12+

ЕДИНСТВО ● СОЛИДАРНОСТЬ ● СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Действие

Еженедельная общественно-политическая газета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан

www.deystvye.ru

№ 48 (1451) 10 декабря 2021 года, пятница

Дойти до каждого!



2017 год был объявлен Федерацией независимых профсоюзов России Годом профсоюзной информации. Прошло пять лет – и вновь ФНПР приняла решение об объявлении 2022 года Годом информационной политики и цифровизации профсоюзной работы. Новые времена диктуют новые требования к развитию информационной политики.

Как пережили последние годы профсоюзные печатные СМИ? Как следует из аналитического отчёта, подготовленного ФНПР, на данный момент членскими организациями Федерации издаётся 85 печатных СМИ (из них издаётся на территориях 61 печатное издание, отраслевыми профсоюзами – 23). Вроде бы, немало, но сравните: в 2014 году выходило 97 изданий.

Ещё один настораживающий факт: 9 из 85 СМИ выходят в 2021 году только в электронном виде. Кто-то скажет, что электронная версия газеты – это удобнее, современнее. Может быть. Но, согласно анализу ФНПР, это решение не такое уж и правильное: маловероятно, что электронный информационный материал попадёт к не члену профсоюза, да и до каждого члена профсоюза он не дойдёт. Даже при рассылке по профактиву часть материалов не будет прочитана, попадёт в спам и т.д. Бумажная же газета, вывешенная на стенде, всегда доступна. И привлекает она не только членов профсоюза – её могут прочитать и те, кто только принимает решение, вступать ему в эту организацию или нет. Среди бесспорных плюсов электронных газет, по мнению ФНПР, можно отметить один: дешевизна производства и простота доставки (нет расходов на логистику). Лет 10 назад иностранные СМИ в голос уверяли, что «бумага» скоро умрёт. Но в последние пару лет эти голоса стихли, а анализ рынка показал, что люди «за бугром» вновь голосую за «бумагу», которой можно уютно пошелестеть за чашкой кофе, которую можно показать коллегам, которую можно отложить «на потом», и она не провалится в электронном поисковике.

Во многих семьях бережно хранятся пожелтевшие вырезки о родственниках, про которых «писали в газете!». Нисколько не ёрничаю: в моей семье, например, тоже хранятся вырезки-репортажи об отце, который был ударником не одной коммунистической пятилетки. Эти пожелтевшие листки – уже не газета, а История...

Да и доверия к бумажному СМИ объективно больше. Недаром говорится: что написано пером – не вырубишь топором! Журналисты привыкли проверять и перепроверять информацию, отвечают за каждое своё слово. В соцсетях об этом мало кто задумывается. Зачастую «сами себе блогеры» в погоне за вожделенными лайками «сливают» туда всё, что им в голову взбредёт.

2 стр.

● *ПОРА НА ПОЧТУ*

С «Действием» по жизни!

Осталось всего 10 дней до завершения подписной кампании на I полугодие 2022 года.

Загляните на почту и подпишитесь на «Действие» по каталогу **«Подписные издания. Официальный каталог «Почты России», по индексу ПР512.** Стоимость подписки составляет 772 рубля 26 копеек.

Оформить подписку можно не выходя из дома: вам поможет сайт **podpiska.pochta.ru.** Выберите нашу газету по индексу **(ПР512)** или по алфавиту, затем выберите способ доставки; введите данные получателя: адрес доставки, ФИО; выберите период подписки; пройдите простую процедуру регистрации или авторизуйтесь на сайте; оплатите заказ.

Точно так же подписку можно оформить онлайн через **мобильное приложение Почты России.**

Подписка **в редакции** на полгода стоит 430 рублей. Наши подписчики, выбирающие этот бюджетный вариант, забирают газету из редакции самостоятельно.

Подписаться можно и через **альтернативные подписные агентства:**

«УралПрессЕвраз»
(тел.: 8 (347) 216-35-67);
«Стерлитамак-печать»
(тел.: 8 (347) 325-32-50);
«Ваш выбор»
(тел.: 8 (347) 246-10-65).

Данные подписные агентства предлагают весьма привлекательные цены.

Остались вопросы? Звоните в редакцию:
8 (347) 272-34-47.

● *ГЕНСОВЕТ ФНПР*

Прибыль или общественное благо?

24 ноября на заседании Генсовета Федерации независимых профсоюзов России центральными темами обсуждения стали социально-экономическая обстановка в стране и на её северных территориях, а также назревшие вопросы информационной политики и цифровизации работы профсоюзов. В работе Генсовета участвовали представители Правительства РФ, объединений работодателей, Госдумы РФ.

Роль государства

С докладом о текущей ситуации и задачах профсоюзов выступил председатель ФНПР Михаил Шмаков, который в ходе своего выступления неоднократно делал логическое ударение на то, что Россия должна быть сильным государством с сильными профсоюзами:

– Глобальная встряска XXI века, как образно называют текущую пандемию нового коронавируса, убедительно показала, что единственной структурообразующей единицей мироустройства является государство. Мы видим, как активно продвигаются концепции, что государство должно оказывать услуги, и что в этом смысле оно может быть заменено цифровой платформой... Мы уже привыкли, что образование, здравоохранение и культура как бы оказывают услуги... Со всеми вытекающими отсюда последствиями...

Государство не должно оказывать услуги! Государство должно выполнять свою миссию на основе общественного договора, результатом его функционирования должно быть общественно значимое благо. И образование должно быть общественным благом, и здравоохранение, и культура... Наше государство должно быть сильным. При этом государство, которое мыслит категориями прибыли, а не безопасности и общественного блага, всегда окажется в крайне сложном положении. Общее последствие ряда действий правительства – тотальное недоверие народа власти, отделение и отдаление от неё. Люди до такой степени не верят власти (и верят всему информационному мусору в интернете), что прививаться боятся, – заявил глава ФНПР.

Слышит, но не слушает!..

Он также отметил важный настораживающий профсоюзы момент: социальное партнёрство хорошо укоренилось в законодательстве, но не в практике. Отношение к коллективным переговорам и социальным партнёрам всё более формализуется. Правительство не замечает присутствие профсоюзной стороны:

– Оно лишь «слышит», но не слушает, кулуарно, без диалога принимает судьбоносные решения. Это ведёт и к обрушению основ общественного договора, и к недоверию власти, – подчеркнул М. Шмаков.

3 стр.

● *ФЛЕШМОБ*

Сила в единстве

Профсоюз здравоохранения РФ в начале ноября запустил флешмоб, в котором призвал членов профсоюзов поддержать медицинских работников, записав короткое видео и разместив его на своих страницах в соцсетях с хэштегами: #ПрофсоюзФлешмобЛьготныйСтажМедикам #профсоюзздравоохранения.

Профсоюз таким образом обратился к властям с требованием вернуть действие постановления правительства №1191, предусматривающего для медработников зачёт одного дня работы с коронавирусными больными за два дня.

«Сейчас эта льгота отменена, с чем профсоюз категорически не согласен. Направленные по этому поводу письма в минтруд, минздрав, правительство, а также вице-премьеру правительства Татьяне Голиковой и президенту РФ Владимиру Путину эффекта не дали», отмечалось тогда в обращении профсоюза.

Флешмоб поддержала и Федерация профсоюзов республики. Председатель ФП РБ Гузель Мирошниченко выступила в соцсетях с видеообращением, в котором выразила солидарность с профсоюзом работников здравоохранения РФ, выдвигающим справедливые требования об установлении льготного пенсионного стажа для медиков, работающих с коронавирусными больными.

И есть все шансы, что многочисленные обращения из разных уголков России будут услышаны: менее чем через три недели после старта акции появилась информация о том, что Правительство РФ планирует продлить спецвыплаты медработникам за работу с Covid-19 до 31 декабря 2022 года. Об этом говорится в проекте, опубликованном на федеральном портале regulation.gov.ru.

Ирина ЛЕВЧУК

● ХРОНИКА

23 ноября в Москве на заседании Совета Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа были подведены итоги окружного этапа Всероссийского молодёжного форума ФНПР «Стратегический резерв – 2021», который состоялся 23-26 сентября в Перми.

Совет Ассоциации постановил рекомендовать территориальным объединениям организаций профсоюзов ПФО:

- продолжить работу по реализации молодёжной политики ФНПР в своих регионах, по регулярному проведению региональных молодёжных профсоюзных форумов;

- рассмотреть на заседаниях своих коллегиальных органов итоги проведения всероссийских молодёжных мероприятий в 2021 году;

- активнее привлекать молодых профсоюзных активистов к работе профобъединений.

* * *

26 ноября Институт повышения квалификации профсоюзных кадров организовал и провёл онлайн-семинар «Главные новости в охране труда – 2022: изменения и практические советы», спикером которого выступил эксперт по технологиям оценки профессиональных рисков, генеральный директор Центра инжиниринга безопасных условий труда (г. Москва) Андрей Любимов.

А. Любимов подробно рассказал об изменениях, которые затронут раздел X ТК РФ «Охрана труда». Первая их часть вступит в силу 1 марта 2022 года, затем изменения произойдут в сентябре. У работодателей есть время, чтобы подготовиться к этим изменениям и обновить необходимую документацию.

Любимов подчеркнул, что большое значение приобретает оценка профессиональных рисков: средства индивидуальной защиты, медосмотры, обучение и т.п. – всё привязано к опасностям. Участники семинара смогли также получить ответы на все сложные вопросы, касающиеся сферы условий труда.

* * *

26 ноября в Нефтекамском машиностроительном колледже РОСПРОФПРОМ-Башкортостан провёл традиционный «Профсоюзный урок» для студентов выпускных курсов.

Председатель Совета Союза молодых машиностроителей РБ Амир Иксанов рассказал учащимся об истории создания и деятельности профсоюзов, важности вступления в профсоюз, о мероприятиях, проводимых на республиканском уровне. Затронул он и деятельность Советов молодёжи предприятий отрасли.



Р. Дашкин объяснил тонкости трудоустройства

Правовой инспектор труда РОСПРОФПРОМ-Башкортостан Руслан Дашкин поделился тонкостями, которые нужно знать при трудоустройстве, и ответил на вопросы, интересующие будущих выпускников учебных заведений.

А 3 декабря такой же урок прошёл для студентов Белебеевского гуманитарно-технического колледжа. Он также собрал более 100 молодых людей.

● ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Дойти до каждого!

←1 стр.

А профсоюзное информационное поле без газет мало-помалу сжимается… Жаль, если этот мотивационный и информационный ресурс профсоюзные лидеры в целях экономии не используют.

