это было, например, в МАУ «КОСС». Там работники решили взыскать с руководителя учреждения сумму, недоначисленную им за 8 месяцев после увеличения размера МРОТ. Вместе с профсоюзом Натальей Владимировной Зайцевой мы составили образец заявления в суд, в котором каждый работник мог бы учесть свою профессиональную специфику. В итоге в суд было подано 36 исков, и все они были результативными для истцов.

Большую роль играет своевременность обращения. Бывает, что люди приходят, когда есть

решения судов разных инстанций, как это было в истории с водителем КБ-51, попавшем в аварию при исполнении служебных обязанностей. Сроки подачи апелляции уже прошли, так что пришлось разъяснять ситуацию постфактум.

Есть и иные споры, не связанные с трудовыми отношениями. Мы помогаем педагогам и медработникам в их разногласиях с Управлением Пенсионного фонда России по Железнодорожникам. В УПФР отказываются включать в специальный трудовой стаж определенные периоды работы для назначения досрочной пенсии: отпуск по уходу за ребенком, время учебы и учебных отпусков, прохождение курсов повышения квалификации. После нашей консультации работники идут в суд и там успешно оспаривают отказы в предоставлении пенсии по выслуге лет в свою пользу.

Часто к профсоюзному юристу обращаются за помощью в бытовых ситуациях, таких как вопросы алиментных обязательств, взаимодействие с органами опеки, купля-продажа недвижимости. Когда с задержкой сроков сдавался дом с квартирами эконом-класса по Ленинградскому, 26, мы писали претензию застройщику по взысканию неустойки.

Зачастую профсоюз для людей — последняя инстанция, куда можно обратиться за помощью. И работа здесь для юриста — особый опыт. Это живой и постоянный контакт с людьми, десятки разных ситуаций. Тут, если ты помог человеку, результат виден сразу. И это окрыляет.



Сила - в правде

Главный редактор
Василий ЮРЧЕНКО

Чего больше всего боятся люди? Потерять работу и, естественно, зарплату. Когда сам премьер-министр на фоне бесконечного затягивания поясов оглашает идею сокращения рабочей недели, тут уж впрямую за голову схватиться — мало нам разрушительных экспериментов в медицине, образовании, заваленной мусорной реформе и далее по списку?.. Общеизвестный факт — количество рабочих мест в стране сокращается, но при этом отсутствует государственная политика по созданию новых. То есть на все меньшее количество рабочих мест претендуют все больше людей, а в случае снижения рабочих дней их число еще больше вырастет. Понятно, что россияне против: четырехдневка — прямой путь к снижению семейных доходов и росту безработицы.

Абсолютно непolitкорректно выглядят «бонусные» перспективы сокращения рабочей недели в виде улучшения здоровья и увеличения времени отдыха — мы на разных планетах живем, господа чиновники? В сегодняшнем номере «НГ» с заведующей поликлиникой №2 Лилией Стрелковой мы как раз-таки говорим о том, чем обрабатывается оптимизация в сфере поликлинической работы как для персонала, так и для населения. Хронический дефицит кадров, падение престижа профессии, как следствие — полторы-две врачебные ставки, чтобы свести концы с концами, профессиональное выгорание, снижение уровня медицинской помощи. Кто бы мог подумать, что старая байка про среднюю температуру по больнице в цивилизованном обществе выйдет из разряда анекдотов и станет мериллом общественного недовольства?

Как никогда горячо в родном Железнодорожнике. Общероссийские негативные тенденции взяли вверх и на нашей территории. Кольцо проблем вокруг Гортеплоэнерго и ГЖКУ грозит городу чрезвычайными ситуациями. То тут, то там проваливаются дороги и тротуары. Наметилась явный коллапс с междугородными перевозками. Все время должны быть своевременность! «Нельзя игнорировать очевидные вещи», — утверждает в своем интервью директор «Городской телефонной сети». Александр Тюнин уверен, что изменение правовой формы даст предприятию, действующему на быстроразвивающемся рынке связи, необходимую свободу в принятии финансовых решений. Когда коллектив в 2016 забурлил против приватизации, директор уже смотрел в будущее. И не только не мешал людям бороться за трудовые права, но и всеми доступными ему средствами поддерживал своих сотрудников. К слову, в прошлогоднюю неразбериху с детским садом только ГТС из собственных средств захотело и смогло оплатить путевки в лагерь всем желающим. Сегодня предприятие предоставляет сотрудникам займы по договору в размере пяти окладов с рассрочкой платежа на 12 месяцев. Всё, возможно практически всё при наличии доброй воли и четкого понимания текущего момента.

