



# ПЛОЩАДЬ ТРУДА

специальный выпуск

ploshadtruda.ru



Уважаемые члены профсоюзов, жители Санкт-Петербурга и Ленинградской области!

От имени Ленинградской Федерации Профсоюзов и от себя лично поздравляю вас со 118-летием образования профсоюзного центра в Санкт-Петербурге!

19 ноября 1905 года в нашем городе было образовано Центральное бюро Санкт-Петербургских профессиональных рабочих союзов.

Объединив силы, профсоюзы стали вместе бороться за 8-часовой рабочий день и безопасные условия труда, отмену сверхурочных и штрафов.

Мы гордимся нашими предшественниками и стараемся достойно продолжать начатое ими дело. Несмотря ни на какие вызовы, профсоюзы выполняют свою историческую миссию по защите трудовых и социальных прав работников.

Сегодня в Петербурге и Ленинградской области эту задачу решают более тридцати территориальных организаций отраслевых профсоюзов, которые объединяет Ленинградская Федерация профсоюзов. Решают прежде всего через систему социального партнерства, которая по праву считается одной из лучших в стране.

Реализация Трехсторонних соглашений и соглашений о минимальной заработной плате в обоих наших регионах, отраслевых соглашений и коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях во многом способствует достижению стабильной занятости, достойной зарплаты, надлежащих условий труда и надежных социальных гарантий, обеспечивает социальный мир в городе и области.

Опираясь на накопленный за 118-лет опыт, профсоюзы продолжают стоять на страже прав и интересов людей труда и добиваться социальной справедливости. Так было и так будет!

С днем рождения профцентра!

**Мария АРТЮКИНА,**  
Исполняющий обязанности  
председателя Ленинградской  
Федерации Профсоюзов

## Профсоюзы: время первых

Революционные потрясения 1905 года неизбежно выявили среди рабочих ярких лидеров, которые возглавили первые профсоюзы на заводах и фабриках Санкт-Петербурга. К ним присоединилась и интеллигенция, увидев в рабочем движении мощь и силу для будущих демократических преобразований. Вместе они выступили за создание единого профсоюзного центра.

**19**  
**НОВАЯ**  
**День**  
**профсоюзного**  
**работника**

## УВАЖАЕМЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ РАБОТНИКИ И АКТИВИСТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ!

От имени Ленинградской Федерации Профсоюзов и от себя лично поздравляю вас с Днем профсоюзного работника!

Этот профессиональный праздник мы отмечаем и в городе, и в области 19 ноября. Именно 19 ноября 1905 года был образован первый профцентр – Центральное бюро Санкт-Петербургских профессиональных рабочих союзов.

Сегодня вы продолжаете дело, начатое первопроходцами профсоюзного движения – защищаете права и интересы работников, добиваетесь повышения уровня и качества жизни всех жителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Каждый день к вам идут люди с тем, что их волнует. Это самые разные вопросы, связанные с заработной платой, охраной труда, увольнениями, оборудованием рабочих мест, отпусками и многими другими аспектами социально-трудовых отношений. Проблемы помогают решать профсоюзные юристы, экономисты, технические инспекторы труда специалисты по оргработе и другие.

Чтобы помочь человеку в подчас очень непростых ситуациях, профсоюзный работник должен обладать разнообразными знаниями, уметь вести диалог с работодателем, нередко нужно проявить принципиальность, волю, смелость. Хочу от души поблагодарить вас, дорогие коллеги, за ваш профессионализм, чуткое и ответственное отношение к людям и к делу, преданное служение профсоюзам.

Здоровья вам, оптимизма, творческой энергии, благополучия, уверенности в своих силах и в завтрашнем дне!  
С праздником!

**Мария АРТЮХИНА, Исполняющий обязанности председателя Ленинградской Федерации профсоюзов**

# Профсоюзы: время первых

(Продолжение. Начало на стр. 1)

Эту идею в имперской столице, в далеком уже 1905-году, высказали выпускник Берлинского политехникума Виктор Гриневиц-Коган и потомок состоятельных врачей, ученый-экономист, приват-доцент Санкт-Петербургского университета Владимир Святловский, в чем-то напоминавший Рахметова из известного романа Чернышевского. Оба они, и Гриневиц, и Святловский, кстати, могли бы прожить довольно сытую и спокойную жизнь, но чувство справедливости заставило их поступить иначе.

Необходимость единого профсоюзного центра осознавалась еще далеко не всеми вожаками рабочих. Не случайно, по признанию Святловского, создать его удалось только с третьей попытки, когда 19 ноября на квартире приват-доцента Владимира Святловского собрались представители далеко не самых массовых профессий того времени – рабочих-деревобделочников, печатников, портных, сапожников, ткачей и садовников. Они и образовали Центральное бюро Санкт-Петербургских профессиональных рабочих союзов. Важно другое: они были первыми. Теми, кто понимал: единый центр необходим.

Доцента Владимира Святловского можно с полным правом назвать еще и первым информационным работником в профсоюзах. Благодаря ему был учрежден журнал «Профессиональный союз», им редактировались его первые выпуски. Вот что писал «первый профсоюзный информработник» в журнале «Трудь Техника» спустя два года. Перед нами свидетельство из первых уст о том, как возникли и начали действовать первые профсоюзы Санкт-Петербурга: «Мысль о совместной работе устраивавшихся в Петербурге профессиональных рабочих союзов зародилась еще летом 1905-го. Осенью того же года впервые сошлись вместе уполномоченные нескольких отдельных союзов...».

### ЕДИНСТВЕННОЙ ДОСТИГАЮЩЕЙ ЦЕЛИ

Как продолжает наш предшественник, после того как «Центральное Бюро Санкт-Петербургских профессиональных рабочих союзов» было создано, все остальные возникшие на тот момент профсоюзы были приглашены войти в него. «...Первое собрание прошло деловито и оживленно. Намечались общие задачи и цели профессионального движения, указывалось высокое значение его для всего пролетариата», – пишет далее Владимир Святловский.

Через три дня состоялось новое заседание бюро, на котором присутствовали уже представители 14 профсоюзов. Ничего нового не принималось, но прежние решения, принятые 19 ноября, утверждались и принимались новыми представителями новых профсоюзов, поясняет Святловский.

Одним из главных решений Центрального бюро сам он считает то, что профсоюзы были признаны «единственной достигающей цели формой объединения рабочих для защиты их профессиональных интересов», как напишет Святловский на страницах прессы в 1907 году.

Основными видами деятельности Профбюро стали организационная работа, юридическая и медицинская помощь членам профсоюза. Действовала целая юридическая комиссия. Штаб-квартира профбюро в то время находится в «Соляном городке» – недалеко от нынешней академии Штиглица.

Однако вскоре, как отмечает Святловский, начинается волна реакции. Деятельность профсоюзов, ставшая возможной после принятия Высочайшего манифеста 17 октября, сталкивается с противодействием властей, все более жестким. Так, например, собрания становятся возможными лишь с присутствием полиции, что представители большинства профсоюзов считают недопустимым. Но именно в этот период профсоюзный центр принимает такое решение, как присоединение всех петербургских профсоюзов к празднованию «Международного



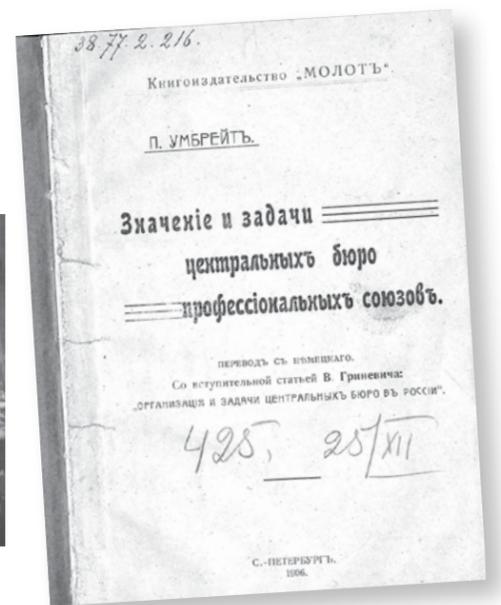
пролетарского праздника» – Первого мая. Тогда формой его празднования была выбрана однодневная забастовка на разных предприятиях.

### ПЕРВОПРОХОДЦЫ

Эпоха выдвинула и своих ярких профсоюзных лидеров, что называется, «из низов». Эти неординарные личности не случайно происходили из российской глубинки. Петербургские фабриканты, не желая повышать зарплату, часто увольняли рабочих, избавляясь от тех, кто стал «шибко грамотным». О таких первопроходцах, чьими преемниками стали, в том числе и победители нынешнего конкурса ЛФП «Профлидер года», нам рассказал в своих книгах известный историк профсоюзов профессор Виктор Носач.

Так, одним из профсоюзных лидеров той поры был Александр Яцыневич. Выходец из деревни Солуны Витебской губернии, в 1899 году он стал учеником инструментальщика на заводе «Знич», а затем рабочим на заводе Однера. Сразу после исторического заседания 19 ноября 1905 года Яцыневич организует собрание рабочих нескольких заводов, где решается вопрос о создании профсоюза металлистов. Учредительное собрание этого профсоюза прошло 30 апреля. Его первым председателем и был избран Александр Яцыневич. В самые тяжелые годы реакции (1908 – 1910) ему удалось сохранить профсоюз. В Первую мировую войну профлидер уходит на фронт, а при советской власти отходит от профсоюзной работы. Отправляется руководить одним из харьковских заводов.

Еще один первопроходец профсоюзного дела – Николай Лебедев. Крестьянин Тверской губернии, с 12-ти лет познав тяжелый труд на мануфактуре, становится одним из организаторов стачечной борьбы текстильщиков. Осенью 1905 года в Петербурге он избирается председателем правления союза текстильщиков и как представитель профсоюза входит в Центральное



бюро. Вскоре вместе с другими руководителями профцентра он будет арестован, а затем, после полутора лет тюремного заключения, выслан в Тверь. После событий февраля 1917 года он вновь возглавит профсоюз текстильщиков и войдет в состав Центрального профбюро Петрограда.

### ЗА СВОБОДНЫЙ ТРУД!

Но вновь вернемся к истокам профсоюзного движения. Уже тогда, в условиях фактически правового вакуума, профсоюзы пытались наладить контакт с работодателями и властью. Да, известный всем Высочайший манифест 17 октября дал возможность профсоюзам работать в легальном поле, но принятые вскоре «Временные правила об обществах и союзах», вступившие в силу в марте 1906 года, ограничили работу профсоюзов, в том числе и территориально – только территорией своего предприятия. Запрещалось создавать профсоюзы на железной дороге, почте и телеграфе, на государственной службе и в сельском хозяйстве. Тем не менее петербургские связисты всеми силами добивались своего права на объединение в профсоюз. В 1905 году в Соляном городке на первое собрание своего профсоюза пришло более двух тысяч связистов, несмотря на угрозы со стороны министра внутренних дел. Так, в 1905-м возник «Всероссийский почтово-телеграфный союз», чьим преемником сегодня стал Профсоюз работников связи России.

В то же время именно эти правила дали профсоюзам возможность защищать права своих членов в третейских судах и примирительных камерах, помогать им в поиске работы. Кроме этого, профсоюзы получили право вести переговоры с предпринимателями, заключать с ними коллективные соглашения и договоры, оказывать содействие при поиске работы.

