



Официально

ИТОГ – ЭТО ТОЛЬКО НАЧАЛО

На состоявшемся заседании Президиума ТОС ТФП прозвучало несколько важных информаций по итогам прошлого года, которые мы хотим донести до каждой профсоюзной первичной организации.

О ПРОФСОЮЗНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ

В составе Тульской Федерации профсоюзов по-прежнему 28 членских организаций. Первичек стало на 21 меньше и составило 1136, членов профсоюзов незначительно уменьшилось за год, сегодня их 132 274 человека. Это означает, что более четверти работающего населения области состоит в профсоюзе. Для современной России это значительный показатель.

Интересно отметить, что заметно пополнили свои ряды профорганизации работников связи РФ, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, организаций физкультуры и спорта.



Откликнулись на призыв и коллектив завода РТО Щекинского района, и коллектив тульского отделения Сбербанка России. Стало больше членов профсоюза в среде учащейся молодежи, что свидетельствует о правильном курсе руководителей профсоюзных организаций по вовлечению подрастающего поколения в общественное движение.

В определенной степени общее сокращение профсоюзного членства можно объяснить сокращением и старением работающего населения в целом. Вместе с тем в отдельных отраслях наблюдается иная тенденция. Твердо хранят верность профсоюзу пенсионеры из числа бывших работников электросвязи, Электропрофсоюза, работников связи России, химических отраслей промышленности.

А вот что касается молодежи, то самый высокий процент ее профсоюзного участия наблюдается в реальном секторе экономики – профсоюзах работников промышленности, химии, радиоэлектроники, АПК.

О КОЛДОГОВОРАХ

Важнейшим условием нормального функционирования профсоюзной первичной организации является наличие коллективного договора, актуального, проработанного, юридически грамотно сформулированного. Колдоговоры действуют в подавляющем большинстве предприятий, где имеются профсоюзы (93%), но, к сожалению, за год число охваченных колдоговорами коллективов несколько снизилось (на 18).

Как показала практика, иные коллективные договора грешат устаревшими пунктами, неточными формулировками или не учитывают многие хорошие социальные гарантии, которые в денежном эквиваленте работодателю ничего не стоят, зато много значат для рядовых трудящихся. Поэтому Тульская Федерация профсоюзов открыта для оказания методической помощи при подготовке колдоговоров.



тальный, что вызывает тревогу. Ведь основной причиной происшедших несчастных случаев чаще всего является неудовлетворительная организация производства работ, выразившаяся в отсутствии контроля со стороны работодателя, а в случае наличия профсоюза – в отсутствии контроля с его стороны. Уполномоченные лица, если и есть такие, подчас не имеют соответствующих навыков, не прошли обучения, не заинтересованы в выполнении обязанности, не вникают в проблему. Профсоюзам надо срочно искоренить формализм с выбором и обучением уполномоченных. Надо привлечь работодателей, вписать положение об уполномоченных в колдоговор, проработать финансовую составляющую этой важной общественной обязанности. Значение уполномоченных по охране труда настолько велико, что существует даже конкурс уполномоченных, а в этом году в Белгороде планируется обучение уполномоченных со всего ЦФО.

ОБ УЧАСТИИ В ПРАЗДНИКАХ

В этом году профсоюзы примут активное участие в праздновании Первой, Дня Победы и отметят важную профессиональную дату – 30-летие ФНПР.

В рамках 9 Мая, уже с начала года, ведется работа по пропаганде исторического наследия великой Победы: публикуются материалы в профсоюзной газете о земляках-ветеранах, событиях тульской военной истории, об открытии музеев боевой славы, о тематических городских мероприятиях. ТОС ТФП примет участие в благоустройстве мест воинских захоронений, организации встреч с ветеранами, сборе фотографий для стенда воинской славы и, конечно, шествии Бессмертного полка. Закоперщик многих мероприятий – Молодежный Совет ТОС ТФП.

Не менее интересной и насыщенной станет программа мероприятий в честь 30-летия ФНПР. Будут здесь и чествования ветеранов профсоюзного движения, и различные конкурсы, и семинары-совещания, и концерты художественной самодеятельности, и традиционный Молодежный форум.

Не надо забывать и о конкурсах колдоговоров, которые проводятся на уровне обкомов, а с этого года всеобщий конкурс на лучший коллективный договор планируется провести в ТФП.

О ТРАВМАТИЗМЕ

В прошлом году на предприятиях и в организациях было проведено 163 проверки безопасности труда, в ходе которых выявлено 1049 нарушений требований норм и правил. Главным техническим инспектором труда ТОС ТФП совместно с Государственной инспекцией труда в 2019 году расследовано 86 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в Тульской области, из них 14 произошло в организациях не с тульской пропиской.

При расследовании несчастных случаев напрашивается вопрос: есть ли на предприятии профсоюз и уполномоченное лицо по охране труда? В большинстве случаев ответ отрица-

ПОВОРОТ ОТ СЛОВ К ДЕЛУ

Вконце февраля-начале марта Тульская Федерация профсоюзов организовала два выездных заседания координационных советов ТОС ТФП – в Узловой и Киреевске.

