



Газета Уральского государственного технического университета – УПИ

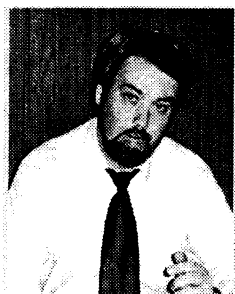
МЫ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ



Навстречу XXXIX отчетно-выборной профсоюзной конференции сотрудников УГТУ-УПИ

ВО ИМЯ БУДУЩЕГО...

Владимир Давыдов, председатель профсоюзной организации сотрудников УГТУ, член ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ



От нас с Вами
зависит судьба
студента и со-
трудника вуза

Мы – профессиональный союз.

Профсоюз работников народного образования и науки - это профессиональный союз, защищающий интересы работников отрасли. Он насчитывает в своих рядах 4,8 млн. членов профсоюза и, естественно, работает с каждой из 9 профессиональных групп, входящих в его состав.

ЗАЩИТА и ЗАНЯТОСТЬ - вот два базовых приоритета нашего Профсоюза.

Деятельность Профсоюза направлена, главным образом, на участие в создании, безусловном выполнении и контроле за выполнением законодательной базы, обеспечивающей сохранение и развитие образования и науки, реализацию

прав граждан на бесплатное и доступное образование, на обеспечение социальных гарантий учащейся молодежи, студентов, аспирантов, работников общеобразовательных учреждений, вузов, научных учреждений и организаций, защиту от разрушения и приватизации государственной системы образования и науки.

При участии, а в ряде случаев и по инициативе Профсоюза работников народного образования и науки решены следующие вопросы:

✓ Законодательно оформлена пенсия за выслугу лет учителям.

В соответствии с принятым Государственной Думой законом, определяющим право на получение пенсии за выслугу лет, был составлен список профессий и должностей работников образования, утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 06.09.91 № 463. Но работа по включению в этот список еще целого ряда категорий педагогических работников продолжается.

✓ Начата выплата стипендий учащимся ПТУ в размере 40 рублей. До 1998 года она составляла всего четыре копейки.

✓ Стипендия студентам вузов выплачивается в размере двух минимальных размеров оп-

✓ Профсоюз работников народного образования и науки РФ объединяет в своих рядах 77 территориальных организаций, которые насчитывают 4,8 млн. человек. 86,3% работников отрасли и студентов являются членами профсоюза.

✓ С июня 1995 года Профсоюз является членской организацией Интернационала образования, который объединяет 258 учительских профсоюзов из 140 стран мира.

✓ За 10 месяцев 1999 года из бюджета профкома выделено 68,6 тысяч рублей материальной помощи.

✓ Обеспечены льготными путевками 1732 чел. (сотрудники и члены их семей).

✓ Силами администрации и профкома сдан в эксплуатацию и оборудован новый корпус в спортивно-оздоровительном лагере «Радуга».

✓ В 1999 году на Черном море отдохнули 225 детей и 373 сотрудника УГТУ.

✓ В детском оздоровительном лагере «Чайка» только за 1999 год отдохнули 515 детей сотрудников.

✓ 375 женщин прошли маммологическое обследование. 50% расходов взял на себя профсоюзный комитет сотрудников.

✓ За 1995-1999 годы проведено 20 новогодних утренников для детей, выдано свыше 15 тысяч подарков.

✓ Комиссией по трудовым спорам было рассмотрено 26 заявлений сотрудников, из них по 23 заявлениям решения приняты в пользу заявителей.

(продолжение на стр.3)

Набойченко С.С. – ректор УГТУ,
академик



К вопросу о Программе развития университета на ближайшие годы

В БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ нам еще предстоит трудности – в течение трех-пяти лет, которых жизнь вуза будет зависеть от решения проблем самообеспечения. Здесь важны экономия времени, материальных ресурсов, оперативность и исполнительность, с одной стороны, и предприимчивость, непоколебимое стремление к правам и свободам гражданского общества - с другой.

Мы должны укрепить позиции УГТУ на рынке образовательных, научных, экспертных услуг как в Уральском, так и в других регионах России.

Наш курс- на фундаментальность технического образования, на развитие его гуманитарной составляющей как необходимой компоненты полноценной подготовки конкурентоспособных специалистов.

Критерии нашего успеха:

- ✓ дальнейшее увеличение конкурса;
- ✓ увеличение доли отличников (до 20-25%); заметное увеличение контингента аспирантов (до 600-700 чел.), магистров, докторантов (до 30-40 чел.), зарубежных граждан, обучающихся в УГТУ (до 300-500 чел.);
- ✓ рост спроса работодателей - трудоустройство не менее 95% наших выпускников, в том числе 80-85% - по специальности;
- ✓ лучшие, чем в других вузах, материальное обеспечение и социальная защита студентов и сотрудников.



Для того чтобы добиться успеха, нужно решить ряд серьезных задач.

В учебном процессе

- ✓ усовершенствовать практику отбора абитуриентов, особенно в отдаленных районах;
- ✓ всемерно расширять дистанционное образование;
- ✓ открыть новые направления в подготовке кадров (инженерно-юридическое, легкой и пищевой промышленности, фискальных техни-

НАМ ПРЕДСТОИТ ...!

ческих служб, военно-техническое, сертификации и метрологии, естественно - научное);

- ✓ расширить целевой аудиторный фонд;
- ✓ расширить возможности выбора лекционных курсов, семинаров, получения дополнительного образования на льготных условиях.

Во имя Науки

- ✓ активизировать научные исследования, которые ведутся в соответствии с программами регионального развития;
- ✓ участвовать в реализации федеральных программ, обеспечить необходимое количество российских и зарубежных грантов;
- ✓ продолжать политику опережающего развития фундаментальной науки как определяющей университетское образование;
- ✓ осуществлять приоритетную поддержку авторитетных научных школ УГТУ;
- ✓ увеличить число защит, докторских - до 10-15, кандидатских - до 30-40 в год;
- ✓ укрепить сотрудничество с УрО РАН;
- ✓ содействовать взаимопроникновению техни-

ческой, естественно-научной, гуманитарной составляющих науки;

- ✓ увеличить объемы хозяйственных НИОКР, в том числе по международным контрактам;
- ✓ улучшить библиотечное, патентное и архивное обслуживание.

В сообществе студентов

- ✓ повысить престиж тех, кто стремится к хорошей учебе, поощрять участие в олимпиадах и конкурсах;
- ✓ всерьез заняться студенческим самоуправлением;
- ✓ продолжать, считая архиважной, борьбу за здоровый образ жизни;
- ✓ повышать ответственность за халатное отношение к учебе, нарушение правил внутреннего распорядка и проживания в общежитии, активно заниматься поиском новых форм организации студенческого быта;
- ✓ совершенствовать систему адресной помощи малообеспеченным студентам;
- ✓ развивать инфраструктуру досуга, улучшить условия для занятий спортом, для удовлетворения культурных и духовных потребностей.

Лучше управлять - это значит.. следуя демократическим принципам, делегировать большие полномочия структурным подразделениям и повысить их ответственность за общеуниверситетские сферы развития;

- ✓ решить задачу упрощения структуры управления за счет внедрения новых технологий менеджмента и стремления к омоложению руководящего аппарата за счет удешевления затрат на его содержание при численности, не превышающей уровень 6-7 процентов от штата университета;

- ✓ сформировать кадровый резерв для альтернативных выборов, в том числе на пост ректора;
- ✓ укрепить автономию университета;

✓ упорядочить и расширить информационно-аналитическую деятельность, работу в сфере рекламы и общественных связей;

✓ развивать на принципах социального партнерства сотрудничество с общественными организациями;

✓ повысить качество юридического обслуживания университета.