(Окончание на стр. 12)



## Ежегодный конкурс ЛФП «Профлидер года»

Председатель первичной профсоюзной организации первый, к кому приходит работник со своей проблемой. Он тот, по кому судят о профсоюзе, от кого зависит численность профсоюзных рядов. Он тот, кто первым придет на помощь и поведет за собой. Он тот, с кого начинается борьба за достойный труд. Не случайно Ленинградская Федерация профсоюзов уже много лет проводит конкурс «Профлидер года», чтобы выявить лучших из лучших и вдохновить остальных равняться на лидеров.

### Победители конкурса ЛФП «Профлидер года» по итогам 2022 года



#### Ольга МОРОВА

Председатель первичной профсоюзной организации ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и Ленинградской области



#### Михаил ЯСТРЕБОВ

Председатель первичной профсоюзной организации АО «Завод «Радиоприбор» Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, инженер-технолог II категории

### Финалисты конкурса



#### Мария КАРАМА

Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Санаторий для детей «Детские Дюны» Профсоюза работников здравоохранения РФ, главная медицинская сестра



#### Стелла РЫТОВА

Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского центра организации работы железнодорожных станций Октябрьской дирекции управления движением Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей

### «Профлидер ЛФП»



#### Валентина ГОРНОСТАЕВА

Председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Судоостроительная фирма «Алмаз» Российского профсоюза работников судостроения

### Участники конкурса

#### Елена ВОЛКОВА

Председатель первичной профсоюзной организации АО «Комбинат социального питания Колпинского района Санкт-Петербурга» Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство», экономист



#### Ирина ВОЛКОВА

Председатель первичной профсоюзной организации АО «НПФ «Меридиан» Межрегионального Профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники, секретарь генерального директора



#### Людмила КУЧЕРЯВАЯ

Председатель первичной профсоюзной организации Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда» Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, культорганизатор



#### Яна ЛАТЫПОВА

Председатель первичной профсоюзной организации «Океанприбор» Межрегионального профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники



#### Татьяна МАРКОВА

Председатель первичной профсоюзной организации Автобусного парка № 1 – филиала СПб ГУП «Пассажиравтотранс» Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства



#### Татьяна ПИЩАЕВА

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ленинградской области «Гатчинская клиническая межрайонная больница» Профсоюза работников здравоохранения РФ



#### Наталья РУСИНОВА

Председатель первичной профсоюзной организации Экспериментального завода – структурного подразделения Октябрьской железной дороги Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, ведущий специалист по охране труда



#### Альбина ТРУБИНА

Председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «Племенной завод Приневское» Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ (областная организация Профсоюза), главный специалист по охране труда и технике безопасности



#### Елена ЦВЕТКОВА

Председатель первичной профсоюзной организации Аппарата Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, бухгалтер



### Прямая речь



Вера КУЧИНА, заместитель председателя Постоянной комиссии Совета ЛФП по межсоюзной деятельности, организационной и международной работе, кадровой и молодежной политике, заместитель председателя Территориальной организации Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности по Санкт-Петербургу и Ленинградской области:

«Профлидер года» – это очень важный конкурс для Ленинградской Федерации профсоюзов. Это имиджевый конкурс. Поэтому комиссия всегда вдумчиво, серьезно, основательно относится к подведению его итогов.

Конкурс проводится по двум номинациям: «Освобожденный председатель первичной профсоюзной организации» и «Неосвобожденный». Есть еще одна номинация, но она не пользуется особым вниманием – это председатель малочисленной первички, где нет коллегиального органа. В нынешнем году по этой номинации мы получили всего одну заявку. По двум же основным номинациям в текущем году соревновались 14 претендентов. Во время первого, заочного, этапа большинством голосов выбираем двух человек – по одному из каждой номинации. При этом мы исходим из характеристик, которые дали претендентам их вышестоящие территориальные и межрегиональные организации, а также смотрим на результаты их работы. Какое в первичке количество членов профсоюза, удалось ли увеличить его? Есть ли коллективный договор? Участвует ли первичка в различных профсоюзных мероприятиях (как отраслевых, так и межсоюзных), как поставлена у них информационная работа? Какие есть в наличии информационные ресурсы, как они с ними работают? Как поставлена работа с молодежью...

После наступает самый интересный – второй этап. Это «Очная презентация».

Выбранные нами председатели, претендующие на звание «Профлидер года», на комиссии отвечают на очень большой круг серьезных вопросов по профсоюзной работе. Вопросы они получают заранее. Но никогда не известно, какие именно им зададут. Ответы должны быть развернутыми. Это, к примеру, вопрос о структуре профсоюзов, об их функциях. Что важно, на взгляд каждого из них, для профсоюзного лидера? Как они используют трудовое законодательство? По ответам видно, насколько человек понимает суть работы профсоюзов, насколько он на своем месте. После, опять же путем голосования, мы определяем, кто же выходит в победители и финалисты.

Кроме этого, для каждого из претендентов, такой конкурс – это еще и обмен опытом.

За многие годы существования данного конкурса мы убедились в том, что профсоюзной деятельностью занимаются ответственные, эрудированные, неравнодушные и активные люди, достойные уважения и внимания.

## «Я слышу наш коллектив, а он слышит меня»

Председатель первичной профсоюзной организации ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Ольга Морова трудится на одном из ведущих предприятий жизнеобеспечения города почти полвека. Все это время она занимается профсоюзной работой, а последние 14 лет – в статусе освобожденного председателя профкома. О том, насколько профессионально ведет она эту работу, говорит ее победа в ежегодном конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Профлидер года».

«Мое знакомство с профсоюзом Водоканала состоялось с момента трудоустройства – 1 сентября 1975 года, – вспоминает собеседница. – А вскоре я получила и первое общественное поручение – стать социальным агентом – были в то время в профкомах такие люди, которые навещали заболевших коллег».

Общественная работа стала неотъемлемой частью жизни: Ольга Морова была комсоргом Главной водопроводной станции, казначеем, позже – заместителем председателя профкома администрации предприятия и в 2009 году избрана освобожденным председателем профкома филиала «Водоснабжение Санкт-Петербурга».

«Большая структура, 3600 работников, по сути, это – «мини-водоканал». Задач у профсоюза всегда много. Основная, конечно, – заключение коллективного договора. (В ту пору в каждом филиале заключались свои коллективные договоры). Работа непростая, но мне уже знакомая – еще в 2003 году я участвовала в создании этого документа и переговорах по нему. У меня было достаточно возможностей, чтобы его улучшать, предлагать что-то новое – я возглавляла отдел труда и зарплаты. Руководивший предприятием генеральный директор ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Феликс Владимирович Кармазинов всегда вел социально ориентированную политику, создавал возможности для отдыха работников и их семей, ввел в практику реабилитационные отпуска в профилактории для тех, кто занят на работах в особых и вредных условиях, относился к созданию коллективного договора с большим, можно сказать, пиететом», – рассказывает она.

В 2014-м коллеги оказали доверие Ольге Моровой, избрав ее профсоюзным лидером предприятия. «Мою кандидатуру поддержали и председатель Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и Ленинградской области Нина Алексеевна Леонтьева, и Феликс Владимирович Кармазинов», – вспоминает она.

На вопрос, не страшно ли было возглавить профсоюз в такой большой и сложной структуре, она, не задумываясь, отвечает: «Нет. Потому что ценно видеть результат своей работы. Я понимала свою ответственность и миссию, что мне предстоит не просто руководить профсоюзной организацией, но

и развивать ее, создавать что-то новое. Это образ жизни, сложившийся на предприятии – постоянное развитие и инновации».

Помогает ей и производственный опыт – по специальности профлидер года, напомним, экономист по труду и зарплате, а, как известно, вопросы зарплаты и нормирования труда – одни из важнейших в профсоюзной работе и для коллектива.

Не менее важный пласт деятельности – охрана труда. «В ней нет мелочей. Поэтому профсоюз на предприятии очень скрупулезно готовит уполномоченных профкома по охране труда, ежегодно проводим для них отдельный конкурс. В этом году в конкурсную комиссию пригласили главного технического инспектора Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения Александра Алексеевича Смирнова».

Межрегиональный профсоюз работников жизнеобеспечения и первичная профсоюзная организация предприятия добиваются, чтобы при проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) у работников, обслуживающих канализационные сети, класс «вредности», от которого зависят льготы и гарантии «вредникам», устанавливался с учетом наличия биологического фактора и, соответственно, был повышен.

«Когда аттестацию рабочих мест заменили СОУТ, биологический фактор у работников канализационных структур почему-то «забыли» включить в методику, и мы более восьми лет ведем переписку с Минтруда. Результаты я бы пока назвала «качелями» – вроде нас уже слышат, понимают и близки к тому, чтобы все пересмотреть, но... случается «регуляторная гильотина» или смена руководства, и вся работа, по сути, начинается сначала. Но мы не опускаем руки. И в нашем коллективном договоре для таких работников, а их в Водоканале более 1000, есть дополнительные гарантии. Они получают компенсационные выплаты, проходят вакцинацию, им удвоены нормы по СИЗам, они получают два комплекта спецодежды, чтобы всегда была «сменка». Эти люди – под нашим чутким контролем, ведь работа со сточной жидкостью не может не отразиться на здоровье», – подчеркивает собеседница.

Коль речь зашла о коллективном договоре, Ольга Морова призналась, что работа над действующим документом «складыва-

лась непросто». «Каждый вновь пришедший руководитель имеет свою точку зрения при формировании колдоговора и некоторые пункты пришлось отстаивать, например, Положение о распределении фонда оплаты труда. Мы даже прибегли к помощи Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения – Нины Алексеевны Леонтьевой и ее команды. В итоге удалось прийти к разумному компромиссу. И если не на 100%, то на 85% – точно – предложения профсоюза отстояли». В итоге в документе удалось сохранить существующие гарантии и предусмотреть новые, – говорит Ольга Морова.

Отметим, что в коллективном договоре Водоканала – солидный социальный пакет: доплаты за определенные виды работ и звания, дополнительно оплачиваемые выходные дни по разным семейным обстоятельствам, материальная помощь и ежемесячное вознаграждение победителям профессиональных конкурсов и многое другое.

Отдельная гордость профсоюза – это спортивная работа, которая помогает поддерживать физическую форму и коллективный дух работников. Спортивная команда предприятия – признанный лидер рабочего спорта Санкт-Петербурга и Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения.

Есть задачи и по работе с молодежью. «Еще несколько лет назад молодежная



На подписании коллективного договора ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» на 2023-2025 годы – генеральный директор Сергей Волков и председатель первичной профсоюзной организации Ольга Морова.

жизнь «кипела», мы были первыми в «Лиге выходного дня» КВН, молодежь проводила Интеллектуальные игры, встречи, обучающие тренинги, делилась своими инициативами. А сегодня молодые работники как-то охладели к таким «творческим порывам» – и не только у нас, я и на других предприятиях вижу такую тенденцию. Хотелось бы дать новый импульс молодежной работе», – поделилась она планами.

А что же собеседница считает своей главной победой на профсоюзном поприще? «Я слышу наш коллектив, а он слышит меня. Когда в тебя верят, знают, что ты сможешь, это – главная и самая высокая оценка».