В обновлённой Концепции информационной политики профсоюзов дважды указывается, что финансирование информационной работы должно составлять в объёме не менее 5% от профсоюзного бюджета на всех уровнях реализации. Так что, уважаемые председатели, возьмите в руки карандаш и сверьте свои траты на информирование членов профсоюза с теми, которые необходимо производить. Разумеется, в эти суммы входит не только подписка на печатные СМИ: нужно и должно развивать свои сайты, странички в соцсетях, пытаться находить выходы на внешние СМИ (используя все возможные информационные поводы), где-то приглашая специалистов для отлаживания работы, где-то обязательно проводя обучение информационных работников. Ведь мало «назначить» на эту работу человека. Нужно, чтобы его деятельность приносила реальную отдачу, работала на положительный имидж организации. Плохо обученный информработник пользы не принесёт, а вот навредить (без злого умысла!) может.

Информационная политика профсоюзов настроена на формирование у членов профсоюзов правильных ценностных ориентаций: достоинства работающего человека, честного отношения к труду и коллективу, солидарности, ответственности, чувства гордости за свою профессию и принадлежность к профсоюзному движению, готовности к участию в профсоюзных акциях, поддержке профсоюзных кампаний и др. А внешняя среда должна получать видимые и ощутимые сигналы о том, что профсоюзы пропагандируют вышеназванные ценности, а также развивают социальное партнёрство, ведут правозащитную деятельность.

К теме информационной политики профсоюзов мы обязательно вернёмся в следующих номерах нашей газеты.

И ещё: подписка на печатные СМИ подходит к завершению. Поддержите информационную политику ФНПР: подпишитесь на «Действие» и будьте в курсе профсоюзной информации республики и страны!

Ирина ЛЕВЧУК

● ЗАНЯТОСТЬ

Стажировка в помощь

С начала 2021 года центрами занятости республики направлены на стажировку более 380 выпускников учебных заведений в рамках реализации мероприятий активной политики занятости по стимулированию работодателей к приему на работу социально-уязвимых категорий граждан. В прошлом году стажировку прошли 443 выпускника и 309 инвалидов, при этом создано 127 рабочих мест.

Всего с 2009 года в стажировке приняли участие почти 15500 молодых специалистов.

– На мероприятия по стимулированию работодателей к приёму на работу инвалидов и выпускников в республиканском бюджете предусмотрено 32 млн рублей. Реализация мероприятий даёт нам дополнительную возможность для трудоустройства безработных граждан социально-уязвимых категорий. Более 70% выпускников и 60% инвалидов после прохождения стажировки трудоустраиваются, – отметил первый заммини-стра семьи, труда и социальной защиты населения РБ Юрий Мельников.

Существенными преимуществами для молодёжи от данного мероприятия является то, что молодой человек получает практический опыт, а также может зарекомендовать себя как квалифицированный специалист по полученной профессии, что в дальнейшем облегчает его трудоустройство.

Период стажировки составляет не более 6 месяцев. Работодателям производится возмещение их расходов на выплату зарплаты стажёров: не более МРОТ и начислений на фонд оплаты труда (с 2021 года – 19,2 тыс. рублей).

В целях стимулирования к приёму на работу инвалидов с 2017 года реализуется стажировка инвалидов, в которой за эти годы приняло участие более 600 инвалидов.

Предусматривается возможность предоставления субсидий на возмещение затрат на оплату труда стажёра-инвалида и наставника, закрепляемого за инвалидом на период адаптации его на рабочем месте. Период участия в стажировке установлен не более 4 месяцев. На стажёра-инвалида и на наставника работодателю возмещаются затраты в размере МРОТ, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Только в текущем году на стажировку направлено 93 инвалида. При получении субсидии работодатель берёт на себя обязанность в сохранении данного рабочего места в течение двух лет.

С 2010 года создано более 2300 рабочих мест. В 2021 году было запланировано создание 125 рабочих мест для инвалидов, на сегодняшний день трудоустроено 113 людей с ограниченными физическими возможностями.

● ОБРАЩЕНИЕ

Бесплатно!

Обращение Республиканского профсоюза работников здравоохранения послужило основанием для поручения Главы Башкортостана Радия Хабирова об организации бесплатного проезда в общественном транспорте работников участковой службы и службы скорой помощи Башкирии.

В региональном минтрансе совместно с АО «Башкирский регистр социальных карт» проработан возможный механизм предоставления бесплатного проезда медикам. К организации бесплатного проезда могут быть привлечены государственные перевозчики – «Башавтотранс», троллейбусный транспорт Уфы, Стерлитамака и Салавата.

24 ноября под руководством заместителя премьер-министра Правительства РБ Максима Забелина прошло рабочее совещание, на котором даны поручения об определении объёмов финансирования и механизмов обеспечения бесплатного проезда. Республиканским профсоюзом работников здравоохранения сформированы потребности участковой службы в транспортных перевозках.

По данным профсоюза, бесплатным проездом могут быть обеспечены медсестры и врачи участковой службы, фельдшеры ФАП, водители и фельдшеры службы скорой помощи Уфы – более 1800 человек, а также почти 4 тысячи медработников Башкирии.

● С МЕСТА В КАРЬЕРУ

Учиться – пригодится!

Уфимский колледж отраслевых технологий даёт своим студентам не только профессиональные знания, обучает их производственным навыкам, но также заботится об их профессиональном росте.

26 ноября в колледже прошла встреча представителей Башкирского аграрного университета со студентами выпускных групп. На встречу с молодёжью приехали декан факультета пищевых технологий И. Газеев и заведующая кафедрой технологии общественного питания и переработки растительного сырья О. Калужина.

Студентов подробно ознакомили с работой профильных факультетов. Большой акцент был сделан на необходимость получения высшего образования для успешного продвижения по карьерной лестнице.

Также перед студентами выступила директор колледжа Е. Верещагина, которая отметила, что с аграрным университетом у колледжа налажено плодотворное сотрудничество в рамках образовательного кластера.



В БГАУ открыты двери для тех, кто желает продолжить учёбу в вузе

● ДОБРО – ЭТО ПРОСТО!

День сладости и радости

В Белорецком отделении социального приюта для детей и подростков с подарками от первичной профсоюзной организации Белорецкого металлургического комбината побывали представительницы Женсовета БМК.

Сегодня в приюте находятся 35 детей из Белорецкого, Бурзянского, Абзелиловского районов, которые в силу разных причин не могут находиться со своими родителями.

Общаясь с ребятами, заместитель председателя ППО АО БМК Наталья Воронцова рассказала о комбинате, о людях, которые там трудятся, а также отметила, что сложные моменты могут случиться у каждого человека и в любом возрасте. Но как бы ни складывались обстоятельства, в жизни всегда должно быть место для радости.

Подарки, привезённые гостями, доставили ребятам много положительных эмоций.

● ЛУЧШИЕ

Экзамен для профи

В Башкирском межотраслевом институте состоялся II Открытый межрегиональный конкурс «Лучший специалист по охране труда Урала – 2021». Одним из соорганизаторов мероприятия выступила Федерация профсоюзов РБ. Определять победителей помогал начальник отдела охраны труда ФП РБ Василий Сазонов.



Р. Чиркова

В конкурсе принимали участие около 400 специалистов в области охраны труда из разных регионов страны. Мероприятие проводилось дистанционно в формате онлайн-тестирования: участникам нужно было дать наибольшее количество правильных ответов за кратчайшее время.

Все конкурсанты продемонстрировали высокий уровень теоретических знаний. В итоге звание «Лучший специалист по охране труда Урала – 2021» было присвоено специалисту по охране труда АО «Транснефть-Урал» (Уфа) Регине Чирковой. II место завоевала специалист по охране труда ООО «Экспериментальный завод «Нефтехим» (Уфа) Александра Филатова, третье – специалист по охране труда Надежда Антонова из ИП Антонова.

Звания в традиционных номинациях «Самый молодой участник конкурса» и «За многолетний стаж работы в области охраны труда» получили Александр Бочкарев из МУП «Ижгорэлектротранс» и Минзифа Полищук из Сибайского колледжа строительства и сервиса.

По итогам конкурса был составлен рейтинг «100 лучших специалистов по охране труда Урала – 2021». Также были определены лучшие специалисты по охране труда в номинациях по отраслям экономики.

Соб. инф.

● ГЕНСОВЕТ ФНПР

Прибыль или общественное благо?

←1 стр.

Социальный блок

Серьёзную озабоченность общества и профсоюзов, заявил председатель ФНПР, вызывает неоправданное уменьшение финансирования важнейших национальных проектов «социального блока» – здравоохранения и образования.

В своё время профсоюзы предупреждали о последствиях «оптимизации» здравоохранения. В результате оптимизации количество больничных коек сократилось почти в два раза по сравнению с 1991 годом. И сегодня система здравоохранения оказалась не готова к эффективным действиям в условиях пандемии коронавируса.

Шмаков указал на запланированное снижение бюджетных расходов на здравоохранение с 1,36 трлн руб. в 2021 году до 1,25 трлн рублей в 2022 году. По отношению к объёму ВВП в проекте бюджета доля расходов раздела «Здравоохранение» в 2022 году составит 0,9%. В результате по затратам на здравоохранение Россия окажется на одном из последних мест среди развитых стран мира. Применительно к направлению «Образование» в ходе общественной экспертизы также было отмечено несоответствие заложенного в бюджете финансового обеспечения и необходимого объёма такого финансирования. Так, согласно сообщениям участников мероприятия, на протяжении нескольких лет отмечается недостаточное финансирование из федерального бюджета выполнения государственного задания отдельными учебными заведениями по программам среднего профессионального образования.

Сложившаяся ситуация приводит к снижению размера заработной платы работников учебных заведений. Для выполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части обеспечения размера заработной платы педагогических работников руководители учреждений среднего профессионального образования вынуждены сокращать преподавательский состав и набор обучающихся…

Индивидуум на платформе

Выразил председатель ФНПР и позицию профсоюзов относительно трудоустройства посредством цифровых платформ. Большинство работающих при посредничестве цифровых агрегаторов фактически бесправны. Но даже те, кто видит в работе через платформу плюсы, отмечают, что основные достоинства работы с использованием цифровых платформ перерастают в её главные недостатки, первый из которых – отсутствие прямой связи с другим лицом. Всё настолько стандартизировано и автоматизировано, что здесь нет места человеческому интеллекту, индивидуальным особенностям или учёту обстоятельств. Большая проблема – у кого спросить, уточнить и когда ждать ответа. Интенсивная цифровизация всего и вся означает ускорение распада общества на отдельные индивидуумы без социальных связей с другими людьми. Это мы видим на примере молодых людей, которые плохо коммуницируют друг с другом без посредничества гаджетов. Отсутствие эмпатии и нормальной коммуникации замещается агрессией по отношению к другому (не важно по какому поводу). И человек действительно становится инфузорией под оком микроскопа невидимого ему наблюдателя и манипулятора, резюмировал профсоюзный лидер.