Пробегаю сейчас глазами новостную ленту — глядь, какая хорошая новость посреди всеобщего хаоса! Российским гражданам, а именно миллионерам, которые так любят отдыхать на Мальдивах, тропическое государство отменило визы для туристов! Дождем ли мы до того времени, когда высшее руководство страны прекратит кошмарить собственный народ непродуманными реформами, невыполнимыми указами, приправленными сногшибательными новостями гламура?..

Общаясь с трудовыми коллективами, профсоюзными лидерами, четко вижу и знаю — наши люди любят свой город и ставшие с юности родными предприятия, где проходит вся трудовая жизнь. Они, как никогда, рубят правду-матку в глаза. И как никогда бесстрашны и сильны в своей правоте. Задача профсоюзов — быть рядом. И в трудную минуту прийти на помощь.

Правовую грамотность нужно улучшать!

Валентина ЦЫТЫРКИНА, заместитель председателя ТПО Железнодорожников:

— Каждый член Территориальной профсоюзной организации имеет право на квалифицированную и бесплатную правовую помощь — это уже многолетняя практика. Наши проффорги об этом хорошо знают и многие эффективно используют этот ресурс для защиты интересов работников.

Уже хрестоматийным можно считать опыт Объединенной профсоюзной организации образовательных учреждений, которая не первый год успешно отстаивает права педагогов. В 2010 году при поддержке юриста ТПО 85 учителей из 15 школ Железнодорожников добились выплаты компенсаций за классное руководство, недополученных в 2006 и 2007 годах, на общую сумму 4 млн. рублей. Интересы работников в суде представляла профсоюзный лидер ОПО-9 Татьяна Шаповалова. Активная позиция укрепила авто-

ритет профсоюза: его ряды тогда увеличились на сотню человек.

В борьбе за права трудящихся на первый план сегодня выходит повышение правовой грамотности профсоюзного актива. Тот же педагогический профком постоянно мониторит российскую правоприменительную практику. Так, в спорах с Пенсионным фондом педагоги неоднократно доказывали в судебном порядке, что периоды работы вожатыми, воспитателями группы продленного дня, руководителями кружков должны включаться в специальный трудовой стаж для назначения досрочной пенсии. А в 2018 году учительский профсоюз, наконец, убедил руководство Управления образования доплачивать учителям за работу на ЕГЭ, как это делается в ряде российских регионов.

Возможности законодательства активно используют не

только педагоги. Профкомы муниципальных предприятий «Гортеплоэнерго», «ГТС», «Гортеплоэнерго», дошкольный профсоюз уже не раз демонстрировали свою правовую компетентность в деле защиты прав трудящихся. Это говорит о том, что улучшение правовой грамотности профсоюзного актива сегодня выходит на первый план.

У всех на слуху успешная история работников МАУ «КОСС», добившихся выплаты разницы по МРОТ. Но точно такое же право взыскать с работодателя средств, недоначисленных в 2018 году, имеют и другие представители бюджетной сферы из учреждений общего, дополнительного и дошкольного образования, культуры, спорта. Призывы проявить солидарность и не требовать положенного по закону, чтобы не подвести руководителя учреждения, мягко говоря, несостоя-

тельны. Законодатель определил порог минимальной оплаты труда и сроки его повышения. А защищать свои права или нет, каждый работник решает сам.

Повышение правовой компетентности членов профсоюза активно идет и на уровне ТПО. Мы регулярно проводим семинары, на которых рассматриваются актуальные вопросы законодательства. Скажем, как только возникла ситуация с некорректным проведением СОУТ в Гортеплоэнерго, по горячим следам состоялся семинар по охране труда, который провели преподаватели Восточно-Сибирского регионального учебного центра профсоюзов. Там председатели профкомов и профсоюзные активисты получили исчерпывающую информацию о том, как нужно действовать в случае неправомерных действий по отношению к работникам.



Будущее — за правовой грамотностью членов профсоюза, это уже очевидный факт. А знания, как известно, — сила. Того, кто ими вооружен, с наскока не взять.

В НОГУ СО ВРЕМЕНЕМ

Александр ТЮНИН: «Преобразования нужны постоянно!»



Каково быть директором социально-ориентированного муниципального предприятия в условиях галопирующих технологий, наседающей конкуренции и высокой обеспокоенности трудового коллектива? Как доказать очевидность в создавшихся условиях непопулярного решения, а главное – убедить в его неизбежности своих специалистов? Весь разговор с Александром ТЮНИНЫМ, руководителем МП «Городская телефонная сеть», которое стоит на пороге смены организационно-правовой формы собственности, мы пытались выявить, грубо скажем, слабины в аргументации. В результате же, вслед за вчера еще бушующим против неоднозначных перемен коллективом ГТС, обнаружили большой резон в его доказательной базе.

– Александр Михайлович, Ваша позиция в отношении вывода предприятия из-под крыла муниципалитета была однозначна еще в 2016 году, когда, собственно, и зашла речь об экономической целесообразности перевода МП «ГТС» в более мобильную форму собственности.