### Прямая речь

Нина Леонтьева – председатель Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и Ленинградской области:

«Ольга Морова – очень думающий и знающий профсоюзный лидер. За ее спиной – огромный коллектив – более 5000 членов профсоюза, которых нужно защищать и поддерживать, что она делает с успехом. Уже более 40 лет трудится в ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», знает специфику этого крупного и непростого предприятия, проблемы работников и всегда старается им помочь. Умеет принять правильное и взвешенное решение. Умеет выстроить диалог с работодателем. Хотя в последние годы – в связи со сменой руководства ГУП – это давалось непросто. Тяжело заключался новый коллективный договор, к переговорам пришлось подключиться комитету Межрегионального профсоюза. Но в итоге налажены нормальные, рабочие отношения с новой администрацией. Главную роль в этом сыграли деловые и личностные качества Ольги Николаевны. Она – большая молодец, и победу в конкурсе одержала заслуженно».



В Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения (РПРС) Санкт-Петербурга и Ленинградской области, куда входит профсоюзная

## Секрет Горностаевой: знание дела

Каков он современный председатель профсоюзной первички? Он встречает новичка, впервые пришедшего на предприятие, чтобы рассказать ему о профсоюзе. Он выстраивает партнерские отношения с работодателем, чтобы настоять на своем, если речь идет о правах работников. Все это о Валентине Горностаевой, которая тридцать три года возглавляет первичную профсоюзную организацию ПАО «Судостроительная фирма «Алмаз».

организация «Судостроительной фирмы «Алмаз», отмечают: на «Алмазе» уже много лет большая часть работников состоит в профсоюзе. Как бы ни складывались обстоятельства, количество членов профсоюза стабильно. Только в минувшем году в профсоюз здесь вступило около 100 человек.

Каждый, кто пришел работать в «Алмаз», неизменно окажется в кабинете профлидера. От нее он узнает, что такое профсоюз и коллективный договор, как этот документ помогает профсоюзу защищать права работника и почему надо быть членом профсоюза, чтобы такое положение дел сохранялось. Такой же подход у профлидера

«Алмаза» и к тем, кто собрался почему-то покинуть профсоюз.

«Ее визитная карточка – индивидуальный подход и внимание к каждому человеку», – подчеркивают в теркоме, профсоюзная первичка регулярно информирует коллег о результатах своей работы, о деятельности Территориальной организации РПРС, самого Российского профсоюза работников судостроения, а также Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). На профсоюзных собраниях происходит вручение профсоюзных наград. Чтобы быстрее донести информацию

о работе профсоюза до каждого работника, по инициативе Валентины Горностаевой на предприятии установлены стенды первички, а также запущена чат-группа в одной из социальных сетей. Информационную работу первички в прошлом году даже отметили на конкурсе ЛФП на лучшие материалы в СМИ о профсоюзах, где «алмазовцы» стали победителями в категории «Лучший профсоюзный видеоролик».

Если того требует ситуация, профлидер «Алмаза», не колеблясь, встает на защиту прав и интересов членов профсоюза. В Территориальной организации РПРС подчеркивают, что авторитет Валентины Горно-

# Доверие, которое необходимо оправдывать

Современный профлидер вполне может успешно совмещать профсоюзную деятельность с работой в одном из ключевых звеньев своего предприятия. При этом сверхусилий не потребуется, если любить свою работу и чутко прислушиваться к чаяниям коллег. В этом убежден один из победителей конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов «Профлидер года», председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Завод «Радиоприбор» Михаил Ястребов.

Недавно ему исполнилось 39 лет. По образованию Михаил – инженер-металлург. В самом начале своего трудового пути полтора года проработал на металлургическом предприятии.

Жизнь Михаила Ястребова круто изменил экономический кризис 2008 года. Как и многим коллегам, ему пришлось спешно подыскивать новую работу. В ту пору «Заводу «Радиоприбор» требовались молодые технологи. После полугодовой стажировки Михаил успешно выдержал экзаменационные испытания.

С 2009 года он – инженер-технолог ПАО «Завод «Радиоприбор». Эта очень интересная и творческая, но нелегкая и кропотливая работа пришла молодому специалисту по душе.

«Инженер-технолог отвечает за всю технологическую цепочку производства, – с воодушевлением рассказывает Михаил Ястребов. – Необходимо тщательно продумать все моменты – всесторонне изучить чертеж, подобрать нужные материалы и

инструменты, выбрать необходимое оборудование. Только тогда готовая деталь будет изготовлена в полном соответствии с чертежом».

После прихода на завод «Радиоприбор» он сразу вступил в Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности. Активно участвовал в организации спортивных соревнований и культурных мероприятий. Поэтому закономерно, что в 2012 году Михаила Ястребова избрали председателем Молодежной комиссии при первичной профсоюзной организации. В 2016 году он вошел в профком первички, а в 2019 году возглавил профсоюзную организацию «Завода «Радиоприбор». С тех пор ответственный труд инженера-технолога Михаил Ястребов совмещает с не менее хлопотными обязанностями профсоюзного лидера предприятия. Такая ноша далеко не всем по плечу.

«Бывает трудно, но в целом справляюсь, – откровенно признался Михаил Ястребов. – Избрав меня председателем первичной профсоюзной организации, товарищи по работе оказали мне доверие, которое необходимо ежедневно оправдывать. На мой взгляд, современный профсоюзный лидер обязательно должен быть ответственным, активным, юридически грамотным, уметь слушать людей. Стараюсь внимательно прислушиваться к каждому из коллег и делать все возможное для того, чтобы всем им было комфортно трудиться. Работать намного легче и плодотворней, когда рядом с тобой в одной команде трудятся ответственные, активные и энергичные люди».

Эффективно отстаивать трудовые права работников профсоюзной первичке на «Радиоприборе» помогает коллективный договор, ведь в нем закреплено множество социальных гарантий работникам. Например, в этом документе предусмотрена выплата единовременного пособия при принятии на работу подростков в возрасте до 18 лет, оставшихся без попечения родителей, и молодых людей после срочной армейской службы. Материальная помощь положена работникам, которые оказались в сложной жизненной ситуации, выходят на пенсию, впервые вступают в брак, обзаводятся детьми.

## Прямая речь

Председатель Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности Владимир КИЯНОВ:

«**Михаил – человек очень энергичный, креативный, творчески мыслящий, прекрасный спортсмен. Возглавляемая им первичная профсоюзная организация очень действенно отстаивает социально-трудовые интересы работников ПАО «Завод «Радиоприбор». Таким и должен быть современный профсоюзный лидер».**

По инициативе первичной профсоюзной организации в колдоговор оперативно вносятся полезные дополнения. Добавлены выплаты в случае получения производственной травмы, выплаты одиноким родителям и работникам, имеющим трех и более детей. Увеличен диапазон выплат сотрудникам, выходящим на пенсию. Установлены дополнительные выплаты для молодых специалистов до 35 лет.

Михаил Ястребов особо отмечает, что наряду с коллективным договором на предприятии действует дополнительное Соглашение для членов профсоюза. В частности, они пользуются 50-процентной скидкой на путевки в санатории, пансионаты и дома отдыха, могут отправить своих детей в оздоровительный лагерь всего за 10% от стоимости путевки. Члены профсоюза также получают компенсацию части стоимости абонемента в бассейн и тренажерный зал, пользуются социально-дисконтной картой проекта «Профсоюзный плюс», дающей право на скидки и льготы при посещении культурных и досуговых мероприятий.

По словам Михаила Ястребова, сейчас прорабатываются дополнительные льготы на питание в столовой предприятия. Они



коснутся всех работников, но в большей степени – членов профсоюза.

Несмотря на определенные трудности с заказами и комплектующими, выплата заработной платы работникам ПАО «Завод «Радиоприбор» осуществляется в сроки, установленные коллективным договором. Задолженностей по зарплате нет. Профком контролирует, чтобы ежегодно проводилась индексация заработной платы.

«У нашей первичной профсоюзной организации сложились очень хорошие отношения и взаимопонимание с работодателем, – констатировал Михаил Ястребов. – Поддерживается высокий уровень социального партнерства. Локальные нормативные акты работодатель принимает с учетом мнения профсоюзного комитета, в необходимых случаях проводятся консультации. Гарантии, предоставляемые работникам предприятия, соответствуют параметрам отраслевого, регионального соглашений, Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге. Работодатель не нарушает ни нормы трудового законодательства, ни положения коллективного договора. Комиссия по охране труда при профкоме в 2022 году не выявила ни одного нарушения».



# И индивидуальный подход

стаевой неизменно высок, поэтому администрация прислушивается к ее словам. Но нарушаются права редко, поскольку профсоюзный комитет предприятия ведет серьезный контроль за исполнением положений коллективного договора и соблюдением работодателем трудового законодательства. Да и сам работодатель, по словам Валентины Горностаевой, проявляет социальную ответственность.

Это подтверждается тем, что даже в наши непростые времена совместными усилиями социальные партнеры смогли сохранить все ранее достигнутые гарантии работникам.

Средняя заработная плата в ПАО «Судостроительная фирма «АЛМАЗ» в минувшем году составила 105 676 рублей, тогда как в 2021 году она была на уровне 79 тысяч рублей.

«Опытный переговорщик, она умеет эффективно наладить диалог с работодателем. Так, согласно коллективному договору ПАО Судостроительная фирма «Алмаз», ежегодная индексация заработной платы должна производиться в соответствии с индексом потребительских цен. Однако в процессе переговоров с работодателем Валентине Ивановне

с профактивом удалось добиться более высокого уровня индексации, сразу на 10%», – приводит пример председатель Территориальной организации Валерий Зайцев.

Не забывают в «Алмазе» и о будущем профсоюза. В составе профсоюзного комитета активно действует комиссия по работе с молодежью. Как результат, 90% работников, не достигших возраста 35 лет – члены профсоюза. Один из них делегирован в состав Молодежного совета ЛФП.

Забота профлидера Горностаевой о своих коллегах затрагивает и сферу отдыха и оздоровления. Ее принцип: «Работаем вместе и отдыхаем вместе». Среди множества мероприятий, организованных первичкой, – от экскурсий и спортивных состязаний до походов в театр, пожалуй, есть два самых главных. Это осенний и зимний выезды на разные горнолыжные курорты Ленинградской области. Осенний посвящен дню образования профсоюза и отмечать его едут семьями. Это уже стало доброй традицией и прекрасно демонстрирует дух единения и доверия «алмазовцев» к своей профсоюзной организации и ее лидеру.

## Прямая речь

Председатель Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения (РПРС) Санкт-Петербурга и Ленинградской области Валерий ЗАЙЦЕВ:

«**Валентина Ивановна Горностаева – яркий профсоюзный лидер. Она эффективно взаимодействует с работодателем в рамках социального партнерства. Очень требовательна к себе. Отличный организатор, умеющий наладить взаимопонимание в коллективе, принять взвешенные решения в непростых ситуациях. Она пользуется заслуженным авторитетом и уважением в коллективе предприятия и среди коллег в профсоюзе. Член Президиума Российского профсоюза работников судостроения. Член Совета Ленинградской Федерации профсоюзов и Постоянной комиссии ЛФП по финансовой политике и бюджету. Член Президиума и территориального комитета Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения. Валентина Горностаева награждена нагрудными знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах», «За заслуги перед профдвижением России» и медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», а также государственными наградами «300 лет Российскому Флоту», «300 лет Санкт-Петербургу», удостоена звания «Почетный судостроитель».**

## Постоянный «адвокат» работников

С железной дорогой связан весь ее трудовой путь. Сегодня председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского центра организации работы железнодорожных станций Октябрьской дирекции управления движением (ДЦС-3) Стелла Рытова представляет интересы большого коллектива людей, выполняющих трудную работу, от которой зависит регулярное и безопасное движение поездов. Стелла Рытова стала одним из финалистов конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов «Профлидер года».