Наш социум добьется успеха, если продолжить борьбу за федеральные субсидии и привлечение инвестиций;

✓ увеличить внебюджетное финансирование до 30-35 процентов от средств, выделяемых государством;

✓ активнее заниматься поиском надежных каналов финансирования;

✓ осуществлять жесткий контроль за движением денег, прогнозировать их баланс;

✓ реализовать программу экономии энергоресурсов, создав Областной опорный центр по энергосбережению, освоить новые топливно-энергетические аппараты и технологии;

✓ помогать технопарку, наукоемкому бизнесу, расширять сферу коммерческой деятельности факультетов и подразделений;

✓ активнее использовать территорию и недвижимость УГТУ как рекламное пространство, как воз-

можность реализации проектов, взаимовыгодных для университета и арендаторов;

✓ увеличить контрактный контингент до уровня 15-20 процентов от численности студентов дневного обучения;

✓ продолжить работу по развитию инфраструктуры УГТУ;

✓ перевести объекты соцкультбыта на круглогодичную эксплуатацию, добиться рентабельности их работы;

✓ освоить новые технологии организации общественного питания;

✓ повысить эффективность социальной поддержки по принципу адресной помощи:

ветеранам - регулярная помощь, равные со штатными сотрудниками права на выделяемые блага, льготы и дотации;

лучшим работникам - премии по окончании каждого полугодия;

помощь кафедрам - языковым, гуманитарным, физвоспитания, - преподаватели которых, имея большую и специфическую учебную нагрузку, зарабатывают меньше, чем сотрудники со степенями и званиями;

садово-огородническим товариществам - не только финансовая, но и техническая поддержка;

сотрудникам-потребителям жилищных услуг, электроцеха и котельной - скидка оплаты за счет удешевления и снижения расхода энергоносителей.

Конечная цель:
обеспечить гармоничное развитие вуза, вывести УГТУ в число всемирно признанных университетских центров.

ВО ИМЯ БУДУЩЕГО...

(начало на стр. 1)

латы труда (что соответствует федеральному закону «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»). И впервые расходы на эти цели заложены в бюджете 2000 года отдельной строкой.

- Обеспечена дополнительная возможность финансирования НИОКР и научных организаций за счет освобождения этих организаций от налога на прибыль, направляемую на проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

- Обеспечена возможность сдачи федерального имущества научных организаций в аренду в качестве источника финансирования содержания и развития материально-технической базы научных организаций и образовательных учреждений сверх сумм, предусмотренных бюджетом.

Сохранены:

- Отсрочка от службы в армии студентам и аспирантам. Каждый обучающийся в профессиональном учебном заведении может использовать отсрочку от армии до двух раз (техникум-вуз, вуз-аспирантура или школа-вуз-аспирантура). В соответствии с Указом Президента РФ о военной реформе

и внесенным им в Государственную Думу законопроект студентам лишились бы права на отсрочку от службы в армии.

- Действие правовых норм, регулирующих бюджетные отношения, предусмотренные законодательством об образовании.

Профсоюз совместно с Государственной Думой, Союзом ректоров и общественностью остановил, а впоследствии не допустил:

- реализацию концепции очередного этапа реформирования системы образования (когда кончатся деньги - начинаются реформы);

- массовую передачу профессиональных учебных заведений с федерального ведения на уровень субъектов Российской Федерации;

- Реализацию постановлений правительства РФ, предусматривавших практическое сокращение 59,5 тысяч работников образования и очередную попытку приватизации вузов.

В области финансирования учреждений образования при участии Профсоюза:

- Увеличены в федеральном бюджете расходы на фундаментальные исследования и содействие научно-техническому прогрессу по сравнению с проектом, внесенным Правительством.

- В проекте федерального закона «О федеральном бюджете на 2000 год» расходы на образование впервые составляют 3,49%, что практически соответствует закону «Об образовании».

- В федеральный закон «О федеральном бюджете на 1999 год» включена статья, предусматривающая направление дополнительных доходов федерального бюджета в первоочередном порядке на фундаментальные исследования и содействие научно-техническому прогрессу в сумме 800 млн. рублей и на образование - в сумме 1500 млн. рублей.

Профсоюз принял активное участие в разработке документов, определяющих заработную плату преподавателя вуза и учителя школы:

- При принятии Закона «О порядке определения размеров средней ставки и должностного оклада работников образовательных учреждений». Закон трижды принимался Государственной Думой, но отклонялся либо президентом РФ, либо Советом Федерации.

- При принятии федерального закона «О федеральном бюджете на 1999 год». В проекте бюджета была заложена сумма, фактически выделенная на заработную плату работникам системы образования

в 1998 году, а она составляла только 70% оплаты труда педагогическим работникам от первоначальных бюджетных цифр. Поэтому планировавшееся с 1 апреля повышение заработной платы на 50% прошло бы с этой зани-

женной цифры. Мы добились в 1999 году выделения полной суммы на оплату труда и повышение в 1,5 раза от этой полной суммы, (т.е. от 100% бюджета-99, а не от выполненных 70%) и внесли это отдельной строкой в бюджете.

- При утверждении инвестиционной программы удалось добиться выделения дополнительно 112,5 млн. рублей на 76 объектов системы образования.

- При принятии федерального закона «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы» (с 1 апреля 1999 года тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы принята в размере 110 рублей в месяц).

- При принятии федерального закона «О федеральном бюджете на 2000 год». В проекте бюджета было заложено с 1 апреля повышение заработной платы педагогическим работникам на 20%. На сегодня удалось добиться повышения заработной платы в 1,5 раза. Кроме того, в целом выделено средств на образование в 1,6 раза больше, чем в 1999 году.

Профсоюз не вполне удовлетворен результатами своей работы. Но если бы не наша деятельность, то права людей ущемлялись бы еще больше, ситуация в системе образования была бы еще хуже.

В этом же направлении действовали и профсоюзные организации сотрудников

и студентов Уральского государственного технического университета.

В 1994 году организация заявила триединый принцип - **ЗАРПЛАТА, ЗДОРОВЬЕ, ЗАНЯТОСТЬ** - и следовала ему все эти пять лет.

Программа «Зарплата».

На ближайшее пятилетие профсоюзная организация сотрудников рассматривает **вопрос о повышении заработной платы и пенсий как приоритетное направление деятельности профкома, естественно, с использованием потенциала Центрального Комитета Профсоюза, депутатов Госдумы от Свердловской области и Уральского региона.**

Программа «Здоровье».

Пожалуй, в этом направлении администрации и профсоюзной организации УГТУ-УПИ есть чем гордиться. Совместными усилиями сохранены объекты соцкультбыта:

- динамично развиваются оздоровительные лагеря «Чайка» и «Радуга»;

- продолжают улучшаться условия жизни в спортивном лагере «Буревестник»;

- сохранены детские сады и начат их ремонт.

Практически каждый второй из числа сотрудников и членов их семьи отдыхает или получает оздоровительные услуги. Уровень заболеваемости в университете на 100 работающих остается самым низким в Уральском регионе.

Программа «Здоровье» остается приоритетной для профсоюзной организации и администрации УГТУ на очередное пятилетие.

И, наконец, «Занятость».

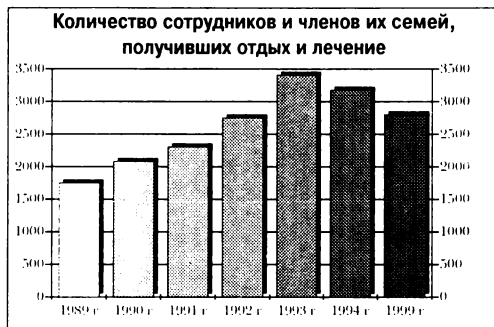
Есть и небольшой вклад, внесенный профсоюзной организацией сотрудников УГТУ, в то, что господам Кириенко, Немцову, Чубайсу не удалось провести сокращение 59,5 тысяч работников образования по Российской Федерации. На УГТУ из этого числа приходилось около тысячи.