Меняя инфраструктуру

В своём докладе М. Шмаков отметил, что традиционная база профсоюзного членства сокращается за счёт изменений в экономике и структуре занятости:

– Аутсорсинг, аутстаффинг, дробление некогда крупных производств на отдельные бизнес-процессы и виды деятельности привели к тому, что профсоюзы тоже стали дробиться и численно сжиматься. Работа на удалённом подключении тоже сближению не способствует. В последние пять лет и особенно в период пандемии взрывообразно растёт платформенная занятость, а также стимулируемый правительством процесс оформления работников как самозанятых, – выразил озабоченность Михаил Шмаков. – Опора сильному государству – сильные многочисленные профсоюзы… В связи с интенсивным размыванием традиционной базы профсоюзного членства правильным является создание профсоюзной инфраструктуры, которая сможет адаптироваться под меняющийся рынок профессий, объединить всех, – констатировал председатель ФНПР в завершение доклада.

В дискуссии по докладу председателя ФНПР отмечалось, что главными социально-экономическими проблемами страны являются несправедливое распределение результатов труда, скрытая безработица, высокий уровень социального неравенства, несоответствие между спросом и предложением на рынке труда, распространение незащищённых форм занятости, бедность немалой части населения, ускорившийся рост цен на товары первой необходимости, в первую очередь продовольственные.



В президиуме Генсовета ФНПР

Северный вопрос

По вопросу «О задачах профсоюзов по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» выступил заместитель председателя ФНПР **Давид Кришталь.**

Он подробно и убедительно указал на основные проблемы северных территорий, Дальнего Востока и Арктики, которые являются важнейшими геополитическими регионами России, освоение которых способно обеспечить значительный рост экономики страны. Но выполнить это предназначение регионы пока не в состоянии, в силу недостаточного внимания со стороны правительства к нуждам этих территорий, дефицита трудовых ресурсов, недостаточно развитой и малодоступной социальной и транспортной инфраструктуры, несовершенства нормативной правовой базы. Налицо ряд недостатков в реализации указов Президента РФ по этим территориям, прежде всего, касающихся: механизмов компенсации субъектам предпринимательской деятельности дополнительных издержек, связанных с обязательным предоставлением работникам дополнительных гарантий и компенсаций; распространения программ льготного жилищного кредитования и иных мер поддержки молодёжи; вопросов пенсионного обеспечения; состава МРОТ без учёта компенсационных и стимулирующих выплат и ряда других.

Информационная политика: анализ и перспективы

С докладом «Об информационной политике и цифровизации работы профсоюзов» выступил заместитель Председателя ФНПР **Александр Шершуков**. Он рассказал о проведённой работе по реализации постановления Генсовета ФНПР «О состоянии информационной работы в ФНПР, её членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX Съезда ФНПР» от 26 октября 2016 года. Дал оценку результативности состоявшегося в 2017 году «Года профсоюзной информации», а также разработанного в помощь информационным работникам членских организаций минимального стандарта информационной работы, ряда других проведённых мониторинговых и иных мероприятий. Обратил внимание членов Генсовета:

- на аналитический отчёт по итогам обследования информационных ресурсов членских организаций ФНПР;

- положительную и негативную практику по выпуску печатных изданий членских организаций (опыт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан был отмечен в числе лучших. И это понятно: наша газета «Действие» в течение десятилетий выходит еженедельно, а тиражи хоть и снижаются, но пока составляют конкуренцию другим регионам);

- вопросы реализации подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность»;

- необходимость внедрения и эффективного использования цифровых инструментов в профсоюзной работе.

А. Шершуков подробно проанализировал отношения ФНПР с непрофсоюзными СМИ, попытки «прорваться» на центральные телевизионные каналы, отметил положительный опыт работы с Общественным телевидением России. Одобрил наработки департамента аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения в части сервисов для членских организаций. Зампредседателя ФНПР внёс предложение объявить 2022 год «Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов».

Подготовила Ирина ЛЕВЧУК

● НОВОЕ

Перечни – в реестр

С 1 марта 2023 года работодатели, самостоятельно обучающие своих работников, обязаны будут пройти регистрацию на портале минтруда и по итогам проверки знаний по охране труда предоставлять перечни обученных работников в реестр. С помощью создания такого реестра минтруд планирует усилить контроль как за фактом обучения работника, так и за сроками и качеством этого обучения. Таким образом, оформить обучение работника задним числом после произошедшего несчастного случая будет невозможно.

Тем не менее, фактом подтверждения прохождения работником обучения и проверки знаний требований охраны труда остаётся исключительно протокол проверки знаний с подписью работника. Именно на такой редакции настаивали на РТК 29 октября профсоюзы при первоначальном рассмотрении проекта постановления Правительства «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда и требований к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда». В представленном Проекте подпись работника в протоколе отсутствовала, а к протоколу приравнивалась запись в реестре обученных лиц. Стороны социального партнёрства не поддержали проект в данном варианте, и было принято решение провести дополнительное обсуждение.

2 ноября министерством труда России вновь было проведено совещание, где были обсуждены основные замечания профсоюзов, и минтруд внёс соответствующие изменения в проект.

Теперь в комиссию по проверке знаний работников в обязательном порядке должен быть включен представитель первичной профсоюзной организации. Также по представлению профсоюзной инспекции труда может быть проведена актуализация программ обучения, а программа стажировки на рабочем месте, её сроки и требования к стажирующим утверждаются с учётом мнения профсоюзной организации.

Тем не менее, вопросы к проекту остались, но по итогам апробации документа будут урегулированы.

Департамент охраны труда и экологии ФНПР

● В МИРЕ

ЧЕЛЯБИНСК: безнадёга…

Профсоюзный комитет Челябинского тракторного завода (ЧТЗ) от имени работников обратился к губернатору области Алексею Текслеру с просьбой спасти предприятие и сохранить трудовой коллектив. В профкоме заявляют, что причиной ухода работников и падения производительности стала неверная кадровая политика постоянно меняющегося руководства. В попытках достучаться до администрации было отправлено обращение генеральному директору АО «Концерн «Уралвагонзавод», входящего в состав Корпорации «Ростех» и являющегося собственником ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК». В июле на заводе работала специальная комиссия по расследованию причин сложившейся ситуации. Однако результаты проверки никак не повлияли на решение проблемы. В коллективе царит атмосфера безнадёжности. Когда-то знаменитый Челябинский тракторный завод был гордостью отечественной тяжёлой промышленности, визитной карточкой Челябинской области, а сегодня он гибнет от рук неумелых хозяев, отметили в профорганизации.

ИНДИЯ: прожить на 40 баксов

Всеиндийский конгресс профсоюзов (AITUC) планирует провести протестные акции в Нью-Дели во время заседаний парламента, которые будут идти до 23 декабря. Акции вызваны низкой оплатой труда и отсутствием обещанных СИЗ у активистов социального здравоохранения. Женщины-активисты получают около 40 долларов в месяц за то, что ходят по домам в самых отдалённых и бедных регионах страны и убеждают людей сделать прививку от Covid-19. Им была обещана более высокая зарплата и обеспечение СИЗ, но нынешняя оплата их труда не позволяет свести концы с концами, а отсутствие СИЗ ставит под угрозу их жизнь и здоровье. Угроза забастовки ставит под удар планы вакцинации всего населения. Однако на 40 долларов в Индии нельзя прожить месяц. Активистки хотят, чтобы правительство установило для них минимальную зарплату, как, например, для работников фермы или уборщиков, которые могут зарабатывать до 260 долларов.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ: сами работайте!

Национальный профсоюз железнодорожных, морских и транспортных рабочих (RMT) объявил серию забастовок на четырех линиях лондонского метро. Недовольство рабочих вызвано возобновлением круглосуточной работы линий «Виктория» и «Центральная», которое приведёт к «неприемлемым и невыносимым» требованиям в отношении работников и негативно скажется на балансе между работой и личной жизнью.

Генеральный секретарь профсоюза Мик Линч комментирует: «В то время как начальство метрополитена сокращало персонал и регулярно со всеми очевидными рисками оставляло станции без работников, мы неустанно боролись на линии фронта, обеспечивая физическое присутствие персонала на станциях и платформах. Забастовки можно было бы избежать, если бы руководство метрополитена не сократило штат ночной смены станций и не приняло мер по сокращению расходов».

● *ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ*

Выйти из кабинета и разговаривать с людьми!

Председатель РОСПРОФПРОМ-Башкортостан Ирина ИСЛАМОВА рассказала о проводимой работе по организационному и кадровому укреплению отраслевого профсоюза.

– Вопросы организационного и кадрового укрепления стоят на повестке дня профорганов всех уровней, актуальны они и для нашей организации, тем более, в связи с проведением отчётно-выборной кампании в текущем году.



И. Исламова

Говоря об укреплении организационной структуры, отмечу, что на 1 января текущего года в РОСПРОФПРОМ-Башкортостан входят 30 ППО, которые объединяют 16000 членов профсоюза (из них 76% – работающие, 24% – студенты), охват профсоюзным членством составляет 71,7%.

Нам удалось стабилизировать ситуацию по количеству первичных профсоюзных организаций и численности членов профсоюза за счёт создания новых первичек и увеличения охвата профчленством в действующих. Однако тенденция к снижению численности членов профсоюза сохраняется за счёт ликвидации предприятий, уменьшения количества работающих на действующих предприятиях, наконец, за счёт выхода работников из членов профсоюза.

– Как противостоять этой тенденции?

– Мы постоянно занимаемся вопросами создания новых профсоюзных организаций: только в прошлом году к нам на профобслуживание пришли три новых ППО. Одна из них – на Благовещенском арматурном заводе – была создана с применением новой технологии – так называемого органайзинга: мы устроили на предприятие человека, перед которым поставили задачу по созданию профсоюзной организации.

Также практически ежегодно мы внедряем новые мотивационные программы, рассчитанные на широкий круг членов профсоюза. Так, с 2004 года у нас действует касса взаимопомощи, и она не теряет своей актуальности: за годы её работы ссуду получили около 10 тысяч человек на общую сумму около 200 млн рублей! С 2013 года мы организуем и проводим в различных форматах съезды женщин-тружениц; с 2017 года работает программа по оздоровлению членов профсоюза; с 2019 года запущен профсоюзный билет, являющийся одновременно и дисконтной картой; с 2020 года действуют Социальная карта предприятия и Дискуссионный клуб; наконец, в текущем году мы запустили новый проект Женский клуб, участницы которого могут получить творческое и личностное развитие (подобные клубы действуют в Нефтекамске и в южном экономическом регионе республики).

– Что сегодня действительно нужно членам профсоюза?

– В рамках Дискуссионного клуба мы провели опрос, в ходе которого интересовались у работников (как членов, так и не членов профсоюза), что им нужно для того, чтобы вступить в профсоюз и быть его частью, чего не хватает профсоюзу на текущий момент, что нужно сделать, чтобы профсоюз стал лучше. Выводы по итогам опросов таковы: работникам не хватает информации. Да, мы присутствуем в соцсетях, у нас есть стенды, мы выпускаем информационные сборники, однако этого мало. Думаю, что это общая проблема для профсоюзов России: недаром ФНПР приняла решение объявить следующий год Годом информационной политики и цифровизации профсоюзной работы. И второй момент, который мы для себя отметили, – необходимость личного подхода к каждому члену профсоюза, к каждому работнику, чтобы понять его мотивацию.