Да, я изначально был сторонником преобразований. Вполне допускаю, что кто-то негативно рассматривал мою позицию. Но я считал и считаю, что преобразования нужны постоянно. Это касается любой технологии, организационных моментов, кадровой политики. Нельзя останавливаться, нельзя допускать стагнации.

ГТС – предприятие многопрофильное. Мы предоставляем горожанам услуги стационарной телефонной связи, цифрового и кабельного телевидения, проводного радиовещания, предлагаем широкополосный доступ в интернет и услуги передачи данных через различные каналы связи, а также обслуживаем городскую систему оповещения ГО и ЧС, которую сами же и смонтировали, а потом наложили на нее сеть видеонаблюдения.

Жизнь такова, что у каждого направления деятельности есть свои точки роста и периоды спада. Снижается популярность проводного радио, на смену стационарному телефону пришла мобильная связь. А падение спроса на услугу влечет за собой отток абонентов – для предприятия это убытки.

С 2014 года в ГТС падает прибыль. Средняя зарплата персонала на конец 2018 года значительно ниже, чем у градообразующих предприятий: согласно данным балансовой комиссии, всего 33704 рубля. Я за ее увеличение минимум в два раза. Но здесь много нюансов, которые определены нашей муниципальной принадлежностью. Я готов рассуждать на тему, почему сегодня так неудачна история железнодорожных муниципалов, о несвоевременности принятия решений, о том, почему многое идет не так, почему люди боятся перемен.

– То есть на примере своего предприятия Вы готовы показать, как можно лавировать в свободном планировании?

Время однозначно подводит нас к изменению статуса. Например, вот-вот вступит в силу так называемый закон Яровой, согласно которому все сведения обязаны полгода хранить все телефонные разговоры и текстовые сообщения пользователей. Чтобы исполнить это требование и приобрести необходимое оборудование, требуется на 100% увеличить капитальные затраты. В случае приватизации предприятия у нас появится возможность кредитования под залог имущества, которая сегодня у предпринимателя исключена полностью.

Нельзя игнорировать очевидные вещи. Фиксированная связь с рынка уходит. Мы предполагаем развивать интернет и кабельное цифровое телевидение. Естественно, ГТС требуется техническая модернизация, что влечет многомиллионные затраты. У нас же сегодня, при имеющихся мощностях и наличии идей на перспективу, связаны руки.

– Получается, что три последних года Вы морально готовили свой коллектив к неминуемым изменениям?

Да, мы обсуждали ситуацию. Что касается протестных выступлений, то защитные действия взбудораженного коллектива понятны и объяснимы. Все гарантии закрепились законодательством – по сохранению трудовых прав, основных позиций коллективного договора. Профсоюз, безусловно, сила, и немалая. Однако о своих людях мы умеем заботиться сами, без привлечения общественных организаций. ГТС – небольшое предприятие, но в состоянии предоставить своим сотрудникам хороший социальный пакет. К примеру, каждый работник может получить займ в размере пяти окладов с рассрочкой платежа на 12 месяцев и возможностью досрочного погашения. Процент маленький – 2/3 ключевой ставки Центробанка РФ.

– В сухом остатке: ГТС встало на рельсы перемен? Поезд идет? И нет обратного пути?

– «Городской телефонной сети» жизненно необходимо движение. Уже нет времени откладывать неудобные решения. Если мы хотим развивать свою деятельность в городе и прилегающих поселках, мы должны стать маневренным предприятием. Связь, как никакая другая индустрия, развивается так мощно, результативно, порой непредсказуемо в креативных решениях, что промедление недопустимо. Время действовать пришло давно. Верю, нам удастся сохранить достигнутое и нарастить мускулы для устойчивого развития. Обратного пути нет – мы должны двигаться в ногу с технологиями.