Представительство участников охватывало все стороны социального партнерства: представители первичных профсоюзных организаций, администраций муниципальных образований, областного и районных союзов работодателей, местных предпринимателей. От Тульской Федерации профсоюзов в заседаниях участвовали заместитель председателя Юрий Костев, заведующий отделом организационной, кадровой и информационной работы ТФП Наталия Николаева. Членские организации представляли: председатель обкома профсоюза АПК Наталия Боровикова, председатель обкома профсоюза жизнедеятельности Людмила Гребенщикова, председатель обкома профсоюза образования и науки Ольга Ларицева, главный специалист обкома профсоюза образования Любовь Казакова.

Оба заседания были объединены общей те-



мой: «О взаимодействии организаций профсоюзов, работодателей и местного самоуправления по развитию социального партнерства, увеличению численности членов профсоюзов и профсоюзных организаций».

Два района – две разные экономические составляющие со своей спецификой. Узловский район – один из промышленных центров, в котором, помимо малых и средних предприятий дей-

ствуют такие крупные заводы как ОАО «Пластик» и ООО «Хавейл Мотор Мануфэкчуринг Рус», здесь продолжается строительство Узловского индустриального парка, работает важный железнодорожный узел. Киреевский район обременен разветвленной инфраструктурой, здесь преобладают малые предприятия, основу же экономики составляют крупные сельхозпредприятия. Отсюда и специфика в формировании профсоюзов.

Но в обоих муниципальных образованиях можно найти и много общего. Прежде всего, представители местной власти сегодня заявляют о необходимости усиления профсоюзного движения и всячески готовы действовать в этом направлении. В Узловой в своем выступлении об этом говорила заместитель главы администрации Елена Трегубова, в Киреевске – первый заместитель главы администрации Инна Калугина. Такое настроение властей немаловажно, особенно в контексте тех заявлений, которые прозвучали в выступлении Владимира Путина на X съезде ФНПР в 2019 году. Президент высоко оценил роль профсоюзов в формировании социально ориентированной экономики и создании справедливого общества. С соответствующими рекомендациями Владимир Путин обратился также в адрес местных властей и работодателей, призывая их к конструктивному сотрудничеству с профсоюзами.

Продолжение на 2 стр.

Прямая речь

К ПОБЕДЕ ШЛИ ЧЕТЫРЕ ГОДА



Разговор с председателем профсоюзной организации АО «Тулагорводоканал» Любовью Сиренко.

– Любовь Михайловна, как недавно стало известно, Минтруд РФ направил в Минюст проект приказа, по которому работники канализационного хозяйства отнесены к льготной категории. Почему это произошло только после вмешательства профсоюзов, хотя любому здравомыслящему человеку понятно: постоянный контакт с канализационными стоками несет здоровью конкретный вред.

– До 2014 года так и было, биологический фактор в обязательном порядке учитывался при аттестации рабочих мест. Никому не надо было ничего инструментально подтверждать и доказывать. Работа в канализационном хозяйстве, при контакте со стоками, с оборудованием неоспоримо считалась работой во вредных условиях. В связи с этим работники имели дополнительные дни к отпуску, надбавку к зарплате, не говоря уже о бесплатном молоке. С 2014 года это правило перестало действовать. Причины, честно говоря, нам не понятны. Об экономии государственных средств говорить не приходится – ресурсные предприятия сплошь и рядом приватизированы, зарплату выплачивает работо-

датель, который в большинстве своем понимает факторы риска в работе подчиненных. Дело, скорее всего, в элементарном непонимании у лиц, принимающих решения на уровне департаментов российских министерств. Вероятно, они сами понятия не имеют о труде слесарей аварийно-восстановительных работ, операторов, машинистов канализационных станций и очистных сооружений, в какой среде и условиях им приходится работать.

– А в каких?

– Вот конкретный пример – соблюдение строжайшей техники безопасности, казалось бы, на нехитрой работе. Так, на работу в колодце имеет право выезжать бригада не менее 3 человек. Один спускается вниз, другой страхует, третий отвечает за оборудование, лампу ЛБВК, страховочный трос, конец которого должен находиться в 1,5 метрах от края колодца. Это объясняется опасной загазованностью среды, перенасыщенной парами взрывоопасных веществ, углекислого газа, сероводорода. Все это – продукты распада органического вещества в стоках, вредные и опасные не только для здоровья, но и жизни. Бывали случаи, когда при нарушении техники безопасности люди погибали. Три года назад в Ханты-Мансийске при обслуживании канализационного коллектора в результате отравления газом погибли два работника водоканала.

– Как поначалу отнеслось Минтруда РФ к письму Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения?

– Переписка шла почти четыре года. Предложение профсоюзов было конкретным: в связи с наличием в стоках патогенных микроорганизмов необходимо внести дополнение в пункт 29 Методики проведения спецоценки условий труда, учтя в нем работников, занятых обслуживанием и ремонтом сетей водоснабжения и водоотведения с установлением вредного класса условий труда 2 степени. Надо отметить, что категориче-

ского отказа из Минтруда не последовало, но началась долгая волокита. Чиновники сочли целесообразным продолжить работу по затронутым вопросам после получения дополнительных данных, включая научные исследования. Иными словами, Министерство потребовало, чтобы профсоюз доказал, что разлагающаяся органика выделяет вонючий запах и на ней развиваются болезнетворные микробы.

– Абсурд какой-то.

– Абсурд не абсурд, а переписка шла четыре года. Пришлось даже обращаться к председателю правительства РФ, на тот момент Дмитрию Медведеву. Но это ничего не дало. Минтруд лишь посоветовал привлечь к исследованиям работодателей и научные институты. А после предоставления результатов лабораторных исследований ГУП Водоканала Санкт-Петербурга чиновники поставили новую задачу – изучить химические факторы в стоках.