– Наверное, каждому работнику важно, чтобы условия его труда улучшались, чтобы он имел дополнительные льготы?

– Как раз для этого мы приняли решение активизировать проект Социальная карта, который в ближайшее время необходимо распространить на все предприятия нашего профсоюза. Для реализации данного проекта мы взяли опыт турецкого профсоюза, где председатель профсоюзной организации не сидит в своём кабинете, а проходит по цехам, собирает информацию, интересуется проблемами и нуждами каждого члена профсоюза. Сегодня стало очевидно, что эпоха кабинетных работников в профсоюзах прошла, обязателен личный контакт с людьми, общение глаза в глаза.

– Что нового появилось в обращениях работников?

– В эпоху коронавируса возрос спрос на лечение, профилактику заболеваемости, поэтому работники в ходе отчётно-выборных конференций часто предлагали нам усилить тему здоровьесбережения, добавить в контакты Дисконтной карты медицинские организации, которые предлагали бы свои услуги со скидками для членов профсоюза. Мы ведём данную работу, например, недавно заключили договор со стоматологической организацией в Белебее.

– Способны ли действующие профсоюзные структуры удовлетворять потребности членов профсоюза?

– 13 ППО являются малочисленными (до 150 человек) и имеют охват профчленством ниже 50%. Мы проделали большую работу, чтобы защитить членов профсоюза. Организационным укреплением мы занимаемся уже давно: 93% ППО находятся на финансовом обслуживании в рескоме (действуют без права юридического лица). Темы нецелевого использования средств, несвоевременной сдачи отчётности, уплаты пени и штрафов, затрат на банковские расходы для нас не актуальны: вопрос организационного укрепления в части выполнения решений вышестоящих органов, в том числе и по финансам, решён. Также доказала свою эффективность система профсоюзного представительства. Председатели ППО – представители профсоюза действуют в 11 ППО, зарплату им платит реском.



Участницы Женского клуба в Нефтекамске с удовольствием побывали на очередном мастер-классе

Подтвердило свою эффективность и назначение штатных работников аппарата республиканского комитета в качестве представителей в ППО. И в ближайшем будущем нам надо рассматривать вариант, когда в малочисленных ППО будет действовать представитель профсоюза.

– Кадры решают всё! А чтобы они действительно могли принимать решения, нужно их обучать.

– В этом году произошло изменение кадрового состава в пяти ППО. Причём в двух из них председателями избраны председатели Молодёжных советов. В своей работе мы уделяем большое внимание молодёжи. В 2005 году был создан Союз молодых машиностроителей, который координирует работу с молодёжью, организует большое количество мероприятий. Заслуженной популярностью у молодых людей пользуется ежегодный турслёт, который собирает более 200 участников, но основной упор мы делаем на обучение.

Так, в октябре, сразу после проведения отчётно-выборной конференции, мы организовали обучение всех председателей ППО. Отмечу, что обучения проводятся систематически, по всем направлениям профсоюзной деятельности. Отдельно обучается молодёжь, уполномоченные профсоюза по охране труда, председатели ППО, ежегодно проводится обучение руководителей служб охраны труда и юристов предприятий. Проводим кустовые обучающие мероприятия по регионам, охватывая в течение года абсолютно всех. Также мы организуем «Профсоюзные уроки» для студентов-выпускников ссузов отрасли.

Вообще, обучению мы традиционно уделяем большое внимание, так как активная, сильная и подготовленная команда – залог успеха всей профсоюзной деятельности!

Ирина ЛЕВЧУК

● *ОПЫТ*

Задачи ставятся. И решаются!

Председатель профсоюза работников ПАО «Газпром газораспределение Уфа» и ООО «Газпром межрегионгаз Уфа» Дмитрий Солоницын поделился опытом работы.

В феврале профсоюзу исполнилось уже 33 года. Сегодня в 20 филиалах, территориально разбросанных практически по всей республике, работают 9000 сотрудников, 8300 из них являются членами профсоюза. Профсоюз ставит перед собой задачу по дальнейшему повышению уровня профсоюзного членства.

Основные цели и задачи профсоюза остаются неизменными: это представительство и защита социально-трудовых, профессиональных, гражданских, экономических и иных связанных с ними прав и интересов работников; заключение коллективных договоров и соглашений, осуществление контроля за их выполнением; оказание членам профсоюза информационно-методической, консультативной, правовой, материальной помощи; участие в урегулировании коллективных трудовых споров; осуществление профсоюзного контроля в области охраны труда и окружающей среды; организация культурно-массовых, оздоровительных, спортивных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.



Наша команда КВН – лучшая!

Поскольку в связи с распространением новой коронавирусной инфекции возросла заболеваемость среди работников, то много усилий профсоюза было направлено на оказание материальной помощи и организацию санаторно-курортного лечения переболевших сотрудников.

Д. Солоницын отметил, что работа профсоюза ведётся на основании утверждённого республиканским комитетом профсоюза работников ПАО «Газпром газораспределение Уфа» и ООО «Газпром межрегионгаз Уфа» плана, ежеквартально проводятся пленумы, в ходе которых профсоюзный актив обсуждает текущие вопросы, принимает все необходимые решения для того, чтобы актуализировать свою деятельность.



Традиционная встреча с ветеранами



Спорт у газовиков в почёте

Между администрацией и профсоюзом работников заключено Соглашение, в котором отражены меры дополнительных социальных гарантий для работников Общества. Сейчас действует документ на 2021-2023 годы.

Для активизации деятельности первичных профсоюзных организаций и обмена имеющимся положительным опытом ежегодно проводятся республиканские конкурсы: «Лучшая первичная профсоюзная организация профсоюза работников ПАО «Газпром газораспределение Уфа» и ООО «Газпром межрегионгаз Уфа»; «Лучшее уполномоченное лицо по охране труда профсоюза работников ПАО «Газпром газораспределение Уфа» и ООО «Газпром межрегионгаз Уфа». Конечно, традиционно проводятся яркие и запоминающиеся поздравления сотрудников с 23 февраля, Международным женским днём; в филиалах проходят разноплановые соревнования и спартакиады. В мае – начале июня школьники-отличники приглашаются на слёты, им вручаются хорошие поощрительные призы. Организуются встречи с ветеранами. В этом году, к сожалению, в связи с коронавирусными ограничениями их не удалось собрать всех вместе, но им передали подарки, материальную помощь.

У молодёжи большой популярностью пользуются различные активные виды отдыха: сплавы по рекам, походы, а профсоюзная команда КВН «Газировка» прославилась своим ярким выступлением на профсоюзном КВНе трудящейся молодёжи.

Главный вопрос для любого работающего человека – это зарплата. Здесь профсоюз совместно с администрацией делает всё возможное, чтобы она росла. Так, в сентябре было принято решение об увеличении средней зарплаты на 6% для рабочих специальностей, а с 1 января запланировано её повышение на 7% для всех сотрудников.

Записала Ирина ЛЕВЧУК

● ЮБИЛЕЙ

«МОЛНИЯ»: история поиска и творчества

Сегодня АО «Уфимское научно-производственное предприятие «Молния» отмечает знаковый юбилей – 80 лет.

АО УНПП «Молния» – предприятие по разработке, производству и модернизации электронных систем автоматического управления и электрических систем зажигания для двигателей летательных аппаратов. Входит в состав холдинга «Технодинамика» Госкорпорации Ростех.

«Молния» ведёт свою историю от эвакуированного в 1941 году в Уфу из Москвы конструкторского бюро при заводе 161. Тогда КБ специализировалось на разработке свечей зажигания для авиационных поршневых двигателей. За долгие десятилетия предприятие прошло большой путь развития. Благодаря вхождению в холдинг «Авиационное оборудование» (на сегодняшний день холдинг называется «Технодинамика») здесь была успешно проведена модернизация производственных мощностей и пройдены все необходимые процедуры сертификации продукции по международным стандартам ISO 9001 и AS/EN 9100 на разработку, производство и испытания авиационного оборудования. Это позволило создать на базе предприятия продуктовые центры компетенции, которые обеспечили более низкую себестоимость производства изделий, лучшее качество и большую конкурентоспособность выпускаемой продукции.

Сегодня УНПП «Молния» – лидер по разработке и производству электрических систем зажигания и электронных систем управления ГТД. Разработанные изделия применяются практически на всех двигателях самолетов и вертолётов России и СНГ.

На предприятии проводятся работы по созданию перспективных систем зажигания для самолёта МС-21, космических летательных аппаратов, морского судового двигателя. Разработанные УНПП «Молния» системы зажигания применяются практически на всех двигателях самолётов и вертолётов, производимых в России и СНГ.

«Молния» устремлена вперёд, всегда думает о дальнейшем своём развитии. Так, с 2015 года на «Молнии» начаты работы по новым тематикам:

- цифровым интегрированным блокам управления самолётными системами жизнеобеспечения (противопожарной, кондиционирования воздуха, регулирования давления в гермоотсеке) для перспективных российских самолетов SSJNew и МС-21;

- силовой преобразовательной технике для самолётов Ту-214, Ил-112;

- электроприводной технике (насосы-дозаторы, агрегаты регулирования двигателей) для ВСУ и малоразмерных ГТД.

Продолжаются работы по разработке и производству оптико-электронных систем (оптические параметрические преобразователи, сигнализаторы дыма/перегрева, системы контроля пламени).



Т. Галиуллина и Б. Дорфман: если работникам будет комфортно, то и результаты труда будут впечатляющими!

Сила – в согласии

В настоящее время на «Молнии» трудится 683 человека, из них членами профсоюза являются 373 человека, около 41% из них составляет молодёжь. Возглавляет первичную профсоюзную организацию, входящую в структуру РОБ Роспрофавиа, Тамара Галиуллина.

Ежегодно, с завидным постоянством предприятие и профсоюзная организация побеждают в республиканском межотраслевом конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнёрства» и социально-экономическом и профсоюзном соревновании среди организаций машиностроительного комплекса РБ с численностью работающих до 1000 человек. В рамках этого конкурса генеральному директору Б. Дорфману и председателю ППОО Т. Галиуллиной присваиваются звания «Директор года» и «Профлидер года».

По итогам конкурса «Лучшая организация условий и охраны труда», проводимого Министерством промышленности и энергетики РБ, Башкирским Региональным отделением «Союза машиностроителей России» и Ассоциацией организаций профсоюзов машиностроительных отраслей промышленности РБ, АО УНПП «Молния» заняло II место.

Председатель профкома Т. Галиуллина признаётся, что с директором профсоюзу работать легко, да директор и сам является активным членом профсоюза.

Борис Дорфман закончил в 1974 году УАИ по специальности «промэлектроника», получил диплом инженера электронной техники и, отслужив в армии, пришёл на предприятие инженером в 1976 году. Борис Соломонович убеждён в том, что работники – главное достояние предприятия. Без хороших специалистов любые планы остались бы на бумаге, а все достижения возможны только благодаря коллективу и правильной кадровой политике. Умело используя свой профессиональный опыт, деловые качества и организаторские способности, Борис Соломонович собрал вокруг себя сплочённый коллектив из опытных ветеранов и талантливой, перспективной молодёжи.