Связать свою жизнь с железной дорогой она решила еще в школьные годы и никогда не жалела о своем выборе. Стелла Рытова с благодарностью вспоминает специализированную железнодорожную школу в Выборге, по окончании которой юноши получали диплом помощника машиниста, а девушки могли еще в школе сдать вступительные экзамены в Петербургский университет путей сообщения – экзамены были совмещены с выпускными.

В 1990-м она поступает в вуз на специальность «Управление процессом перевозок». Потом были годы работы оператором при дежурном по станции Бусловская, начальником станции Пискаревка.

Затем – работа ведущим инженером станции Дача Долгорукова. Как раз в это время был введен в строй Ладомский вокзал, и на плечи Рытовой легла нелегкая задача по организации работы, обучению персонала.

Довелось ей стать активным участником еще одного масштабного процесса – перевода документации из бумажной в электронную форму. «Любям было сложно отказаться от привычных форм работы, освоить компьютеры и программы. А сегодня уже не так много сотрудников, работавших еще с бумажной документацией – таких могикан, как я», – с улыбкой говорит профлидер.

В профсоюз она вступила в самом начале своего трудового пути. Была председателем цеховой организации, а в 2010 году ее избрали освобожденным председателем первичной профсоюзной организации ДЦС-3. В центре работают 1670 человек – операторы, дежурные по станциям, начальники станций, составители поездов, регулировщики скорости. В профсоюзных рядах фактически весь коллектив – 98 процентов!

«Это не столько моя заслуга. Результаты работы профсоюза налицо – в РЖД очень хороший коллективный договор, к тому же на железной дороге сохранились крепкие традиции, когда все работники в профсоюзе», – рассказывает профсоюзный лидер.

Она отмечает важные социальные гарантии, закрепленные в коллективном договоре – серьезный социальный пакет при уходе на пенсию, добровольное медицинское страхование, различные социальные выплаты, компенсации на приобретение путевок в санатории для сотрудников и в детские оздоровительные лагеря – для их детей.

Профлидер ДЦС-3 напоминает о том, что первичные профсоюзные организации активно участвуют в подготовке документа, а предложения по внесению изменений и дополнений в «конституцию» предприятия поступают постоянно. К примеру, сейчас первичная профсоюзная организация

выступила с предложением вернуть составителям поездов дополнительный отпуск, закрепив это в коллективном договоре.

Дело в том, что после введения специальной оценки условий труда (СОУТ), для этой категории работников был установлен класс вредности 3.1, не дающий право на дополнительный отпуск. Между тем работа составителя поездов нервная, напряженная, а адекватно измерить нагрузку при спецоценке очень сложно, поскольку интенсивность ее постоянно меняется в зависимости от графика движения поездов.

«Я постоянный «адвокат» наших работников, защищаю их

интересы по всем вопросам», – говорит Стелла Рытова, рассказывая о повседневной работе профсоюзного лидера.

Одна из ее постоянных забот – работа в комиссии по премированию. «Без участия представителя профсоюза администрация примет решения сама. Между тем иногда возникают неоднозначные ситуации. Например, работник не выполнил какой-то показатель, необходимый для получения премии. Но необходимо разобраться, виновен ли работник или были объективные причины. В таких ситуациях становится особо значимым участие представителя профсо-



юза», – отмечает председатель первичной профсоюзной организации. Грамотно защищать права работников помогает второе образование – юридическое, полученное в Академии труда и социальных отношений (АТ и СО). Первичной профсоюзной организации не раз удавалось защитить трудовые права работников. Так, на станции Мга по требованию профсоюза была проведена внеочередная специальная оценка условий труда. В результате для дежурных по станции, а это 10 человек, была установлена вредность – класс 3.1, дающий право на доплату и льготную пенсию.

Конечно, у председателя профсоюзной первички есть и другие заботы – решение вопросов предоставления железнодорожникам – членам профсоюза материальной помощи в трудных жизненных ситуациях, выплат к юбилеям, вступлению в брак, чествование ветеранов. При этом Стелла Рытова подчеркивает, что главным, магистральным направлением работы профсоюза остается борьба за достойную зарплату и условия труда работников.

### Прямая речь

Председатель Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге Александр Голубев:

«**Стелла Васильевна – грамотный и ответственный профсоюзный лидер. При этом очень принципиальный в решении разных профсоюзных вопросов. Новые методы работы в рамках социального партнерства, охраны труда и информационной работы не раз тиражировались и использовались в других первичках. На обслуживании первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского центра организации работ железнодорожных станций ДЦС-3 находятся более 1600 человек. Организация работы по защите трудовых прав работников подразделения - членов профсоюза – отличный пример системного подхода во взаимодействии с коллегами и руководителями разного уровня.**



## «Сердечный» выбор Марии Карама

Связать свою жизнь с медициной, выбрав в ней профессию медицинской сестры, Мария Карама решила еще в школьные годы. Выбор был сделан, как говорит она сама, «сердцем». Позднее то же самое сердечное желание – помогать людям, приведет ее и на профсоюзную стезю. В итоге уже несколько лет наша героиня – главная медицинская сестра одновременно и председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Санаторий для детей «Детские Дюны». В этом году Мария стала одним из финалистов ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Профлидер года».

Детский санаторий под Сестрорецком, где проходят санаторно-курортное лечение после различных заболеваний маленькие пациенты, – скажем прямо, не самое простое место работы. Здесь нужно быть не только медиком, но и заботливым взрослым – помощником и другом. А нашей героине приходится быть таким человеком не только для детей, но еще и для своих коллег...

То, что профсоюзная работа спорится у Марии Карама не чуть не хуже ее основной деятельности на посту главной медицинской сестры, говорят цифры: в профсоюзе состоят 92% из всех работников санатория. А это, заметим, почти 300 человек. Но обо всем по порядку.

### В ПРОФЕССИИ

В 15 лет Мария решила поступить в профильный медицинский 9-й класс своей школы. «Его как раз тогда формировали, и мне очень понравилось, что занятия будут проходить не только в

самой школе, но и на базе медицинского училища. Из всех возможных специальностей ближе всего была для меня профессия медицинской сестры», – рассказала наша собеседница.

«Чтобы быть настоящей медсестрой, – говорит Мария, – нужно иметь искреннее желание помогать людям, в душе должно жить милосердие и сострадание к ним». А еще медсестре необходима порядочность и нужно быть настоящим профессионалом своего дела. Заметим, что профессионализм самой Марии Карама подтвержден высшей квалификационной категорией. Но не ошибемся, если скажем, что те же самые качества важны и для профсоюзного лидера.

«Именно так, – соглашается собеседница. – Желание помогать людям не только в качестве медицинской сестры стало для меня решающим, когда в 2019 году коллеги оказали мне доверие и выдвинули на пост председателя профсоюзной организации».

### В ПРОФСОЮЗЕ

С тех пор, помимо организации работы всего среднего медперсонала «Детских Дюн», Мария Карама стоит на страже прав и интересов медиков – своих коллег. И главное в этом деле, подчеркивает она, налаженное социальное партнерство. «С нашим главным врачом Олесей Морозовой у нас конструктивные, доверительные отношения. Все, что так или иначе касается социально-трудовой сферы, – будь то вопросы оплаты труда, социальные гарантии, охрана труда, соблюдение трудового законодательства и разрешение индивидуальных трудовых споров – мы обсуждаем открыто и честно. Обе стороны, мы и работодатель, при этом имеют одну цель – благо работников. В общем, работаем в тесном контакте друг с другом», – пояснила наша героиня.

(Окончание на стр. 12)

Председатель Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ Иосиф ЭЛИОВИЧ:

«**В первичной профсоюзной организации Санатория «Детские Дюны» мы видим высокий уровень профсоюзного членства, конструктивное социальное партнерство с работодателем и, как следствие этого, коллективный договор, наполненный значительными гарантиями, превышающими трудовое законодательство. Отмечу и то, что этот коллективный договор во многом опирается на заключенное в Санкт-Петербурге Отраслевое соглашение между Комитетом по здравоохранению и нашей Межрегиональной организацией. Все это говорит о том, что Мария Карама – современный, успешный профсоюзный лидер, который не перестает совершенствоваться и развиваться.**

## Чтобы работать было комфортно и безопасно

Эти люди взялись за трудную и важную задачу – следить за тем, чтобы их коллеги работали в безопасных, максимально комфортных условиях, а работодатель выполнял требования по охране труда, принимал меры для улучшения условий на рабочих местах.

Уполномоченные профкома по охране труда осуществляют общественный контроль, помогая сохранять здоровье и жизни работников. Поощрить лучших из них, передать их опыт другим – такова цель ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

Один из главных критериев конкурса – наличие в коллективном договоре предприятия или учреждения раздела по охране труда, включающего мероприятия по улучшению условий труда. Важный показатель – количество проверок, который провел уполномоченный. Учитывается также число рассмотренных жалоб и заявлений работников, в том числе – разрешенных в их пользу. Еще один значимый показатель – участие уполномоченного в работе комиссий по охране труда, по расследованию несчастных случаев, по специальной оценке условий труда, по оценке рисков.

## Победители конкурса «Лучший уполномоченный профкома по охране труда» в Санкт-Петербурге и Ленинградской области» по итогам работы в 2022 году



### Марина ДМИТРИЕВА

Машинист насосных установок 4-го разряда территориального управления водоснабжения «Курортное» филиала «Водоснабжение Санкт-Петербурга»



### Мария ДЕРБИНА

Куратор столовой № 2 АО «Комбинат социального питания «Охта»

### Наталья СМИРНОВА

Кладовщик Ленинградского оптико-механического объединения



### Сергей ХМЕЛЬНИЦКИЙ

Специалист первой категории отдела организации процессов управления Центрального конструкторского бюро морской техники «Рубин»



### Оксана ШАБАНОВА

Ведущий научный сотрудник ФГБУ «Федеральный научный центр реабилитации инвалидов им. Г.А. Альбрехта»



### Наталья ХОРОШЕВА

Ведущий специалист научной организации работы и сетевого взаимодействия СПб ГБУ «Территориальная централизованная библиотечная система Пушкинского района»



### Алексей ЛЕБЕДЕВ

Медицинский лабораторный техник клинико-диагностической лаборатории СПб ГБУЗ «Городская многопрофильная больница № 2»

### Прямая речь



Председатель Постоянной комиссии Совета ЛФП по охране труда, окружающей среды, здоровья работников, председатель Санкт-Петербурга и Ленинградской области Межрегиональной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» Владислав МАРЬЯНДЫШЕВ:

«Каждая отрасль имеет свою специфику, свои критерии. И победителей определяли на своих внутренних конкурсах территориальные организации отраслевых профсоюзов. Мы проверяли соответствие поданным документам, своевременность подачи. Кандидатуры лучших уполномоченных представили семь территориальных организаций, входящих в Ленинградскую Федерацию профсоюзов».

