



1

ИЗ ВЕКА В ВЕК ПЕРЕХОДЯ

2

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

3

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

4

ГОВОРЯТ СЕКЦИИ

5

НАШИ СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ

6

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7

ЗНАТЬ — ЗНАЧИТ УМЕТЬ

8

УЧЕБНЫЙ КУРС

№ 5

март 2001 г.

Мы боремся,



**НЕТ
ПРАВительСТВЕННОМУ
ВАРИАНТУ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА!**



работаем

и учимся.



«ИЗ ВЕКА В ВЕК ПЕРЕХОДЯ»

С.П. ЧАЛЫЙ,

председатель Профсоюза муниципальных работников Москвы, кандидат исторических наук

Вот и закончился XX век. Он вошел в историю как век потрясений, революций, перманентных войн, жестокого террора. Но это был и век технического прогресса, гениальных открытий, век кино и телевидения, литературы и искусства. Однако было бы непростительно затерять в яркой, многоликой гамме общественных явлений одно событие, положившее начало целому направлению в социальной жизни России. Чуть менее ста лет назад в нашей стране родилось профсоюзное движение. XX век богат масштабными эпизодами рождения и гибели государств, политических партий, идеологий, претендующих на вечность, но лопнувших в одночасье. А вот профсоюзы выдержали проверку временем и оказались необходимы людям и в Российской империи, и в Советском союзе, и в демократической России.

Прочно занимает отведенную ему нишу в общественной жизни столицы Профсоюз муниципальных работников Москвы. Построенный в революционной России, в далеком 1919 году, наш профсоюзный корабль смог устоять перед всеми грозами и штормами минувшего века и следует в будущее курсом, определенным на 17-й городской отчетно-выборной конференции. Мы оставили в прошлом веке праздность, демагогию, внутренние раздоры. Мы взяли в XXI век солидарность, веру друг в друга, научный подход к решению болевых проблем. И уже есть первые позитивные результаты принятых решений.

Удалось укрепить положение ПМР внутри профсоюзного движения России. Устранены недомолвки и нарушения обязательств по отношению к Общероссийскому отраслевому профсоюзу. Строго соблюдаются принципы взаимоотношений с Московской Федерацией

профсоюзов. Все более открытыми и доверительными становятся взаимосвязи внутри ПМР. Профсоюз оказывается прозрачным по своим целям, задачам, финансовым обязательствам. Нам нечего скрывать, идея «жить не по лжи» обретает конкретные реальные очертания. Мы строим отношения внутри профсоюза на принципах уважения, взаимной поддержки, преданности общему делу.

В последние месяцы уходящего века профсоюз вновь выдержал проверку на прочность. Этому способствовал коллективный трудовой спор с Правительством Москвы по вопросам увеличения заработной платы работникам жилищного хозяйства, выделения необходимых средств на охрану труда, доплат к пенсиям для ряда категорий работающих пенсионеров. Сначала профсоюзные требования казались непомерными для московского бюджета, они были выполнены лишь частично, что не устроило территориальные и первичные организации профсоюза. Но уже в первой декаде января 2001 года Мэр Москвы подписал распоряжение, полностью удовлетворяющее запросы профсоюза. Полагаю, что этому способствовало не угроза готовящегося митинга, а реалистичность профсоюзных предложений. Все понимали, что наши требования рождены жизнью, а не экстремистскими побуждениями. Добившись желаемого, профсоюз вовсе не собирается почивать на лаврах. Мы прекрасно понимаем, что это лишь первый, пусть и очень успешный, шаг в нашей борьбе за улучшение материального благосостояния трудящихся отрасли, разумеется, инфляция постепенно превратит выросшую зарплату в прах. Поэтому нужна масштабная отраслевая программа роста заработной платы на перспективу! И этим профсоюз будет активно заниматься, учитывая, впрочем, и то обстоятельство, что реально улучшить финансовое положение москвичей безмасштабной стабилизации экономики всей России нельзя. Тем не менее, профсоюз продолжит свою созидательную деятельность по защите конституци-

онных прав трудящихся на достойные условия труда и отдыха, надежную социальную защиту.

В сложившейся ситуации ведущими задачами профсоюза на 2001 год стали:

борьба за сохранение рабочих мест, улучшение условий оплаты и охраны труда, укрепление профсоюзных организаций;

совершенствование информационной деятельности профсоюза, использование современных средств связи и компьютерных технологий.

Для реализации поставленных задач Профсоюз муниципальных работников при поддержке депутатов Московской Городской Думы, разделяющих его взгляды, будет добиваться скорейшего принятия закона Москвы «О городском минимуме заработной платы», предусматривающего усиление гарантий и своевременности выплаты зарплаты, а также закона Москвы «О жилищно-коммунальном хозяйстве» и включения в него раздела о социальных гарантиях работникам. Прошел год со времени заключения городских отраслевых соглашений с Правительством Москвы. Очевидно, нужно подвести предварительные итоги совместной работы, проанализировать сделанное, выявить недоработки и устранить их.

Серьезное внимание в 2001 году будет уделено вопросам охраны труда, к сожалению, статистика свидетельствует об определенном росте травматизма на производстве, в том числе по количеству тяжелых и групповых несчастных случаев. Проблемам охраны труда в отрасли будет посвящено расширенное заседание Городского Совета профсоюза в апреле, в котором наряду с профсоюзным активом примут участие представители правительственных структур всех уровней. Серьезное беспокойство профсоюзных организаций вызывает положение с отдыхом трудящихся в текущем году. После принятия ГосДумой Закона о едином социальном налоге, против которого активно выступили профсоюзы, ситуация с отдыхом и лечением в стране полностью не прояснилась. В любом случае от профсоюза потребуется максимальная мобилизация его организационных ресурсов для решения этой искусственно созданной проблемы.

Значительное внимание в программе действий профсоюза уделяется информационной работе. Наряду с выпуском собственных информационных материалов (листовок, журналов) сохраняются контакты с печатными и электронными средствами массовой информации. Будет продолжена деятельность по укреплению кадрового потенциала, обучение профсоюзного актива в рамках программы «Восхождение», в том числе по совместным проектам с родственными зарубежными профсоюзами. Принципиально важным является использование профсоюзом современных средств связи и компьютерных технологий. Уже в первом квартале текущего года Городской Совет профсоюза, а затем и отдельные крупные территориальные организации подключатся к Интернету и установят электронную почту. Это вполне естественный шаг, ведь только тот, кто владеет информацией, способен принимать быстрые, взвешенные, эффективные решения.

2001 год — это время жесткой борьбы за трудовой кодекс. В последние дни минувшего века профсоюзы отстаивали право трудящихся на 8-часовой рабочий день, дополнительные отпуска, другие социальные льготы. Правительство России не выдержало лобового столкновения с профсоюзами и отступило. Однако весной начнутся новые слушания в Государственной Думе по данному вопросу. Профсоюз муниципальных работников должен быть готов принять участие в массовых коллективных действиях в защиту прав трудящихся. В этот раз противостояние может оказаться еще более жестким. И тем не менее профсоюз с оптимизмом смотрит в будущее. Россия ратифицировала важнейшие конвенции Международной Организации Труда «О свободе объединения и защите права на организацию», «О регулировании в сфере труда», «О безопасности и гигиене труда»; действует Конституция Российской Федерации, Закон о профсоюзах. А значит, есть солидная правовая база для нашей борьбы. Борьбы, в которой мы обязательно победим!

«ВМЕСТЕ СИЛЬНЕЕ!»

Н.С. ХАСАНОВА,

*председатель территориального Совета ЦАО
ПМР, член согласительной комиссии по регулиро-
ванию трудового спора*

Девиз нашего Профсоюза муниципальных работников - «Вместе сильнее». Это мы почувствовали в осенний период 2000 года, когда секция жилищного хозяйства совместно с Советом профсоюза муниципальных работников отстаивала требования трудовых коллективов отрасли (Постановление президиума ГС ПМР от 26.10.2000 г. № 6):

1. Установить оплату труда в отрасли в соответствии с прожиточным минимумом в г. Москве.