Руководство предприятия с уважением относится к интересам своих сотрудников, потому что понимает, что кадры решают всё. Сотрудники социально защищены. Колдоговор, заключенный в АО УНПП «Молния», считается одним из лучших среди предприятий машиностроительной отрасли республики.

Только для своих!

В 2018 году между АО УНПП «Молния» и первичной профсоюзной организацией было заключено Соглашение «О дополнительных социальных льготах и гарантиях работникам – членам Профсоюза». На предприятии действует Положение о дотации на проезд к месту работы и обратно (дотация составляет 50 рублей в день с учётом фактически отработанного времени по табелю учёта рабочего времени) и компенсация на питание в кафе «Молния» (1000 рублей в месяц с учётом фактически отработанного времени по табелю учёта рабочего времени при условии использования карты кафе «Молния»).

Кроме того, на предприятии финансируют обучение молодёжи в вузах и аспирантурах; по заявлению работника предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в оговорённых КД случаях; женщинам, имеющим детей, посещающих дошкольные учреждения, предоставляется день отдыха в зимнее время при температуре ниже 25°С с сохранением среднего заработка; одному из родителей учащихся 1-5 классов в первый день учебного года предоставляется оплачиваемый день. Предоставляется оплачиваемый выходной день: родителям учеников выпускных классов школы (9, 11 классы) в день выпуска; в день призыва сына на срочную военную службу в Российскую армию; в юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет). В связи со смертью близких родственников предоставляются оплачиваемые два дня и выплачивается материальная помощь. Ежегодно приобретаются путёвки для детей сотрудников в оздоровительные детские центры (обеспечиваются все желающие) и санатории, выплачивается материальная помощь работникам предприятия – молодой семейной паре, вступившей в брак в период работы обоих на предприятии.

Профсоюзный комитет ППОО УНПП «Молния» проводит большую работу по организации культпоходов в художественные театры с приобретением театральной карты. Так, работники с удовольствием посещают Молодёжный театр, театр им. М. Гафури, Русский драмтеатр. Профсоюз организует туристические и оздоровительные поездки по городам России (Елабуга, Казань, Екатеринбург, Соль-Илецк и другие), приобретает билеты в аквапарк Уфы с 50%-ной скидкой для членов профсоюза.

Функционирует филиал АО УНПП «Молния» – Детский сад №192, который посещают 133 ребёнка по льготным тарифам (скидки составляют до 90% в зависимости от стажа работы их мам и пап на предприятии).

...Юбилей – повод вспомнить прошлое и заглянуть в будущее. В этот день АО УНПП «Молния» принимает поздравления от предприятий-партнёров и заказчиков, городской и районной администрации, РОБ Роспрофавиа и многих других. Для гостей будет организована экскурсия по предприятию и музею. Лучшие работники «Молнии» и профсоюзные активисты будут награждены благодарственными письмами и почётными грамотами профсоюза, министерств и ведомств.

Председатель РОБ Роспрофавиа **Данил Корнеев** отмечает:

– Этот юбилей – значимое событие не только для коллектива предприятия, но и для российской авиастроительной отрасли в целом, ведь АО УНПП «Молния» многие годы занимает достойное место среди предприятий авиационной промышленности.

80-летняя история «Молнии» – это история поиска, творчества, энергии и напряжённого труда всех его сотрудников, людей, которым болеют за судьбу отечественного авиастроения. Высококвалифицированные конструкторы, технологи, инженеры и производственники своим трудом на деле доказали способность творить чудеса, хранить и приумножать трудовые традиции и добрую славу завода. Безусловно, только слаженная, высокопрофессиональная и эффективная работа всего коллектива позволяет с успехом решать поставленные задачи и обеспечивает заслуженный авторитет и уважение партнёров и эксплуатирующих организаций.

Ирина ЛЕВЧУК

● ФОРУМ

Общежитие – мой дом

Башкирский реском профсоюза работников народного образования и науки РФ в онлайн-формате провёл IV Республиканский форум студсоветов общежитий образовательных организаций высшего образования «Общежитие – мой дом».

Приветствуя участников, председатель рескома профсоюза **Раиль Газизов** подчеркнул, что от обустройства быта студентов зависит многое. По его словам, администрациями и профкомами вузов республики уделяется большое внимание тому, чтобы студенты жили в общежитиях в комфортных условиях.

– Качество образования студентов и деятельность студсоветов общежитий напрямую связаны, – отметил он. – Комфортное проживание и бытовое обслуживание, благоприятный микроклимат в общежитии – всё это влияет на успехи в учёбе. Вы создаёте условия для самореализации студентов, проводите спортивные и культурно-массовые мероприятия, на вас возложена важная задача по адаптации первокурсников к учёбе в вузе. Вам нужно знать все нюансы платы за проживание, разбираться в законодательстве, поэтому, надеюсь, что сегодняшнее обучение повысит вашу компетентность.

По словам зампредседателя студенческого профкома УГАТУ **Степана Городкова**, успешная работа профсоюзной организации студентов в общежитиях держится на четырёх столпах: взаимодействии с администрацией, успешно работающем студсовете, бренде первички в студенческой среде и компетентной профсоюзной организации.

– В УГАТУ студсовет общежитий является структурным подразделением профсоюзной организации студентов, – рассказал С. Городков. – У председателя профкома есть заместитель по работе с общежитиями. Профком контролирует процесс заселения в общежития, соблюдение санитарных норм, рассматривает дисциплинарные нарушения, реализует проекты благоустройства, мониторит условия проживания, принимает участие в комиссии по ремонту и приёмке объектов, реализует мероприятия и проекты на территории общежитий.

В период заселения в общежития профком УГАТУ организует телефон «горячей линии». В июле-августе трубка накаляется докрасна, отбоя от звонков нет с утра до вечера – у родителей и студентов много вопросов. В этой ситуации идут бонусы и самой профсоюзной организации, которая показывает свою работу и ориентированность на студенческую среду ещё до того, как ребята попали в стены вузы. Так что студенты сразу видят в профкоме хорошего помощника и надёжного товарища.

Формирование платы за проживание в студенческих общежитиях – наверное, самая актуальная тема для студсоветов. О финансовом обеспечении содержания общежитий, о том, как не попасть впросак при расчёте стоимости подробно рассказал председатель ППО студентов БашГУ **Леонид Ястребов**.

Нормативное регулирование деятельности студенческих общежитий стало главной темой выступления завотделом профессионального образования аппарата рескома профсоюза **Михаила Шестакова.**



Р. Газизов и Н. Нурмухаметов: «Нужно сделать всё возможное, чтобы общежитие действительно становилось для студентов домом»

О том, как правильно организовывать и вести документооборот студсовета на примере профкома студентов УГНТУ рассказал председатель совета старост студенческих советов общежитий университета **Азат Рамазанов**. Правила внутреннего распорядка, положения о студенческом городке и совете, различные планы работы – участникам форума подробно осветили нюансы каждого документа.

Практикой организации безопасности обучающихся в общежитиях и учебных корпусах поделился замдиректора центра комплексной безопасности БашГУ **Айрат Айдарбеков**.

По мнению участников форума, для них был важен обмен опытом, который происходил в процессе общения с представителями студсоветов общежитий вузов. Ребята узнали, как работают студсоветы, как взаимодействуют с администрацией общежитий и вузов, что интересное происходит у них в общежитиях, поделились своим опытом.

Артур СУНАГАТУЛЛИН

● ОПЫТ

Онлайн нам не подходит

Опытом работы делится главный технический инспектор труда Республиканской организации Башкортостана Роспрофавиа Олег МЕЛЬНИКОВ.



О. Мельников

Основным инструментом для защиты законных прав и интересов членов профсоюза в области охраны труда остаётся контрольная деятельность за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных требований охраны труда. Профсоюзный контроль в области охраны труда в организациях отрасли осуществляет техническая инспекция труда Роспрофавиа в РБ в составе четырёх человек.

За последние три года техинспекторами рескома проведено около 390 проверок, выявлено 1480 нарушений. Главным техническим инспектором труда РОБ Роспрофавиа за этот период проведено 36 проверок, выявлено 95 различных нарушений законодательства. По результатам исполнения представлений работодатели обеспечили средствами индивидуальной защиты более 870 работников, установили повышенные размеры гарантий и компенсаций более 100 сотрудникам. Также дополнительно прошли обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ 40 человек.

Для усиления профсоюзного контроля в первичных и цеховых профсоюзных организациях избрано и обучено более 560 уполномоченных профсоюза по охране труда. Ими ежегодно проводится около 1500-2000 проверок и выявляется в среднем 3000-4000 различных нарушений требований охраны труда.

На предприятиях и в учреждениях, где представлены профсоюзные организации рескома Роспрофавиа, около 35% работников трудятся во вредных условиях труда. В коллективных договорах профсоюзу удалось добиться закрепления значительных социальных льгот и гарантий. Так, например, на работах с вредными условиями предусмотрены доплаты от 6 до 35% от тарифной ставки вместо гарантированных 4%, установленных законодательством. Данной гарантией пользуются порядка 11500 работников.

В большинстве колдоговоров предусмотрены дополнительные выплаты денежных компенсаций работникам, получившим инвалидность вследствие травмы на производстве, а также семье, в случае смертельного травмирования работника предприятия.

Сложная эпидемическая обстановка отчасти отражается на качестве профсоюзного контроля технической инспекции труда рескома профсоюза. За последние два года снизилось общее количество проверок в области охраны труда, в отдельных случаях проверки перешли на дистанционный формат. Однако дистанционные и документарные проверки зачастую не могут выявлять и решать проблемы и вопросы в области охраны труда, которые интересуют и волнуют наших членов профсоюзов. Например, вопросы санитарно-бытового обеспечения, условий труда на рабочих местах или качества выдаваемой спецодежды. Поэтому для более эффективной работы по защите прав членов профсоюза нам в дальнейшем необходимо сохранять прежний формат «живых» проверок с обследованием и изучением условий труда на рабочих местах, с общением с работниками.

Записал Артур СУНАГАТУЛЛИН (фото автора)

● КОНТРОЛЬ

Стремясь быть лучшими

Комплексный подход и постоянное совершенствование в работе по улучшению условий и безопасности труда позволяет АО «Транснефть – Урал» регулярно побеждать в многочисленных конкурсах. Опытом предприятия на семинаре, организованном Минтруда РБ, поделился начальник охраны труда АО «Транснефть – Урал» Марат Мусин.

Для АО «Транснефть – Урал» организация условий для безопасного и эффективного труда является одной из ключевых задач. В развитие системы управления охраной труда (СУОТ), которая внедрена с 2008 года, ежегодно направляются значительные средства.