Взвешенные действия администрации и профсоюзной организации, умелые действия руководителей подразделений позволили практически сохранить кадровый потенциал вуза. **В данном случае налицо сохранение принципа социального партнерства между администрацией и профсоюзной организацией.**

О будущем. Профсоюз заинтересован в успешной работе университета, ведь от этого зависит благосостояние его работников, а для этого вся система образования, и в частности высшая школа, должна быть успешной. Необходимо поддерживать профессиональный климат и роль преподавателя, учителя в вузе и школе, создавать и поддерживать престиж профессии учителя, преподавателя.

Профсоюз должен представлять интересы работников организации при продаже рабочей силы, при найме на работу.

Мы должны стать по-настоящему профессиональным союзом, защищающим интересы работников отрасли и превратить Отраслевое тарифное соглашение и Коллективный договор в поистине тарифные документы.



Владимир Павлихин, заместитель председателя Профсоюза работников народного образования и науки РФ



Такого опыта нет ни в одном российском вузе

Кор.: Профсоюзная организация сотрудников УГТУ одна из крупнейших в России. Как вы оцениваете ее работу?

В.П.: В составе Профсоюза работников народного образования и науки РФ почти 400 профсоюзных организаций вузов. Их оценка со стороны ЦК Профсоюза, ректоров, рядовых членов профсоюза зачастую различна. Профсоюзная организация УГТУ является в этом отношении приятным исключением и среди вузов России занимает ведущие позиции во многих делах и начинаниях профсоюзного движения.

Заслуживает высокой оценки работа профкома над Коллективным договором. Еще 5 лет назад на одном из региональных совещаний профсоюзных организаций вузов Урала опыт подготовки и выполнения Коллективного договора УГТУ получил одобрение и был использован при проведении, кстати в вашем же вузе, заседания секции ЦК Профсоюза. И сегодня Коллективный договор университета может служить примером установления деловых отношений администрации и работников.

Другой пример. Профсоюзная организация УГТУ через своих представителей принимает активное участие в подготовке отраслевого тарифного соглашения, постановлений органов управления регионального и федерального уровней, решений ЦК Профсоюза, в проведении переговоров с Правительством РФ, министерствами и ведомствами при подготовке различных документов и законопроектов. Председатель профкома Владимир Никифорович Давыдов, как вы знаете, является членом ЦК Профсоюза, и он 5 лет очень успешно возглавляет работу подкомиссии профсоюза по отраслевому тарифному соглашению.

При подготовке ОТС на 1998-2000 гг. в части, касающейся вузов, он внес существенный вклад в формирование и отстаивание позиций Профсоюза в Минобразовании России.

Следует отметить, что профком УГТУ работает активно и весьма оперативно откликается на любые запросы, предложения ЦК и готовит весьма профессиональные и грамотные предложения и заключения по ним. Многие из них вошли в документы ЦК и решения Минобразования.

Кор.: А есть ли еще какая-то изюминка в работе профкома?

В.П.: Да, есть - это стремление к новому. Я несколько раз бывал у вас и знаю, что профком УГТУ одним из первых в России создал мощную компьютерную сеть, которая обеспечивает как все виды внутривузовской, так и внешней деятельности профсоюзной организации УГТУ. Мы с профкомом давно общаемся по электронной почте, а оснащению его бухгалтерии можно позавидовать.

Кроме того, заслуживает внимания созданная система учебно-методического и информационного обеспечения профсоюзной работы в университете.

Кстати, идея регулярных встреч руководителей профсоюзных организаций вузов для обмена информацией, выработки единых позиций, координации действий принадлежит также профсоюзам вузов Свердловской области.

Они же первые в 1992 г. при поддержке Свердловского обкома профсоюза (председатель В.Ф.Конышев) провели совещание - семинар председателей профкомов вузов и научных организаций Урала и Сибири, ставшими в последние годы регулярными в рамках созданного Координационного совета. Проведено уже 8 совещаний. Этот Совет бесценно и плодотворно возглавляет председатель вашего профкома В.Н.Давыдов. Как правило, координационные совещания тщательно готовятся, на них приглашаются представители Минобразования России, ЦК профсоюза, депутаты Государственной Думы. Я

ИНТЕРВЬЮ

знаю это не понаслышке, так как сам принимал участие практически во всех совещаниях.

Очень важно, что руководители профсоюзных организаций вузов получают информацию из первых рук, имеют возможность получить ответы на свои вопросы и познакомиться коллектив вузов с оперативной информацией.

А что касается изюминки, то есть еще одна вещь, о которой я хотел бы сказать. Велика заслуга профкома УГТУ в деле сохранения колоссальных традиций одного из крупных вузов России. Такого опыта нет ни в одном российском вузе: был создан творческий коллектив неравнодушных людей под руководством председателя профкома В.Н.Давыдова, надо сказать, что именно он был душой этого замысла. И уже в

1997 году вышла первая уникальная книга «УГТУ-УПИ. Люди, годы, проблемы. Профсоюзная жизнь», которая является не только всеобъемлющей историей профсоюзной организации Уральского государственного технического университета, но и рекомендована студентам и слушателям, изучающим историю

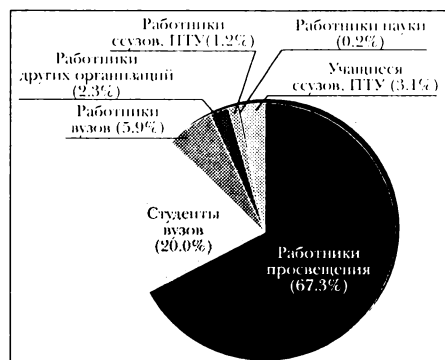
отечества и социологию, историю профсоюзного движения и профстроительства. Книга включена в каталог библиотеки ФНПР.

Кор.: Что вы можете пожелать профсоюзной организации и профкому сотрудников УГТУ?

В.П.: В ЦК Профсоюза сложилось мнение, что в профкоме УГТУ работает сильная профессиональная команда, способная решать сложные вопросы и выступать с интересными начинаниями. В ЦК Профсоюза хорошо знают заместителя председателя профкома Т.А.Чегодаеву.

Надеюсь, что коллектив университета по достоинству оценит труд членов профкома сотрудников, председателей цеховых профсоюзных организаций, всего профсоюзного актива.

Желаем успехов в дальнейшей работе!



Валерий Коннышев, председатель Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ



Когда налажена работа в вузах, то и обкому значительно легче

Кор.: Что представляет собой областная организация нашего профсоюза?

В.К.: Наша областная организация прошла сложный пятилетний путь, отстаивая экономические, трудовые права и интересы работников общеобразовательных учреждений, профессорско-преподавательского состава, вспомогательного персонала вузов.

Нам удалось сохранить численный состав нашей организации - 149, 7 тысяч членов профсоюза, в том числе в общеобразовательных учреждениях - 102,8 тыс.чел., сотрудников высшей школы - 10,5 тыс.чел. Несколько сократилось число студентов-членов Профсоюза. Их стало - 36,4 тыс.чел. Все они объединены в 65 территориальных организаций, 22 вузовские и 25 - педколледжей и педучилищ.