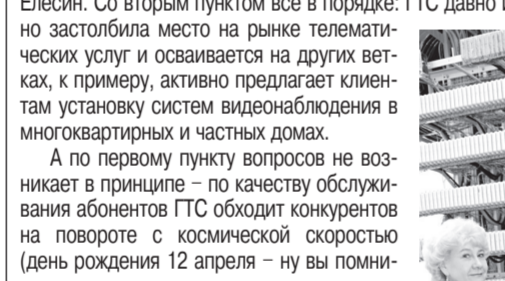


Стратеги и тактика

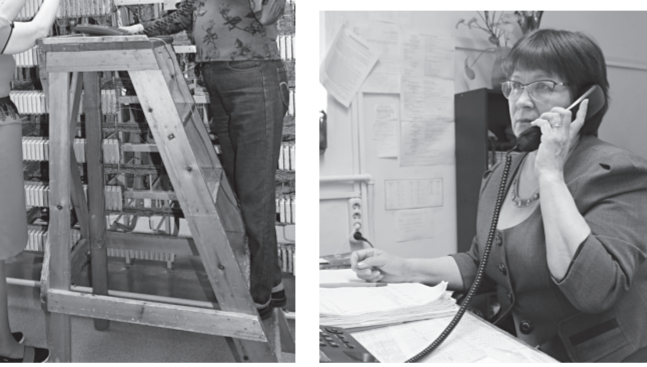
Станционный цех – всей ГТС голова. Если кто забыл, понятие «цифра» в Железнодорожке получило прописку аж 24 года назад, когда слово «инновации» еще не употребляли все. Цифровая телефонная станция «Алкатель С-12» произвела настоящий фурор, предложив счастливым обладателям телефона на «четверку», а затем и на «шестерку» небывалую по качеству связь, без шуршания и треска в трубке. Ведущий инженер участка АТС Ирина Ленер вспоминает, как привыкли к тишине после грохочущего зала декадно-шаговой «двойки» и с воодушевлением осваивали новую систему. Сегодня, конечно, приоритет у мобильных телефонов, однако станция С-12 по-прежнему в строю, плюс мини-АТС обеспечивают связь в поселках.

К наступлению сотовой связи на стационарную в ГТС относятся философски: прогресс не остановишь. Единственный разумный выход из этой ситуации – повышать уровень сервиса традиционных услуг и выстраивать стратегический горизонт новых направлений, считает начальник цеха Константин Елесин. Со вторым пунктом все в порядке: ГТС давно и прочно застолбила место на рынке телематематических услуг и осваивается на других ветках, к примеру, активно предлагает клиентам установку систем видеонаблюдения в многоквартирных и частных домах.

А по первому пункту вопросов не возникает в принципе – по качеству обслуживания абонентов ГТС обходит конкурентов на повороте с космической скоростью (день рождения 12 апреля – ну вы помните).



те). Во главе угла – быстрота реакции на обращения горожан. Диспетчеры Наталья Колпагашева, Елена Левина, Валентина Евдокимова и Олеся Колонтаева в две смены, с 7 утра и до 11 вечера принимают звонки от абонентов. Главная задача – оперативно передать заявку профильным службам. В кроссе АТС, где станция соединяется с линией абонента, у инженера связи Ольги Чабановой и электромонтера станционного оборудования Ольги Головань свой входной контроль и журнал заявок. Текущие насущные проблемы абонентов оперативно решает служба техподдержки. А уж по части внедрения и улучшения клиентских сервисов – колл-центра, сайта, системы онлайн платежей – программисты ГТС под началом ведущего инженера Евгения Артемьева всегда работают на опережение. За инженерной службой цеха вообще весь жизненный цикл услуг, от планирования и внедрения до сопровождения и вывода из эксплуатации оборудования. А когда система отлажена, все предприятие работает как часы.



Всё начинается с проекта



Мал золотник да дорог – это о группе подготовки производства ГТС. Работа здесь бумажная, но ее – до неба! Разработка проектных решений и подготовка технических заданий на проведение работ, покупка оборудования и материалов, их учет и паспортизация, выдача нарядов линейно-кабельному цеху и допусков сторонним организациям, составление смет, ведение архива технической документации и прочая, и прочая. Упорядочивают все это многообразные четыре системных люди – начальник ГПП Вера Тюнина, инженер Елена Евдокимова и специалисты по закупкам Наталья Федорова и Оксана Петрова. Кто сказал, что дотронуться до небес невозможно? Приходите, вас научат!

Раскинулись сети широко

Уж в чём в чём, а в географии охвата жителей ЗАТО услугами связи и телекоммуникаций у ГТС конкурентов нет. Железнодорожск, Подгорный, Новый Путь, Додоново – профи линейно-кабельного цеха всегда в движении. Электромонтеры Юрий Щиголь, Сергей Родонезжский, Николай Пинтюков, Сергей Кураков, Александр Левкин, Олег Максимов день за днем курсируют по вверенной территории. Тянут оптоволоконные кабели к новым абонентам, ведут плановый и текущий ремонт кабельных линий, монтируют оборудование, оперативно устраняют неполадки. Надо – в канализационный люк спустится, надо – на столб поднимется, когда на вышке, а когда и на «когтях». Большинство – стажисты, помнят исторический переход от медных коммуникаций к оптоволоконным и даже частушку по этому поводу сочинили: «Раньше кабель был из меди, а теперь оптический. Не веруйте его, люди, он не металлический!».

Электромонтер-измеритель Рустам Сайфуллин – гур в диагностике коммуникаций. Может на раз определить состояние кабеля и выявить нарушения при помощи рефлектометров, трассо- и кабелеискателей и прочей хитрой техники. Но на первом месте всегда знания и интуиция. Прибор-то может показывать до десятка неоднородностей, а тебе нужно выбрать верную! И та может оказаться... одиннадцатой!