– И вот, наконец-то, победа одержана?

– В начале 2019 года в Методику внесли изменения с учетом наших требований. Проект приказа отправили на утверждение в Минюст РФ. Но препятствием стало новое обстоятельство: примерно в это время правительство РФ начало оптимизировать нормативные акты во всех законодательных сферах. На время «регуляторной гильотины» было предписано не допускать никаких новых документов. Правда, чуть позже из-под «гильотины» по инициативе профсоюзов вывели сферу охраны труда, которая оказалась настолько сложной и витиеватой, что было решено в эту область вовсе не вмешиваться. Но эта временная остановка опять затормозила принятие нашего документа. Работа продолжается, и я надеюсь, что наши работники победят.

На фото: глава Тулы Дмитрий Миляев награждает Любовь Сиренку за высокие показатели в социальном партнерстве.



Комментарий председателя Тульской областной профсоюзной организации работников жизнеобеспечения Людмилы Гребенщиковой.

– Вся эта история с изменением Методики оценки спецусловий труда в пользу работников канализационного хозяйства выявила очень важный момент. На защиту интересов рядовых работников встали не власти, не работодатели (хотя надо отдать должное, каждый из них понимает актуальность вопроса), на защиту людей встал именно профсоюз. Это должны понимать и те, кто состоит в наших рядах, и те, кто только размышляет над вступлением в общественную организацию. Раздумывать нечего. Возможно, мы одержали бы победу еще быстрее, если наши ряды были многочисленнее.

Только профсоюз является настоящим защитником интересов рядовых трудящихся. Причем мы и сейчас не сидим сложа руки, пассивно дожидаясь, когда настанет подходящий момент и о нас вспомнят. Ничего подобного. Мы считаем ошибочной позицию Минюста РФ, в связи с чем все российские территориальные профсоюзные организации работников жизнеобеспечения направили в адрес своих депутатов Госдумы запрос о сроках регистрации приказа, где наконец-то будут учтены интересы работников канализационного хозяйства.

В обкоме образования

ПЕДАГОГУ - НА ПОДМОГУ

3 марта в малом зале ТФП прошло заседание Совета молодых педагогов Тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки. На мероприятие приехали 40 молодых педагогов, представляющих профсоюзные организации девятнадцати муниципальных образований региона. Открыла заседание председатель областной организации Ольга Ларичева.

В рамках мероприятия был проведен семинар по теме: «Индивидуальный маршрут педагога при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства». Вела семинар Татьяна Патрикova – сотрудник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».

Она рассказала молодым педагогам об актуальных конкурсах профессионального мастерства и разъяснила стратегию и методики по участию в конкурсном движении. Сами участники семинара оценили ее рекомендации как инновационные и высокопрофессиональные, взяв многое на вооружение.

Также с участниками семинара работали специалисты аппарата Тульской областной организации. Молодые педагоги познакомились с педагогическими идеями в области цифровых технологий в обучении, здоровьесбережении, визуализации, проектировании интерактивных занятий и пр. Приобретенный опыт участники употребили в командной работе над тематическими творческими проектами.



Прошедший семинар задал курс на дальнейшую работу Совета молодых педагогов Тульской областной профсоюзной организации. Как прокомментировала Ольга Ларичева, любое подобное мероприятие дает всплеск идей среди молодых профлидеров и подстегивает мотивацию профсоюзного членства. В частности, прошедший семинар послужил толчком к созданию Совета молодых педагогов в Каменском районе.

В продолжение темы

ПОВОРОТ ОТ СЛОВ К ДЕЛУ

Продолжение. Начало на 1 стр.

Поворот в этих вопросах и даже намечившийся переход от слов к делу вполне объясним: сегодняшняя российская власть всех уровней – от президентской до муниципальной – пришла к пониманию, что именно социальное партнерство, основанное на принципах переговорности, способно объединить все три стороны в решении по сути общих задач.

Отрадно, что и многие работодатели также приходят к осознанию того, что профсоюз может быть не только антиподом бизнеса, но также верным союзником в строительстве современного производства, основанного на цивилизованных гуманитарных принципах. Эти настроения можно было услышать в выступлениях заместителя исполнительного директора Тульского областного Союза работодателей Владимира Протопопова и председателя территориального объединения работодателей Узловского района Вадима Семина. Также многие узловские и киреевские предприниматели и руководители производственного сектора, принявшие участие в заседаниях, были отмечены и награждены почетными грамотами ТФП именно за большой вклад в социальное партнерство и плодотворное сотрудничество с профсоюзами.

На заседаниях обсуждались и другие темы. В частности, Юрий Костев рассказал о важности предложений для правок в Конституцию, которые были выдвинуты по инициативе ФНПР, и призвал профлидеров провести разъяснительную работу в организациях с целью привлечения к голосованию как можно большего числа граждан.

Была поднята тема коллективных договоров и отмечены положительные тенденции в этом направлении. Например, в Киреевском районе действует 64 колдоговора. Причем 8 из них – новые, были приняты в прошлом году.