2. Обеспечить финансирование мероприятий по охране труда в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов, при этом общая сумма затрат на мероприятия по охране труда должна устанавливаться из расчета не менее суммы годовой минимальной заработной платы на каждого работающего.

3. Ввести социальные льготы для работников организаций, обслуживающих жилой фонд.

Все организации, входящие в состав Профсоюза муниципальных работников Москвы, поддержали законные требования жилищных работников и было принято решение о начале процедуры коллективного трудового спора в связи с ситуацией, сложившейся на предприятиях жилищного хозяйства города, и, в случае не достижения согласия в ходе примирительной процедуры, было принято решение о проведении общегородского митинга в защиту выдвинутых требований.

Московское правительство отреагировало на наши требования и приняло меры для стабилизации ситуации в отрасли, являющейся важнейшей для жизнеобеспечения города. Распоряжением Мэра от 22.11.2000 г. № 1222-РМ «О повышении заработной платы рабочих, занятых санитарным обслуживанием домовладений», а также распоряжением от 23.11.2000 г. № 1234-РМ «О ежемесячных компенсационных выплатах до «социальной нормы» пенсионерам, работающим в жилищно-коммунально-хозяйстве г. Москвы с 01.01.2001 г., распоряжением № 22-РМ от 17.01.2001 г. «О повышении заработной платы работников жилищного хозяйства Москвы». Кроме того, подготовлена программа поэтапного повышения заработной платы в 2002 году на 18% и в 2003 году - на 32%.

Однако уровень оплаты труда даже после ее увеличения остается ниже сложившегося по г. Москве прожиточного минимума (величина прожиточного минимума, определенного по методике Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудо-

вых отношений за ноябрь 2000 г., составила 3147,6 руб. на человека в месяц и постоянно растет). Поэтому успокаиваться рано и секции жилищного хозяйства совместно с президиумом Городского Совета должны контролировать выполнение принятых решений и выполнение выдвинутых требований.

Сегодня привлекательность профсоюза для людей труда исходит от оценки — сможет ли профсоюз защитить его права и интересы. Сейчас особенно остро встал вопрос: сохранятся ли эти права в новом Кодексе законов о труде, или они будут ограничены и урезаны, как предлагает правительство в проекте своего КЗОТа.

Если мы все вместе смогли добиться отложения рассмотрения его 21.12.2000 г. Государственной Думой и правительство предложило создать согласительную комиссию по его доработке, то в настоящее время нужно исходить из того, что в марте-апреле 2001 г. правительство вновь вынесет свой КЗОТ на рассмотрение. Нужно требовать опубликования проекта измененного трудового кодекса во всех центральных газетах до его принятия. Довести этот проект до сведения трудовых коллективов. Ведь только гласностью и общими усилиями мы можем не дать отнять уже имеющиеся трудовые и социально-экономические права и гарантии.

Не могу не коснуться еще одной темы. Проблемой № 1 в жилищном хозяйстве Москвы становится вопрос о квалифицированных кадрах, недокомплект составляет более 40% как рабочих, так и среднее звено (техники, инженеры, экономисты, бухгалтеры, диспетчеры). Если раньше, несмотря на небольшую зарплату, в жилищное хозяйство города шли квалифицированные кадры в надежде ускорить вопросы улучшения жилищных условий за счет выделяемого лимита жилой площади для очередников предприятия, то сейчас этого нет.

Нет и служебной жилой площади, хотя она необходима для качественного обслуживания жилого фонда. Дворники, рабочие текущего ремонта, рабочие комплексной уборки должны жить на обслуживаемой территории на период их работы на этой должности, их должны знать жители района. Арендная жилая площадь, которой заменили служебную площадь, не решает проблемы и может быть дополнением, т.к. предоставляется на территории всей Москвы и в меньшем объеме. Муниципальной площади для очередников предприятий жилищного хозяйства не выделяется. Правительство Москвы находит возможности предоставления жилой площади для учителей и работников милиции. Может быть, таким же образом решить и проблему для работников жилищного хозяйства?

Купить жилую площадь для своих работников администрация жилищно-коммунальных предприятий, даже по себестоимости, не может - нет денег, т.к. большинство предприятий убыточные. Дать ссуду тоже нет воз-

возможности, поэтому заинтересовать работой на предприятии жилищного хозяйства квалифицированных молодых специалистов нечем.

И последнее. Сейчас вопросы предоставления арендной площади, приватизации отданы на откуп администрации предприятий. Материалы подписываются руководителем предприятия и представителем трудового коллектива (СТК) и ставятся две печати предприятия, а профсоюзные комитеты отстраняются как не очень удобные партнеры. Все делается, чтобы вытеснить профсоюзы из сферы жилищных отношений. Предпринимаются попытки урезать права профсоюзов при решении жилищных вопросов не только в Центральном округе.

На заседании ряда окружных жилищных комиссий закрывают глаза на неправильно оформленные документы, хотя должны знать, что представители СТК не имеют права их подписывать. Законодателем не разработаны и не приняты правовые документы, регламентирующие порядок создания и основы деятельности СТК, взаимодействие СТК с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями, не установлены права СТК по защите социально-трудовых прав и интересов работников. Пока только профсоюзы в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» правомочны представлять интересы трудовых коллективов.

Ф И Н А Н С О В О Й Р А Б О Т Е — В Н И М А Н И Е !

Н. Г. РУЗАВИНА,

зав. финансовым отделом, гл. бухгалтер ПМР

Основная задача профсоюзов — отстаивание социально-экономических интересов членов профсоюза. Для этого необходима крепкая материальная база, а главным в ее формировании является правильно организованная финансовая работа в профсоюзных организациях на местах.

Все профсоюзные организации, получившие статус юридического лица, обязаны встать на учет в налоговый орган по месту своего нахождения как налогоплательщик, и выполнять все требования по начислению налогов. В основном, эта нагрузка ложится на плечи бухгалтеров профорганизаций и особенно тяжело тем, кто выполняет эту работу на общественных началах.

В настоящее время происходят большие изменения в налоговом законодательстве: с 1999 года вступил в

действие Налоговый Кодекс часть первая, а с января текущего года - часть вторая, с 2001 года вводится новый План счетов. Кроме того, ежегодно, начиная с 1996 года, выходят новые Положения по ведению бухгалтерского учета и отчетности.

Городской Совет профсоюза не реже двух раз в году проводит семинар для бухгалтеров и членов ревизионных комиссий профорганизаций, где знакомит их со всеми происходящими изменениями. Но этого, конечно, недостаточно. Для того, чтобы правильно осуществлять финансовую деятельность профорганизаций, постоянно отслеживать изменения в бухгалтерском учете и отчетности, профкомы должны иметь штатного бухгалтера. К сожалению, это могут позволить себе только крупные профорганизации. Малочисленным организациям, где финансовое состояние не позволяет иметь освобожденного бухгалтера, имеет смысл встать на финансовое обслуживание в свои Территориальные профорганизации или Совет профсоюза административных округов. По такому принципу, например, уже работают отдельные профорганизации, среди которых ТПО «МосОТИС», ТПО «Мосгортепло», Совет профсоюза Западного административного округа ПМР и другие, что положительно отразилось на общем уровне работы по защите трудовых интересов членов профсоюза.

ПРОФСОЮЗЫ и проблемы социального равенства ЖЕНЩИН

Г.В. СИЗОВА, *зам. председателя ПМР*

В соответствии с Конституцией Российской Федерации мужчины и женщины, независимо от пола, имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Нормы действующего российского законодательства по обеспечению равноправия женщин и мужчин близки к европейским стандартам и не предполагают какой-либо дискриминации по признакам пола. Однако, в силу сложившихся традиций до сих пор существует разделение сфер деятельности на мужские и женские. При этом, как правило, нарушаются права женщин. Возникают так называемые гендерные проблемы, то есть проблемы, обусловленные формальными различиями в женских и мужских социальных ролях.

Особенно обострились проблемы социального равенства женщин в связи с экономическими изменениями

ми, происшедшими в последние годы, что характерно и для предприятий отраслей, объединяемых Профсоюзом муниципальных работников Москвы. Проверки соблюдения трудового законодательства, проведенные специалистами профсоюза, свидетельствуют о том, что именно женщины подвергаются явной или скрытой дискриминации.