Служба продаж и обслуживания клиентов работает на переднем крае. Персонал в постоянном диалоге с абонентами, коь по совокупности услуг набирается более 40 тысяч. Здесь встречают, выслушивают, разъясняют, принимают оплату, заключают договоры и делают такие вкусные пакетиные предложения, от которых невозможно отказаться.



Виктора Цыбулю не зря называют лучшим монтажником предприятия. Монтажом и сваркой кабелей, ювелирно управляясь с нежной-оптоволоконной, он занимается уже 17 лет. Плюс ставит на крыло засобившее оборудование: телеприемники, коммутаторы, усилители, передатчики, компьютерные платы. При наличии запчастей, утверждает Виктор Владимирович, можно отремонтировать все, даже самолеты. Сразу видно – за плечами у человека Омский авиазавод!

Старший электромеханик Татьяна Штындик «на связи» тридцать лет и три года. Матчастью владеет виртуозно. Может собрать мини-АТС, проключать схемы, выехать с рембригадой на устранение неполадок кабеля, подключить абонента к линии и одной только улыбкой поднять настроение коллегам-мужчинам. А ведущий инженер Сергей Скляров – радиотехник по специальности и «связной» по жизни. В ГТС десяток лет отдал участку АТС, кроме телефонных станций обслуживает усиленные устройства проводного радио и осваивает науку кабельных измерений. Еще инженер Скляров на «Свежем телевидении» по производственной необходимости три года стоял за камерой и монтировал видеосюжеты. Профессионалы могут все и даже больше!



Операторы связи Татьяна Федорова и Надежда Куликова работают в кассе, менеджер Елена Попова ведет документооборот по телефону, техник Людмила Лисенкова – по телевидению. Менеджер Мирослава Зырянова занимается интернет-договорами и формирует рекламные предложения. С договорами работает и оператор Татьяна Бре-



кина. Взъяснение дебиторской задолженности с клиентов-юрлиц – за ведущим экономистом Оксаной Новокшионовой, с физлицами контактирует менеджер Елена Михеева. А руководит этой «могучей кучкой» Светлана Тимофеева – ее 18 лет стажа в клиентской службе ГТС говорят сами за себя.



БУДЬТЕ НА СВЯЗИ!

В ряду железнорожских предприятий МП «Городская телефонная сеть» стоит особняком. Среди собратьев-муниципалов оно числится самым молодым – летопись ведет с 12 апреля 1995 года, а также экономически устойчивым – работать с прибылью в муниципальном секторе получается далеко не у всех. Как оператор фиксированной связи и один из крупнейших поставщиков телекоммуникационных услуг в ЗАТО Железнодорожск ГТС – единственное в муниципальной сфере – уже два десятка лет успешно действует в условиях жесткой конкуренции, а ведь выживать на существующем рынке еще та сверхзадача.

Наконец, именно «Городскую телефонную сеть» первым из действующих муниципальных предприятий в скором времени ожидает смена организационно-правовой формы собственности: решением Совета депутатов ЗАТО г. Железнодорожск от 25 октября 2018 года МП «ГТС» внесено в прогнозный план приватизации муниципального имущества на 2019 год. Как это отразится на судьбе предприятия, покажет время, а сегодня «Наш голос» ведет репортаж из трудового коллектива, который держит связь в городе и поселках и налаживает коннект железнорожцев с внешним миром.

ВЕКТОР ПЕРЕМЕН

Профком ГТС: аргументы и факты

За последнее время профсоюзный комитет ГТС не раз оказывался на линии обороны. Тучи над муниципальным статусом предприятия сгустились давно, так что времени и поводов для выработки коллективной позиции по вопросу реорганизации и дальнейших действий у профкома было предостаточно. О том, почему важно не идти на поводу у обстоятельств и как работает производственная солидарность, рассказывают председатель профсоюзного комитета ГТС и его зампред.

Денис УСОВ, профсоюзный лидер предприятия:

– Боевое крещение наш профсоюз получил в 2012 году – после того, как на предприятии внезапно началась проверка контрольно-ревизионной службы Совета депутатов ЗАТО г. Железнодорожск. Коллектив был встревожен: в город недавно зашел прямой конкурент – компания «Ростелеком», которой нужно было завоевывать рынок, а с такой же ревизией КРС начиналась памятная всем реорганизация МП «Горэлектросеть». Профком, наученный опытом коллег-энергетиков, ждать не стал и обратился в администрацию города с вопросами о планах властей в отношении ГТС.

Мы акцентировали внимание и на неравных конкурентных условиях для операторов телекоммуникационных услуг в Железнодорожке: ГТС для работ в жилых домах требовалось провести собрание собственников и получить разрешение управляющей компании – ГЖКУ, а Ростелеком проводил свои работы в жилом секторе практически беспроблемно, без каких бы то ни было согласований. Власть в тот момент заявила, что никаких действий по изменению формы собственности или устава предприятия не планируется, однако вопрос о неравной конкуренции, по сути, так и повис в воздухе.