## Безопасный труд по Хмельницкому

Сергей Хмельницкий – специалист первой категории в отделе организации процессов управления Центрального конструкторского бюро морской техники «Рубин». «Занимаюсь вопросами менеджмента качества и аналитикой бизнес-архитектуры организации», – поясняет он. А еще Хмельницкий – старший уполномоченный профсоюзной организации по охране труда. В этом году он – один из победителей ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

В Российском профсоюзе работников судостроения Хмельницкий состоит более 30 лет. «С середины двухтысячных избираюсь уполномоченным по охране труда, видел, как много лет эта сфера не получала должного внимания, и по призыву профкома взялся за организацию работы уполномоченных, став старшим среди них», – поясняет он.

Каким же должен быть человек на этом посту? «Основные качества уполномоченного – доверенного лица профсоюза – это равнодушие, отзывчивость и усердие. Ведь это работа и с людьми, и с документами, она требует погружения и доведения до необходимого результата. Мое «крело» – работники должны быть защищены всегда. Закон дает нам права и силу, а мы, как профсоюз, помогаем должным образом заботиться о правах наших людей».

Сергей Хмельницкий отмечает, что уполномоченный должен постоянно быть на связи с работниками всех подразделений, оперативно реагировать на каждое их обращение. Для него очень важна инициатива самих работников, которым трудно отстаивать свои права самостоятельно. Ремонт разбитого крыльца, вовремя проведенное ограждение опасного предмета или перенос места для курения в сторону от производственных маршрутов, а также

своевременная оплата одному из работников выполненным им дополнительным обязанностям. «Всего этого мне, вместе с профкомом, удалось добиться сразу после обращения ко мне наших коллег. В результате работодатель, видя, как идет наша работа, стал прислушиваться к нам уже без письменных обращений. Руко-

водство идет навстречу, когда видит перед собой сильный профсоюз», – уверен Сергей.

Своим главным достижением как старшего уполномоченного сам Сергей Хмельницкий считает создание работоспособного коллектива уполномоченных по охране труда во всех подразделениях ЦКБ МТ «Рубин».

### Прямая речь

Председатель первичной профсоюзной организации «ЦКБ МТ «Рубин» Алексей ПОУШЕВ:

«Наш коллега Сергей Хмельницкий был избран старшим уполномоченным по охране труда в 2016 году. За это время по его инициативе для нужд работников были приобретены новые микроволновые печи для столовых, работодатель установил стационарные и переносные светильники на рабочих местах с недостаточным уровнем освещения, улучшил температурный режим на рабочих местах в жаркое и холодное время года. Совместно с профсоюзным комитетом Сергей Хмельницкий контролирует исполнение положений коллективного договора, в частности, доплаты за совмещение работ и дополнительных отпусков отдельным категориям работников, тем, кто работает во вредных условиях труда.»

«Благодаря Сергею Хмельницкому было устранено вредное влияние электромагнитных полей в помещении одного из отделов КБ, налажена работа по координации деятельности уполномоченных профсоюза в подразделениях. За свой труд на этом важном профсоюзном посту Сергей Хмельницкий был награжден Благодарностью Территориальной организации РПРС Санкт-Петербурга и Ленинградской области.»

бин». «Все они – равнодушные люди!», – подчеркивает он.

А что говорят о самом Сергее Хмельницком его старшие товарищи:

Например, главный технический инспектор труда Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области Валерий Росицкий:

– Сергей Хмельницкий хорошо проявил себя при проведении специальной оценки условий труда, когда на предприятии внедряли новое оборудование. Он глубоко изучил вопрос и пришел к выводу, что новое оборудование, размещенное вне специальных помещений, может причинить существенный вред здоровью работников. После того, как со мной проконсультировался председатель первички Алексей Поушев, Сергей Хмельницкий подготовил обоснование и добился встречи с главным инженером КБ. Он доказал ему необходимость установки нового оборудования в специальных помещениях. Не менее грамотно и квалифицированно он вел профсоюзный контроль за специальной оценкой условий труда на предприятии. После этого в КБ «Рубин» его авторитет вырос и положение упрочилось. У нас не было сомнений насчет того, кого выдвигать на конкурс Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП).

В 2022 году

в Санкт-Петербурге и  
Ленинградской области

На 84,3%

предприятий и организаций,  
где работают первичные  
профсоюзные организации,  
действовали3 132 коллективных  
договора**Прямая речь**

Нина ЛЕОНТЬЕВА,  
председатель  
Постоянной комиссии  
Совета ЛФП по  
защите экономических  
и социальных интересов работников,  
председатель Межрегионального  
профсоюза работников  
жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и  
Ленобласти:



Коллективный договор – это не только защита работника, но и цивилизованные взаимоотношения, которые должны отвечать современным требованиям. Сегодня жизнь диктует такие условия, что ориентироваться в трудовых отношениях исключительно на положения федерального трудового законодательства, которое, к сожалению, еще и содержит массу пробелов, невозможно. В каждой отрасли есть своя специфика, свои проблемы, требующие решения, и их нельзя предусмотреть в федеральных законах.

Это документ, в котором все должно быть понятно и обязательно для исполнения – зарплата, охрана труда, льготы, гарантии и доплаты, помощь по различным случаям, поддержка родителей с детьми, пенсионеров, а сейчас и участников СВО, и многое другое – те вопросы, которые работники ставят перед работодателем. Задача профсоюзного комитета максимально добиться в коллективном договоре обязательств работодателя по обозначенным вопросам.

Рассматривая документы, представленные на конкурс, наша комиссия в первую очередь обращает внимание на такие параметры, как уровень зарплаты, численность членов профсоюза, условия труда, обеспечение спецодеждой и вопросы охраны труда в целом, льготы и гарантии. Все колдоговоры мы анализируем очень внимательно.

Важны, на мой взгляд, и какие-то пункты, которые содержат в себе что-то новое в интересах работников и самого предприятия. И это обязательно должны быть дополнительные льготы. Вопросы охраны труда и здоровья работников имеют немаловажное значение. Например, алкотестеры на опасных производствах. Возможно, кто-то посчитает установку таких приборов нарушением прав работников. На опасных предприятиях – да, но если речь идет, например, о химической промышленности такое требование необходимо, чтобы сохранить не только здоровье, но и жизнь работников.

Очень, «режет глаз», если в колдоговоре, например, премирование полностью отдано на откуп работодателю, или есть приписка «при наличии средств», или пункты документа просто переписаны из Трудового кодекса. Возникает вопрос: зачем тогда заключать колдоговор и, тем более, представлять его на конкурс?

По опыту нашей отрасли скажу, что хороший колдоговор рождается непросто. Переговоры длятся порой до восьми месяцев. Но совместная работа над этим документом профкома и работодателя в результате определяет достойный уровень заработной платы, социальные гарантии и многое другое, что влияет на перспективную работу самого предприятия и уважение к человеку труда.

Отмечу, что в этом году споров и разногласий при определении победителей у членов комиссии не возникало, потому что территориальные организации профсоюзов стали более внимательно и скрупулезно относиться к отбору кандидатов – на основе положения о конкурсе.

## Лучшие коллективные договоры в Санкт-Петербурге и Ленинградской области

Работник надежно защищен там, где действует наполненный коллективный договор, в котором предусмотрены льготы и гарантии в значительно большем объеме, чем те, что прописаны в Трудовом кодексе. Повысить престиж и распространить положительный опыт коллективно-договорного регулирования призван конкурс Ленинградской Федерации профсоюзов «Лучший коллективный договор». По итогам 2022 года, на основании решения Постоянной комиссии Совета ЛФП по защите экономических и социальных интересов работников, Президиум ЛФП присудил призовые места в конкурсе следующим организациям:

### ПО КАТЕГОРИИ ОРГАНИЗАЦИЙ ВНЕБЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ПО САНКТ- ПЕТЕРБУРГУ

- Диплом I степени – Акционерное общество «Всероссийский научно-исследовательский институт транспортного машиностроения» (Межрегиональная (Территориальная) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников промышленности)
- Диплом II степени – Акционерное общество «Центральное конструкторское бюро морской техники «Рубин» (Территориальная организация Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области)
- Диплом III степени – Санкт-Петербургская бумажная фабрика – филиал Акционерного общества «Гознак» (Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников лесных отраслей РФ)

### ПО КАТЕГОРИИ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ПО САНКТ-ПЕТЕРБУРГУ

- Диплом I степени – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 527 Невского района Санкт-Петербурга» (Межрегиональная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки РФ)
- Диплом II степени – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская поликлиника № 114» (Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников здравоохранения РФ)
- Диплом III степени – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный музей-памятник «Исаакиевский собор» (Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Общероссийского профессионального союза работников культуры)

### ПО КАТЕГОРИИ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ПО ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ:

- Диплом I степени – Ленинградское областное государственное бюджетное учреждение «Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войн и труда» (Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ)
- Диплом II степени – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ленинградской области «Ломоносовская межрайонная больница им. И.Н. Юдченко» (Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза работников здравоохранения РФ)
- Диплом III степени – Федеральное государственное унитарное предприятие «Завод имени Морозова» (Межрегиональная (Территориальная) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников промышленности)



Фото из архива «Площади труда»

### ПО КАТЕГОРИИ ОРГАНИЗАЦИЙ ВНЕБЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ПО ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ:

- Диплом I степени – Акционерное общество «РУСАЛ Бокситогорск» (Ленинградская (Санкт-Петербургская) территориальная организация Горно-металлургического профсоюза России)
- Диплом II степени – Акционерное общество «Родина» (Ленинградская территориальная (областная) организация профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ)

## АО «ВНИИТрансмаш»: диалог налажен

Этот институт вписал немало славных страниц в историю отечественной техники. Среди разработок Всероссийского научно-исследовательского института транспортного машиностроения (АО «ВНИИТрансмаш») – многочисленные образцы бронетехники, шасси спускаемых аппаратов для исследования спутника Земли «Луноход-1» и «Луноход-2», специализированные роботы, использовавшиеся для ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС. И сегодня коллектив, объединяющий рабочих, инженеров, управленцев – специалистов самой высокой квалификации – решает сложнейшие задачи. Сотрудничество между профсоюзом и администрацией – давняя традиция института, и неудивительно, что его коллективный договор был признан одним из победителей конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов.

«Наш коллективный договор был подписан 22 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года. Работая над ним, мы взяли за основу предыдущий. Собирали пожелания, предложения работников. В основном они касались улучшения условий труда. Хочу отметить, что у нас хорошие партнерские отношения с администрацией, поэтому переговоры проходили без каких-то серьезных затруднений. Кстати, директор института – тоже член профсоюза», – рассказывает заместитель председателя первичной профсоюзной организации Нина Минеева.

В коллективном договоре института закреплена ежегодная индексация заработной платы не ниже индекса потребительских цен. Большой раздел посвящен условиям труда – обеспечению различных подразделений спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, мощными средствами. Для некоторых категорий работников, труд которых связан с вредными условиями, предусмотрена выдача молока. Отражена в коллективном договоре и забота о здоровье работников и их детей. Сотрудникам, приобретающим путевки в санатории, компенсируется 70 процентов стоимости. Институт компенсирует и 80 процентов стоимости путевки в оздоровительные лагеря для детей трансмашевцев.