Также шел разговор о конкурсном движении между муниципальными образованиями Тульской области в сфере социального партнерства. К сведению, Узловский район в 2019 году стал победителем на областном уровне, продемонстрировав наиболее высокие результаты. Киреевский занял 9-е место. Выступавшие выразили надежду, что при подведении итогов конкурса 2020 года показатели как Узловского, так и Киреевского районов будут, по крайней мере, не хуже.

Стоит сказать и еще об одном пожелании, которое профсоюзные лидеры адресовали администрации Узловского района: создать в своем коллективе профсоюзную организацию, поскольку именно администрация Узловского МО, несмотря на успехи в организации на районном уровне принципов социального партнерства, одна из очень немногих, где профсоюзной первички до сих пор нет. Положительный сдвиг в этом вопросе послужил бы хорошим примером для трудовых коллективов всего муниципального образования.

«Круглый стол»

НОВОЕ В МЕДОСМОТРАХ

Управление экономического развития администрации города Тулы на базе Тульской Федерации профсоюзов провело заседание «круглого стола», посвященное вопросам создания единой информационной системы проведения предварительных и периодических медицинских осмотров, а также по актуальным проблемам применения приказа Минздрава России от 13 декабря 2019 года № 1032н.

В работе «круглого стола» приняли участие представители Тульской Федерации профсоюзов, администрации города Тулы, Тульского областного союза работодателей, учреждений здравоохранения, специальных профильных государственных учреждений (Центр информационных технологий, Тульский областной информационно-аналитический центр), управления Роспотребнадзора по Тульской области.

Главный внештатный профпатолог Тульской области Ирина Шестова проинформировала собравшихся о нововведениях в процедуре профосмотров работников, проблемах, возникающих при организации периодических медицинских осмотров и путях их решения.

Участники «круглого стола» озвучили свои замечания и предложения в связи с вступлением в силу новой редакции приказа



Минздрава России от 13 декабря 2019 года № 1032н, сообщили о текущем порядке информационного взаимодействия с областным центром профпатологии, внутренних системах хранения баз данных результатов профосмотров.

Сотрудники ГАУ ТО «ЦИТ» Тульской области предложили представителям частных учреждений здравоохранения подключиться к Единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения.

В преддверии конференции

СЛОЖНЫЙ И МНОГООТРАСЛЕВОЙ



Председатель Тульской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Вера Баца.

— Заканчивается пятилетний срок полномочий выборных органов Тульской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. 24 марта состоится XXVII отчетно-выборная конференция, которая даст оценку их работе, наметит основные направления деятельности, изберет членов профсоюзных органов и председателя.

Надеемся, что принятые конференцией решения будут способствовать повышению авторитета Профсоюза, усилению его роли в трудовых коллективах, улучшению жизненного уровня членов Профсоюза. Наш Профсоюз сложный и многоотраслевой. Первичные профсоюзные организации действуют в 17 отраслях, причем условия прохождения службы и условия труда имеют характерные особенности и принципиальные отличия.

На протяжении всего пятилетнего периода продолжались реорганизации органов и учрежде-

ний, переподчинения, структурные изменения, сокращение численности персонала практически во всех отраслях, что, несомненно, осложняло работу по сохранению профсоюзного членства. За это время с профсоюзного учета были сняты 2410 человек, из них чуть более 15 процентов вышли из Профсоюза по собственному желанию, в основном по достижению пенсионного возраста. Это нормальный и вполне допустимый показатель. Основная масса «выбывших» — в связи с увольнением. С учетом отраслевой специфики в большинстве учреждений, где есть Профсоюз, работают люди в возрасте старше 35 лет, и оптимизация кадрового состава затронула в основном работников зрелого возраста — членов нашего Профсоюза. Несмотря на то, что велся прием новых членов (принято впервые в Профсоюз 1694 человека), за пять лет наша региональная организация потеряла около 700 человек.

Наиболее актуальным в этой связи для нас является организационное укрепление Профсоюза, которое мы расцениваем как твердую основу своей деятельности.

В собственной деятельности нашими профсоюзными работниками (их всего 4, не считая главного бухгалтера), активно используются различные специфические для социальной организации формы, методы взаимосвязи и взаимодействия.

Основной целью нашей деятельности является сохранение (подчеркиваю) и увеличение числен-

ности через осознанный выбор работников, путем мотивации профсоюзного членства. Как показывает практика, сохранение численности возможно, когда работник непосредственно на себе чувствует отдачу от своего профсоюзного членства, ощущая защиту своих прав.

Приведу пример обоснования этого заявления в отношении работников учреждений системы социального обслуживания населения, в которых в течение многих лет сохраняется наибольшая прослойка членов Профсоюза (около 70%). В прошлом году, анализируя итоги специальной оценки условий труда отдельных категорий работников, мы столкнулись с наличием многочисленных фактов ее некачественного проведения без учета особенностей трудового процесса.

Принимая это во внимание, областной комитет заложил в проект Областного отраслевого соглашения нормы, устанавливающие сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда независимо от результатов специальной оценки. Кроме того была установлена продолжительность такого вида отпуска в размере не ниже норм, предусмотренных общеизвестным Списком 1974 года.

Надо сказать, что по данному вопросу нами совместно с отраслевым министерством была проведена большая и нелегкая работа. Как результат — предложения были приняты, соглашение подпи-

сано. Согласно ему, нескольких сотен работников этой отрасли сохранили обозначенные нами меры поддержки, которые должны реализовываться через коллективные договоры.