ИНТЕРВЬЮ

Профсоюзные организации сотрудников и студентов Уральского государственного технического университета - крупнейшие организации области и одни из крупнейших в России. А главное - они наиболее организованы в своей работе, накопили огромный опыт и делятся им практически не только с вузами области, но и с вузами России независимо от их ведомственной подчиненности.

Деятельность профсоюзов сегодня нельзя рассматривать в отрыве от анализа экономической и политической ситуации в стране и нашей области.

(продолжение на стр. 5)

(начало на стр. 4)

Естественно, что негативные процессы в экономике и в целом в обществе создали очень неблагоприятный фон для деятельности профсоюзов и, в частности, нашего, но даже в этих условиях нам удалось выстоять и даже укрепить своё правовое положение.

Обком Профсоюза привлекал к своей работе золотой фонд высшей школы - учёных, профессорско-преподавательский состав - и активно работал с Правительством, депутатами Законодательного собрания области, принимал непосредственное участие в разработке областных законов «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области», «О защите трудовых прав граждан в Свердловской области», «О социальном партнёрстве», «Об образовании в Свердловской области», «О сборе на нужды образовательных учреждений средств, взимаемых с юридических лиц».

Кстати, к разработке отраслевого соглашения между Министерством общего и профессионального образования РФ и ЦК отраслевого профсоюза мы делегировали председателя профорганизации сотрудников УГТУ-УПИ В.Н.Давыдова, и он достойно представляет вузы России в общей комиссии.

Участие в законодательной деятельности - это лишь небольшая часть нашей работы. Очень важно, что в большинстве вузов, и в том числе в УГТУ, сумели наладить нормальные, не конфронтационные отношения с администрацией вуза. Сложно сегодня работать и ректоратам и деканатам, не получая государственного финансирования. И даже небольшая зарплата, которую имеют работники вуза, зачастую шла с большими задержками. Всё это вынуждало нас организовывать не только переговорный процесс с Правительством РФ и с ректоратами вузов, но и проводить вместе с учителями митинги, марши протеста, пикетирование зданий правительств области и Российской Федерации. Поддерживало нас в отдельные периоды времени и студенчество.

Особенно значимым было участие во Всероссийских акциях с целью не допустить скоропалительных реформ в образовании, с требованиями улучшения финансирования работы вузов. Благодаря активным действиям нашего профсоюза, его Центрального комитета, в том числе и нашей областной организации, было приостановлено действие Постановления Правительства РФ № 600 от 17.06.98 г. «Об утверждении программы экономии государственных расходов» в части сферы образования.

Основная же работа шла непосредственно в вузах в соответствии с заключаемыми с ректоратами коллективных договоров. Все 11 наших вузов имеют КД.

На примере профорганизации УГТУ-УПИ можно было бы перечислить основные направления деятельности профсоюзного комитета. Это прежде всего участие в разрешении социально-экономических, трудовых проблем, проверка соблюдения трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности, жилищно-бытовые вопросы, вопросы культурно-массовой, спортивной работы и, конечно же, оздоровления работников, организация летней оздоровительной кампании детей.

Мы благодарны администрации и профкому УГТУ за то, что очень внимательно, с пониманием относятся к оздоровлению детей работников общеобразовательных учреждений в оздоровительном лагере "Чайка".

Кор.: Как взаимодействует обком Профсоюза с вузовскими профсоюзными организациями?

В.К.: Главное, что мы являемся координирующим органом, направляющим деятельность всей областной организации и каждой профорганизации вузов в соответствии с законом о профессиональных союзах, Уставом отраслевого Профсоюза, Положением о Свердловской областной организации. Стараемся регулярно проводить семинары, совещания по актуальным вопросам профсоюзной жизни, вырабатываем единые подходы в работе. Я как председатель, главные специалисты обкома Профсоюза Н.А.Ива-

щенко и Л.И.Катеринич принимаем участие в подготовке различных мероприятий в вузах, оказываем посильную организационную помощь.

Под руководством координационного совета председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона (председатель В.Н.Давыдов), созданного ещё в 1992 году, и обкома профсоюза как базового для зоны Урала ежегодно проводятся семинары-совещания председателей профкомов сотрудников вузов Свердловской, Курганской, Оренбургской, Пермской, Челябинской областей, Башкирии и Удмуртии. В этом году в совещании-семинаре приняли участие и руководители студенческих профкомов. Мы довольно плотно, в тесном контакте работаем и с Ассоциацией профсоюзных организаций студентов вузов по решению социально-экономических проблем студентов.

Кор.: Чувствуете ли вы поддержку со стороны профсоюзных организаций УГТУ-УПИ?

В.К.: Безусловно. Это ведущие вузовские организации. Профкомы действуют как единые команды, и это чрезвычайно важно. Если говорить о профкоме сотрудников, то цементируют эту команду, конечно же, председатель профкома В.Н.Давыдов и заместитель председателя Т.А.Чегодаева. Уже многие годы очень активно в профкоме работают такие общественники, как А.А.Вершинин, Д.Г.Лисиенко, В.Л.Советкин, Л.А.Резникова - "главная мама" оздоровительного лагеря "Чайка" - и другие. Что ещё ценно: именно в УГТУ-УПИ налажена работа с факультетскими организациями.

Когда налажена работа в вузах, то и обкому Профсоюза значительно легче решать сложнейшие социально-экономические, трудовые, правовые вопросы как в масштабе области, так и России, опираясь на мнение трудовых и студенческих коллективов. А коллективы УГТУ-УПИ идут в авангарде профсоюзного движения.

Хочу пожелать профсоюзным организациям: "Так держать!". Только вместе, только в единстве мы сможем отстаивать трудовые интересы членов нашего Профсоюза.

ВМЕСТЕ МЫ СИЛЬНЕЕ

Наиболее многочисленными профессиональными группами Профсоюза - это работники просвещения, студенты и работники вузов.

Для сохранения и развития вузов, улучшения социально-экономического положения сотрудников и студентов необходимы, как показали последние годы, четкая координация действий и объединение усилий.

Эта координация осуществляется на трех уровнях: ЦК Профсоюза Уральского региона и вуза.

На уровне ЦК Профсоюза работают студенческий координационный совет и секция вузов по сотрудникам. Они объединяют свои усилия в работе с Государственной Думой, Правительством, вырабатывают предложения для переговоров руководства ЦК Профсоюза с Председателем Правительства, трехсторонней комиссией, Президентом России. Только совместными усилиями возможно проводить различные решения через органы государственной

власти как исполнительные, так и законодательные.

Результат - удалось добиться выполнения закона «Об образовании» по студентам (стипендия равна двойной минимальной оплате труда), в Отраслевое тарифное соглашение включен ряд положений, защищающих интересы студентов и работников вузов.

На уровне региона работает Координационный совет председателей профсоюзных организаций сотрудников вузов Уральского региона (председатель В.Н. Давыдов), проведено 8 ежегодных совещаний. Начиная с 1998 г. в работе совещания принимают участие и представители студенчества областей и республик, входящих в Уральский регион. Осуществляется координация взаимодействия и через Общественное объединение работников образования и студентов Свердловской области, которое работает с различными избирательными блоками и объединениями по вопросам образования (зам. председателя профко-

Вячеслав Черноморцев, председатель Свердловской ассоциации профсоюзных организаций студентов вузов, председатель профсоюзной организации студентов УГТУ



ма сотрудников Т. Чегодаева и В. Черноморцев являются членами правления этого объединения).

На учете в профсоюзных организациях нашего университета состоят сотрудники и студенты. И, соответственно, цели и задачи этих организаций различны, и, на первый взгляд, ничего общего в работе быть не может. Но, тем не менее, без взаимодействия не обойтись.