«Руководство АО «ВНИИТрансмаш» строит с профсоюзной организацией партнерские отношения. Ведь именно социальное партнерство – залог эффективной работы сотрудников. Профсоюз является площадкой для диалога, – отмечает помощник генерального директора по связям с общественностью Юрий Куликов и продолжает: – Мы рады,



Заместитель председателя первичной профсоюзной организации Всероссийского научно-исследовательского института транспортного машиностроения Нина Минеева

что по итогам конкурса наш коллективный договор занял первое место среди организаций Санкт-Петербурга. Для всех работников важна стабильность. Это прежде всего обеспечивает коллективный договор. Приходя к нам на предприятие, сотрудник понимает, что его права защищены и он может рассчитывать не только на заработную плату, но и на другие важные социальные гарантии».

Срок действия договора истекает в конце следующего года. И профсоюзный актив уже задумывается о том, как улучшить «конституцию предприятия». К примеру, в новом коллективном договоре профсоюзный лидер хотел бы закрепить выплаты к юбилеям и при выходе работников на пенсию.

### Прямая речь

Алексей ВЫШЕГОРОДЦЕВ, председатель Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ):

«Во ВНИИТрансмаш активная первичная профсоюзная организация, в профсоюзе состоят почти 50 процентов работников.

Они участвуют во всех мероприятиях Территориальной организации РОСПРОФПРОМ, в профсоюзной учебе. При выдвигании коллективного договора на конкурс мы оценивали структуру договора, наполненность социального пакета. В документе отражены все значимые для работника вопросы. Хочу обратить внимание, что директор ВНИИТрансмаш Антон Свиридов – пример руководителя, который ценит социальное партнерство, всегда готов к диалогу, и, кстати говоря, сам состоит в профсоюзе».

Алексей ЖУКОВ, заместитель председателя Российского профсоюза работников промышленности :

«Мы высоко ценим, что для руководства АО «ВНИИТрансмаш» социальное партнерство – не просто слова, а тот механизм, который действительно работает и позволяет добиться баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности предприятия. Конструктивные взаимоотношения между социальными партнерами, сложившиеся во ВНИИТрансмаш, демонстрируют, что система социального партнерства при ответственном отношении работодателя приносит свои плоды – решаются социальные проблемы коллектива в целом и каждого работника, улучшаются условия труда, поддерживается здоровый климат в коллективе. В дальнейшем обеим сторонам хочется пожелать сохранить заданный вектор социально-трудовых отношений, что, безусловно, позволит ВНИИТрансмаш стать одной из лучших организаций отрасли в системе социального партнерства».

## Под защитой школьной «конституции»

«У каждой задачи есть решение, и мы находим его вместе», – говорит директор средней школы № 527 Невского района Мария Якимова. Это касается не только учебного процесса, но и условий, в которых трудятся учителя. Председатель первичной профсоюзной организации школы, учитель русского языка и литературы Светлана Комарова, подтверждает: между профсоюзом и администрацией учебного заведения сложились партнерские отношения. Их результатом стала победа в конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший коллективный договор».

Для начала скажем, что школа эта расположена в одном из исторических районов города и реализует не только общеобразовательную программу, но и – дополнительного образования. Это и культура, и история, туризм, физкультура и спорт, а также многое, многое другое. Над тем, чтобы дать ученикам по-петербургски качественное образование, трудится большой педагогический коллектив. В школе большая наполняемость классов, так что организовать учебный процесс – задача не из легких. Посвящая себя детям, сам педагог не должен выгорать, а для этого ему необходима поддержка – моральная и материальная, уверенность в том, что ты защищен. Лучшая гарантия этого – хороший коллективный договор. Разработать его и исполнить возможно только с согласия и при сотрудничестве двух сторон: профсоюза, как представителя работников, и работодателя.

### В ПРОЦЕССЕ

Как рассказала Светлана Комарова, с первых дней работы новый руководитель школы Мария Якимова продемонстрировала желание взаимодействовать с профсоюзом. Директор, в частности, поддержала идею первички «модернизировать» бывший на тот момент

коллективный договор, наполнив его новыми социальными гарантиями. «Так началась наша кропотливая работа над документом с более сильной социальной составляющей. На мой взгляд, это был пример реального участия трудового коллектива в управлении своей организацией», – говорит профлидер.

Ее слова подтверждает и сама Мария Якимова: «Это было по-настоящему широкое об-

суждение. Каждый сотрудник нашей школы мог высказать свое мнение, внести предложения. Многие моменты удалось согласовать в ходе встреч с председателем первичной профсоюзной организации».

Бурных дискуссий не возникало, проект, предложенный профсоюзным комитетом, не вызвал возражений у работодателя.

(Окончание на стр. 12)

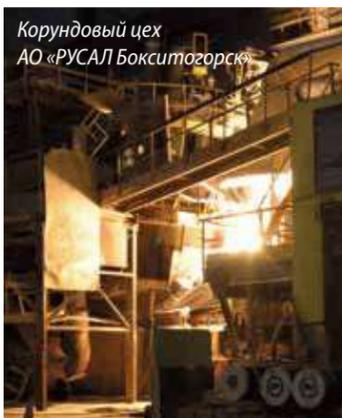


Педагогический коллектив на субботнике

### Прямая речь

Председатель Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского Профсоюза образования Иван КАЙНОВ:

«За основу коллективного договора средней школы №527 Невского района Санкт-Петербурга, который и победил в конкурсе, был взят макет, разработанный юристами нашей организации и размещенный на ее официальном сайте. Поэтому данная победа для нас еще и важный показатель качества труда юристов, подготовивших макеты документов по социальному партнерству для образовательных организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области».



Корундовый цех  
АО «РУСАЛ Бокситогорск»

## СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА – ВЫШЕ, ЧЕМ ПО ЛЕНОБЛАСТИ

В конце 2019-го профсоюз и администрация завода договорились о поэтапном повышении минимальной зарплаты. С 2020 года у работников основного производства она не могла быть ниже 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, для работников неосновных видов деятельности – не ниже 1,45. Это, соответственно, было выше, чем установленный в 2020 году размер «минималки» в Ленобласти. «Также договорились о конкретных шагах по реальному повышению зарплаты: помимо ежегодной индексации на уровень индекса потребительских цен, чтобы средняя заработная плата на заводе достигла четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе – в соответствии с действовавшим на тот момент Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

В начале 2021 года в управляющей компании было принято решение о существенном повышении зарплаты на ближайшие три года: рабочим – на 20-25%, руководителям, специалистам и служащим цехов – на 18-20%, руководителям, специалистам и служащим заводоуправления – в среднем на 10%. «Это было достигнуто общими усилиями председателей первичек РУСАЛа, а также тех, кто, как и я, входит в социальный совет компании, и, разумеется, при поддержке Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России», – говорит председатель первичной профсоюзной организации «Бокситогорский глинозем» Елена Корягина.

С 1 марта 2022, несмотря на санкции против РУСАЛа, прошла еще индексация – на 10% – сверх запланированной.

«В итоге к концу 2022-го, когда заканчивалось действие колдоговора, и средняя, и минимальная зарплата по заводу значительно превысили и показатели, прописанные в нем, и среднюю и минимальную зарплату по Ленобласти», – отмечает профлидер.

## ОТ РЕМОНТОВ – ДО ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Но не зарплатой одной живы металлурги. Не менее важна охрана труда и здоровья. По колдоговору работникам предоставляется дотация на питание, тем, кто трудится во «вредных» цехах, компенсируется 90% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение. Для тех, кто трудится на вспомогательных производствах, компенсация на путевку зависит

# «РУСАЛ Бокситогорск»: «социалка» неприкасаемая

Подписывая в конце относительно благополучного 2019 года коллективный договор на ближайшую трехлетку, ни профсоюз, ни администрация АО «РУСАЛ Бокситогорск» не предполагали, что в ближайшие годы предприятию придется пережить и пандемию коронавируса, и экономическое давление. Однако коллективный договор предприятия выполнялся и занял в Ленинградской области первое место среди организаций внебюджетной сферы в традиционном конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов.

от размера зарплаты. «Эта мера популярна, один работник даже смог два раза за год поехать в наш базовый санаторий в Старой Руссе», – уточнила профлидер.

В план-соглашение по охране труда на 2020-2022 годы были включены более 30 мероприятий по улучшению условий в 10 подразделениях. Но на его выполнении сказались коронавирус и санкции.

«По объективным причинам все сделать не удалось. С началом пандемии подрядчики просто не могли зайти на завод – из-за ограничений. А в 2022 году – из-за резкого скачка цен на материалы и комплектующие в связи с санкциями – подрядчики стали отказываться от выполнения договоров на прежних условиях. Поэтому часть строительно-ремонтных работ по настоящему профсоюзу «перекочевала» в новый колдоговор – на 2023-2025 годы, и их на три года запланировано уже 60. Профком выполнение будет держать на контроле, ведь это касается условий труда работников», – рассказала Елена Корягина.

Но и в прошедшую трехлетку

## Прямая речь

Лариса ИУДИНА,  
председатель  
Ленинградской  
(Санкт-Петербургской)  
территориальной  
организации Горно-  
металлургического  
профсоюза России:

«**Первое место у коллективного договора АО «РУСАЛ Бокситогорск» в конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов – результат многолетнего социального партнерства, существующего на заводе. А оно налажено благодаря умелой, грамотной, кропотливой работе профсоюзной команды во главе с настоящим профессионалом Еленой Павловной Корягиной. Выстроенный уже в течение многих лет диалог профсоюза и, в первую очередь, его опытного лидера, с руководством предприятия помогает добиваться весомых результатов по защите прав работников, решения проблем в трудовом коллективе и, конечно, заключения достойного, социально наполненного колдоговора. Мы очень рады победе главного документа бокситогорских металлургов, это, в первую очередь, – победа профсоюза завода.**



Декабрь 2019 года, на конференции трудового коллектива коллективный договор АО «РУСАЛ Бокситогорск» подписывают: директор по персоналу Александр Брюхов, управляющий директор Анатолий Голованов, председатель профкома Елена Корягина.

Александр БРЮХОВ, директор по персоналу АО «РУСАЛ Бокситогорск»:

– Коллективный договор я считаю важным документом, все его пункты, которые со стороны работодателя гарантируют работнику социальную защищенность, а на работника, в свою очередь, накладывают ответственность и мотивируют к труду. Если говорить о работе над колдоговором 2019-2022 годов, то все шло в рабочем порядке. Формирование проекта проходило на заседаниях комиссии, а итоговый вариант затем обсуждали на собраниях в трудовом коллективе. Принимали колдоговор на конференции трудового коллектива, хочу отметить, что принят он был единогласно.

Существенным изменением стало внесение в колдоговор пунктов, которые улучшили социальные гарантии наших работников, а именно – увеличение размеров материальной помощи работникам и предоставление оплачиваемого дня на похороны близких родственников.

Что касается взаимоотношения администрации АО «РУСАЛ Бокситогорск» с профсоюзом, могу сказать, что в целом совместная работа выстроена в конструктивном ключе. Стараемся совместно решать все возникающие в коллективе вопросы.