Чтобы реализовать договоренности, следовало грамотно изложить содержание соответствующих пунктов коллективного договора

В помощь профсоюзам нами были разработаны рекомендации, в которых конкретно были сформулированы пункты коллективного договора, позволяющие реализовать достигнутые в соглашении параметры.

Хочу заметить, что мы готовим для своего актива не абстрактные рекомендации по определенным вопросам, а полные тексты документов, требующие грамотного изложения обязательств сторон.

Учитывая ранее сказанное, мы проанализировали статистические отчеты «первичек» этого ведомства на предмет наличия у них законного права на коллективные переговоры от лица всего трудового коллектива (не менее 50% численности работников). Таковых оказалось 11. Разъясняя, что без коллективного договора, при заключении которого стороной должна быть первичная профсоюзная организация, руководство не имеет права применять областное соглашение, профсоюзная численность была увеличена на 442 человека.

Продолжение на 4 стр.

СЛОВО ДЕЛЕГАТАМ ФОРУМА



Светлана Браун, председатель первичной профсоюзной организации ГУ ТО «СРЦН №1», делегат конференции.

— Наше учреждение в 2015 году поменяло вывеску, но суть работы осталась прежней — это помощь детям, оставшимся без попечения родителей. У нас проживают дети от 3 до 18 лет, а наша задача не только обеспечить их временное проживание, но и принять меры к возвращению в семьи, и более того — сориентировать старших на выборе профессии. При этом не надо забывать, что чаще всего мы имеем дело с трудными детьми, неординарными судьбами, и нам самим надо постоянно учиться, совершенствовать свое мастерство и методы работы. Меня хорошо поймут те, кто работает с детьми — на месте не застоишься!

У нас не могут работать случайные люди. Не выдержат. Мы организуем для ребят интересное времяпровождение совместно с волонтерским корпусом «Волонтер — 71», молодежным центром «Спектр», представителями Шахматной Федерации, клуба «Чемпионик». Такой насыщенный досуг — мечта многих ребятишек. У нас в гостях побывал и нынешний губернатор, который дал нашей работе хорошую оценку.



В прошлом году в регионе проходил VIII областной конкурс на звание «Лучший по профессии» среди работников учреждений социального обслуживания населения при поддержке Тульской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

Щекинский район представили сотрудники Центра социального обслуживания № 3 в двух номинациях. За звание лучшего заведующего боролась Марина Жаднова, заведующая отделением стационарного социального обслуживания для престарелых и инвалидов, председатель первичной профсоюзной организации. В номинации «Лучший социальный работник» была заявлена член Профсоюза Виктория Ермакова.

Сотрудники и члены профкома активно включились в процесс подготовки конкурса. В коллективе сложилась атмосфера единения и творчества. Подобные мероприятия требуют огромных интеллектуальных затрат. Но зато они рождают уверенность в собственных силах и устремляют вперед. Образовалась единая команда, которой все по плечу.

Конкурс проходил в три этапа. На первом (заочном) этапе судьям были представлены элек-

Я возглавляю первичную профсоюзную организацию уже восьмой год, и пришла к твердому убеждению, что объединение работников в профессиональный союз является реальным инструментом защиты своих трудовых прав. Вместе с работодателем мы готовим проект коллективного договора. С участием юриста-консультанта, кадровика обсуждаем проблемные ситуации. Прямо скажу, что этому процессу предшествует консультация в обкоме Профсоюза.

Директор нашего центра Г. П. Ковалева, являясь членом Профсоюза, всегда готова обсуждать любые вопросы, касающиеся социально-экономических и трудовых прав и интересов работников, она поддерживает авторитет Профсоюза, интересуется его работой, готова оказать помощь. Это, безусловно, важно и содействует слаженности.

В работе мы руководствуемся пятилетней Программой действий отраслевого обкома. В колдоговоре нашего учреждения зафиксирован перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, порядок учета мотивированного мнения профкома, установления размеров стимулирующих выплат и др. Добросовестно выполняют свои обязанности уполномоченные по охране труда. Ну и конечно, без профсоюза не обходится культурный досуг, организация отдыха работников, поздравления юбиляров и вручение подарков к праздникам. Все это поддерживает здоровую атмосферу в коллективе, когда на работу хочется идти с удовольствием.

тронные презентации, портфолио и эссе на тему «Своей профессией горжусь». Эти работы набрали максимальное количество баллов.

На втором (очном) этапе конкурсантки блестяще справились с тестированием, которое состояло из 30 вопросов по социальному обслуживанию, этике, менеджменту. Далее в творческой форме Виктория и Марина рассказали о работе по системе долгосрочного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, которая реализуется как пилотный проект в Щекинском районе.

— Для нас это конкурсное задание оказалось самым сложным. Нужно было в творческой форме рассказать о своей работе за предельно короткое время — всего три минуты, — но мы справились! Исполнили песню, танец, даже прочитали рэп. Номер получился современным и актуальным, — поделилась Марина Жаднова.

В итоге соцработники ЦСО № 3 стали победителями, заняв первые места в своих номинациях. Министр Андрей Филиппов вручил Виктории и Марине грамоты и ценные призы.

— Первые места мы заняли впервые за много лет! — рассказала заместитель директора ЦСО № 3 Людмила Кулешова. — Долго шли к победе. В 2018 году в номинации «Лучший заведующий» Елена Боброва стала третьей. В этот раз взяли сразу два первых места! Конечно, очень рады и гордимся достижениями своего коллектива.