По итогам 2020 года АО «Транснефть – Урал» стало победителем конкурса «Лучшая организация условий и охраны труда»

Всего на предприятии трудится более 9600 работников. Такое количество персонала и оборудования требует постоянного контроля и оперативного принятия управленческих решений. Поэтому в 2013 году была проведена организационно-штатная реструктуризация контролирующих подразделений. В результате отдел охраны труда, отдел промышленной безопасности, службы пожарной безопасности и безопасности дорожного движения были объединены в управление безопасности труда и производственного контроля. Таким образом, общая численность специалистов по охране труда превысила 80 человек, что позволяет осуществлять постоянный мониторинг состояния охраны труда и реагировать на потенциальные нарушения.

На предприятии действует система четырёхступенчатого контроля по охране труда. Первый уровень осуществляется ежедневно перед началом смены работника, второй – два раза в месяц руководителем структурного подразделения, третий – раз в год комиссией производственного контроля филиала, четвёртый – также раз в год, но уже комиссией производственного контроля всего акционерного общества.

По результатам комплексных проверок проводятся совещания, на которых анализируется выполнение мероприятий по снижению травматизма, заслушиваются руководители и специалисты подразделений, где выявлены нарушения требований охраны труда, и вырабатываются решения для исключения системных нарушений.

Мониторинг текущего состояния условий охраны труда осуществляется также в ходе целевых проверок специалистами и уполномоченными по охране труда. Все еженедельные совещания по производственной деятельности начинаются с обсуждения результатов проверок. К работникам, допустившим нарушения требований безопасности, применяются различные меры воздействия. Наоборот, чтобы стимулировать работников соблюдать технику безопасности действует система премирования.

В рамках функционирования СУОТ на постоянной основе проводится работа по выявлению опасности и оценке рисков. Особое внимание уделяется анализу причин несчастных случаев в других организациях, а также информации, доводимой Гострудинспекцией и Ростехнадзором. По результатам разрабатываются планы по исключению и минимизации рисков. Так, к примеру, все входы и выходы в административных зданиях оборудованы противоскользящими покрытиями, чтобы исключить опасный фактор зимой.

В АО «Транснефть – Урал» уделяется значительное внимание снижению производственного травматизма. Для этого, в том числе, применяются средства наглядной агитации. Так, определены и обозначены маршруты передвижения персонала по территории, чтобы нивелировать возможность столкновения с транспортом.

Работа по улучшению условий труда проводится, в том числе, за счёт привлечения аутсорсинговых организаций, а также снижения объёма ручного труда и более широкого применения средств механизации. Активно ведётся работа по комплектованию сотрудников современными и эффективными средствами обеспечения безопасности, в том числе при проведении огневых и газоопасных работ, на высоте.

Важное направление – работа с персоналом, направленная на исключение человеческого фактора. Так, в 2020 году на всех проходных в структурных подразделениях были установлены стационарные системы алкотестирования, которые блокируют проход на объект работников с признаками алкогольного опьянения.

В целях мотивации улучшения культуры производства проводятся мероприятия, направленные на увеличение вовлечённости работников в решение вопросов, касающихся безопасных условий работ. С 2013 года во всех структурных подразделениях проводятся собрания с трудовыми коллективами под председательством первого руководителя. Каждый работник имеет возможность внести свои предложения и высказать замечания, касающиеся обеспечения безопасности труда.

Ежегодно проводятся корпоративные конкурсы «Лучшее подразделение по охране труда» и «День по охране труда», для участия в которых формируются команды из работников разных профессий. При этом не допускаются те, кто уже участвовал. Все работники победившего подразделения раз в год получают надбавку к тарифной ставке в размере 10%.

Добавим, что по итогам прошлого года предприятие признано победителем конкурса «Лучшая организация условий и охраны труда». Сотрудники АО «Транснефть – Урал» ежегодно участвуют в конкурсах «Лучший специалист по охране труда» и также регулярно добиваются успеха.

Артур СУНАГАТУЛЛИН (фото автора)

● ТЕНДЕНЦИЯ

Смерть под трактором

В Башкирии почти в три раза выросло число несчастных случаев на производстве со смертельным исходом среди работников, эксплуатирующих самоходные машины. Если за девять месяцев 2020 года в этой сфере погибли три человека, то за аналогичный период 2021 года уже восемь. Ситуацию разбирали на заседании Совета инспекций при Межведомственной комиссии по охране труда РБ.

По данным замначальника инспекции Гостехнадзора И. Шакирова, в ведомстве зарегистрировано более 100 тыс. самоходных машин. Количество техники растёт год от года, только успевай проверять. Так, только 70% техники, представленной на осмотр, соответствовало требованиям безопасной эксплуатации. Среди наиболее частых нарушений – повышенный люфт в рулевом управлении, подтекающие шланги, неисправное световое оборудование. И речь идёт только о поставленной на учёт технике. А сколько таких тракторов с кривыми рулями, пустыми глазницами фар и текущими шлангами рассекают по территории нашей необъятной республики?

Как отметил замруководителя ГИТ в РБ А. Салихов, уровень производственного травматизма в этой сфере остаётся достаточно высоким. Так, в текущем году произошёл групповой несчастный случай, унёсший жизнь сразу двоих работников **ЗАО «Баштрансгидромеханизация»:** они утонули вследствие опрокидывания в воду экскаватора. Причинами трагедии стало нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств и неудовлетворительная организация производства работ, и они, как показывает анализ, типичны и для других происшествий, что свидетельствует о ненадлежащем функционировании системы управления охраной труда в данных организациях.

Начальник отдела регионального управления Роспотребнадзора А. Ямалиев обратил внимание участников заседания на то, что профессия тракториста входит в четвёрку профессий, наиболее подверженных риску возникновения профессиональной патологии. Также он напомнил (хотя для кого-то из работодателей это могло стать откровением) о необходимости направлять работников, занятых во вредных условиях труда, в центр профпатологии с периодичностью один раз в пять лет для углублённого медицинского обследования.

По словам замминистра ЖКХ РБ И. Голованова, в отрасли за последние два года произошли три несчастных случая, связанные с эксплуатацией самоходной техники. Один из них – групповой, в результате которого два работника мелеузовского **ООО «Водоканал»** получили травмы различной степени тяжести. Сотрудники предприятия ждали экскаватор, чтобы приступить к работе на объекте. Спецтехника прибыла на место, но из-за узкого проезда к месту стрела экскаватора зацепила силовой воздушный кабель, он натянулся, крепления оторвались от здания машинного отделения, и часть кирпичной кладки обрушилась прямо на рабочих.

Две другие отрасли, где распространены несчастные случаи с самоходной техникой, – это АПК и дорожное строительство. Так, в конце августа тракторист-машинист Чишминского отделения Кармаскалинского филиала **МТС «Центральная»**, возвращаясь домой с поля, опрокинулся в овраг. Полученные при этом травмы оказались для 62-летнего мужчины смертельными. В крови работника был обнаружен алкоголь. Другой несчастный случай с летальным исходом произошёл в марте с машинистом автокрана **АО «Уралмостострой»,** которого придавило стрелой спецтехники.

По итогам заседания Совета инспекций был принят ряд решений, направленных на соблюдение требований безопасности при эксплуатации самоходных машин, на повышение эффективности работы по охране и улучшению условий труда в организациях республики.

Артур СУНАГАТУЛЛИН



Пренебрежение нормами охраны труда приводит к трагедиям…

● ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Гарант стабильности

Посещая магазины крупнейших республиканских торговых сетей, вы можете быть уверены, что работник, обслуживающий вас с улыбкой, является членом профсоюза. Благодаря активной работе рескома профсоюза «Торговое единство» сегодня наличие профсоюзных организаций в республиканских предприятиях торговли и общественного питания стало нормой. А недавно положительный опыт рескома был отмечен на заседании Уфимской ТТК по регулированию социально-трудовых отношений. О том, как соблюдаются социально-трудовые гарантии работников на предприятиях общественного питания и торговли в Уфе, мы беседуем с председателем рескома профсоюза «Торговое единство» Айдаром АХУНЬЯНОВЫМ.



А. Ахуньянов

– Айдар Баянович, сколько работников в Уфе являются членами профсоюза «Торговое единство»? Какие направления работы ключевые для вас?

– В структуру рескома профсоюза «Торговое единство» в Уфе входят семь торговых предприятий и организаций общественного питания, где трудятся более 5760 человек. 96% от общего количества работающих являются членами профсоюза.

Профсоюзная деятельность в сфере торговли и общественного питания помогает работодателям сосредоточиться на заботах трудовых коллективов. Да и работники ждут от профсоюза, прежде всего, выражения своих трудовых, конкретных интересов.

Для нас важно, что предприятия сферы потребительского рынка учитывают при разработке проектов колдоговоров и локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, отраслевое и республиканское соглашения.

Как правило, эти документы позволяют закрепить дополнительные обязательства сторон по организации и оплате труда, предоставлению льгот, гарантий и компенсаций, обеспечению занятости, улучшению условий труда, расширению возможностей профессионального роста работников.

На всех предприятиях торговли и общественного питания, входящих в структуру профсоюза, первичные профорганизации заключают колдоговоры с работодателями и большое внимание уделяют вопросам социальной защищённости работников.

Работодателями и профсоюзами проводится целенаправленная работа по закреплению в колдоговорах обязательств, улучшающих условия труда членов коллектива.

– О каких именно обязательствах идёт речь?

– В первую очередь, это забота о здоровье работников и условиях труда. Так, средняя начисленная зарплата работников предприятий торговли, входящих в структуру нашего профсоюза, составляет 32,6 тыс. рублей, а на предприятиях общественного питания – 24,7 тыс. руб. В 2020 году и в I полугодии 2021 года проводилась индексация заработной платы от 3 до 7%.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство. На всех предприятиях проведена СОУТ. Для работников организовано прохождение периодических и внеочередных медосмотров, диспансеризация, сезонная вакцинация и вакцинация от коронавируса.

Работникам и их детям предоставляются путёвки со скидкой от 10 до 30% от стоимости в санатории и оздоровительные лагеря. В 2021 году 16 работников отрасли поправили здоровье в санаториях республики. На ряде предприятий работодатели компенсируют работникам стоимость питания и посещение спортзалов. Так, в группе компаний «Байрам» работникам возмещают 50 рублей на питание в день. На всех предприятиях компенсируется стоимость абонементов в спортзалы от 40 до 70%.

Не менее важное направление – организация корпоративных мероприятий. В текущем году сотрудники коллективов приняли участие в летней отраслевой спартакиаде, праздновании Дня работников торговли, Международного Дня повара и др.

Большое внимание уделяется материальной поддержке работников и пенсионеров. Традиционными стали единовременная матпомощь в связи с рождением ребёнка, смертью близких родственников, бракосочетанием, при выходе на пенсию, на оплату дорогостоящих операций и лечения. При финансовой возможности работникам выплачиваются единовременные премии к юбилейным датам с учётом стажа и личного трудового вклада. Ветераны предприятий также являются получателями выплат социального характера, им ежегодно оказывается единовременная матпомощь ко Дню пожилого человека.

Ежеквартально на ряде предприятий первичными профорганизациями совместно с руководителями подводятся итоги работы по магазинам, производственным цехам, аптекам с вручением победителям кубков и денежных премий.