(продолжение на стр. 10)

Интервью с Магарасом Григорием Абрамовичем, зам. главы администрации Кировского района, председателем оздоровительной комиссии.



**Творящему мир
миром и
воздастся**

Кор.: Григорий Абрамович, все знают, насколько тяжела обстановка с финансами. Какова обстановка с детским отдыхом в нашем районе?

Г.А.: За летний период 1999 года организованными формами труда и отдыха в Кировском районе было охвачено 32254 школьника. В 15 загородных оздоровительных учреждениях отдохнуло 12480 детей, из них 1321 - в детском оздоровительном лагере Уральского государственного технического университета «Чайка». Это один из двух лагерей Кировского района, которые работают по организации отдыха детей работников бюджетной сферы. Особая забота в Кировском районе - это дети-сироты, 500 из них отдохнуло в городских и загородных учреждениях по бесплатным путевкам, в том числе 264 ребенка из приюта «Гнездышко» и детского дома № 4 - в лагере «Чайка» УГТУ-УПИ. Это неплохие показатели в городе.

Кор.: А как Вы оцениваете работу университетского лагеря «Чайка»?

Г.А.: Оздоровительный лагерь «Чайка» в Кировском районе на хорошем счету. «Чайка» традиционно начинает работу одним из первых и заканчивает одним из последних. В лагере

УГТУ-УПИ НА ХОРОШЕМ СЧЕТУ

четырёхсменная работа, полная комплектация, все время улучшающиеся условия труда персонала и отдыха детей. Даже в тяжелейших финансовых условиях последнего пятилетия администрация УГТУ-УПИ (ректор С.С. Набойченко) и профсоюзная организация сотрудников (председатель профкома В.Н. Давыдов) находили силы и главное, возможности не только сохранить, но и развивать детский оздоровительный комплекс «Чайка».

Кор.: Григорий Абрамович, что, по Вашему, этому способствует?

Г.А.: Администрация района неоднократно приводила в пример скоординированную работу администрации УГТУ-УПИ и профсоюзного комитета сотрудников по сохранению объектов социальной сферы для оздоровления детей, в частности ДОЛ «Чайка». Именно на базе данного детского оздоровительного учреждения был проведен семинар-совещание руководителей предприятий, председателей профкомов и директоров детских оздоровительных лагерей по проблеме оздоровления детей и подростков в загородных оздоровительных лагерях на примере детского оздоровительного комплекса «Чайка» УГТУ-УПИ, находящегося на балансе бюджетной организации.

По заключению руководителей предприятий, председателей профкомов, семинар являлся полезным, определенные моменты были взяты на вооружение руководством и директорами детских оздоровительных учреждений района.

Кор.: Ну а как же сама «Чайка»? Как Вы оцениваете работу детского лагеря как

председатель оздоровительной комиссии района?

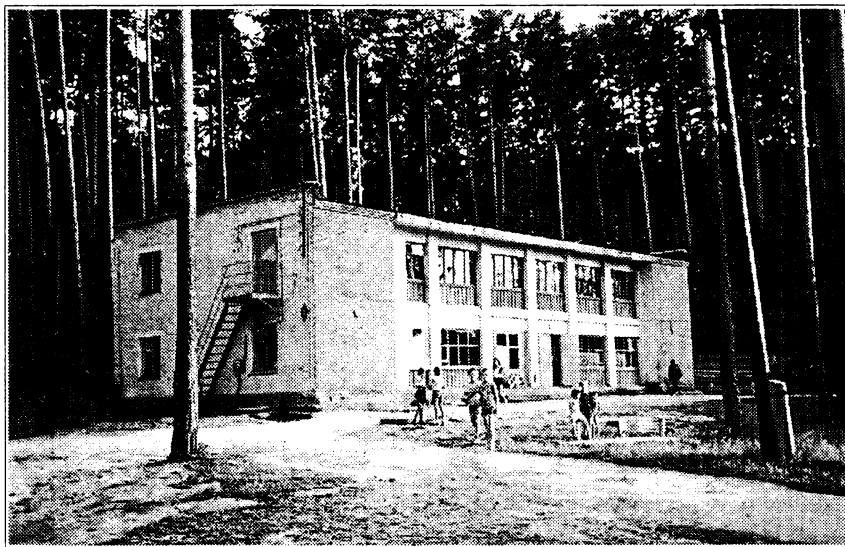
Г.А.: В течение последних лет за организацию оздоровления детей неоднократно награждались на уровне района и города ректор университета академик С.С. Набойченко, председатель профкома сотрудников В.В. Давыдов, директор детского оздоровительного комплекса «Чайка» Л.А. Резникова.

В 1999 году детский оздоровительный комплекс «Чайка» УГТУ-УПИ был отмечен в числе при-

СПРАВКА: Детский оздоровительный комплекс «Чайка» находится в Березовском районе, в сосновом бору на берегу Шиловского водохранилища. Работает все лето.

Дети живут в каменных корпусах (реконструированы в 1995-1996 гг., евродизайн). Корпуса оборудованы системами отпления, туалетными комнатами, мойками для ног, круглосуточно работает душ. Все системы обеспечения лагеря (электроэнергия, вода) имеют дублирующий вариант.

Лагерь спортивно-оздоровительного направления. Работает 7 спортивных секций, проводятся соревнования. Система эстетического воспитания осуществляется в 13 художественных кружках. Работает клуб, видеозал, в корпусах - цветные телевизоры. Есть комната психологической разгрузки. Воспитатели набираются из профессиональных педагогов.



зеров в номинациях «Организация оздоровительной работы в рамках программы», «Организация оздоровления детей, питания и соблюдения стабильной санитарно-эпидемиологической обстановки». Образовательная программа ДОЛ «Чайка» является одной из лучших в районе.

По итогам 1999 года детский оздоровительный комплекс «Чайка» премирован как один из победителей смотра-конкурса оздоровительных учреждений в размере 5000 рублей. Администрация района неоднократно отмечала на коллегиях работу администрации УГТУ-УПИ и профсоюзной организации сотрудников по программе «Дети», поддерживала и будет поддерживать инициативу УГТУ-УПИ в дальнейшем развитии ДОЛ «Чайка».

КОНКРЕТНОЕ ДЕЛО

Когда нынешний профком начинал свою работу, в одном из номеров газеты «ЗИК» была опубликована статья о проблемах «Чайки». Изношенная материальная база, уровень спроса на путевки среди сотрудников УПИ - так характеризовали корреспонденты ЗИКа состояние лагеря. Что же изменилось за последние 5 лет?

Теперь можно сказать, что за несколько лет лагерь был фактически спасен проведенной в нем реконструкцией. Показатель этого - максимальная нагрузка, с которой лагерь работает уже два года. Каждое лето - четыре смены по 21 день, до 340 отдыхающих детей в смену, и постоянный спрос на путевки как в университете, так и среди «бюджетников» города. Четыре года лагерь принимает детей из приюта «Гнездышко».

Восстановлены важные элементы системы жизнеобеспечения лагеря - канализация и водопровод. Значительно улучшились бытовые условия, в которых находятся дети. Проведен

строится на мотивах популярной сказочной эпопеи Толкиена «Властелин колец». Главный девиз Зеленой страны - «Творящему мир миром и воздастся».

В лагере существует орган самоуправления - Светлый совет. Руководят Светлым советом Железная Леди (она же директор лагеря) и ее Верховный советник. Но в Совет входят и представители детей - советники, выбираемые от всех возрастных групп, называемых уделами. Самые младшие - «эльфы», самые старшие - «мастера», помощники взрослых и наставники младших. На этих отношениях партнерства строится ежедневная жизнь лагеря.