Большинство руководителей организаций различных форм собственности при приеме на работу отдают предпочтение мужчинам. Под разными предлогами женщины первыми увольняют при реорганизации предприятий и сокращении штатов. По данным статистики в 2000 году с предприятий г.Москвы высвобождено свыше 28 тысяч работников, при этом из нашей отрасли свыше 9 тысяч человек, из которых около 65 % составляют женщины. Часто незаконно по инициативе администрации увольняются беременные женщины, женщины, у которых есть дети до 3-х лет, одинокие матери, имеющие ребенка до 14 лет или ребенок-инвалид до 18 лет. За прошедший год правовой инспекцией ГС профсоюза предотвращено свыше 40 подобных случаев.

Повсеместно уделяется меньше внимания вопросам охраны труда и экологии, практикуется заключение срочных трудовых договоров, работа на неполном рабочем времени. В жилищно-коммунальном хозяйстве женщины привлекаются к сверхурочным работам и работам в выходные дни. При этом часто без дополнительной оплаты, предусмотренной законодательством. На 38 предприятий с широким применением женского труда отсутствуют или находятся в нерабочем состоянии раздевалки, душевые, умыльные комнаты, комнаты отдыха. Из 136 человек, травмированных в 2000 году, на предприятиях отрасли более 45 % — женщины.

Постоянными стали нарушения норм по охране труда на рабочих местах, требующих непрерывного использования компьютерной техники. Полностью игнорируются эргономические условия работы, требующие установления особого режима (перерывы через 2 часа работы не менее чем на 10 мин., регулярная гимнастика для шейного и плечевого пояса, а также для глаз), что необходимо для профилактики профессиональных заболеваний.

Практика показывает, что женщины используются в сфере менее квалифицированного и менее престижного труда. Средняя зарплата на предприятиях нашей отрасли, где работает более 75% женщин, составляет лишь 55-60% от величины прожиточного минимума. По этой причине женщины не имеют возможность в полной мере пользоваться конституционным правом на охрану здоровья — платность и высокая стоимость медицинских услуг сократила доступ значительной части женщин к получению квалифицированной медицинской помощи.

Неблагополучному положению женщин на предприятиях во многом способствует отсутствие эффек-

тивных экономических, организационных и правовых механизмов, которые бы стимулировали стремление работодателей к соблюдению законности в сфере трудовых отношений, отстаивание правовых норм от преобразований в социально-экономической сфере, значительный износ основных производственных фондов. В связи с этим необходимо скорейшее принятие нового трудового кодекса, закрепляющего механизм правового регулирования труда женщин, однако этот вопрос остается спорным.

С одной стороны, необходима полная отмена запретов на направление женщин в командировки, привлечение к сверхурочным работам и др. (разумеется, если на это есть согласие самой работницы), поскольку снижается конкурентноспособность на рынке труда.

С другой стороны, запреты надо оставлять, поскольку женщины должны пользоваться рядом льгот, обусловленных именно их материнскими функциями.

Законодательные акты, обеспечивающие защиту прав женщин в сфере труда, необходимы еще и потому, что выполнение женщинами репродуктивной функции естественно отвлекает их от производственного процесса на рождение детей и другие семейные обязанности. Кроме того, отсутствие равного партнерства мужчин и женщин в семье вынуждает женщин нести повышенную ответственность за домашнее хозяйство и приводит к уменьшению их конкурентноспособности на рынке труда и ограничивает продвижение по служебной лестнице.

Несмотря на высокий образовательный уровень, деловые качества и инициативу, женщины не могут добиться равного с мужчинами представительства в законодательной и исполнительной власти, среди руководителей предприятий и лиц, непосредственно принимающих решения.

На сегодняшний день от общего числа депутатов Государственной Думы РФ женщины составляют лишь 7,6%, а в странах Западной Европы, Канаде, Швеции эта цифра приближается к 50%.

Даже в самой демократичной общественной организации — профсоюзах, которые призваны защищать интересы своих членов, женщины также не имеют достаточного представительства на уровне принятия принципиальных общих решений. Например, в Профсоюзе муниципальных работников Москвы 80% женщин являются членами выборных профсоюзных органов. При этом на последнем съезде ФНПР делегаты-женщины составили лишь 33% общего числа делегатов. Очевидно, что в России необходимо начать реализацию международных норм о гендерном равенстве, предусматривающих ведение квот, обеспечивающих участие женщин во властных и общественных структурах и их руководящих органах.

Профсоюзными организациями нашей отрасли проводится определенная работа по решению гендерных

проблем. На ряде предприятий удалось сохранить комиссии или женские советы, которые продолжают свою деятельность в вопросах соблюдения законодательно закрепленных прав, охраны и условий труда работающих женщин, организации детского оздоровительного отдыха, культурного досуга, медицинского обслуживания.

Однако, это не является широкой практикой, отвечающей возрастающим требованиям времени. Необходимо изучать и использовать опыт работы национальных и международных профсоюзных организаций в вопросах социального равенства женщин в обществе. В этих целях в 2000 году начата реализация российско-шведского пилотного проекта по гендерному равенству в рамках Интернационала общественного обслуживания, участником которого выступает и Профсоюз муниципальных работников Москвы. Цель проекта — обучение гендерным вопросам, повышение роли профсоюзов в содействии гендерному равенству, улучшение освещения проблем, влияющих на работающих женщин и расширение их полномочий.

На основе опыта и знаний, полученных в ходе заседаний рабочих групп, отраслевым профсоюзом намечены мероприятия, направленные на улучшение положения женщин на рынке труда и, в первую очередь, не требующих значительных финансовых затрат. Ими предусматривается:

1. Более активное проведение постоянной комиссией по работе среди женщин Городского Совета профсоюза кампании по проблемам работающих женщин.
2. Создание аналогичных комиссий на различных уровнях профсоюзной структуры и определение задач профсоюзных органов по обеспечению социально-экономической защиты трудящихся женщин.
3. Разработка программ по расширению осведомленности по гендерному вопросу.
4. Изменение практики и методов профсоюзной работы для обеспечения их полной доступности и привлекательности для женщин.
5. Включение вопросов гендерного равенства в переговорный процесс участников системы социального партнерства при заключении коллективных договоров на предприятиях и отраслевых соглашениях с Правительством Москвы.
6. Проведение отраслевой конференции по гендерному равенству с целью выработки рекомендаций по улучшению положения женщин в области труда, заработной платы и социальной защищенности.

Уверена, что реализация намеченных мероприятий даст толчок в переосмыслении профсоюзным активом отрасли проблем реального гендерного равенства с тем, чтобы обеспечить женщинам достойную жизнь, отвечающую требованиям нового тысячелетия.

БУДУЩЕЕ ЗА МОЛОДЕЖЬЮ!

И.С. ФОМЕНКОВА,

член профкома ГУП «Мосгаз»

В августе минувшего года мне выпала большая честь и серьезная ответственность принять участие в молодежном семинаре профессиональных союзов стран Балтийского региона по случаю 90-летия профсоюза коммунальных работников Швеции.

В памяти осталось множество ярких впечатлений от интересных встреч, активного общения с коллегами, от незабываемых поездок по красивейшему городу — столице Швеции.

В семинаре, который проходил в живописном месте недалеко от Стокгольма конференц-центре «Боммертвик» приняли участие более 60 человек, посланцев профсоюзов муниципальных работников Швеции, Дании, Голландии, Германии, России, прибалтийских стран.

Главные вопросы семинара - проблемы современной молодежи, задачи профсоюзов в объединении молодых людей, повышении привлекательности идей профсоюзного движения именно для молодых работников. Безработица, высокие цены на образование, наркотики, преступность, дискриминация на рабочих местах по возрасту, по национальному признаку, неприемлемые условия труда, разобщенность - эти проблемы волнуют молодых людей в той или иной степени во всех странах. Атмосфера семинара была абсолютно искренняя, дружелюбная. Доклады в конференц-зале сменялись дискуссиями в группах, просмотром фильмов, живым общением за чашкой кофе. Участники семинара с интересом восприняли сообщения гостей из России. Затрагивался вопрос социальных гарантий трудящихся. На нашем предприятии — Государственном унитарном предприятии «Мосгаз», они обеспечиваются коллективным договором между администрацией и территориальной профсоюзной организацией. Это гарантированный заработок, возможность повышать профессиональный и образовательный уровень без отрыва от производства, контроль за условиями труда, перспектива получения бесплатного жилья и садовых участков, наличие базы отдыха для сотрудников и их детей и многое другое. Мне кажется, что мы во многом изменили представление участников семинара о нашей стране.

