12+

ЕДИНСТВО ● СОЛИДАРНОСТЬ ● СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Действие

Еженедельная общественно-политическая газета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан

www.deystvye.ru

№ 9 (1362) 28 февраля 2020 года, пятница

Колдоговор – для женщины



В нашей республике насчитывается не один десяток предприятий и организаций, которые не на словах и не только 8 Марта, а изо дня в день, из года в год окружают заботой и вниманием своих женщин.

А что такое забота для наших женщин? Это возможность сочетать профессиональные и семейные обязанности, это приятные бонусы в виде материальной помощи при рождении ребёнка и – самое главное – место в детском садике, полученное тогда, когда этого захочет молодая мама, а не когда очередь подойдёт; это оплачиваемый выходной день для сопровождения ребёнка в 1 класс, в армию, для празднования свадьбы, наконец! Это и забота о здоровье сотрудников: например, дополнительная медицинская страховка, по которой можно пройти необходимые исследования или пролечиться. А если здоровья не занимать и очень хочется вести здоровый образ жизни – то вот тебе заветный билетик со скидкой (а то и вовсе бесплатно!) в спортзал или в бассейн!

Кто-то скажет: льготы для женщин, для детей могут себе позволить только крупные предприятия, имеющие хорошие деньги. Отчасти это, конечно, соответствует действительности. Но не всё упирается в деньги. Как показывают коллективные договоры небольших предприятий и организаций, многое зависит от умения профсоюзного лидера наладить диалог с работодателем, от желания обеих сторон улучшить и облегчить жизнь сотрудниц.

4 стр.

Цифра номера:

Победителями первого конкурса президентских грантов 2020 года стали 57 проектов некоммерческих организаций Башкортостана. На их реализацию будет направлено 56,3 млн рублей.

Где студенту жить хорошо? 3

Рыбок в каждый офис 5

Семинар не для галочки 6

Символ Победы 7

● *ПРЯМАЯ РЕЧЬ*

За невыплату – уголовка!

Профсоюзы выступают категорически против отмены уголовной ответственности за невыплату зарплаты. Об этом в газете «Солидарность» 17 февраля рассказал председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков.



М. Шмаков

– Мы категорически против! Невыплата зарплаты – это кража у работника его честно заработанных денег. И оцениваться это должно соответствующе, – считает Шмаков.

По мнению профлидера, если идея отмены уголовной ответственности за невыплату зарплаты будет сформулирована в виде законопроекта, такой документ обязательно должен рассматриваться на заседании Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, где профсоюзы дадут ему соответствующую оценку.

● *УЧИТЕЛЬ ГОДА*

Яркий дебют

Сегодня в России только 30% выпускников педагогических вузов идут работать в школы, в которых, по официальным данным, педагогов до 29 лет всего 5,9%. 24-летняя учительница математики Мария Ширшова из уфимской гимназии №86 не только не побоялась испортить статистику, но уже стала победителем городского конкурса «Учитель года столицы Башкортостана – 2020» в номинации «Педагогический дебют». Сегодня она в гостях у нашей редакции.

– Мария, вы стали победителем городского конкурса профмастерства в номинации «Педагогический дебют». Что вам дала эта победа?

– Самая главная победа – это само участие в конкурсе, это возможность пообщаться и обменяться опытом с яркими представителями профессии. Каждый этап конкурса был по-своему интересен и раскрывал участников с неожиданных сторон, но особенно важно было дойти до финала. Опыт – это то, ради чего стоит участвовать в конкурах профмастерства, ты всегда узнаёшь новое у своих коллег.



М. Ширшова

– Почему вы решили стать учителем, это мечта детства или уже осознанный взрослый выбор?

– Впервые мысль стать учителем посетила меня в начальной школе. Вдохновителем стала первая учительница – Татьяна Евгеньевна Федосеева. Для нашего класса она была школьной мамой: научила учиться, уважать друг друга, ставить перед собой высокие цели и непременно добиваться их. Со временем предпочтения менялись от творческих профессий до инженерных. Но выбор определили мои ощущения: посетив вузы Уфы, только в Башкирском государственном педуниверситете я почувствовала себя комфортно и спокойно. Даже мысли не было идти в другое место, отдала оригиналы документов и поступила.

7 стр.

● ОПЫТ

Колдоговор – для женщин

←1 стр. Вспомните, какие льготы есть в вашем колдоговоре, и прикиньте, какие из перечисленных ниже льгот из коллективных договоров предприятий и организаций, побеждавших в конкурсах на звание «Лучшее предприятие для работающих мам», вы можете забрать в свою копилку добрых дел для женщин, работающих у вас.