Для Марины Жадновой — эта победа вдвойне. Конкурс проводит не только смотр талантов, он помогает поддерживать престиж Профсоюза. Участие в нем выводит на новую ступеньку: повышается уровень мастерства, растет уважение среди коллег. А если растет уважение к профсоюзным лидерам, значит, растет уважение к профсоюзу в целом.



Председатель первичной профсоюзной организации МУ «Центр гражданской защиты и спасательных работ города Тулы» Андрей Вдовин. Имеет два образования — фельдшер и психолог. Прошел срочную службу в зенитно-ракетных войсках Советской армии. Семь лет работал в скорой помощи, двадцатый год — в службе спасения. Спасатель 1 класса.

— Случайных людей в нашей службе нет. Мы первыми приходим на помощь людям в чрезвычайной ситуации. Недаром спасатель должен иметь хорошую физподготовку, самообладание и уверенность в себе, уметь работать в различных оборудовании, ориентироваться в разной обстановке, быть психологом в общении с людьми. Спасатель 1-го класса обязан уверенно владеть навыками 7-8 профессий, от водителя и газосварщика до промышленного альпиниста. Классность подтверждается каждые 3 года сдачей экзаменов по теории, техническим нормативам и физической подготовке. Наша работа подчас сопряжена с реальной опасностью, и в любой момент нужно быть

готовым оценить ситуацию и принять решение, большое значение имеет смекалка

Напряженный труд спасателя, естественно, защищен определенными гарантиями со стороны государства. Это режим работы сутки через трое. Это регулярные медосмотры, перед каждым дежурством и раз в год. Особо сложные и опасные работы должны оплачиваться с коэффициентом 4, но на практике этого нет, хотя отгулы предоставляются.

Я уже семнадцать лет руковожу профсоюзной первичкой. И могу ответственно заявить, что все локальные правовые акты по трудовым правам принимаются с учетом мнения профкома. Колдоговором установлен дополнительный социальный оплачиваемый отпуск, особое внимание уделено охране труда и обеспечению средств индивидуальной и коллективной защиты.

Но самая актуальная для нас проблема — это досрочная пенсия. Спасатели, работающие в аналогичных учреждениях федерального уровня подчинения, пользуются правом досрочного выхода на пенсию за работу в опасных условиях труда. На наших рабочих местах условия труда по результатам специальной оценки условий труда также отнесены к опасным условиям труда, однако мы таким правом не пользуемся. Законодатель мотивирует это тем, что мы выполняем свои задачи только в пределах нашего региона, тогда как «федеральные» спасатели осуществляют поисково-спасательные работы в пределах всей страны. Однако по содержанию наша работа ничем не отличается, она также направлена на обеспечение безопасности людей и нередко связана с риском для жизни.



Светлана Григорьева, председатель Ефремовской городской организации Профсоюза.

— В нашем опыте улучшению организационной работы и созданию новых профсоюзных организаций способствовала агитационная работа. Мы выпустили много листовок, в которых рассказали о возможностях профсоюза по защите прав трудящихся. Повсеместно появились Профсоюзные уголки с полезной и актуальной информацией. Мы провели анкетирование среди работников муниципальной администрации по вопросу их отношения к Профсоюзу. Глава муниципального образования нас не только поддержал, но и первый

вступил в Профсоюз. Так была создана первичная профсоюзная организация администрации муниципального образования под руководством Александры Кудиновой. Участвуя в областном конкурсе на лучшую первичную организацию, они смогли увеличить численность организации с 10 до 55 членов.

Дальнейший стимул к развитию дали конкретные дела. Профком внес в колдоговор 12 предложений дополнительных мер социальной поддержки муниципальных служащих, работников, которые были приняты. Отраслевой обком провел семинар для профактива, юристов-консультантов и кадровой службы по вопросам приема, перевода, увольнения работников, планирования и учета рабочего времени, оплаты труда, работы в комиссиях по специальной оценке условий труда на рабочих местах. Это было очень поучительно, доступно и принесло большую пользу.

Для сплочения наших членов, членов их семей горком уделяет большое внимание культурно-массовой работе. Наша работа дает результаты: нам удалось не только сохранить городскую профсоюзную организацию, но и создать две новые.

Работой нашей территориальной организации интересуются в администрации муниципального образования. Меня избрали в Общественный совет администрации МО, я являюсь его секретарем, а также председателем комитета территориального общественного самоуправления «Северная часть старой черты города». Безусловно, в этом видится признание роли профсоюза в общественной жизни.

Продолжение на 4 стр.

В преддверии конференции

СЛОВО ДЕЛЕГАТАМ ФОРУМА

Продолжение. Начало на 3 стр.

Екатерина Круглова, председатель первичной профсоюзной организации Туластат, председатель Молодежного совета областного комитета, ведущий специалист-эксперт Туластата.

В большинстве наших организаций молодежь составляет 15% от общей численности Профсоюза. За последние пять лет 569 человек в возрасте до 35 лет пополнили наши профсоюзные ряды. Однако приходится отметить, что качественных изменений состава профсоюзных кадров практически не произошло: из 77 председателей первичных профсоюзных организаций только 7 - в возрасте до 35 лет, среди профсоюзного актива - 128 молодых людей (чуть больше 20 процентов).