Светлана КОНОБЕЕВА, лаборант Центральной заводской лаборатории:

– Очень хорошо, что на нашем предприятии есть коллективный договор. Это не просто перечень льгот и привилегий для работника. Это инструмент для решения споров и конфликтов между работодателем и персоналом. Особенно радует, когда в каждом новом колдоговоре появляются дополнительные или улучшенные по сравнению с предыдущим гарантии для работников. Например, в нем прописана обязанность работодателя предоставлять льготные путевки на санаторно-курортное лечение. Это очень полезно для работников, которые трудятся в условиях вредных производственных факторов. Я пользуюсь этой льготой и периодически беру путёвки.

на предприятии сделано немало: в 2021 году закончился начатый в конце 2020-го капремонт душевых ТЭЦ, в 2022 году отремонтировали душевые в автотранспортном цехе, также в прошлом году у операторов пультов печей плавки, где летом температура доходила до +60 градусов и вентиляторы не спасали, появились кондиционеры и многое другое.

Председатель первички работает в совместной с администрацией комиссии третьей степени контроля охраны труда, в каждом подразделении действуют уполномоченные профкома по охране труда.

«В последние годы серьезных нарушений не было, в 2022 году не зафиксировано ни одного несчастного случая. Но проблемы, конечно, бывают. Например, периодически возникают вопросы по поставкам спецодежды. Все решаем совместно с работодателем», – говорит Корягина.

## А ЧТО В СОЦПАКЕТЕ?

По словам профлидера, ни во время ковида, ни с началом санкционного давления профсоюзу не приходилось отстаивать «социалку», она была «неприкасаемая», администрация «РУСАЛ Бокситогорск» не инициировала сокращения соцпакета. Более того, в 2022 году было заключено дополнительное соглашение к колдоговору. В нем появились гарантии, связанные с радостными, и с печальными событиями: заводчанину полагаются один оплачиваемый выходной день в связи с похоронами близких родственников и увеличенный с семи до десяти тысяч размер материальной помощи. В случае смерти работника завода его семье теперь выплачивается материальная помощь 50 тысяч рублей (раньше была 20 тысяч). Если работнику нужно дорогостоящее

лечение, и в других особых случаях выплаты повысились с 7 до 10 тысяч.

Помогает предприятие по коллективному договору и в связи с рождением ребенка – материальная помощь составляет три тысячи рублей. Родители получают дополнительную (сверх положенной из областного бюджета) компенсацию за путевки в оздоровительные лагеря для детей, и родительская плата составляет всего 15% от стоимости путевки. В колдоговоре на 2023-2025 годы появились и новые виды материальной помощи.

## ПЛОД КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА

Получивший первое место документ – «коллективный» во всех смыслах. В 2019 году профком разработал соответствующий листок-опросник и раздал по цехам. Идею подсказал кто-то из работников, то есть инициатива шла «снизу». А профактивисты в каждом цехе собирали мнения. «Довольно интересная картинка получилась: люди не просили чего-то невыполнимого – только того, что действительно необходимо.

Первой, конечно, была индексация зарплаты, потом – предоставление дополнительных оплачиваемых дней по разным поводам. Много пожеланий было по организации питания. Тогда это была большая проблема: люди заваливали профком жалобами, и профсоюз реагировал на каждое обращение – регулярно проводил рейды в столовой. Если блюда вызывали у нас хотя бы какое-то сомнение, мы требовали снимать их с реализации. Профком постоянно направлял в адрес работодателя жалобы заводчан на работу столовой. В итоге в 2022 году, благодаря и настойчивости профкома, администрация приняла решение о смене оператора питания. Профсоюз следил за ходом проводимого конкурса на нового поставщика услуги. По его результатам пришел местный предприниматель, к работе которого претензий практически нет», – рассказала Елена Корягина.

...По словам председателя первички, профком уже планирует, что будет в коллективном договоре на 2025-2027 годы. В нем, естественно, учтут вопросы и зарплаты, и охраны труда, и дополнительные гарантии. Например, если говорить о гарантиях, то профком намерен добиваться предоставления одного оплачиваемого выходного на рождение ребенка. «У нас в округе нет ни одного роддома. Бокситогорские женщины ездят рожать в Тихвин и даже в Гатчину, отцу нужен хотя бы день, чтобы забрать жену домой после родов», – поделилась напоследок планами собеседница.

# Дом-интернат в Сланцах – территория комфорта. Для всех

Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда в городе Сланцы стал одним из победителей ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший коллективный договор». Как рассказали в Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (ПРГУ) Российской Федерации (куда входит первичка Сланцевского дома-интерната), заключать качественные коллективные договоры здесь уже стало доброй традицией. Поэтому нынешняя победа в конкурсе ЛФП, скорее – закономерность.

Сотрудники Дома-интерната круглосуточно ухаживают и оказывают медицинскую помощь людям серебряного возраста и тем, чьи возможности ограничены. Это очень трудная в физическом и моральном плане работа. Поэтому и сами врачи, медсестры, социальные работники и другие должны иметь надежный «тыл» в виде достойных условий и оплаты труда, социальных гарантий и микроклимата на рабочем месте. Все это обеспечивает им коллективный договор.

Председатель первичной профорганизации Ленинградского областного дома-интерната ветеранов войны и труда Людмила Кучерявая поясняет: «Работу над нынешним коллективным договором мы начали еще в 2020 году. Тогда как раз изменилось законодательство об оплате труда в государственных учреждениях Ленобласти, к тому же были подписаны новое Ленинградское областное трехстороннее соглашение и Обязательства сторон к нему, а также Соглашение о минимальной заработной плате. Все это дало нам возможность включить в коллективный договор новые разделы, которые улучшают положение работников».

Профсоюз, как и положено, инициировал переговоры, а работу над новой «конституцией» учреждения вела двусторонняя комиссия, в которую входили представители работников и работодателя.

«В процессе переговоров мы договорились о том, что в новом коллективном договоре закрепим дополнительные права, льготы и гарантии работникам, которых не было ранее. Особо отмечу, что в нашем коллективном договоре напрямую сказано, что Сланцевский дом-интернат присоединяется к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению и Соглашению о минимальной заработной плате в Ленинградской области», – рассказывает директор Дома-интерната Александр Невский.

Итак, чем же сегодня гордятся социальные партнеры Сланцевского Дома-интерната?

По словам председателя первичной профсоюзной организации, прежде всего это четко прописанный порядок индексации заработной платы с указанием ее сроков и размера. Затем это социальные гарантии – материальная помощь работникам при рождении ребенка, в связи с бракосочетанием (до двух размеров месячных должностных окладов), на лечение и реабилитацию после болезни (до трех размеров месячных окладов). Помощь по коллективному договору положена и в случае



Профлидер Людмила Кучерявая и члены профсоюзного комитета обсуждают с директором дома-интерната Александром Невским исполнение коллективного договора.

утраты или повреждения личного имущества в результате пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств. В этом случае работнику выплачивается до шести размеров месячных должностных окладов. Кроме этого, работникам предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы до 70-ти дней в году. «Такой отпуск можно взять для решения социально-бытовых вопросов, для лечения, а также по семейным обстоятельствам», – продолжает Людмила Кучерявая.

«Наших работников при обсуждении проекта коллективного договора волновало и то, кто может в первую очередь остаться на работе при возможном сокращении численности или штата работников. В результате мы закрепили в колдоговоре, что дополнительно к перечню лиц, указанных в федеральном законодательстве, такое право получают предпенсионеры, те, кто работает у нас свыше десяти лет, одинокие матери или отцы, воспитывающие несовершеннолетних детей, а также работники, у которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера», – со своей стороны добавляет Александр Невский.

Социальные партнеры подчеркивают, что коллективный договор содержит очень наполненный специальный раздел, посвященный охране труда. Он учитывает актуальные изменения в трудовом законодательстве. Принципы, которые заложены в разделе, получили свое развитие в целом ряде приложений. К примеру, в одном из них закреплено право работника

на дополнительные компенсации при работе во вредных условиях, в другом – на дополнительную выдачу средств индивидуальной защиты и спецодежды. Еще одним приложением установлена и дополнительная компенсация при несчастном случае на производстве, а также механизм ее индексации. В отдельном приложении прописан и механизм отказа работника от работы в случае угрозы жизни или здоровью.

Но во главу угла все же ставится профилактика несчастных случаев. Поэтому еще одно приложение к коллективному договору описывает механизм контроля за выполнением требований охраны труда. Отдельным приложением определен и статус уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда.

Есть в «основном законе» Сланцевского дома-интерната и добровольное медицинское страхование (ДМС), включающее в себя, кроме всего прочего, вакцинацию и диспансеризацию работников.

Важны для людей оценка и признание их труда, поэтому, согласно коллективному договору, в интернате проводится и свой конкурс «Лучший по профессии».

Работа для блага всех работников – ведь коллективный договор распространяется на всех без исключения – в интернате не забывают о том, кто представляет интересы трудящихся. С особой гордостью Людмила Кучерявая отмечает, что в коллективном договоре зафиксированы и важные гарантии для самой первички: «Так, работодатель обязуется содействовать работе первичной



Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда в городе Сланцы.

## Прямая речь

Председатель Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации ПРГУ РФ Елена ГРИГОРЬЕВА:

**«Этот коллектив — одна большая семья. Далеко не в каждом коллективе есть реальное взаимодействие на уровне социального партнерства, что лучше всего видно при заключении коллективного договора. Людмила Кучерявая уже 10 лет возглавляет первичную профорганизацию Сланцевского дома-интерната. Это очень грамотный человек, который пользуется большим авторитетом в учреждении. Она отлично понимает, что главный инструмент в системе социального партнерства — это именно коллективный договор. Этот важный документ существует там не только «на бумаге». В конце года работодатель и профсоюз совместно подводят итоги исполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива. Каждый раз когда готовится новый коллективный договор, его заключению предшествует опрос в трудовом коллективе: что важно для людей, какие гарантии при регулировании их социально-трудовых отношений необходимо закрепить в коллективном договоре. Действующий коллективный договор — это не рамочные, а конкретные обязательства представителей работников и работодателя, реализацией которых обеспечивается качественное выполнение предоставляемых социальных услуг населению, уверенный и спокойный ритм работы учреждения. Случаев неисполнения обязательств в этом учреждении нет.»**

профсоюзной организации и вступлению в ее ряды новых членов. Не освобожденные от основной работы профактивисты имеют до восьми оплачиваемых часов в месяц на профсоюзную работу, а я, как председатель, также не освобожденный – 16 часов. Не говорю уже о том, что дирекция предоставляет нам необходимые помещения для проведения профсоюзных собраний, место, где размещен наш информационный стенд, дает возможность пользоваться всеми видами связи. Работодатель содействует профкому и в проведении наших смотров-конкурсов».

Почему это так? А потому что, по убеждению Александра Невского, профсоюз своей деятельностью помогает эффективной работе учреждения. «Он, в частности, создает благоприятный социальный микроклимат в трудовом коллективе, способствует доверию и сотрудничеству между работниками и работодателем», – говорит директор.