В 1999 году программа культурно-воспитательной работы лагеря «Чайка» была отмечена как одна из лучших оздоровительной комиссией Кировского района, проводившей на базе лагеря выездной семинар.

Но успехи в работе с детьми означают и поиски новых направлений деятельности лагеря.

Самая серьезная проблема - это организация отдыха старшеклассников. Подростки 15-16 лет оказались вне сферы организованного отдыха: они уже не дети, но еще и не взрослые. Основной составляющей их отдыха может стать спорт. Для этого необходимо реконструировать спортивный комплекс «Чайки». В пер-

спективе здесь должен появиться тренажерный зал, туристская тропа, пляж, оборудованный не только для купания, но и для проведения игр и соревнований на воде. Думается, что и военно-спортивное направление работы с привлечением факультета военного обучения может стать перспективным. Вполне заслуживает возрожде-

Людмила Резникова, председатель
детской комиссии профкома, директор
ДОЛ «Чайка»

Эльфам и масте-
рам Зеленой
страны...



ния памятная многим «Зарница», возможно, в модернизированном варианте. Есть замысел организовать технический кружок, например автодела, и использовать возможности интеллектуального развития подростков в форме конкурсов и деловых игр.

Задуманы санаторные смены. В 1999 году были проведены лечебные и оздоровительные процедуры для воспитанников детского дома. Медикаментозное лечение дополнялось массажем, закаливающими процедурами, траволечением. Статистика свидетельствует, что среди нынешних школьников почти не осталось здоровых. Постоянные спутники большинства детей - болезни органов дыхания, желудочно-кишечного тракта, нарушения зрения и осанки. В лагере под наблюдением детских врачей можно организовать диетическое питание, занятия лечебной физкультурой.

Хорошие воспоминания оставила по себе смена «мать и дитя», от повторения которой пришлось отказаться из-за высокой загрузки лагеря. Возможно, заезд родителей с детьми можно будет организовать не летом, а в период каникул в другое время года.

Перспектива «Чайки 2000», детского оздоровительного комплекса третьего тысячелетия, - это лагерь круглогодичного действия, обладающий оздоровительным центром, сауной, возможно, горнолыжной трассой.

Итак, взаимное обязательство сохранить для университета детский лагерь претворено в конкретное дело, и есть возможности успешно его продолжать.



евроремонт всех жилых корпусов, в них появились автономная система обогрева, водонагреватели. Корпуса, где размещаются младшие отряды, оборудованы внутренними санузлами. Во всех комнатах - новые кровати и тумбочки, новое постельное белье. Цветной телевизор и магнитофон стали обычной приметой быта в корпусах.

Клубный комплекс оснащен видеоустановкой и системой караоке, появилась комната психологической разгрузки.

Начато оборудование пляжа для купания детей.

Главное достижение педагогической работы - это кадры и создание авторской программы, по которой работает лагерь.

Желающих работать в «Чайке» всегда бывает больше, чем рабочих мест. Администрация лагеря имеет возможность выбрать лучших. Основа всей работы - максимальное вовлечение детей в жизнь лагеря, превращение их из зрителей в творцов в соответствии с их возрастными и личными возможностями. Такую задачу не выполнить без предварительного планирования мероприятий, отработки методик и ежегодного анализа того, что удалось и не удалось сделать.

Программа работы лагеря представляет собой сюжетно-ролевую игру «Зеленая страна» и



Владислав Советкин, заместитель председателя профкома сотрудников УГТУ по производственной работе



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ЭТО ВНУТРЕННИЙ ЗАКОН ВУЗА

Практика заключения коллективного договора между университетом в лице ректора Набойченко С.С. и работниками УГТУ, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице Давыдова В.Н., сложилась с 1990 г.

За прошедшие годы коллективный договор (далее - договор) из плана мероприятий и набора деклараций вырос до юридического документа - внутреннего закона нашего университета.

Год	Количество мероприятий	Выполнено	Выполнение, %
1993	101	89	88,1
1994	118	114	96,6
1995	125	118	94,4
1996-1998	123	121	98,4
1999-2000	144	141	97,9

Пять лет назад мы сформулировали основные принципы, которыми должны были руководствоваться при заключении договора и обеспечении реализации принятых в нем обязательств:

1. **Цивилизованное партнерство.** Договаривающиеся стороны выступают как равноправные партнеры и строят свои отношения на законности, доверии, уважении и взаимной выгоде.
2. **Главенство общих целей.** Договор должен быть концентрированным выражением наиболее крупных и актуальных задач социально-экономического развития.
3. **Согласование общих и частных задач сторон.** Все обязательства договора принимаются только с согласия сторон. Решение частных задач служит решению общих задач университета.
4. **Реалистичность принимаемых обязательств.** Каждое обязательство должно быть обосновано по всем видам требующихся для его реализации ресурсов, по срокам выполнения и уровням ответственности сторон.
5. **Логическая завершенность и структурная полнота договора.** Договор должен отражать все направления жизни и деятельности университета, включать как задачи сегодняшнего дня, так и перспективные задачи.

Как были реализованы эти принципы? Что изменилось за прошедшие пять лет и чего мы достигли? Постараемся ответить на эти вопросы.

Самый первый вывод, подтвержденный практикой, состоит в том, что сформулированные принципы правильны и отвечают эволюционному развитию университета как центра образования, воспитания, науки и культуры.

Реализация первого принципа шла непросто. Конечно, цели, задачи, способы их решения у администрации и коллектива работников университета не

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР - КАК ШКОЛА ЖИЗНИ

всегда и не во всем совпадали. Но отказ от противостояния дал свои плоды. Подготовка договора идет в несколько этапов. Сначала стороны готовят свои предложения и в рамках совместной комиссии, сформированной из представителей администрации и профкома, проводят согласование обязательств. Обязательства, по которым комиссия не находит общего решения, выносятся для обсуждения руководством университета и президиумом (в ряде случаев - пленумом) профкома. Наконец, предложения, которые не удалось согласовать и на таком уровне, выносятся на конференцию коллектива работников университета, решение которой является окончательным, и может быть обжаловано только в установленном законодательством России порядке.

Выполнение обязательств договора регулярно контролируется сторонами по соответствующим направлениям. Например, работы по охране труда, обеспечению его безопасности, экологического благополучия в университете находятся под постоянным контролем как Управления по охране труда и промышленной экологии, так и соответствующей комиссии профкома университета. Информация о выполнении

красной чертой проходят работы, нацеленные на решения общих задач, на достижение главных целей университета.

Третий принцип оказался наиболее трудно реализуемым, поскольку частные задачи у сторон зачастую не совпадали или даже в чем-то противоречили их интересам. Так, например, вызвало серьезные споры предложение об установлении предельных норм для расчетов штата профессорско-преподавательского состава. Ужесточение этих норм с одной стороны, привело бы к массовому сокращению преподавателей, и, как следствие, сокращению штатов УВП, зависящих от ППС. С другой стороны, рост объемов учебной работы наносит ущерб другим видам деятельности ППС, в том числе, научной и методической, в которых и так наблюдалось заметное снижение активности. Было много споров, но обе стороны понимали друг друга и сумели найти согласованное и правильное решение. Мы сохранили кадры, у нас не метились позитивные сдвиги в научных исследованиях и в научно-методической работе.