Через год Молодежному совету обкома исполнится 10 лет. За этот период состав его неоднократно менялся, но установки остаются прежними. Члены совета нарабатывают лидерский опыт в заседаниях областного комитета, в работе пяти комиссий по разработке и заключению областных отраслевых соглашений, в обсуждении проектов Областного трехстороннего соглашения. Благодаря этому в правовых документах имеются разделы, пункты, касающиеся дополнительных гарантий для молодых работников.

А сколько возможностей повышения компетенции молодежного профсоюзного лидера таят в себе молодежные форумы, проводимые нашим Профсоюзом и ТФП! По отзывам участников, все они получили хорошие теоретические знания и практические наработки.

С нашим участием проводилась работа над законом Тульской области «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений области, осуществляющих функции в сфере социальной защиты населения, и государственных организаций социального обслуживания Тульской области», в котором предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов.

Нередко молодежь привлекается к работе в составе комиссий по подготовке проектов коллективных договоров, и можно не сомне-



ваться, что в этом случае соцгарантии молодежи учли.

Можно привести конкретные примеры защиты прав и интересов молодых членов Профсоюза. При поддержке правового инспектора труда Профсоюза по Тульской области удалось через суд добиться единовременной выплаты 85 тысяч рублей молодому специалисту учреждения соцобслуживания. Профсоюз отстаивал права и двух других обратившихся молодых членов организации: одного в жилищном вопросе, другого в споре со Сбербанком.

И тем бесспорнее звучат слова той части молодежи, которая не верит в силу общественной профсоюзной организации, надеясь в жизни только на себя. Поэтому в организациях Профсоюза ведется работа за восстановление веры в людей и возможность защитить себя от произвола, объединившись в Профсоюз.



Надежда Рогожникова, 20 лет председатель первичной профсоюзной организации Тульского психоневрологического интерната, член президиума Тульской областной организации профсоюза работников госучреждений, старшая медсестра.

В профком наши работники обращаются по самым разным вопросам. Обращаются - значит верят!

Я отлично понимаю, что без знаний законодательства в сфере труда нельзя защищать интересы членов Профсоюза: проверить соблюдение директором трудового законодательства, выполнение коллективного договора, рассмотреть жалобу, выработать тактику действий. Поэтому я, имея медицинское образование, занимаюсь самообразованием, изучаю Трудовой кодекс, использую возможности программы «Консультант», интернета, стараюсь найти нужные статьи в журнале «Справочник кадрови-

ка» и др. Но в любом случае я обращаюсь в обком Профсоюза, чтобы сверить правильность, а главное, законность действий нашего профкома, разобрать ситуацию, как говорится, «по косточкам». К примеру, вскрылась проблема неначисления и неуплаты работодателем страховых взносов по дополнительным тарифам санитаркам в течение 2018 - 2019 годов, что повлекло нечет работы в этой должности в специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию. Принимая во внимание, что включение тех и иных периодов работы в специальный стаж всецело зависит от работодателя, к разрешению проблемы было подклено региональное министерство труда и социальной защиты. Результатом совместной с министерством работы стало положительное решение вопроса.

В последние годы наиболее остро стоял перед профкомом вопрос сохранения прав и компенсаций за работу в особых условиях для отдельных категорий работников. Благодаря оперативности членов нашего профкома удалось своевременно обратить внимание областного комитета и регионального министерства труда и социальной защиты на некачественно проведенную спецоценку. Совместная работа и в этом случае дала положительный результат: через областное отраслевое соглашение работникам психоневрологических интернатов до 2021 года сохранены компенсационные меры поддержки. Хорошо, что у нас есть этот правовой документ, подписанный министром А.В. Филипповым и председателем Тульской областной организации Профсоюза В.М. Баца. Ну, а за это время наша задача совместно с руководством учреждения добиться объективной оценки условий труда на рабочих местах. Ведь мы работаем с психически больными людьми, условия нашего труда не изменятся, сколько законов не принимай!

Мы понимаем, что от того, как сработает не освобожденный от основной работы профсоюзный актив на местах, зависит имидж нашего Профсоюза. Я уверена - наша сила в законности, своевременности и единстве наших действий.

СЛОЖНЫЙ И МНОГООТРАСЛЕВОЙ

Продолжение. Начало на 3 стр.

Руководство нашего Профсоюза в рамках социального партнерства иногда подключает административные рычаги тех ведомств, с которыми имеет отраслевые соглашения федерального уровня, по оказанию помощи в создании профсоюзных комитетов на местах и увеличению профсоюзного членства (это сильная и нужная нам поддержка на местах). Однако эти методы в регионе в настоящее время не срабатывают. В основном по объективным причинам - отмечается спад покупательной способности населения, ограничение спроса на услуги, в том числе и профсоюзные, потребность в которых для многих отсрочена.

У судебных приставов в результате масштабных мероприятий была создана одна первичная профсоюзная организация численностью 4 человека. Это больше похоже на профформу.

В прошлом году в уголовно-исполнительной системе также были проведены масштабные акции по созданию первичных профсоюзных организаций с участием руководства регионального управления, на которых обсуждены возможности Профсоюза. На наш взгляд, мы использовали достаточно убедительную мотивацию, включающую конституционное право граждан на объединение в Профсоюз, ведомственные нормативные документы, предусматривающие реализацию этого права, привлекательность и выгоду профсоюзного членства.