В 2016-м Администрация ЗАТО несколько раз предлагала депутатам включить ГТС в прогнозный план приватизации с целью дальнейшей продажи. Подразумевалось, что потенциальным инвестором выступит ПАО «Ростелеком». Профсоюзный комитет от имени работников активно протестовал против такого развития событий, потому что политика частных компаний хорошо известна: сокращение сотрудников и передача обслуживания оборудования и технологических процессов на аутсорсинг. А ведь ключевой ресурс ГТС – это профессиональный коллектив.

Тогда нам удалось убедить депутатский корпус не принимать скоропалительных решений. Сегодня включение



предприятия в прогнозный план приватизации – свершившийся факт. Имела ли смысл наша борьба? Да, конечно. Восемь лет, с момента первого звонка, коллектив стабильно работал, люди получали зарплату и социальную поддержку, кормили семьи. Предприятие развивалось, наши абоненты получали качественные услуги. Хотелось верить, что так будет и дальше.

С руководством ГТС у профкома разногласий нет, все вопросы стараемся решать в интересах работников. Даже оптимизация численности последние три года у нас идет естественным путем, без принудительного увольнения персонала. Кто-то уходит на другую работу, кто-то на пенсию, а ставки сокращаются.

Мы не боимся перемен, ведь на рынке телекоммуникаций по-другому нельзя, но считаем, что все решения о дальнейшей судьбе предприятия и трудового коллектива должны быть разумными.

Оксана НОВОКШОНОВА, заместитель председателя профкома:

– Из 94 работников ГТС 51 человек состоит в профсоюзе. И на протяжении многих лет процентный показатель профучленства у нас не меняется. Профком во главе с председателем Денисом Усовым слаженный, люди вместе работают давно и понимают друг друга с полуслова. Это очень важно, когда речь заходит о борьбе за права трудового коллектива. Вместе с Еленой Улыбышевой, Владимиром Родонезжским, Яниной Семеновичевой, Натальей Домрачевой мы участвовали в переговорах с представителями муниципалитета и депутатского корпуса. Осенью нужно будет подписывать коллективный договор на новый срок, так что сегодня обсуждаем, какие пункты внести, чтобы документ оставался работоспособным в новых условиях.

Действующий колдоговор у нас со-держательный. В социальной поддержке работников директор идет коллективу навстречу, поэтому и соответствующий раздел объемный. Он включает различные виды материальной помощи, ежегодную выплату по выслуге лет, страхование работников от клещевого энцефалита, от несчастных случаев. В прошлом году, когда возникли сложности с приобретением путевок в загородные лагеря, дети сотрудников были отправлены на отдых целиком за счет предприятия.



Светлана БОДРОВА

НА СТРАЖЕ ЗДОРОВЬЯ

Лилия СТРЕЛКОВА:

«Медики оказывают помощь, а не услуги»

Работу поликлиники №2 Клинической больницы №51 Лилия СТРЕЛКОВА привыкла оценивать с двух позиций. Как ведущая поликлиникой она априори находится в команде главврача, а как председатель профсоюзной «первички» смотрит на происходящее глазами работников. В условиях непрекращающегося реформирования, охватившего систему отечественного здравоохранения, такой дуализм помогает найти золотую середину среди множества мнений, подходов и взглядов на работу медперсонала. О том, как удается совмещать порой несовместимые точки зрения, говорим с руководителем одного из крупнейших подразделений Центральной поликлиники.



к здравоохранению: мы пришли к тому, что медицинская помощь стала называться медицинской услугой, что в корне неверно. Я искренне не понимаю, как в живым людям можно применять проектные решения.

В парадигме врач-пациент в приоритете все-таки здоровье, а не оформление документов, как нам предписывает система ОМС. Чтобы избежать штрафных санкций, врач вынужден заполнять ворох бумаг – порой в ущерб полноценному общению с человеком, приходим на прием. Пациентов это тоже не радует.

Работа в таком режиме пугает молодежь, она не идет в профессию. Дел много, ответственность большая, денег много не заработаешь. За примерами далеко ходить не надо: за последние пять лет к нам пришло всего четверо выпускников медуниверситета. КБ-51 создает условия для привлечения медкадров – молодым специалистам идет доплата к заработку, частично компенсируется плата за аренду жилья. Но и город должен активнее участвовать в преодолении этой проблемы! Чтобы квартирный вопрос решался не от случая к случаю, через членичные в администрации, а путем планового выделения квартир из фонда служебного жилья. Чтобы у приехавших медработников была возможность устроить ребенка в детский сад. Нужно создать отработанную систему, а не затыкать бреши.