В свою очередь нам была предоставлена возможность ближе познакомиться с работой наших зарубежных коллег. Мы посетили городскую организацию «коммуналов», первичную организацию в крупнейшем

городском госпитале Стокгольма, пообщались с профессиональными работниками союза и его рядовыми членами непосредственно на их рабочих местах.

Шведские товарищи были очень приветливы, очень подробно рассказывали о проблемах и достижениях своей организации. Это увлеченные и убежденные в своей правоте люди, которым есть чем гордиться: прекрасные условия труда, высокий уровень его оплаты, комплекс социальных гарантий. Все это придает уверенность трудящимся. Они знают, что их права защищают и отстаивают профессионалы, у которых есть силы, средства, умение, поддержка администрации и общества в целом. Нам важно в сложное для России время реформ изучать и принимать на вооружение опыт наших зарубежных профсоюзных коллег, в том числе - по работе с молодежью, ведь за ней - будущее страны, общества.

В заключении хочется пожелать нашим профсоюзным работникам, моим молодым коллегам силы, востребованности, успеха, равноправного сотрудничества со всеми сверстниками из других стран. Им вместе жить в новом обществе. Будем надеяться, что это общество будет правильным, справедливым, здоровым.

НУЖНЫ ЛИ ПРОФСОЮЗЫ В XXI ВЕКЕ?

П.А. ПОЛЯНСКИЙ,

председатель ТПО работников гостиничного хозяйства

В условиях приватизации и акционирования, проводимых в 90-х годах по законам «свободного рынка», гостиничное хозяйство Москвы оказалось довольно соблазнительным кусочком городского пирога. К сожалению, практика показала, что переход гостиниц к новым хозяевам нередко сопровождался не только сменой руководства, но и, как правило, ликвидацией профсоюзных организаций. Подчас работникам открыто заявлялось: «Хотите сохранить свое рабочее место - выходите из профсоюза». Цель такого подхода понятна - с разрозненным и практически бесправным коллективом значительно проще расправиться. К чему приводит такая практика - общеизвестно на примерах таких гостиниц, как «Центральная», «Минск», «Киевская», ставшими на 90%, а то и на все 100% офисными центрами, а гостиницы района ВДНХ превратились из больших гостиничных комплексов в отдельные мел-

кие предприятия. К счастью, есть трудовые коллективы, которые совместно с администрацией, в условиях рыночной стихии, смогли не только выжить, но и модернизировать инженерное хозяйство гостиниц, номерной фонд, компьютеризировать технологию размещения, бухгалтерский учет и выйти на уровень двух-трехзвездочных отелей. К таким гостиничным комплексам относятся «Восход», «Волга», «Орехово».

Разумеется, это далось не легко. Проанализировав протоколы профсоюзных собраний и конференций по заключению коллективных договоров в 1993-1999 годов, видно, что основные средства шли на ремонт и закупку оборудования. Сознательно снижались отчисления на социальные нужды и спортивно-массовую работу, но заработная плата выплачивалась без задержек. Можно сказать, что там, где профсоюзная организация сумела сохраниться, как равноправный партнер администрации, где председатель профкома и директор понимают общность своих интересов в сохранении предприятия и стабильности коллектива, там профсоюз в глазах рабочих и служащих завоевал авторитет, как единственный орган, отстаивающий права трудящихся.

Но, к сожалению, еще кое-где бытует мнение, что функция профсоюзов сводится только к распределению материальных благ, что профсоюз можно заменить штатным юристом или помощником директора по социальным вопросам. Не способствует укреплению профсоюза и выжидательная позиция профсоюзных лидеров старой формации. И как показала жизнь, это приводит к прямой зависимости трудящихся от работодателя. Они оказываются либо доведенными до бедственного положения, либо в роли бесправной рабочей силы и тогда начинают осознавать необходимость в защите своих прав. Задача профсоюзов - оказывать им профессиональную помощь. Это - сложная задача, но цель может быть достигнута, если профсоюзные организации, возглавляемые компетентными и некоррумпированными лидерами, будут добиваться цивилизованного разрешения конфликтных ситуаций в рамках законодательства, в условиях подлинной демократии. Есть и поводы для оптимизма: не проходит проект правительственного КЗОТа, повышена оплата труда отдельным работникам муниципальной сферы, на предприятиях укрепляются профкомы и возникают новые. На проводимых профсоюзными мероприятиями все громче звучат требования улучшения жизненных условий людей труда.

Хочется надеяться, что в новом тысячелетии профсоюзы России будут твердо стоять на позиции защиты прав трудящихся.



«ДЕЛА ГОСТИНИЧНЫЕ»

А.В. САВЕЛЬЕВ,

член президиума ГС ПМР,

председатель секции гостиничного хозяйства,
председатель профкома ГК ОАО «Россия»

На фоне недавних попыток правительства РФ провалить через Госдуму деструктивный, антирабочий, а следовательно антипрофсоюзный вариант Трудового кодекса, принятие которого грозит разрушением основ социального партнерства и оставит работника один на один с работодателем, хотелось бы показать положительные моменты конструктивного диалога правительства и профсоюзов в г. Москве на примере гостиничного хозяйства города.

Секция гостиничного хозяйства Профсоюза муниципальных работников Москвы объединяет 17 профсоюзных организаций предприятий гостиничного хозяйства города, которые ведомственно подчинены Комитету по внешнеэкономической деятельности Правительства Москвы

В прошедшем 2000 году большую роль в жизни гостиничного хозяйства города и его первичных профсоюзных организаций сыграли два события - заключение Городского отраслевого тарифного соглашения между Правительством Москвы и Городским Советом профсоюза муниципальных работников Москвы и конкурс профессионального мастерства «Московские мастера» в номинации «горничная».

Городское отраслевое тарифное соглашение (далее ТС), заключенное 3 апреля 2000 г. сроком действия 2000-2002 гг., направлено на создание социально-экономических условий для стабильного и эффективного функционирования предприятий гостиничного хозяйства и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в области организации, оплата труда, социальных гарантий, занятости, найма и увольнения их работников.

Хочу подчеркнуть, что ТС является правовым актом - обязательным к применению при заключении коллективных и индивидуальных договоров для всех организаций независимо от форм собственности. Соглашение распространяется на предприятия и работников организаций гостиничного хозяйства, ведомственно подчиненных Комитету по внешнеэкономической деятельности, профсоюзные организации которых состоят на учете в Городском Совете профсоюза муниципальных работников Москвы.

При этом обязательства и гарантии, включенные в соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности трудящихся.

ТС закрепляет основные права работников в области трудовых отношений, регулирования оплаты и охра-

ны труда, гарантий социальной защиты работников и обеспечения их занятости, в частности:

- продолжительность рабочего времени не может превышать 40 час. в неделю;

- заработная плата работника при полном рабочем дне обеспечивается в размере не ниже прожиточного минимума, рассчитанного по методике Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На предприятиях, где заработная плата ниже прожиточного минимума, разработать совместно с профсоюзами программы поэтапного ее увеличения;

- оплата времени простоя не по вине работников в размере не менее 100% тарифной ставки (оклада);

- оплата за работу в ночное время в размере 40% тарифной ставки (оклада);

- общая сумма затрат на мероприятия по улучшению условий и охране труда должна устанавливаться не менее суммы годовой минимальной заработной платы на каждого работающего;

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

- предоставлять высвобождаемым работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы на срок до двух месяцев.