В ходе собраний повсеместно поступали жалобы на крайне низкую заработную плату у гражданского персонала (за первое полугодие 2019 года составила «чистыми» 13700 рублей), невысокое денежное содержание у вновь принятых на службу сотрудников (чуть более 14500 руб.). Для сравнения: величина прожиточного минимума по Тульской области за I квартал 2019 года: для трудоспособного населения - 11214 рублей, детей - 10281 рубль. Не хватает даже на одного ребенка.

Главным препятствием вступления в Про-

фсоюз работники называют необходимость дополнительных расходов для семейного бюджета, а также размер членских профсоюзных взносов. Практически у всего персонала учреждений заработная плата - единственный источник дохода в семье. Более того, служба в УИС, как вы помните, налагает запрет работы по совместительству.

Аттестованные сотрудники мотивируют нежелание вступления в Профсоюз крупными суммами членских взносов, удерживаемых со всего денежного содержания (примерно 300 рублей ежемесячно).

Аналогичные результаты мы получили в системе МЧС.

Наш профсоюзный актив использует в основном психологические пути воздействия: убеждения, апелляции к чувствам и разуму людей, опираясь на наглядные примеры участия Профсоюза в решении проблем конкретного работника на его рабочем месте, как правило, прибегая к помощи штатных профсоюзных работников.

К примеру, нередко у работников возникают проблемы, которые они самостоятельно разрешить не могут. Практически во всех «первичках» имеются профсоюзные стенды, изготовленные по макету и за счет средств обкома, в которых размещена информация с номерами телефонов, адресами вышестоящих организаций нашего Профсоюза, по которым может обращаться работник, причем, не только состоящий в Профсоюзе. Нередко после такой работы, квалифицированной консультации в областном комитете он начинает чувствовать себя более уверенно, у него появляется реальная возможность обратиться за помощью вновь, и он осознанно становится в наши ряды. Безусловно, он делится информацией со своими коллегами, что также срабатывает на мотивацию. За последние пять лет 983 человека обратились в обком Профсоюза со своими проблемами, которые практически все были разрешены в их пользу. Мы отмечаем такую

форму работы как эффективную.

Или пример, когда на основании обращения в областной комитет мы организуем проверку соблюдения работодателем трудового законодательства в отношении членов Профсоюза, выявляем нарушения, после детального разбора неправомерности действий руководства требуем их устранения в определенный срок, незащищенные работники - не члены Профсоюза вступают в наши ряды.

Так в действиях работодателя 7 отряда Федеральной противопожарной службы нами были выявлены нарушения законодательства в части расчетов по оплате труда с диспетчерами за сверхурочную работу. Недоплата четырем работникам составила более 45 тысяч рублей. По нашему требованию работодатель в недельный срок произвел перерасчет оплаты труда и ее выплату. На этом фоне, на учете в первичной профсоюзной организации стало на 43 человека больше. Такой наглядный пример конкретной защиты прав работника - сильная мотивационная составляющая профчленства. И это мы умеем и стараемся использовать. Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы оценивается почти в пять миллионов рублей.

А вот обеспечить мотивацию профсоюзного членства за счет создания реальных преимуществ членам Профсоюза по сравнению с остальными работниками, закрепляя такие преимущества в коллективных договорах и соглашениях (знаю, что такая практика есть), нам не удается. Собственных ресурсов в нашей региональной организации на эти цели нет. Правда, надо заметить, что год от года наши члены Профсоюза чаще пользуются льготными профсоюзными путевками и для себя, и для членов семей, экономия с каждой путевки, в среднем, 6400 рублей.

Мы ежегодно, подводя итоги работы, оцениваем уровень профсоюзного членства в первичных профсоюзных организациях как основной показатель эффективности деятельности

председателя, профкома, производим награждение, в том числе и материальное. Только за счет средств областного комитета были выплачены премии профсоюзному активу на сумму более полутора миллионов рублей.

Наши профсоюзные кадры, в основном, персонал среднего уровня, сменяемость - в пределах разумного, в основном - в связи с увольнением.

Влиять на трудовые отношения, оценивать их нужно грамотно: трудовое законодательство в практическом его применении достаточно сложное дело. Поэтому мы пошли по такому пути - обязательные консультации в областном комитете нашего актива о правомерности действий работодателя, о позиции профкома в конфликтной ситуации. При необходимости берем разрешение проблемы на себя. Отсюда алгоритм нашей работы с активом как с проводниками информации: обучающие семинары - совещания по вопросам практического применения законодательства, роли и места Профсоюза в трудовых отношениях, учет мнения профкома, ведение коллективных переговоров и т.п. За последние пять лет в таких мероприятиях приняли участие 905 человек. На подготовку и обучение профсоюзного актива из средств областного комитета затрачено более полумиллиона рублей.

Можно долго говорить об используемых формах работы, но мы должны понимать, что за всем этим должна стоять личность профсоюзного лидера, а это звание высокое! Таким «золотым фондом» для нас являются Володина Л.П., Григорьева С.И., Лысенко Я.В., Макарова Т.Б., Молочаева О.В., Скобочкина О.В., Сорокина Р.А., Рогожникова Н.А., Шереметьев А.В., которые руководят своими профсоюзными организациями уже не один десяток лет.

Хочу поблагодарить весь профсоюзный актив за реальные добрые дела, за жизнеутверждающую гражданскую позицию, пожелать осуществления интересных идей, инициатив и всего наилучшего.