– Какие проблемы есть в отрасли и как профсоюз может их решить?

– Одна из главных проблем – это нехватка кадров. Даже повышение зарплаты и стимулирующих выплат не решают вопрос. Магазинам не хватает линейного персонала, то есть ключевой составляющей ритейла. Цифры говорят сами за себя: сегодня в «Ярмарку» требуется около 200 работников, в «Байрам» – около 180, в «Полушку» – около 100. Это общероссийская проблема: работников не хватает и региональным, и федеральным сетям. На предприятиях общепита ситуация усугубляется старением кадров, средний возраст которых превышает 50 лет.

Профсоюз старается привлечь работников в отрасль с помощью бонусов колдоговора, ведь при прочих равных человек выбирает то место, где лучше соцпакет.

Также реском профсоюза обеспечивает профессиональное развитие персонала – от руководителей до всех категорий работников. С целью повышения квалификации сотрудников систематически проводится обучение. Развивается институт наставничества: наставники получают доплату в 10-15% от заработной платы. Организована работа по подготовке кадрового резерва. По установленной квоте работники обучаются бесплатно в Торгово-экономическом колледже по специальностям «Технология общественного питания» и «Менеджмент торговли».

Спрашивал Артур СУНАГАТУЛЛИН

● ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

С 1 октября в Бирской ЦРБ фельдшерам скорой помощи за работу в неполных бригадах стали доплачивать 100%-ную надбавку. О том, что предшествовало такому решению, за счёт каких ресурсов будут реализованы дополнительные социальные гарантии фельдшерам выездных бригад, о предстоящем объединении службы скорой помощи мы разговариваем с заместителем главного врача по экономическим вопросам Бирской ЦРБ Ольгой Гинчицкой.

Важно сохранить уровень

Доплаты за переработку

– Доплата 100% за работу в неполных бригадах в Башкирии мало где есть, ведь такое решение должно реализовываться при условии сбалансированности доходов и расходов медорганизации. Для нас решение непростое, тем более, когда в больнице дефицит фонда оплаты труда составляет более 18 млн руб. и появилась текущая кредиторская задолженность.

Ещё в 2010 году в наш колдоговор был внесён пункт, по которому медработники получали 100% доплаты к окладу за работу на период отсутствия коллег. С того времени система оплаты труда претерпела структурную перестройку. Оклады увеличились, для сохранения достигнутого уровня зарплаты компенсационные и стимулирующие выплаты были уменьшены.

Положением об оплате труда больницы определён предельный размер доплаты за увеличение объёма работы – до 40% оклада для среднего и младшего медперсонала. Фельдшерам СМП установлены доплата за вредность, выплата за квалификационную категорию, надбавка молодым специалистам и за выслугу лет, ежемесячные денежные выплаты за оказание дополнительной медпомощи.

Осенью начался рост заболеваемости, число дней нетрудоспособности среди фельдшеров скорой помощи в октябре выросло в три раза. Они стали чаще выезжать неполными бригадами – встал вопрос о доплате. 7 октября профгрупорг ППО Ольга Ермакова принесла заявления от фельдшеров об отказе работать в неполных бригадах. Состоялась встреча администрации и профкома, в результате переговоров фельдшерам с октября была установлена доплата 100% к окладу, им было предложено подписать допсоглашение к трудовому договору, определяющее порядок выплаты.

– Но часть коллектива отказалась подписывать дополнительные соглашения, настаивая на том, чтобы доплаты осуществлялись с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

– В соответствии с действующим в больнице положением об оплате труда и Постановлением Правительства РБ №311 компенсационные выплаты устанавливаются к окладу. У нас нет законных оснований выполнить требования очень небольшой части тысячного коллектива. Да и финансовых возможностей тоже – увеличение ФОТ по службе скорой помощи в прошлом месяце составило 87 тыс. руб. Эти выплаты мы обеспечили за счёт общей экономии. Деньги небольшие, но если учесть, что в целом по больнице существует дефицит плана по заработной плате – любые дополнительные меры социальной поддержки экономической службе надо просчитывать очень тщательно.

– Если сотрудник не подписал допсоглашение – доплат он не получит?

– Все сотрудники службы скорой помощи, работавшие в неполных бригадах, в октябре их получили независимо от того, подписали они допсоглашение или нет. Поясню: штатная численность фельдшеров СМП – 32 единицы, физическими лицами укомплектовано 30 ставок. Можно сказать, что наша служба укомплектована. В связи с ростом заболеваемости фельдшеры всё чаще стали выезжать на вызовы неполными бригадами, поэтому возник вопрос доплат.

Приказ главврача действует до особого распоряжения. Также в больнице совместно с профкомом разработана система учёта работы в неполных бригадах. В случае стабилизации ситуации мы обязаны будем вернуться к доплатам в пределах значений, утверждённых Положением об оплате труда.

Колдоговор, дополнительные соглашения, действующие на скорой помощи, обеспечивают её сотрудникам более высокий уровень социальных гарантий. В условиях дефицита финансов перетягивать одеяло на себя, на мой взгляд, неправильно. Это неминуемо вызовет недовольство остального коллектива. Отделение СМП – это одно из 45 структурных подразделений, и мы обязаны сбалансировать зарплату всего тысячного коллектива в рамках утверждённых целевых показателей средней заработной платы и параметров плана финансово-хозяйственной деятельности.

Аутсорсинг для водителя

– Как обстоят дела с доплатами водителям скорой помощи?

– В 2016 году из-за 100%-ной изношенности парка автомобилей администрацией Бирской ЦРБ было принято решение перейти на аутсорсинг. ООО «Драйв-Логистикс» из Санкт-Петербурга зашёл в учреждение с инвестициями в виде четырёх новых автомобилей СМП. Водители были приняты в штат общества, размер их зарплаты администрации больницы неизвестен, а вот размер специальных социальных выплат напрямую зависит от нас.

Бирская ЦРБ обязана при осуществлении медицинской эвакуации пациентов с Covid-19 водителями ООО «ДРАЙВ Логистикс» в регламентные сроки вносить информацию в ЕГИСЗ, а также предоставлять эти данные работодателю. На основе предоставленных сведений и в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.10.2020 №1762, аутсорсер обязан производить соответствующие выплаты водителям. Информация в реестр ЕГИСЗ вносилась, но по непонятным причинам из итогового перечня ООО «ДРАЙВ-Логистикс» исключалась. Водители с марта не получали социальных страховых выплат.

Администрация Бирской ЦРБ неоднократно вела переговоры с руководством ООО «ДРАЙВ Логистикс» о том, что вопрос получения данных выплат водителями должен быть отработан на уровне Департамента здравоохранения и ФСС Санкт-Петербурга. Мы также связались со службой техподдержки ЕГИСЗ, в Минздрав РБ было направлено обращение. Итог – социальные выплаты за август-октябрь водители уже получили. В ближайшее время должны произвести выплаты с марта по июль.



О. Гинчицкая

Перспективы развития

– Впереди объединение службы скорой помощи пяти районов на базе Бирской ЦРБ. Какие видите трудности?

– С 1 февраля отделения скорой помощи Мишкинской, Аскинской, Бураевской, Караидельской и Балтачевской районных больниц будут объединены. Кадровая ситуация там не так благополучна, как у нас: фельдшеров не хватает, они работают неполными бригадами. Уже сейчас мы сформировали штатное расписание с учётом укомплектования бригад вторыми специалистами, идёт процесс согласования на уровне Минздрава РБ. При объединении на новых сотрудников будет распространяться колдоговор Бирской ЦРБ, фельдшеры от такого объединения однозначно выиграют, ведь в нашем договоре много социальных льгот и гарантий.

– Какую роль в работе, связанной с повышением доплат фельдшерам и водителям, сыграл отраслевой профсоюз?

– Прямую. Все решения о дополнительных социальных гарантиях просчитываются администрацией и профкомом совместно. Социальное партнёрство существует, чтобы не конфликтовать, а договариваться с работодателем и в большей степени ориентироваться на создание и сохранение более благоприятных социальных гарантий для работников. Социальное партнёрство – это всегда диалог и поиск компромиссов. Коллективный договор Бирской ЦРБ – доказательство того, что такой диалог у нас есть. Многие положения колдоговора, направленные на поддержку молодых специалистов, института наставничества, действительно, передовые. В прошлом году Бирская ЦРБ заняла I место в республиканском конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнёрства». Впереди у нас новая договорная кампания, в условиях снижения финансирования нам важно сохранить уровень социальных льгот и гарантий для всех работников Бирской ЦРБ в новом колдоговоре.

Ольга СОШНИКОВА

Филиалу ООО «РН-Сервис» в г. Уфа

ТРЕБУЮТСЯ:

- **помощник бурильщика капитального ремонта скважин;**
- **бурильщик капитального ремонта скважин;**
- **машинист подъёмника;**
- **мастер по ремонту скважин (капитальному, подземному).**

Вахтовый метод работы 7/7 или 14/14 по Республике Башкортостан.

Доплата за совмещение профессий (при наличии обученности).

Доплата за работу вахтовым методом.

Официальное трудоустройство согласно ТК РФ, ОМС, ДМС.

Обучение по указанным вакансиям за счёт средств работодателя.

Социальный пакет согласно корпоративной программе ПАО «НК» Роснефть.