Четвертый принцип в первые годы работы по коллективным договорам и соглашениям по охране труда с трудом пробивал себе дорогу. Часто стороны просто вынуждали друг друга принимать обязательства, реалистичность которых, вероятность выполнения были весьма сомнительны. Но мы, учась на ошибках, научились прежде всего считать наши ресурсы и взвешивать критически наши возможности. Сколько лет подземный переход был притчей во языцах? И только сегодня мы можем сказать, что этой проблемы больше нет. Особо следует отметить позитивный опыт подготовки, принятия и реализации соглашения по охране труда. Те сотни видов работ, которые пять лет назад были в нем, и мы с грустью подводили итоги их выполнения, теперь сконцентрированы в работы, обеспеченные всеми ресурсами университета и его подразделений. Сегодня результативность выполнения соглашения по охране труда определяется умелой организацией работ и их квалифицированным исполнением. Смотри диаграммы, показывающие динамику выполнения Коллективного договора по годам. Очевидны позитивные результаты, но видны и недоработки, требующие более качественной реализации этого важного принципа.

Пятый принцип нашел свою реализацию в постепенном совершенствовании Коллективного договора как юридического документа нашего университета. Решению этой задачи во многом способствовала введенная нами практика «мозговых штурмов» и деловых игр, проводимых с профсоюзным активом. Были проанализированы десятки зарубежных, отечественных коллективных договоров, отраслевые тарифные соглашения, научные разработки Российских ученых, рекомендации региональных и центральных органов управления проф-

союзами. В результате договор приобрел ту структуру, ту логическую последовательность, которую имеет сегодня. Коллектив университета открывает договор своими обязательствами, направленными на ре-

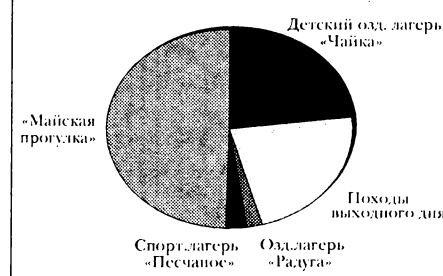
отдельных обязательств ежеквартально обсуждается согласительной комиссией из представителей сторон, которая принимает решения о состоянии работ, предложения о внесении коррективов по отдельным обязательствам, или о внесении новых предложений в договор. Эти решения и предложения обсуждаются руководством университета, профкомом, и при необходимости проводятся согласительные совещания сторон. Такая организация отношений радикально изменила как само отношение к договору, так и обеспечила бесконфликтность в совместной деятельности администрации и профкома.

Второй принцип сегодня стал жизненно необходимым. Университет, как и вся высшая школа России, развивается в сложных динамично изменяющихся условиях. Времена, когда на годы вперед все было запланировано, обеспечено и гарантировано, канули в лету. Университет и его коллектив в этих условиях как никогда должны быть едины в реализации крупных стратегических задач, нацеленных на вступление в XXI век с уверенностью в будущем, верой в великие гуманистические цели и предначертания, заложенные в нашем Уставе.

Поэтому сегодня в договоре есть крупные обязательства коллектива работников УГТУ. В каждом разделе договора, будь то «трудовые отношения», «социальные гарантии, льготы, социальная сфера»,

Структура отдыха

1992 - 570 чел. 1994 - 804 чел. 1999 - 1732 чел.



(продолжение на стр. 9)

(начало на стр.8)

ализацию основных направлений развития университета. Эти обязательства обеспечиваются в договоре сторонами в области труда и заработной платы, работы и отдыха, обеспечении условий нормальной жизнедеятельности, гарантий, льгот и социальной сферы для работников и пенсионеров. Договор завершается установлением принципов цивилизованных взаимоотношений сторон, организации и контроля выполнения принятых обязательств. К договору прилагается соглашение по охране труда и коллективное соглашение администрации и студентов университета. Остальные приложения являются локальными актами университета и государственными нормативными документами, обеспечивающими выполнение договора и соглашений.

Результативности реализации Коллективного договора способствовало решение о переводе срока действия договора с одного года до трех лет. Что это дало? Во-первых, теперь в договоре много крупных и долговременных работ и обязательств, что позволяет действовать с учетом перспективы. Во-вторых, обязательство, которое по тем или иным причинам не удалось реализовать, не «исчезает», а становится «долгом», который так или иначе придется вернуть. В третьих, работая с долговременным договором, мы могли учесть ряд наших просчетов и своевременно внести коррективы, а иногда принять дополнительные обязательства, отвечающие требованиям изменившейся обстановки.

По долговременному договору итоги подводятся ежегодно сначала на собраниях (конференциях) подразделений, на пленуме профкома, а затем - на конференции коллектива работников университета. Это позволяет решить ряд задач. Предварительные итоги выявляют наши недоработки и мы их можем устрани-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР - КАК ШКОЛА ЖИЗНИ

вать. В ряде случаев имеющиеся обязательства теряют свою актуальность и их своевременно можно заменить на актуальные, или изменить. Подведение промежуточных итогов способствует мобилизации усилий сторон и в целом коллектива университета на реализацию главных, наиболее перспективных задач УГТУ.

Подводя итоги работы в течение пяти лет, следует отметить ряд проблем и наметить актуальные для коллективного договора задачи.

Опыт показал, что пока сохранилась тенденция во всех просчетах и трудностях винить руководство, будь то администрация, или профком университета. Да, у нас были ошибки и просчеты.

Но сегодня мы видим главную трудность в том, что в коллективе университета стало меньше «подвижников», падает инициатива и активность подразделений. Взгляните на результаты рейтингов за последние 5 лет по факультетам и за 3 года по кафедрам. Налицо ухудшение показателей деятельности коллектива. Впереди один и те же подразделения, а «отрыв» от них отстающих из «ущелья» превращается в «пропасть».

Никакие усилия наших руководителей не дадут существенных позитивных результатов, если мы сами - каждый работник университета, не поймем простой истины: мой труд - это мой личный вклад в процветание университета и в мое благосостояние. Очевидно, что без этого в недалеком будущем вполне возможно превращение Коллективного договора в юридический документ, который не сможет выполнять ни одна из сторон.

Поэтому мы должны уже сегодня решить для себя задачу: научиться работать по-новому, зарабаты-

вать по-новому и жить по-новому. Это веление времени. Это объективная реальность. Это важнейшая задача работы профсоюзного актива университета во всех подразделениях.

Второй проблемой является опять же традиционная сложившаяся практика защиты от «злого начальника» всех без исключения работников - и настоящих, и ленивых («подснежников»), и просто лодырей. Мы - профессиональный союз. И наша задача высоко нести имидж нашей профессии, воспитывать в работниках гордость за нее, желание работать лучше. И направления этого воспитания должны найти свое отражение в договоре.

В университете все больше подразделений, получающих достаточно большие права на ведение хозяйственной и финансовой деятельности. Это, в первую очередь, относится к факультетам и институтам УГТУ.

Но это накладывает на их коллектив серьезную ответственность перед университетом. Больше зарабатываешь - больше отдаешь в централизованный фонд УГТУ на развитие университета, больше можно вложить на развитие своего подразделения, на оплату труда и социальную поддержку его работников. К сожалению, хозяйствовать мы только учимся, а работать по-новому стали лишь очень немногие. А ведь и собственно коллективный договор и соглашения по охране труда в значительной степени выполняются именно благодаря внебюджетным средствам университета и его подразделений. Поэтому задача профсоюзного актива: научиться самим и других научить, и увлечь своим примером в работе по-новому.