– К слову, о деньгах. По данным Красстата, в 2018 году средняя зарплата врача в Красноярском крае составила 77 986 рублей, среднего медперсонала – 39 216 рублей, младшего – 38 457 рублей.

– Эти цифры, простите за банальность, как средняя температура по больнице. В крае есть центры высокотехнологичной медицинской помощи и есть районные поликлиники, уровень зарплат везде разный. И потом, ни для кого не тайна, что многие медики работают на полторы-две ставки, в том числе, из-за дефицита кадров, так что это уже не средняя зарплата, а совокупный доход. У работы с повышенной нагрузкой есть обратная сторона – профессиональное выгорание. Когда врач ведет 2-3 участка, рано или поздно это будет сказываться на качестве работы. И никакими отчетами этого не исправить.

– Возникает вопрос: если все идет от государственной политики, то где же выход?

– Выход я вижу в том, что проблемы нужно озвучивать. И каждое изменение обсуждать предметно. Скажем, в рамках проекта Росатома «Бережливая поликлиника» весь младший медперсонал предлагалось перевести на клининг. В каких-то других учреждениях, возможно, этот вариант и приемлем, но не в медицинском! Тут своя специфика: пациента стошнило в коридоре, в операционной случилась кровопотеря... А ведь работа с биологическими жидкостями

– это не то же самое, что мытье полов или окон. Поэтому мы настаивали, чтобы в службе остались санитарки, пусть и в меньшем количестве, чем раньше. К тому же Приказ Министерства труда и соцзащиты РФ предписывает учитывать биологический фактор (работу с патогенными микроорганизмами) при проведении специальной оценки условий труда работников с присвоением класса вредности 3,2, а это определенные соцгарантии и льготы.

Нам очень трудно далась информатизация – поликлиника №2 первой начала оснащать компьютерами рабочие места. Программное обеспечение должно обновляться, а это требует средств, которых у больницы нет – все-таки госучреждение, а не частная клиника. В результате компьютеры виснут, медперсонал нервничает.

Внедрили колл-центр – отлично, упорядочили запись на прием. Смотрим с другой стороны: первый час-два мы записываем к специалистам, а потом все заканчивается из-за нехватки докторов. Раньше в поликлинике №2 было три кардиолога, остался один. Нет пульмонолога, гастроэнтеролога, нет сосудистого хирурга, по одному работают невролог, онколог, травматолог, эндокринолог. Внешний вид регистратуры, безусловно, важен, но давайте совместными усилиями укомплектуем штат специалистов!

В этой ситуации можно надеяться только на понимание коллектива,

который продолжает добросовестно работать, невзирая на трудности. Мы все в одной лодке и стараемся без нужды ее не раскачивать.

– Это мнение руководителя или профорга?

– Скорее, консолидированная позиция. 28 из 29 лет моего врачебного стажа работаю в поликлинике. И примерно столько же времени занимаюсь делами профсоюза. Мне повезло застать время, когда в коллективе царил дух общности. Мы вместе выходили на демонстрации и субботники, участвовали в соревнованиях и художественной самодеятельности. Была практика наставничества, когда более опытные специалисты брали под крыло молодежь...

Сегодня много говорят про корпоративный дух, так вот настоящее единение родом из нашего прошлого. Нужно его только поддерживать и развивать. Поэтому силами нашего профсоюзного актива стараемся привлекать людей к совместным мероприятиям КБ-51. Зовем всех на традиционный мартовский День здоровья, дружно выходим на экологические субботники по уборке мусора, летом сплавляемся по Мане.

В профсоюзных рядах РПРА-ЭП у нас состоит 70% коллектива, и в любой сложной ситуации я всегда обращаюсь к людям не как к подчиненным, а как к единомышленникам. Потому что вместе мы можем справиться с любыми проблемами, тогда как в одиночку ничего не решить.

В ПОЛИКЛИНИКЕ

Три сестры и профработа

Так сложилось, что именно сестринский персонал составляет костяк профсоюзного актива Центральной поликлиники КБ-51. Ответственность, надежность, умение найти подход к людям – вот что объединяет наших сегодняшних героинь. Для профсоюзной работы такие качества просто классика!

У Натальи ТОМИЛИНОЙ, старшей медицинской сестры отделения специализированной помощи поликлиники №2 в этом году двойная круглая дата: 30 лет работы в КБ-51 и 10 – в отделении. Но задуть свечки на торте, смеется Наталья, рано: работы много! За старшей медсестрой – контроль за тем, как средний и младший медперсонал исполняет свои обязанности. А еще прием на работу медсестер и санитарок, расстановка кадров, ведение документации – табелей, распоряжений, приказов на отпуск. Санэпидрежим в отделении тоже обязательный пункт.