АО «ТРАНСНЕФТЬ-УРАЛ» – известное в республике и уважаемое предприятие. Сюда стремится попасть на работу молодёжь, поскольку её привлекают многочисленные социальные гарантии для работников, закреплённые в коллективном договоре. Отметим лишь некоторые из них: так, раз в два года работник может получить весьма весомые компенсации стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение для себя и отдыхающих совместно с ним членов семьи, а также стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно. Причём вторая льгота также положена не только работнику: она распространяется и на членов семьи. Согласитесь, у многих бывало: посмотришь на стоимость билетов к месту отдыха, умножишь их на количество детей – и, вздохнув, выберешь садово-огородный «отдых». Но эта весомая льгота для предприятия с объективно значительной вредностью и тяжёлыми условиями труда – не гламурный излишек, а показатель заботы работодателя и значимости для него работников. Здесь же сотрудники, у которых родился ребёнок или в школу собрался первоклашка, имеют право на оплачиваемый день дополнительного отпуска, а если работник женится или женятся его дети, то оплачиваемый отпуск составляет три дня.

Но согласитесь: иногда не деньги – главное. Ведь, провожая своего первоклашку во взрослую, школьную жизнь 1 сентября, мы радуемся не тому, что есть возможность прогулять работу. Нам важно, чтобы ребёнок почувствовал всю значимость этой сложной для него даты и знал, что мама и папа – вот они, рядом, а с ними – не страшно! Не все организации могут позволить себе роскошь оплатить этот день работнику. Но предоставить выходной день без оплаты – вполне. Так, например, в бюджетном учреждении «Республиканский кардиологический центр» родителям учеников 1-4 классов 1 сентября предоставляют дополнительный отпуск без оплаты. В колдоговоре кардиоцентра имеется целый ряд важных для женщин льгот. Молодой маме, вышедшей из отпуска по уходу за ребёнком от полутора до трёх лет, положена денежная выплата (при наличии средств, разумеется); нуждающимся в выделении земельного участка под индивидуальное жилищное строительство или садово-огородный участок оказывается содействие. И самое интересное: здесь обеспечена работа группы кратковременного пребывания детей. Хорошее подспорье для молодых мам, согласитесь! А мамочкам, имеющих двоих и более детей в возрасте до 12 лет, ежеквартально предоставляется день отпуска с сохранением среднего заработка. Так что, как видите, и бюджетные учреждения вполне могут себе позволить роскошь заботы о сотрудницах.



Профсоюзы понимают, что во многом здоровье человека, его решение о том, будет ли он заводить семью, сколько и когда он планирует детей, зависит от того, насколько наполнен социальными гарантиями коллективный договор предприятия

В филиалах ООО «Башкирская генерирующая компания» много внимания уделяется оздоровлению и медицинскому обеспечению работников. В БГК действуют корпоративные программы по ведению беременности и родовспоможению, а также добровольного медицинского страхования. Здесь не только проводят ежегодные медицинские осмотры работников. Проводятся ультразвуковые исследования, читают лекции практикующие врачи, проводят консультации узкие специалисты – гинеколог, хирург, флеболог и другие, проводится вакцинопрофилактика, желающие могут сделать массаж. Немаловажным фактором сохранения здоровья работников можно считать и наличие здравпунктов на предприятиях, оборудование на отдельных участках комнат гигиены женщин. Работницы направляются на отдых и оздоровление по путёвкам с оплатой из средств организации, а дети сотрудников с удовольствием отдыхают в детских оздоровительных лагерях.

Сегодня ставится задача роста продолжительности жизни россиян, под это «заточены» нацпроекты, выделяются грантовые средства. Поэтому пусть и не скорыми темпами, но постепенно становится модным трендом организация на предприятиях условий для ведения работниками здорового образа жизни. В Приуфимской ТЭЦ, например, оборудованы тренажёрный зал, душевые кабины, имеется сауна, а также комната отдыха и релаксации с цветущей зеленью и аквариумом. Для женщин в 2018 году были организованы бесплатные посещения групповых занятий в фитнес-клубе (дважды в неделю), а в 2019 году желающие могли заняться йогой. Кроме того, работники предприятия и члены их семей могут посещать оздоровительный комплекс с тренажёрным залом и бассейном с хорошей скидкой.