Также ТС подтверждает права профсоюзных органов на представительство, защиту, социально-трудовых прав и интересов трудящихся, в первую очередь, членов профсоюза, а также через систему колдоговоров всех наемных работников. ТС расширяет возможности профсоюзных первичек при заключении колдоговоров, позволяет им разговаривать «на равных» с работодателем в поисках компромиссных решений и ограничивает «хозяев-эксплуататоров».

Второе событие. Городской конкурс профессионального мастерства «Московские мастера» в номинации «горничная», прошедший летом 2000 г. — яркий пример плодотворного сотрудничества Правительства Москвы в лице Комитета по внешнеэкономической деятельности, ГС ПМР Москвы, Московской ассоциации гостиниц и туристических организаций «Мостуротель» и Российской гостиничной Ассоциации, администрации отелей и их первичных профсоюзных организаций.

Организационный комитет конкурса возглавили на паритетных началах Б.В. Аверьянов, первый заместитель председателя Комитета по внешнеэкономической деятельности Правительства Москвы и С.П. Чалый - председатель ГС профсоюза муниципальных работников Москвы. Следует отметить, что в Оргкомитет, состоявший из 12 человек, вошли еще три представителя ГС ПМР Сизова Г.В., заместитель председателя ГС, А. Савельев - председатель секции гостиничного хозяйст-

ва ГС, председатель профкома ГК «ОАО «Россия» и Полянский - председатель ТПО предприятий гостиничного хозяйства.

С несомненным успехом были достигнуты основные цели конкурса: повышение престижа труда работников гостиничного бизнеса, пропаганда их достижений и практическое использование передового опыта работ, в повышении качества труда и услуг.

Конкурс проходил в три этапа:

- отборочный в отелях для выявления претендентов по 1 чел. от 150 работающих горничных на предприятии, и 1 чел. если количество горничных в отеле меньше 150 чел. — июнь-июль 2000 г.

- городской предварительный этап:

по отелям категории 1-3 звезды — 1 августа 2000 г. на базе ГК «Турист»

по отелям категории 4-5 звезд - 3 августа 2000 г. на базе ГК «Турист»

- городской финальный этап — 15 августа 2000 г. на базе ГК «Россия»

Горничные - участницы конкурса должны были не только на практике показать свое профессиональное мастерство - провести генеральную уборку двухместного номера с соблюдением нормативов времени, качества, порядка уборки, охраны труда и техники безопасности, но также показать и теоретические знания должностных инструкций, правил пользования и проживания в гостинице, положение о персонале, правил внутреннего трудового распорядка, санитарных норм, правил техники безопасности, культуры обслуживания.

В результате отборочных конкурсов в отелях столицы и предварительного общегородского этапа в финал вышли 14 лучших горничных: Маргарита Стаханова («Россия»), Ирина Мельникова («Москва»), Любовь Соколова («Альфа»), Наталья Пугачева («Вега» ГК «Измайлово»), Елена Завьялова («Алтай»), Ольга Смирнова («Орехово»), Федосия Кривченкова («Россия»), Ирина Белякова («Восход»), Нина Чикина («Будапешт»), Екатерина Власова («Турист»), Елена Охотина («Аэростар»), Татьяна Николаева («Славянская Гостиница и Деловой центр»), Наталья Ломакина («Националь») и Татьяна Соловьева («Украина»).

Финал конкурса горничных состоялся 15 августа 2000 г. в «Золотом зале» гостиничного комплекса «Россия» и вылился по настоящему в праздничное мероприятие, которое вели лауреаты международного конкурса артистов эстрады имени А. Райкина Алексей Егоров и Ирина Борисова, официальные моменты чередовались с выступлениями джазовых и народных ансамблей «Час совы» и «Чеботуха».

В профессиональное жюри конкурса из 15 человек во главе с председателем - исполнительным директором Российской гостиничного хозяйства Комитета по внешнеэкономической деятельности А. Анастасиева, также вошли представители следующих отелей: «Украина», «Звездная», «Националь», «Россия», «Спутник», «Космос», «Турист», «Славянская», «Алтай»,

«Орехово», «Гамма-Дельта» (ГК «Измайлово»), «Аэростар» и «Релакс».

В результате оценки практических навыков, теоретической подготовки, смекалки, умению общаться с клиентом и ориентироваться в экстремальных ситуациях, внешнего вида претенденток жюри определило победителей:

- первое место с присвоением звания «Победитель конкурса «Московский мастер» и вручением Диплома I степени Маргарите Стахановой, горничной гостиничного комплекса ОАО «Россия»;

- второе место - Елена Охотина, гостиница ООО «Аэростар»;

- третье место - Ольга Смирнова, ГУЛ «Орехово»

Победительницам были вручены Дипломы I, II и III степени, ценные подарки, также их украсили алыми лентами «Московский мастер». Никто не был обойден вниманием, всем финалистам были вручены Почетные грамоты, призы, ценные подарки и букеты цветов. Особым презентом для всех 14 финалисток явилось направление на семинар по изучению передового зарубежного опыта в Турцию с 1 по 8 октября 2000 г., организованный ПМР и его центром «МИР».

К сожалению, из-за сжатых сроков подготовки и проведения конкурса не все желающие смогли принять в нем участие.

Полезность от таких состязаний огромная: это поиск талантов, стимул для повышения квалификации, определение и поощрение лучших по профессии на предприятиях, в городе, в отрасли, и проявление уважения к человеку труда, стремящемуся к высотам мастерства, в конце концов, это форма профессионального и человеческого общения.

Приятно отметить, что подобные конкурсы становятся традицией. В городском гостиничном хозяйстве в 2001 году запланировано проведение конкурса в номинации «администратор-портье».

ДОРОЖНИКИ СТОЛИЦЫ

Н.К. СИНЯТКИНА,

председатель секции дорожного хозяйства ПМР

В октябре 2000 года московские дорожники собрались на свой первый официальный праздник в прекрасном конференц-зале Управления делами Президента России. Последние годы праздник дорожников «присоединяли автоматом» то к автомобилистам, то к работникам жилищно-коммунального хозяйства, то - к транспортникам. И вот. Указом Президента

России (№ 556 от 23.03.2000 г.) у дорожников появился свой день рождения - третье воскресенье октября.

Организаторами торжества и небольшой выставки продукции для дорожного сервиса выступили: Московское Правительство, УЖКХиБ г. Москвы при активной инициативе Территориальной профсоюзной организации работников предприятий дорожного хозяйства города Москвы. Рабочей группой всего в составе 6 человек активистов профсоюза была проделана огромная работа по сплочению в единое целое разрозненные и с трудом выживающие профсоюзные организации, которых более 200. По случаю профессионального праздника лучшие работники дорожной отрасли были награждены «Знаком почетного дорожника России», грамотами Правительства Москвы, УЖКХиБ г. Москвы, ГУЛ «Доринвест». Были вручены памятные подарки. Завершился вечер большой концертной программой.

Естественно, столь грандиозный праздник повлек за собой значительные финансовые затраты, которые не погашены до сих пор. Не было оказано спонсорской помощи от Правительства Москвы, от Управления городского заказа и УЖКХиБ г. Москвы, от семи префектур.

А как показала практика, создавая такие маленькие праздники, мы набираемся сил для преодоления производственных трудностей в будущем. А их в нашей дорожной отрасли предостаточно.

Наша профсоюзная организация совместно с руководителями города и дорожных служб была инициатором проведения «круглого стола», где были рассмотрены неотложные меры по поддержке предприятий дорожной отрасли города Москвы и выработано коллективное «Обращение».

За последнее время, в целях повышения социальной защищенности работников дорожного хозяйства, были приняты меры:

- увеличена заработная плата работников жилищного и дорожного хозяйства г. Москвы до 2250 руб.;
- повышены расценки на уборку и ремонт дорожных покрытий.

Но все принимаемые меры на сегодняшний день не покрывают фактических затрат на производство ремонта и уборки 1 кв. метра дорожного покрытия. Однако в бюджете г. Москвы на 2001 год планируется на 500 млн. руб. меньше по сравнению с 2000 годом на содержание дорожной сети, сокращен дорожный налог до 1%, что также будет способствовать снижению финансирования.