Справки по тел.: **8 (927) 922-76-94, 9378580056, 89378594807.**

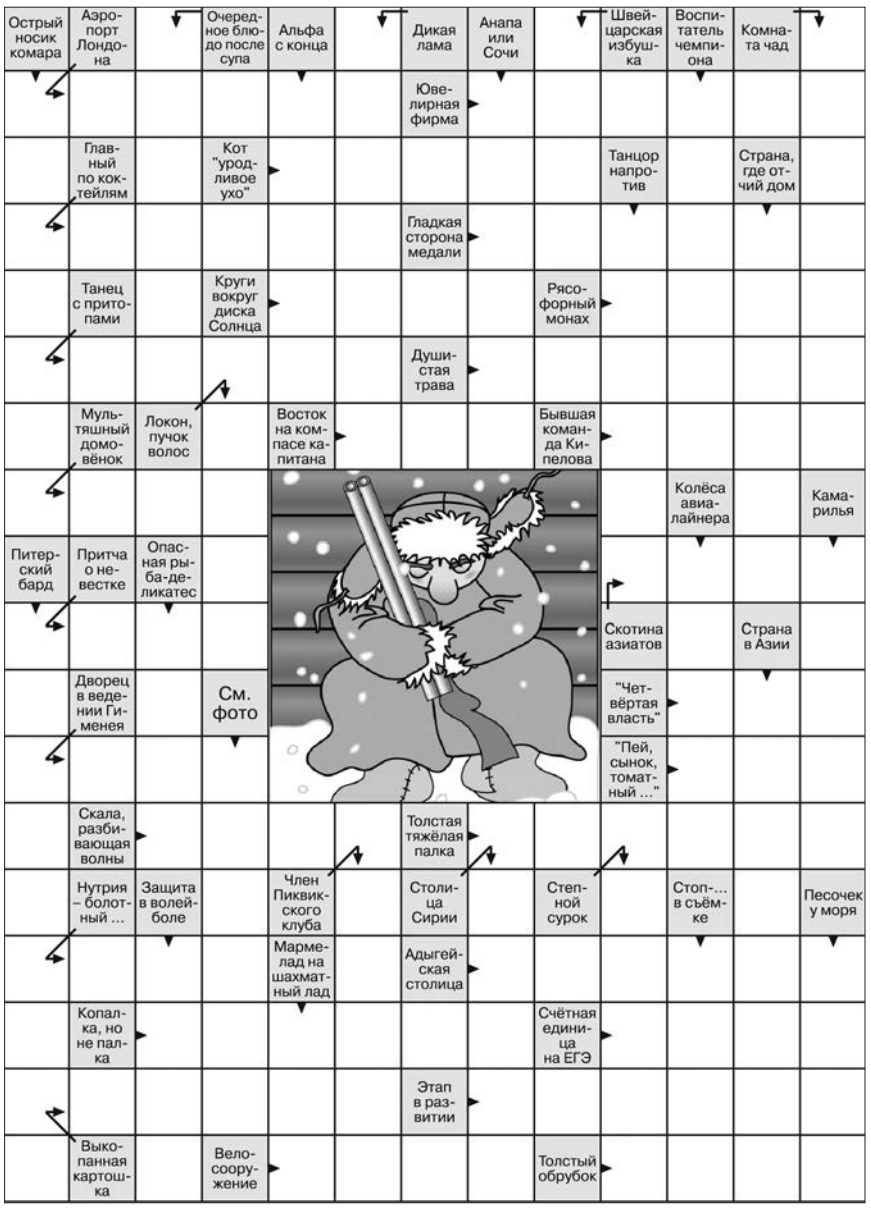
ЖДЁМ ВАШИ РЕЗЮМЕ НА ПОЧТУ: rn-personal@targin.ru

Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности выражает искренние соболезнования семье и близким в связи с безвременной кончиной бывшего заместителя генерального директора по кадрам и режиму, члена профкома первичной профсоюзной организации ФКП «Авангард»

АБДЮКОВА Рамиля Мусовича

и разделяет боль и горечь невосполнимой утраты.

● В ЧАС ДОСУГА



● АНЕКДОТЫ

«Красная Шапочка» однозначно не русская народная сказка: у нас с пирожками идут ОТ бабушки, а не К ней.

☻☺☻

Этих банкиров фиг поймёшь! Сначала рассылают СМС: «Бери деньги!», а как только возьмёшь деньги – начинают названивать: «Отдай деньги!» Уже определились бы.

☻☺☻

Подчинённый заходит к шефу:

– Иван Ильич, я же просил предоставить мне оплачиваемый отпуск, а не оплачиваемый отгул.

– Так вам и предоставили оплачиваемый отпуск. С чего вы взяли, что это отгул?

– Пересчитал отпускные...

☻☺☻

Мать укладывает ребёнка спать:

– Всё, спим! И не дай Бог я ещё раз услышу твоё «ма-а-ам!»

Через 10 минут:

– Лариса Петро-о-вна, я пить хочу!

☻☺☻

Меня очень радует моя зарплата. Такая смешная!

☻☺☻

Отдел кадров:

– Расскажите о себе.

– Словами не передать. Я подготовила танец...

☻☺☻

А вы заметили, что тяжелее жить становится всё легче и легче?

☻☺☻

– Коля, я тебе пуховик постирала.

– И что?

– Теперь у тебя на весну есть ветровка.

☻☺☻

«Правду говорить легко и приятно», – уверял Булгаков. При этом про то, что искать новую работу противно и сложно, упомянуть забыл.

☻☺☻

Накануне 18 декабря: «Я никогда не видел в жизни, чтобы так хотели спасти и вылечить, чтоб даже увольняли с работы».

● ПАЛЬЧИКИ ОБЛИЖЕШЬ!

Рыбы не жалей



Здравствуйте, дорогие кулинарки! Знаете, а моя хозяюшка решила лёгкие супчики на рыбном бульончике готовить. Она и мне наливает – я с удовольствием лакаю: супчики вкусные и ароматные получаются. Но больше мне, конечно, понравилась мойва: я и не знал, что эта маленькая рыбёшка такой приятной может быть!..А теперь хрумкаю её сырой вместе с хребтом. Хорошая рыба. Она в море как мышь в подвале: мелкая и вкусная!

Уха из карпа

Карп весом 1,6 кг, 3 картофелины, морковь, пара луковиц, 2-3 зубчика чеснока, 5 листочков лаврушки, 15-20 горошин перца (чёрный, белый, розовый), 50 мл водки, пучочек укропа, немного петрушки, соль – по вкусу.

Рыбу очистите, удалите жабры. Отделите голову и хвост. Тщательно промойте.

Голову и хвост рыбы залейте 2 л воды, доведите до кипения и тщательно снимите пену. Посолите и варите на небольшом огне 25 минут.

В это время очистите овощи и промойте зелень.

Картофель нарежьте средними кубиками, лук – четвертьколькцами, морковь – полукружиями.

Выньте из кастрюли голову и хвост рыбы. Бульон процедите и верните в кастрюлю.

Положите в бульон нарезанные овощи и варите 5 минут. Затем добавьте лаврушку, перец горошком и варите ещё 5 минут.

Оставшуюся часть рыбы нарежьте небольшими кусочками. Тщательно промойте, поместите в кастрюлю и варите 25 минут на небольшом огне.

За 5 минут до готовности влейте водку и проверьте на соль.

Затем выключите, накройте кастрюлю крышкой и дайте ухе настояться 15 минут.

Приготовьте лек для подачи. Для этого чеснок пропустите через пресс или натрите на мелкой тёрке и выложите в глубокую мисочку, залейте половником горячего бульона. Также дайте настояться.

Измельчите зелень петрушки и укропа. Подавайте с зеленью и чесночным леком.

Уха по-фински

500 г сёмги или форели, 4 картофелины, большая луковица, пучок укропа, 200 мл сливок, 1 л воды, 0,5 ст. ложки муки, 1 ч. ложка соли, красный перец на кончике ножа.

Почистите рыбу и отделите филе от костей. Лук крупно нарежьте.

Кости, лук и специи (соль и чёрный перец) варите около 20 минут.

Картофель нарежьте дольками.

Перелейте бульон в другую кастрюлю.

Когда бульон закипит, добавьте нарезанный дольками картофель. Готовьте приблизительно 15 минут.

Нарежьте филе рыбы кусками, добавьте в уху. Варите 5-10 минут.

Смешайте муку со сливками и добавьте в бульон. Готовьте еще несколько минут

Нарежьте укроп и добавьте его в уху.

Сразу же подавайте, посыпав красным перцем.

Уёк по-сахалински

700 г мойвы, 2-3 ст. ложки соевого соуса, пара картофелин, 2 морковки, 2 луковицы, пара веточек зелёного лука, 1 ч. ложка сушёной зелени укропа и петрушки, лавровый листочек, 1 ст. ложка раст. масла, соль – по вкусу.

У рыбок обрежьте плавники, хвост и голову. Промойте их, убрав чёрную пленку (она может дать горечь).

Вскипятите 2 л воды, картофель нарежьте и выложите в кастрюлю.

Морковь нарежьте соломкой и добавьте в кастрюлю. Варите 10 минут.

Выложите рыбу, варите 10 минут.

Параллельно обжарьте лук, добавьте соевый соус, протушите в нём лук пару минут.

Выложите в уху луковую смесь, добавьте сушёную зелень, лаврушку и чёрный перец, посолите. Варите 5 минут.

Зеленый лук измельчите, добавьте в уху. Дайте закипеть и уберите с огня.

Ароматный бульон

Хребет на кости, шея курицы (весом около полкило), рыба (можно взять 2 головы карпа), 200 г брюшек сёмги, луковица, морковь, лаврушка, соль и петрушка – по вкусу, куриное яйцо, сваренное вкрутую, для подачи.

Лук и морковь «подпалите» на сухой сковороде практически до черноты.

Куриный хребет промойте, залейте 2 л холодной воды, добавьте овощи и варите до готовности мяса. Посолите.

Рыбьи головы и брюшки промойте.

Готовое куриное мясо удалите из бульона, головы карпов и брюшки семги выложите в бульон, варите 10 минут.

Добавьте лавровый лист, варите 5 минут, посолите по вкусу.

Бульон процедите через мелкое сито, добавьте зелень.

Подавайте горячим, украсив яйцом.

Приятного аппетита!

Ваш Поварёнок

● А ВЫ ЗНАЕТЕ?

Свитер надень!

11 декабря британцы отмечают праздник, про который вы вряд ли до сегодняшнего дня слышали – День рождественского свитера.

И это не шутка: действительно, такой праздник существует! Мало того: ежегодно в США проводятся конкурсы на самый уродливый рождественский свитер. До католического Рождества остаётся всего две недели. Да и до любимого всеми праздника – Нового года тоже можно уже рукой дотянуться.

Вот и пришло время надеть свои свитера с зимними орнаментами, оленями и снеговиками. Этот предмет гардероба поможет создать новогоднее настроение и ощущение праздника! Рождественский свитер имеет яркие расцветки и тематические аппликации, традиционно он надевается в период зимних праздников.



А у вас есть свитер с оленями, дедом Морозом, снеговиками, ёлочками или разноцветными снежинками? Если нет, тогда точно пора покупать – и создавать праздничное и теплое настроение себе и окружающим!

Зачётную книжку, выданную в 2010 году на имя студента УГНТУ **Байбурина Альберта Закировича**, считать *недействительной* в связи с утерей.

Студенческий билет, выданный в 2021 году УГАТУ на имя **Хасановой Аиды Петровны,** считать *недействительным* в связи с утерей.

Учредитель: РС «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», сайт: www. fprb.ru

Издатель: © АНО «Редакция газеты «Действие»

Главный редактор И.А. ЛЕВЧУК

Адрес редакции, издателя: Республика Башкортостан, 450008, г. Уфа, ул. Кирова, 1, каб. 332а.

Телефон/факс 272-34-47. E-mail: deystvye@yandex.ru

Зарегистрировано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Республике Башкортостан 02 сентября 2015 года. Свидетельство ПИ № ТУ02-01443.

При перепечатке ссылка на «Д» обязательна. Редакция рукописи не рецензирует и не возвращает. Точка зрения авторов может не совпадать с мнением редакции.

Подписной индекс ПР512. Периодичность выпуска – еженедельно, но по графику – 25 номеров за полугодие

Отпечатана в типографии ООО «Газета», 453252, г. Салават, ул. Нуриманова, 29, тел. (3476) 35-31-02

Зак. № 107837. Тираж 5430 экз.

8 декабря 2021 г. Свободная цена.

Дежурный по номеру И.А. ЛЕВЧУК