Для многодетных семей, воспитывающих троих и более детей, имеется хорошая льгота: работодатель обеспечивает полную оплату пребывания детей в муниципальных детских дошкольных учреждениях и частично возмещает затраты родителей на пребывание их детей в частных детсадах.

В ООО «Газпром трансгаз Уфа» есть очень интересный опыт, который необходимо широко распространять: материальную поддержку в течение года получают победители конкурсов профессионального мастерства, производственно-технологических конференций молодых учёных и специалистов. Эти же категории молодых, перспективных работников получают частичную компенсацию расходов на дополнительное образование детей. Если работник желает посещать физультурно-оздоровительные организации, секции, кружки, то ему тоже полагается частичная компенсация их стоимости.

Семьи, где воспитывают ребёнка-инвалида, получают ежемесячную материальную поддержку от организации. Дополнительную материальную помощь раз в году получают многодетные семьи. Семье, где детей воспитывает только один из родителей, положена ежемесячная дополнительная материальная поддержка.

Поддерживают здесь и активных сотрудников. Так, предусмотрена дополнительная материальная помощь родителям детей, самим работникам, которые являются призёрами различных региональных конкурсов, соревнований, спортивных, культурно-массовых и прочих мероприятий.

В ООО «Баланс консалтинг» также оказывается материальная помощь малообеспеченным семьям с детьми, родителям, имеющим детей-инвалидов, многодетным семьям, одиноким родителям.

В ПАО «Башинформсвязь» финансово поддерживают работников при организации отдыха и оздоровления их детей в возрасте от 7 до 15 лет. Для малоимущих семей, семей, воспитывающих детей-инвалидов, компенсация составляет все 100%! Малоимущим семьям оказывают и компенсацию стоимости содержания детей в детских садах в пределах размера ежемесячного родительского взноса.

В коллективном договоре АО «УНПП «Молния» также прописано много хороших обязательств перед работниками. Заводчане получают здесь компенсационные суммы на проезд и питание, причём вкусно поесть можно в собственном кафе на первом этаже завода. Все работники получают дополнительный выходной, когда их ребёнок поступает в первый класс, а члены профсоюза могут получить дополнительный оплачиваемый выходной, провожая своё чадо 1 сентября в школу с первого по пятый класс! Оплачиваемый выходной получают и родители выпускников 9-х и 11-х классов. Для любителей спорта арендуются спортзалы и дорожки бассейна. «Молнии» принадлежит детский сад, путёвки для детей работников обходятся недорого: до 90% их стоимости (в зависимости от выслуг лет родителей) оплачивает предприятие.

Свой детсад содержит и АО «НПО «Микроген» в г. Уфе «Иммунопрепарат». Этот социальный объект действует не один десяток лет и хорошо мотивирует работниц на рождение детей: ведь они знают, что их малыши здесь не только накормлены-напоены, но их воспитанием и образованием серьёзно занимаются. А значительную часть родительской платы компенсирует предприятие.

В последнем своём послании президент страны много внимания уделил вопросам продолжительности жизни, рождаемости. Будут получать дополнительные выплаты молодые семьи, будут строиться больницы и готовиться кадры для них. Но профсоюзы понимают, что во многом здоровье человека, его решение о том, будет ли он заводить семью, сколько и когда он планирует детей, зависит от того, насколько наполнен социальными гарантиями коллективный договор предприятия. Если есть детсад (или компенсационные выплаты на его посещение ребёнком) – можно и второго, и третьего родить, не будешь мыкаться в ожидании своей очереди. Кольнуло сердце – страховка системы ДМС позволяет не терпеть до последнего (авось пройдёт!), а полностью проверить здоровье и, возможно, этим решением продлить себе жизнь и уж точно избежать инфаркта или инсульта на рабочем месте. Захотел позаниматься спортом – собрался с единомышленниками и пошёл на фитнес или в качалку. Добавьте сюда качественные СИЗ, спецодежду, справедливую и полную спецоценку рабочего места с положенными по закону доплатами за вредность и отпусками, комнаты психологической разгрузки, путёвки в санатории и профилактории – вот и получите на выходе здоровых и довольных работников, трудящихся с полной отдачей, женщин, легко совмещающих семейные хлопоты с рабочими заботами. А здесь многое зависит от активности профсоюза и готовности работодателя вкладывать средства в свой основной капитал – работников. Приятно, что в последние годы это понимание, утерянное с советского периода практически напрочь, мало-помалу возвращается к социально ответственным работодателям.

Ирина ЛЕВЧУК (фото автора)

Публикуется на средства субсидии Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ на реализацию общественно значимой программы «Коллективный договор: от А до Я».