Профсоюзная организация дорожников в тесном контакте с Правительством Москвы, Московской Городской Думой, УЖКХиБ, ГС ПМР постоянно отслеживает выполнение принятых обязательств в «Обращении» на «круглом столе», постоянно обращается в компетентные органы по увеличению расценок, пересмотру тарифов, предоставлению налоговых льгот по аренде земли, нежилых помещений, техники.

В настоящее время основными задачами нашего профсоюза являются: развитие системы социального партнерства, создание новых профсоюзных организаций (в 2000 году создано 2), контроль за расширением заключения коллективных договоров.

Очень обеспокоены принятием Единого социального налога и проектом Трудового кодекса. Полностью солидарны и присоединяемся к требованиям и заявлению 3-й конференции Московской Федерации профсоюзов. Считаем, что введение единого социального налога и принятие в ГосДуме предложенного проекта Трудового кодекса создает предпосылки для массовых социальных конфликтов и понижает роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав работников.



КАДРОВИКИ благодарны профсоюзу

И.И. МОЧАЛИНА,

инспектор по кадрам Хованского комплекса похоронного обслуживания ГУП «Ритуал»

Я неоднократно принимала участие в работе семинаров, которые проводит Профсоюз муниципальных работников Москвы. На мой взгляд, эти семинары очень нужны и полезны. На последнем семинаре для кадровых служб, который проходил 21-22 декабря 2000г., наиболее полезными были занятия по кадровому делопроизводству, трудовому законодательству, судебная практика.

Мы, работники кадров, постоянно сталкиваемся с огромным количеством нормативных документов, с которыми мы должны ежедневно работать. Порой нам трудно в них разобраться, и в этом случае необходим профессиональный, грамотный комментарий специалиста, рекомендации по тем или иным вопросам, а получить их негде. В настоящее время любые курсы повышения квалификации стоят немалых денег, которых у предприятий нет. Поэтому вот такие семинары — это как глоток свежего воздуха. Нигде больше мы не можем почерпнуть ответы, особенно по такому вопросу как кадровое делопроизводство со всеми его направлениями. А на семинарах мало того, что мы получаем разъяснения специалистов по тем или иным вопросам, компетентные комментарии юристов-

практиков, но и получаем советы: какие документы нам необходимо иметь для работы, какие изменения внесены в законодательные нормативные акты, как ими пользоваться, где их приобрести. Это очень важно и нужно. Простому работнику отдела кадров уследить за всем самостоятельно очень трудно. Просто невозможно. Поэтому семинары с такими темами как «кадровое делопроизводство со всеми его разделами», информация об изменениях, дополнениях в действующее законодательство или иные регламентирующие документы, нормативные акты, регулирующие трудовые отношения на предприятиях, «организация трудовых отношений на предприятиях», «разъяснения отдельных статей КЗОТа РФ» и т.п. очень важны.

Неплохо было бы на такие семинары приглашать не только исполнителей, но и руководителей кадровых служб, а может быть, и руководителей предприятий, чтобы они не были оторваны от жизни, шли в ногу со временем.

Мне хочется выразить слова благодарности организаторам семинара, сказать им огромное спасибо за их большой труд в подготовке и проведении таких семинаров, в подборе материала к ним, в поисках специалистов и т.д. и пожелать всем успехов в работе, в реализации задуманного, удачи и счастья.



Безвременно, после тяжелой болезни ушла из жизни Лебедева Евгения Семеновна - председатель Территориальной профсоюзной организации работников «Мосшвейбыт», член президиума ПМР.

Мы потеряли прирожденного профсоюзного лидера, верного соратника, замечательного организатора, яркую личность, умную и красивую женщину.

Выражая самые глубокие соболезнования родным и близким Евгении Семеновны, мы скорбим вместе с ними.

*Светлая память о ней навсегда сохранится
в сердцах друзей и коллег по работе в профсоюзе.*

07.02.1946 г.
11.02.2001 г.

ДЕТИ - НАША ЗАБОТА



А. А. СКВОРЦОВ,
*председатель объединенного комитета профсоюзов
 за Московского государственного унитарного
 предприятия «Мостеплоэнерго»*

В лето 2000 года в нашем детском оздоровительном лагере «Красная гвоздика» отдохнуло и набралось сил на начавшийся учебный год 844 детей наших работников.

Основным направлением в воспитательной работе в ДОЛ «Красная гвоздика» являлось создание системы физического оздоровления детей, организация разнообразной досуговой деятельности и, прежде всего, активного общения с природой. Реализовались естественные интересы детей, связанные с саморазвитием и романтикой приключений. Проводилось трудовое и санитарно-гигиеническое воспитание.

В лагере каждый год создается и действует Совет детской республики. Избираются комитеты, определяется структура и функции каждого комитета. В целях развития активности и самоуправления, познавательной деятельности детей в Республике создается коммерческий банк «Куручка Ряба», вводится безналичная денежная единица - рябакс, создается рынок товаров и услуг. Банк позволяет любому ребенку и отряду дополнительно приобретать любимые мероприятия: дискотеки, огоньки, разнообразные игры и экскурсионные поездки.

В рамках физкультурной работы, несмотря на неблагоприятные условия, был организован и успешно действовал «Турград», где дети реализовывали себя в одно-двухдневных походах с ночевками в лесу с изучением природы, местного климата, животных. Эти походы проводились в сопровождении профессионального эколога-кружководы.

В этом году успешно действовала лечебно-оздоровительная секция, которой руководила профессиональная спортсменка, аспирант кафедры лечебной физкультуры Российской Академии физкультуры и спорта.

Работали в детской республике комитеты по телевидению, радиовещанию и кино. Собственная видеостудия, работающая на отрядном уровне, - это достижение и выражение самоуправления. Дети любого возраста могли пробовать себя в роли артистов, операторов, режиссеров и т.д. Ежедневно проходили в эфире общелагерные радиопередачи по заявкам слушателей, транслировались лагерные новости, поздравления и пожелания.

Продуманное планирование воспитательных мер и мероприятий, кружков, спортивных секций, отрядных мероприятий позволили заинтересовать детей, развить интерес и любознательность, оказать влияние на психофизическое развитие детей.

В сентябре-октябре были подведены итоги летней оздоровительной кампании 2000 года. За хорошую организацию отдыха детей, за разумное сочетание воспитательных, спортивно-оздоровительных и культурных мероприятий ДОЛ «Красная Гвоздика» в числе лучших среди подмосковных оздоровительных лагерей (второй год - 1999-2000 гг.) награжден: от Московской Федерации профсоюзов - Дипломом и ценными подарками для лагеря; от Городского Совета профсоюза - мотокультиватором и Дипломом. Префектура Северо-Западного округа Москвы отметила «Красную гвоздику» в числе лучших по всем направлениям воспитательной работы, наградив лагерь, начальника лагеря и председателя лагерной комиссии предприятия Почетной грамотой.

Но впереди новое лето и новые планы.

С. В. ЧИСТЯКОВ,

директор Детского оздоровительного лагеря
«Голубой городок»

В августе 2000 года закончилась летняя оздоровительная кампания в оздоровительных лагерях Профсоюза муниципальных работников. Разъехались по домам дети, опустели здравницы и началась подготовка к новому сезону.

Городской Совет профсоюза Москвы организовал постоянно действующий семинар для обучения руководителей и специалистов оздоровительных лагерей. Занятия проходят ежемесячно, по заранее разработанному плану. Жизнь диктует новые законы и условия для работы в ДОЛе.

Задача семинарских занятий состоит в том, чтобы довести до сведения сотрудников ДОЛа новые нормативы и акты, распространить опыт лучших коллективов отрасли, обучить новые кадры, тем самым обеспечить подготовку и успешное проведение летней кампании 2001 года.

Семинары проводят ведущие специалисты-практики в области охраны труда, медицины и санитарии, финансов и кадров, педагоги. На семинарах можно получить ответы на интересующие вопросы в той или иной области, квалифицированную консультацию, обменяться мнениями и опытом с коллегами. На каждом занятии участники семинара получают необходимый пакет нормативных документов и методической литературы. Все это - залог успешного старта на новый сезон.