ОБ ОХРАНЕ ТРУДА - ОБЪЕКТИВНО

Определенные успехи и достижения налицо. Это и существенное улучшение теплового режима и водоснабжения в 3-м учебном корпусе, вполне приличное состояние капитально отремонтированного подземного перехода, приемка в эксплуатацию свыше 130 помещений повышенной опасности и 1000 единиц установленного в них оборудования, получение лицензий на право работы с источниками ионизирующих излучений разных видов, тенденция к росту процента выполнения

мероприятий «Соглашения по охране труда» и многое другое. Однако недостаток средств не позволил, например, в полном объеме предоставлять сотрудникам компенсации за работу в неблагоприятных условиях. Так, если доплаты за вредные и особо вредные условия труда (до 12 и до 24% от оклада соответственно) систематически выплачивали всем работающим, то обеспечение молоком за работу с вредными химическими веществами всегда шло с большими переборами, а в этом году это

Дмитрий Лисиенко, председатель комиссии профкома сотрудников по охране труда

**Определенные
успехи и
достижения
налицо**



источник практически полностью иссяк. Следует признать, что нынче и профком не приложил достаточных усилий для ликвидации такого положения, как он делал это в предшествующие годы через Согласительную комиссию по контролю за ходом выполнения Колдоговора.

Существенным подспорьем в нынешней и, главное, в будущей работе профсоюзной организации в этом направлении, на наш взгляд, явилось принятие и признание руководством УГТУ «Отраслевого тарифного соглашения по учреждениям образования на 1998-2000 гг.». В нем в виде отдельного раздела сформулированы приоритетные направления и четко оговорены источники и объемы финансирования мероприятий в области охраны труда. Кроме того, удалось, наконец, определить источник финансирования

(продолжение на стр.10)

Факультет	1995		1996		1997		1998		1999 (1 полугодие)	
	A	M	A	M	A	M	A	M	A	M
МТ	0,787	8	0,865	7	0,921	5	0,883	10	0,867	11
ФТ	0,869	6	0,922	2	0,961	1	0,953	2	0,967	2
ФСМ	0,883	3	0,722	9	0,891	7	0,942	5	0,920	8
ММФ	0,907	1	0,885	5	0,940	2	0,906	9	0,957	4
СФ	0,681	10	0,716	10	0,861	9	0,926	7	0,915	9
РТ	0,875	5	0,909	3	0,930	4	0,949	3	0,966	3
ХТ	0,857	7	0,867	6	0,932	3	0,944	4	0,929	6
ТЭФ	0,878	4	0,893	4	0,880	8	0,843	11	0,899	10
ЭТФ	0,89	2	0,934	1	0,915	6	0,913	8	0,941	5
ФФК	0,725	9	0,735	8	0,815	11	0,800	12	0,770	12
ФГО			0,670	11	0,856	10	0,979	1	0,928	7
ФЗУ			0,343	12	0,795	12	0,940	6	1,000	1

A - активность

M - место

ОБ ОХРАНЕ ТРУДА - ОБЪЕКТИВНО

(начало на стр. 9)

мероприятий, выполняемых в рамках ежегодного принимаемого «Соглашения по охране труда». На эти цели по Коллективному договору должно выделяться не менее 1,5% средств централизованного внебюджетного фонда и не менее 2% внебюджетных средств факультетов. Такое изменение структуры финансирования мероприятий по охране труда (ранее все затраты на эти цели шли только из централизованных бюджетных средств) предполагает усиление роли администрации и профсоюзных организаций структурных подразделений университета - факультетов и даже отдельных кафедр - в формировании и контроле за выполнением «Соглашения по охране труда», обеспечении сотрудников и студентов спецодеждой и средствами защиты, противопожарной техникой. Нам представляется, что это будет одна из серьезных задач, которую предстоит решать профсоюзному активу.

Важным считаем возрождение смотра-конкурса по охране труда и культуре производства. Его показатели учитывают все практически важные технические и организационные аспекты управления системой охраны труда в универси-

тете и дают достаточно объективное представление об уровне работы в этом направлении на каждой отдельной кафедре и в целом на факультете. Результаты смотра-конкурса подводятся ежеквартально с информацией руководства университета на ректорском совещании, а годовые итоги учитывают при определении рейтинга подразделений. Сотрудники, имеющие высокие показатели в выполнении условий смотра и улучшении условий охраны труда и культуры производства, поощряются премиями, размер которых определяет в ежегодном приказе ректора УГТУ.

Весьма стабильное положение в работе по охране труда имеют ФТФ, РТФ, ЭТФ, ММФ, заметно улучшил свои показатели ХТФ. К сожалению, не видно особого прогресса на ФФК, СФ и МТ, а ТЭФ постоянно сдает свои позиции.

Профбюро этих последних факультетов стоит еще раз оценить свое нынешнее состояние в области охраны труда и наметить меры для его коренного улучшения.

Что же касается организационных проблем смотра-конкурса, то к настоящему времени в очередной раз пересматривается Положение, теперь оно будет предусматривать участие в нем всех, в том числе производственных и управленческих, структурных подразделений университета, деление их на более-менее однородные группы, введение более объективных оценок качества работы по охране окружающей среды и санитарно-гигиеническому состоянию рабочих мест. В этом свете

Управлению безопасности труда и комиссии по охране труда профкома предстоит существенно изменить некоторые подходы к организации работы смотровых комиссий подразделений и расчету итоговых показателей смотра-конкурса.



ВМЕСТЕ МЫ СИЛЬНЕЕ

(начало на стр. 5)

И главная цель - создание равных условий для получения качественного образования в условиях социальной защиты сотрудников и студентов - едина.

Без совместной работы невозможно, по крайней мере студенческой профсоюзной организации, самостоятельно принять такой важный документ, как коллективное соглашение с администрацией университета. Здесь необходимо четкое выполнение процедур, предусмотренных законодательством: согласование сроков переговоров, создание согласительной комиссии и других мероприятий, необходимых для заключения соглашения. В рамках единого коллективного договора университета это все легче реализуется.

Наличие единой социальной инфраструктуры в вузе также делает невозможной раздельную работу профкомов студентов и сотрудников.

Решение о выделении детям студентов путевок в детский сад УГТУ принимают профкомы сотрудников и студентов.

Комиссия университета по социальному страхованию принимает также решения о распределении средств регионального фонда, направленных на студентов.

Распределение путевок в оздоровительно-спортивный лагерь «Радуга» производится по совместному решению профкомов. Имеется возможность перераспределять путевки в зависимости от потребно-

стей сотрудников и студентов. И в период, когда ведутся расчеты за путевки в лагерь, профкомы страхуют друг друга, перечисляя средства на счет лагеря, что позволяет университету выполнять свои обязательства и не числиться в должниках.

Уже несколько лет студенческий актив проводит свои семинары, используя детский лагерь «Чайка».

Студенты тоже не забывают о преподавателях, понимая, что качество образования зависит от квалификации и заинтересованности последних, регулярно выдвигают требования о повышении заработной платы сотрудникам.

Накопленный в университете опыт солидарного профсоюзного движения и социального партнерства в перспективе будет развиваться и, безусловно, даст свои плоды.



1999 год.

Выпускник УГТУ-УПИ, председатель Свердловской областной профсоюзной организации Конышев В.Ф. награжден Орденом Почета.

Администрация и профсоюзная организация УГТУ сердечно поздравляют Валерия Федоровича с этой высокой наградой.

НАШИ ПОЗДРАВЛЕНИЯ!

С 1994 по 1999 год

10 членов профкома сотрудников награждены грамотами ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

12 членов профсоюзной организации университета награждены грамотами Свердловского областного комитета Профсоюза и Федерацией независимых профсоюзов Свердловской области.

ЗВОНИТЕ НАМ ПО ТЕЛЕФОНУ 74-93-92

«За индустриальные кадры». УГТУ-УПИ, ул.Мира, 19. Подписано в печать 12.11.1999.

Ответственные за номер Давыдов В.Н., Чегодаева Т.А. Материалы номера подготовлены профкомом сотрудников УГТУ-УПИ.

Препресс Шолин А.В. Печать: типография ООО ИЦ «Терминал Плюс». Тираж 999 экз.