Кто скажет, что это просто, сильно заблуждается. Медсестры в отделении работают на участках разного профиля: в кабинетах аллерголога, эндокринолога, иммунолога, кардиолога, инфекциониста, гематолога, дерматолога,



невролога. У каждой своя специализация и свой функционал, так что старшей сестре нужно иметь хорошую подготовку и широкий кругозор.

У Натальи Михайловны есть всё и даже больше: высшее сестринское образование, обширная практика и активная жизненная позиция. При всей своей занятости она успевает заниматься утренниками и подарками, оформлять документы на матпомощь, распределять билеты в городскую оперетту

среди завязанных театралов, снаряжать народ на спартакиады и состязания, ведь в поликлинике есть свои лыжники, пловцы, легкоатлеты!

Кстати, в прошлом году на фитнес-фестивале среди подразделений КБ №51 команда «Экстрим» отделения специализированной помощи под началом Натальи Томилиной вышла в лидеры и удостоилась похвалы председателя профкома КБ Галины Молодтовой. А поддержали командный дух медсестры Екатерина Супонева, Татьяна Кожевникова, две Ольги, Казначеева и Пешкова, Елена Хохлюк и врачи-окулисты Елена Орлова и Юлия Долина. Так держать!

Медсестра лор-кабинета и профорг поликлиники №1 Татьяна АЗАНОВА профессиональную и общественную нагрузку совмещает вполне успешно и много лет. На приеме она – помощница врача, точнее, одна из помощниц. Для тех, кто не в курсе: в кабинете отоларинголога две медсестры. Пока одна ведет документацию в ходе общения врача с пациентами, другая ставит больным инъекции,

промывает миндалины и серные пробки в ушах, делает вливание в гортань лекарственной смеси и продувание ушей по Политцеру. А еще медсестре лор-кабинета нужно уметь обращаться с аппаратом ультразвуковой терапии для лечения отитов, делать аудиограмму, чтобы распознать заболевание слуха на начальной стадии и обеспечивать уже привычные обработку, дезинфекцию, стерилизацию инструментария.

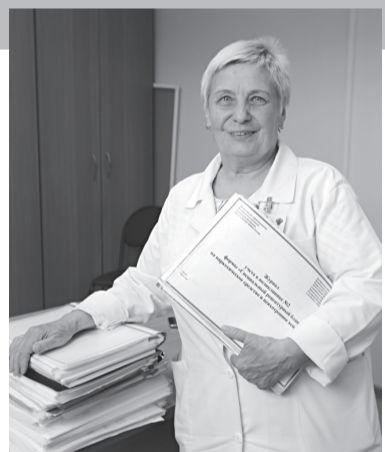
За 30 лет в здравоохранении Татьяна Михайловна в совершенстве овладела сестринским делом, так что с доктором Екатери-

ной Валерьевной Козловой и напарницей Еленой Николаевной Матусевич у них слаженная команда.

И на посту профорга Татьяна Азанова тоже человек незаменимый. Коллеги идут к ней и в горе, и в радости – за помощью и поддержкой. Кому матпомощь выписать, кому компенсацию за лечение в стоматологии, кого-то поощрить или отправить ходатайство о награждении – председатель профкома Азанова успевает всё! И о помощниках сказать не забывает – о Лидии Анатольевне Слугиной и Ольге Ивановне Непомнящей. Профсоюз – коллективная сила! И с этим не поспоришь.

Заслуженный работник здравоохранения России Людмила ДОЛЖНИКОВА в городской медицине почти полвека. В Красноярск-26 приехала из Подмосквы в 1970-м, еще девочкой. Начала медсестрой в детском саду, поработала в пульмонологии, затем участковой сестрой и уже 30 лет бессменно находится на посту старшей медсестры участково-терапевтического отделения №1 поликлиники №2.

Работу на участке Людмила Николаевна зна-



ет досконально. В свое время подведомственную территорию между улицами Маяковского и Советской Армии исходила вдоль и поперек – до сих пор пациенты здороваются! А обязанностей у сестринского персонала здесь немало: это помощь врачу в приеме пациентов в поликлинике и на дому, выполнение лечебных и диагностических назначений доктора, заполнение медицинских карт, патронаж тяжелобольных пациентов, контроль за прохождением всеобщей диспансеризации и профилактических медосмотров и прочая, и прочая.

Но какой бы ни была нагрузка, в отделении у Людмилы Должиной всегда все в порядке. Отзывчивая, незаменимая, всегда готовая прийти на помощь, эта маленькая женщина вдохновляет всех вокруг, от коллег до пациентов. А ее профсоюзный стаж длинный в 40 лет заслуживает отдельной похвалы. ТПО Железнодорожская аплодирует стоя!

Наталья ШУМОВА



НАШ ГОЛОС
Издание территориальной профсоюзной организации Железнодорожская 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
О.К.Басловяк, 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.