ВETERАНАМ НУЖНА ПОДДЕРЖКА ПРОФСОЮЗА

В. А. ГРОМОВА,

председатель профкома УПП № 11

Ежедневно наша жизнь выдвигает много проблем перед трудовыми коллективами, профсоюзными организациями, перед каждым членом профсоюза.

Профкомы первичных профсоюзных организаций работают непосредственно в трудовом коллективе. Члены профкома первыми узнают о всех трудностях, сомнениях, чаще других выслушивают замечания и пожелания в адрес профсоюза. И одно из таких пожеланий — не оставлять без внимания ветеранов труда,

ушедших на отдых по состоянию здоровья либо по возрасту. Даже после получения пенсии, как правило, людям трудно остаться без заботы и помощи родного коллектива; ведь на пенсию в настоящее время достойно прожить невозможно.

Я работаю председателем профкома с 1999 года, но остроту проблем неработающих ветеранов уже успела ощутить в полной мере. Предлагаю и вам над нею задуматься.

Часто ветераны, отдавшие многие годы жизни работе на предприятии, уйдя на пенсию, остаются одиноки и нуждаются в физической и материальной помощи. И если физическую помощь они получают от работника социальной службы, то с материальной помощью куда сложнее. Часто кроме как от предприятий, ее ждать неоткуда.

Но и это не все проблемы; есть ветераны, кто в прошлом активно занимался общественной работой. Для них самое страшное в жизни почувствовать себя одинокими, ненужными. Вот и получается, что главная для них поддержка — моральная. Каждый телефонный звонок, каждое сообщение из коллектива, ставшего родным, действует лучше всякого лекарства, а если такому человеку дать посильное общественное поручение, то оно будет выполнено в срок и с большой ответственностью.

В последние годы вновь возрождаются советы ветеранов. Так в ЗАО Москвы на тридцати промышленных предприятиях они уже действуют. Их возглавляют инициативные, убежденные в необходимости этого благородного дела люди.

Активнее стал работать совет ветеранов и у нас на предприятии. По решению профкома в 2000 году самым пожилым ветеранам была оказана материальная помощь из профбюджета. Люди были тронуты заботой и вниманием профсоюзной организации.

Конечно, полностью решить материальную проблему можно только выплатой достойной, справедливо заработанной пенсией и за это профсоюзы должны бороться. Ведь они призваны поддерживать в нашем неспокойном мире уровень справедливости. А профсоюзным лидерам в трудовых коллективах необходимо со всей ответственностью, добром и милосердием относиться к людским нуждам. Тогда и численность профсоюза будет расти. Ведь нет на свете человека, который не тянулся бы к добру.



НОВЫЕ ВРЕМЕНА – НОВЫЕ ПРОЕКТЫ

Т.Г. ПОБАЛКОВА,

директор Центральной базовой библиотеки

Все мы являемся свидетелями удивительного момента в развитии человеческого общества - смены годов, веков и тысячелетий! Нам не дано предугадать, что приготовит нам будущее. Но мы знаем точно, оно во многом зависит от нас с вами, от того, насколько мы желаем совершенствовать наш мир, насколько будем требовательны к себе, насколько любознательны и неравнодушны.

А профсоюзный работник просто обязан обладать такими качествами. Но где же можно получить ответ на все интересующие его вопросы: как лучше организовать досуг детей в оздоровительном лагере, где взять учебники студенту, какие новинки на книжном рынке и в периодических изданиях, как провести праздничное мероприятие на предприятии и многое-многое другое. Это все вы найдете в отраслевой библиотеке ПМР Москвы. Сюда приходят не только за книгой, журналом, но и за добрым словом, советом.

Обладая уникальным книжным фондом в 40000 экземпляров, справочной литературой по различным отраслям знаний, библиотека является сокровищницей нашего профсоюза. Здесь на протяжении десятков лет собираются и бережно хранятся книги, среди которых имеются букинистические издания XIX - начала XX вв. Они - гордость библиотеки, ее история.

Но не только традициями привлекательна библиотека. Она активно и, главное, постоянно, при всех катаклизмах общества, утрате материальной и духовной полноценности бытия, деформации нравственных ценностей «...сеет разумное, доброе, вечное».

В 2000 году впервые были организованы выставки работ наших профсоюзных активистов. «Знаю, есть неизвестная широта из широт...» - так называлась фотовыставка талантливых работ Р.А. Рудневой, председателя территориальной организации муниципальных работников района «Басманное». Ее пейзажи отличает тонкий лиризм и настроение, яркой нотой пронзающее всех, видевших фотографии.



Автор другой выставки - росписи по стеклу, керамике, картин на дереве, фаянсе и пр. - Петракова А.Ю., председатель ТПО муниципальных работников «Сервис», обладает безграничной фантазией и выдумкой, творит потрясающие композиции из различных подручных средств. Да, талант - это еще одна особенность наших профлидеров.

Отрадно, что в последнее время ряды многолетних читателей библиотеки - Журавлева В.П., Воробьева В.Ф., членов президиума ГС профсоюза, Беловой Н.А., председателя профкома АОЗТ «Кругозор» пополнились. Частыми гостями стали Савельев А.В., председатель профкома ОАО «Россия», Полянский П.А., председатель ТПО работников предприятий гостиничного хозяйства, Филатова М.Н., председатель ТПО «Сферы услуг», Румянцева О.Н., председатель профкома ГУП «Ритуал» и многие другие. Для них, а также для всего профсоюзного актива отрасли введен в практику работы библиотеки День Информации, для которого подбирается новая литература по профсоюзной тематике, составляются обзоры, информационные бюллетени и рекомендательные указатели. Двери библиотеки открыты для всех, желающих удовлетворить свои профессиональные, интеллектуальные и образовательные интересы.

Используйте эту возможность!

УГОЛОК ЮМОРА



КРЫЛАТАЯ ФРАЗА

Дальновидный хозяйственный руководитель убежден: лучше иметь дело с председателем профкома с плохим характером, чем с неорганизованным коллективом.



ШУТКА

Если предпринимателю в Европе надоел его бизнес и он навсегда хочет сним покончить, ему нужно сделать только одно — поссориться с профсоюзами.



Автономная некоммерческая организация
«Центр развития профессиональных
международных связей,
социального туризма и отдыха «МИР»

ПРИГЛАШАЕМ
*руководителей, специалистов, профсоюзный актив
на международные специализированные
выставки № 1 в мире:*

в Дюссельдорфе (Германия) с 14 по 17 мая 2001 г.

А + А (безопасность, охрана, гигиена и защита труда)

ENVITEC (комплексные технологии для защиты окружающей среды и устранения отходов).

Стоимость экономного варианта - 1068 у.е.

в БРНО (Чехия) с 24 по 28 апреля 2001 г.

(Бернская выставка принадлежит Мессе-Дюссельдорф)

IBF (международная выставка по строительству)

**SHK BRNO 2001 (международная специализированная выставка
по сантехнике, отоплению, кондиционированию)**

**URBIS (международная выставка технологий, достижений и услуг
в развитии районных центров и городов)**

В выставочном комплексе Брно в течение года постоянно работают выставки:

EDEN 3000 (выставка готовых жилых домов) и BAUZENTRUM (строительный центр).

Стоимость экономного варианта - 650 у.е.

Заявки на участие и информация по условиям деловых поездок

по тел./факс: 369-22-42, 924-97-66, 369-25-90.

Официальный партнер Мессе-Дюссельдорф — Автономная некоммерческая организация
«Центр развития профессиональных международных связей «МИР»,
который организует «под ключ» посещения международных выставок любой тематики,
деловые поездки, семинары за рубежом с посещением
однопрофильных предприятий в необходимом Вам пакете услуг.

101990, Москва, ул. Мясницкая, д.13, стр. 1, к. 201

Тел. (095) 927-22-03

Тел./факс: (095) 924-97-66

E-mail: center@mail.ru

105023, Москва, Мажоров пер.,

д. 7-7А, стр. 8, к. 53

Тел. (095) 369-62-00

Тел./факс: (095) 369-22-42

НАРОДНАЯ МУДРОСТЬ

Когда я ем-я глух и нем.

А когда не ем — хожу на демонстрации и митинги.