Александр Невский убежден, что хороший коллективный договор повышает качество жизни работников и членов их семей, создает благоприятные условия для их труда. Да и подопечные дома-интерната, многие из которых нуждаются в особом уходе и заботе, будут чувствовать себя гораздо лучше, если ухаживать и заботиться о них будет тот, кто сам чувствует себя защищенным.

А что же говорят сами работники?

«Коллективный договор обсуждается нами во всех подразделениях. Так что каждый из нас может предложить что-то важное и нужное, что делает условия труда у нас еще лучше», – говорит старшая медицинская сестра отделения милосердия №2 Анастасия Оносова. Как немаловажное обстоятельство она отмечает, что есть возможность воспользоваться материальной поддержкой в разных непростых жизненных ситуациях.

С оптимизмом оценивают социальное партнерство в Сланцевском Доме-интернате и в Межрегиональной организации ПРГУ РФ, называя председателя первички опытным лидером, а выстроенное взаимодействие с работодателем конструктивным, основанным на глубоком взаимопонимании.

## «Сердечный» выбор Марии Карамы

(Окончание. Начало на стр. 6)

Самое главное для профсоюзного лидера, по мнению Карамы, помнить о цели твоей работы. «Защита прав и интересов тех, кто бок о бок трудится рядом с тобой много лет, и тех, кто только-только влился в наш трудовой коллектив. Помочь каждому из них в решении возникающих трудностей – часть моей профсоюзной работы. И это лучший способ добиться сплочения коллектива и укрепить авторитет профсоюза», – уверена она. Но настоящим экзаменом на зрелость профлидера с полным правом можно назвать коллективный договор.

«В этом году наша профсоюзная организация выступила с инициативой проведения внеплановой специальной оценки условий труда. По её результатам сотрудники, работающие во вредных условиях труда, стали получать компенсацию. Это мы закрепили в коллективном договоре. Помимо охраны труда, в нашей «конституции» уделено место и помощи работникам в различных жизненных ситуациях и организации досуга. Это разнообразные экскурсии, праздники, посещение театров», – поведала профсоюзный лидер.

Мария Карамы обращает внимание на важную роль Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

«Коллективный договор – это одна из форм социального партнёрства, и она во многом отражает на локальном уровне то, чего профсоюз добился уже на уровне региона. Мы заключаем свой коллективный договор, основываясь на Отраслевом соглашении, которое действует в регионе. Благодаря ему мы в этом году внесли в свой коллективный договор ряд важных и очень нужных изменений, улучшающих положение работников», – пояснила она.

### В ЖИЗНИ

Беседуя с Марией Карамы, удивляешься, как можно успешно совмещать два столь важных и трудных поприща. А ведь она еще и спортсменка, искушенная театралка и мама: «Всю жизнь занималась спортом. Это и фигурное катание, и большой теннис, и лёгкая атлетика, а также академическая гребля, футбол и лыжи. Люблю театр, поэтому очень часто бываю на разных спектаклях. Воспитываю сына...».

На вопрос, как все успевать, она шутит, что не хватает времени! Но де факто у нее все получается... Наверное, это тоже важная черта лидера, тем более профсоюзного.

## Под защитой школьной «конституции»

(Окончание. Начало на стр. 9)

### И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

В результате в школе был подписан документ с весомым социальным пакетом и рядом приложений, которые развивают пункты коллективного договора. Это, в частности, соглашение по охране труда, положение о системе управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, положение о наставничестве и ряд других.

Директор отмечает и различные стимулирующие выплаты. «Наряду с теми доплатами, что положены педагогам в соответствии с федеральным законодательством, в нашем коллективном договоре предусмотрены надбавки за высокое качество работы, поощрение наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности педагогов», – говорит она.

В новом колдоговоре школы значительно усилен и раздел охраны труда, благодаря чему созданы более благоприятные условия для работы и досуга педагогов. «Там, где это требовалось, было заменено освещение. Делается все для того, чтобы каждый учебный кабинет был оснащен необходимой техникой, а технические работники обеспечены полным набором средств индивидуальной защиты. Составлен список помещений, которые нуждаются в первоочередном косметическом ремонте. В специальный журнал педагоги записывают то, что нужно исправить или заменить. Эти вопросы оперативно решаются», – рассказала Светлана Комарова.

Профлидер особо подчеркнула, что даже большая наполняемость классов не помешала выделить помещение для учительской, согласно коллективному договору. «Сейчас это – большая редкость. В новой учительской педагоги могут комфортно отдохнуть, подготовиться к очередному уроку», – пояснила она.

По словам председателя первички, в коллективном договоре зафиксировано и право работников на дополнительные оплачиваемые отпуска в случае бракосочетания, смерти близких, а также за работу в течение года без выхода на больничный. Предусматривает коллективный договор и гарантии самой профсоюзной организации. «У нас есть специальный уголок профкома. Там размещен большой стенд, на котором всегда можно найти самую актуальную информацию. Работодатель предоставляет время на профсоюзную работу мне и всем не освобожденным от

основной работы профактивистам», – сказала Светлана Комарова.

Не менее основательно регулирует школьная «конституция» и вопросы отдыха, а также укрепления здоровья сотрудников. «Это многочисленные и разнообразные экскурсии, туристические поездки, посещения музеев и театров. Это и различные спортивные соревнования», – продолжает профлидер.

Обе наши собеседницы отмечают еще одну полезную новацию в нынешнем коллективном договоре – поощрение сотрудников за активное участие в создании комфортных условий труда, в организации спортивных соревнований и культурных мероприятий. «Это было предложение нашей первичной профсоюзной организации, которое я с радостью поддержала», – говорит Мария Якимова.

### ВЫГОДЕН ДЛЯ ВСЕХ

По словам директора школы, коллективный договор очень важен для нее как для работодателя. «Он защищает права работников и также четко оговаривает обязанности администрации. Таким образом, каждый из нас знает, как правильно поступать в той или иной ситуации», – говорит она. – У нас очень дружный и сплоченный коллектив. Если появляются какие-то вопросы, то мы решаем их в диалоге, с уважением друг к другу, с учетом интересов работодателя и работника. Пример чему – опять же наш коллективный договор».

Администрация школы и Светлана Комарова в связи с этим благодарят Территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования Невского района Санкт-Петербурга и ее председателя Светлану Максимову за помощь при подготовке коллективного договора. «Нас консультировали по ряду вопросов, касающихся охраны труда, правового статуса педагога, о том, как использовать в нашем колдоговоре достижения профсоюзов, закрепленные в Отраслевом соглашении и Трёхстороннем соглашении Санкт-Петербурга, и так далее», – сказала она.

Завершая рассказ, обратим внимание на то, что победа в конкурсе ЛФП для этой школы вовсе не случайность. Ее коллективный договор уже был признан победителем конкурса коллективных договоров, который провела Межрегиональная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского Профсоюза образования.

## Профсоюзы: время первых

(Окончание. Начало на стр. 1,2)

Благодаря этому только в первые годы своего существования профсоюзы Петербурга добились сокращения рабочего дня на 109-ти предприятиях Петербурга. В ноябре 1905 года на 25-ти крупных предприятиях был введен восьмичасовой рабочий день. Так, одними из первых 8-часовой рабочий день ввели «обуховцы». На 18-ти металлургических заводах Петербурга в 1905 году заработок квалифицированных рабочих вырос на 18%. Металлисты Невского судостроительного завода в 1905-1907 годах добились повышения зарплат на 46-48%. Возникли так называемые «посреднические процедуры». Они позволяли разрешать трудовые конфликты с работодателями.

### ТРУД ДОСТОЙНЫЙ

Предпринимались и попытки заключения коллективных договоров на отдельных предприятиях. Уже после событий февраля 1917 года, в августе того же года, Петроградское Центральное бюро профессиональных союзов

разрабатывает и издает основательный документ, где покажет, как должен выглядеть образцовый коллективный договор. Среди его пунктов: обязательное требование восьмичасового дня, достойная оплата труда, чередование времени труда и отдыха, не допускающее переработок, и многое другое. Тогда же в профсоюзах появились специальные расценочные и тарифные комиссии. Их задача – разработка справедливых ставок оплаты труда работников и заключение так называемых «тарифных договоров» с работодателями. Эти документы стали предшественниками современных коллективных договоров. Первым делом они регулировали вопросы заработной платы, в то же время в них были закреплены и иные гарантии работникам. Например, снабжение их продовольствием и даже их социальное страхование.

Почти сразу после февральских событий 1917 года на разных предприятиях Петрограда было заключено 25 тарифных договоров. На 90 предприятиях действовали созданные по инициативе

профсоюзов примирительные камеры.

### ТРУД БЕЗОПАСНЫЙ

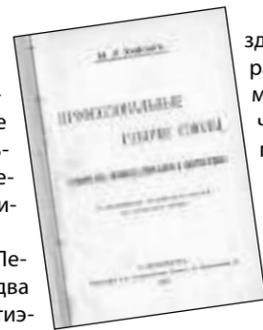
Не последнее место в них занимали положения о безопасности труда. Но право на безопасный труд профсоюзы утверждали с первых дней их существования. Так, в числе требований, которые рабочие Путиловского и Балтийского заводов выдвинули в канун трагических событий января 1905 года, были требования об улучшении санитарного состояния производственных помещений. Позже, уже в 1906 году, Центральное бюро профсоюзов вынесет свою резолюцию с требованием обязательного выходного дня для работников типографии «XX век», сообщив при этом: «воскресный отдых является безусловно необходимым в целях охраны рабочих от физического вырождения».

В том же 1906 году на джутовой фабрике Лебедева началась забастовка, вызванная не только низкой оплатой, но и невыносимыми условиями труда. «Робота при сорокаградусной жаре,

требующая особого навыка и умения...», – бил тревогу профсоюз. В результате рабочие-шлихтовальщики были вынуждены покинуть предприятие...

В 1910 году в Петербурге рухнул едва построенный шестиэтажный дом Залемана (дом-могила) из-за грубых нарушений тех, кто руководил стройкой. Под развалинами погибли рабочие. Центральное бюро профсоюзов писало в те дни: «Здоровье работника, жизнь должны быть охраняемы законами и властью. Должны быть введены законы об охране труда...». Каждый год, по данным профбюро столицы тех лет, в городе погибали или получали травмы до 300 строительных рабочих. В числе других предложений профцентра о том, как изменить ситуацию, было – и это важно! – предложение о рабочем контроле за безопасностью труда: «...поручить это инженерам, техникам, врачам, а, главное, выборным от рабочих!».

Сегодня на многих предприятиях и в организациях на страже



здоровья и безопасности работников стоят те самые «выборные от рабочих» – уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда. В наши дни они первые, кто может заметить опасность, грозящую работнику на его рабочем месте, они первые помощники специалиста по охране труда, те, кто оперативно может сообщить о проблеме, добиться ее устранения. Пусть сегодня основные функции по контролю за охраной труда вновь отданы государству, за плечами профсоюзов практически вековой опыт работы в данной сфере. Сегодня этот опыт используют в своей работе уполномоченные профкома

### НАШ ПРАЗДНИК!

Так российские, петербургские профсоюзы пронесли сквозь столетие и развили дело, начатое в далеком 1905-м. Поэтому 19 ноября – день образования Петербургского профцентра – по праву стал в наше время официальным праздником – Днем профсоюзного работника в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