ЧАСТУШКА

Мы не ели, мы не пили,
Деньги прятали в чулок.

Что бы мы не накопили —
Все отнимет Починок.

УГОЛОК ЮМОРА

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС

«Что Вы читаете? Как живете?»

Один отвечает:

«Читаю газеты и журналы, смотрю ТВ,
а иначе откуда бы я знал, что хорошо живу»

Н.К. БАШКОВА,

председатель профкома ГУП «Гостиница «Алтай»

В профсоюзе ГУП «Гостиница «Алтай» я состою 20 лет, но всегда была рядовым членом профсоюза. В октябре 2000 года коллектив оказал мне большое доверие, избрав председателем профсоюзного комитета ГУП «Гостиница «Алтай».

Я поняла, что авторитетом обладает лишь тот профсоюзный лидер, который компетентен во многих вопросах, что для полноценной работы в профсоюзе мне не хватает специальных знаний, надо расширять свой кругозор, надо получать дополнительные знания. Городской Совет ПМР создает для этого необходимые условия.

Первое мое знакомство с учебным процессом произошло на Центральных профсоюзных курсах (ст. «Правда»), куда меня пригласили как впервые избранного председателя профсоюзного комитета. Считаю очень полезной для себя информацию, полученную на постоянно действующем семинаре и заседании «круглого стола». Затем была краткосрочная учеба на базе Учебно-исследовательского центра МФП, где я ознакомилась с азами профсоюзной работы: мотивация профсоюзного членства, суть финансовой работы, организационная работа, делопроизводство, охрана труда и т.д. Получая эти необходимые знания, я постепенно приобретаю уверенность в своей деятельности профсоюзного лидера.

Очень важно продолжить учебу, чтобы полученные знания я могла бы использовать на практике, защищая права и интересы рядовых членов профсоюза, чтобы они верили в профсоюзную организацию, чувствовали ее поддержку, вот тогда и профсоюзное членство будет увеличиваться.

Девиз ПМР — «Вместе сильнее» очень актуален в современной жизни и оправдан временем.

Г.Н. ГОСТЕЕВА,

зам. председателя ТПО муниципальных работников ЮАО

В системе жилищно-коммунального хозяйства я работаю девятнадцатый год. Практически вся трудовая деятельность связана с профсоюзом. Работая 13 лет неосвобожденным председателем профкома первичной организации, на себе испытала, как не просто уехать на целый день на обучение из-за основной работы. В итоге, как и многие другие председатели, все знания черпала из тех совещаний, которые ежемесячно проводили и проводим сейчас в округе.

После избрания на должность освобожденного работника профсоюза я обучалась азам профсоюзной работы в Учебно-исследовательском центре Московской Федерации профсоюзов. Принимаю участие в постоянно действующих семинарах, где рассматривают углубленно принципиально важные вопросы для нашей от-

расли, тем самым повышая профсоюзную квалификацию.

В 2000 году мне посчастливилось обучаться по 120-часовой программе. Очень внимательна к обучаемым Гаврилова Евгения Владимировна. Удачно, на мой взгляд, продумана форма обучения. Занятия проводились за «круглым столом». Все участники этой программы прошли анкетирование и тестирование. Это немаловажный фактор для слушателя - проверка себя в саморазвитии, даже в изменении собственного поведения. Для преподавателя, я думаю, полный портрет, особенности характера, эмоций, стиль подхода к людям, ну и организаторские способности очень важны. На мой взгляд, мы как бы посмотрели на себя со стороны.

Далее занятия строились по принципу «деловой игры». Это дало возможность сплотиться, раскрепоститься казалось бы совершенно незнакомым людям, работникам разных отраслей. По этой форме обучения за такой короткий срок вырабатываются навыки общения с людьми, с руководителями любого ранга, умение вести переговоры, отстаивать свою точку зрения, анализировать ситуацию. Все задания изначально проводились в маленьких группах. Затем обсуждаются вместе, идет обмен мнениями и все это можно посмотреть на мониторе, где преподаватель четко укажет на ошибки, научит как правильно можно было выйти из сложившейся ситуации.

Эти тренинги с психологами ставят задачей и работу с речью, голосом, телом, эмоциональным состоянием, умением уловить настроение собеседника, быть кратким и точным в переговорах. Кроме занятий с психологами проводились занятия по колдоговору, по трудовому законодательству, единому социальному налогу. Все вопросы освещались доходчиво, ясно, с вопросами-ответами. Каждый день занятий имел свое рациональное зерно. Но практические занятия особенно ценны, т.к. согласно народной мудрости «увидеть-обсудить - значит запомнить, просто услышать — можно забыть». Мое мнение - практические занятия, «круглые столы», психологические тренинги очень ценны как источник повышения знаний.

Хочется сказать огромное спасибо Городскому Совету профсоюза за заботу о нас, профлидерах. Эти семинары позволяют лучше понять свою роль при выполнении основной задачи - защитной функции наших работников в наше время рыночных отношений и реформ. Кто поможет и поддержит — кто, если не мы?

Наша территориальная профсоюзная организация муниципальных работников ЮАО прилагает все усилия, чтобы обучить каждого вновь избранного председателя профкома первичной организации. Кто-то едет обучаться на ст. «Правда», а многие - на семинарах в УИЦ на Маломосковской, 10. Раз в полгода проводим занятия на месте для всех председателей профкомов. Все это способствует поднятию роли профсоюза на местах.

(из опыта скандинавских профсоюзов)

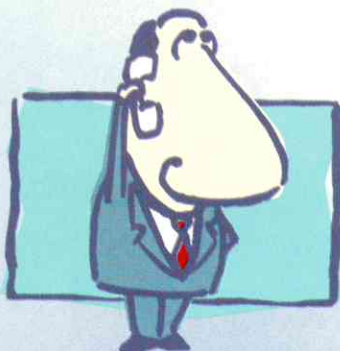
ИСКУССТВО КРИТИКОВАТЬ

- ☞ Высказывайте критику тому, кому она адресована, а не другим;
- ☞ Не критикуйте людей в присутствии посторонних;
- ☞ Не сравнивайте собеседника с другими;
- ☞ Высказывайте критику, только когда ситуация это позволяет;
- ☞ Не повторяйтесь;
- ☞ Критикуйте только то, что под воздействием критики может измениться;
- ☞ Высказывайте критику только по одному поводу;
- ☞ Не извиняйтесь, если вы уверены, что критика обоснована;
- ☞ Избегайте иронии;
- ☞ Избегайте обсуждать мотивацию других;
- ☞ Чрезмерное использование слов «всегда» и «никогда» приводит к тому, что критика теряет свою реалистичность.



ИСКУССТВО ВОСПРИНИМАТЬ КРИТИКУ

- ☞ Сохраняйте спокойствие и дайте понять, что вы внимательно слушаете;
- ☞ Смотрите на собеседника;
- ☞ Не пытайтесь искать ошибки в аргументации критикующего;
- ☞ Не делайте вид, что вас это совсем не касается;
- ☞ Не пренебрегайте критикой;
- ☞ Придерживайтесь сути дела;
- ☞ Не пытайтесь уличить в чем-либо того, кто вас критикует;
- ☞ Дайте ему понять, что вы принимаете критику.



ВСТУПАЙТЕ В НАШИ РЯДЫ!

**АКТИВНО УЧАСТВУЙТЕ В РАБОТЕ
ПРОФСОЮЗА МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ МОСКВЫ!**

КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ

Приемная	369-6200, факс 369-2590
По вопросам правовой и экономической защиты	365-29-61
По вопросам содействия занятости	369-4297
По финансовым вопросам	369-6179
По вопросам организационной работы и обучения профактива	369-6189
По вопросам международной работы, организации деловых поездок и отдыха	369-2242
По вопросам организации работы оздоровительных лагерей	369-4060
По вопросам библиотечного обслуживания	369-1343

Наш адрес:

105023, Москва, Мажоров переулок, д. 7-7а, стр. 8
Проезд: м «Электrozаводская»

**Приходите,
звоните,
обращайтесь!**

*Городской Совет профсоюза благодарит всех авторов
за помощь в подготовке и выпуске специального номера журнала.*