

ПРОФСПІЛКОВЕ



ЖИТТЯ



№2, жовтень 2005р.

ГАЗЕТА ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДОНЕЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ВИКЛАДАЧАМ – ГІДНУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

Протягом 2005 р. набувається суттєве погіршення умов оплати праці в плані основної заробітної плати (ст. 2 Закону України «Про оплату праці») – посадових окладів (ми вважаємо, що згідно ст. 57 Закону України «Про освіту» посадовий оклад є базовою величиною, оскільки всі доплати, надбавки та ін. нараховуються на посадовий оклад) професорсько-викладацького складу ВНЗ III-IV рівнів акредитації, особливо викладачів вищої кваліфікації – професорів і доцентів. Так, якщо порівняти посадові оклади цих категорій викладачів на підставі наказів Міністерства освіти України № 41 від 25.01.2005 р. і № 557 від 26.09.2005 р., то при збільшенні мінімальної заробітної плати з 262 до 332 грн. (на 26,7%), посадовий оклад професора збільшився з 753 до 827 грн. (на 9,8%), доцента – з 732 до 787 грн. (на 7,5%). Крім того, слід відзначити, що протягом 2005 року посадовий оклад професора, доктора наук, який з 01.01.2005 року згідно нормативних документів того часу складав 1008 грн. (з урахуванням збільшення посадового окладу згідно наказу №41 від 25.01.2005 р. в 1,33 рази) і у 2005 році не збільшувався.

Також протягом 2005 року суттєво зменшувалася додаткова заробітна плата (ст. 2 Закону України «Про оплату праці») в частині доплат за вчені звання і наукові ступені. Не дивлячись на прийняті Постанови Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 86 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (станом на 26.09.2005 р.), які встановлювали доплати в розмірі 33, 25, 15 % до посадових окладів, редакції наказів Міністерства освіти і науки України № 275 від 05.05.2005 р. і № 557 від 26.09.2005 р. зменшували розміри доплат, встановлені вищевказаними Постановами.

Кошториси вищих навчальних закладів не корегувалися в частині доплат за вчені звання і наукові ступені. Виплати доплат здійснювалися в мізерних розмірах у межах затвердженого на початку року фонду заробітної плати кошторису. На жаль, такий стан сьогодні зафіксований прийнятою Постановою Кабінету міністрів України від 01.10.2005 р. № 988 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Все вищевказане знаходиться у повному протиріччі з п. 10 Указу Президента

України від 04.07.2005 р. «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» (забезпечити поетапно підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників з метою приведення їх у 2006 році у відповідність із вимогами статті 57 Закону України «Про освіту»). Згідно статистичних даних, на сьогодні середній посадовий оклад науково-педагогічних працівників ВНЗ III-IV рівнів акредитації складає близько одинарної середньої заробітної плати працівників промисловості (за ст. 57 Закону України «Про освіту» – подвійна середня заробітна плата працівників промисловості). Є дивними і суперечать положенням Указу пропозиції Кабінету міністрів України до Державного бюджету України на 2006 рік стосовно призупинення дії статті 57 Закону України «Про освіту» в частині заробітної плати працівників освіти.

З огляду на вищесказане, слід відзначити, що у 2005 році ні Міністерство освіти і науки України, ні ЦК профспілки працівників освіти і науки не приділяли належної уваги до гідного вирішення питання заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. Все це ставить під сумнів плани України щодо реалізації положень Болонської декларації, до якої



Идет заседание профкома работников ДонНТУ

Україна приєдналася у 2005 році, оскільки гідна заробітна плата викладача є однією з основних передумов втілення положень Болонської декларації.

Зараз обласним комітетом профспілки працівників освіти і науки на підставі цього аналізу та пропозиції вищих навчальних закладів області готується звернення до ВНЗ України з метою координації спільних дій з виправлення такого стану з оплатою праці.

ПРОФКОМ ПРАЦІВНИКІВ ДОННТУ

В профкоме ДонНТУ

В сентябрі состоялись два заседания профкома работников ДонНТУ. На первом был заслушан отчет об итогах работы профкома и администрации вуза по оздоровлению трудящихся. В своем выступлении Ю.Л. Ветряк, председатель комиссии по оздоровлению и быту, сделал анализ оздоровительной кампании 2005 г. Зам. председателя ревизионной комиссии профкома В.И. Фомичев доложил о выполнении сметы профбюджета за 8 месяцев.

На следующем заседании профком рассмотрел плановые вопросы:

- о концепции формирования коллективного договора университета на 2006-2007 гг. (докладчик В.В. Польшенко);
- об эффективности социальной защиты разных категорий персонала университета через колдоговор (докладчик Н.Г. Винниченко).

Основной идеей концепции колдоговора является необходимость максимального соблюдения социальных гарантий и льгот работников ДонНТУ, предоставленных и разрешаемых действующим законодательством. В соответствии с этим разработаны семь приоритетных направлений по реализации этой задачи: зарплата; отдых и отпуска; условия труда и охрана труда; прозрачность заключения и подведения его итогов; улучшение

медицинского обслуживания; реализация механизма положений колдоговора; организация контроля за выполнением положений с участием администрации университета.

Председатель комиссии по вопросам оплаты труда и финансирования социальных программ Н.Г. Винниченко, выступая по второму вопросу повестки дня, проанализировал выполнение обязательств администрации по обеспечению социальной защиты и оплаты труда работников ДонНТУ.

Отмечено, что зарплата, отпускные и оздоровительные выплачиваются своевременно. Жалоб в комиссию не поступало. Комиссия внесла предложение в коллективный договор на 2006 г. о выплате денег на оздоровление штатным работникам НИЧ.

Был также рассмотрен ряд других актуальных для профсоюзной организации вопросов.

**Л. КОВАЛЕВА,
секретарь профкома**

КАК ВЫПОЛНЯЕТСЯ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

К профсоюзной конференции

В результате анализа выполнения коллективного договора в 2005г., проведённого профкомом, установлено, что он в основном выполняется.

Так, научные и научно-педагогические работники, достигшие пенсионного возраста, при их желании, могут оформлять трудовые отношения с администрацией на основе контракта, что позволяет им пересчитывать научную пенсию на льготных условиях. Профессорско-преподавательский состав университета работу в институте последипломного образования по бюджетной и хозяйственной научно-исследовательской тематике, в институте международного сотрудничества оформляет, по желанию, трудовым договором, совместительством, почасовой оплатой или договором подряда. Это сняло многомесячную напряжённость в коллективе научно-педагогических работников.

Вновь введенная в коллективный договор 2005 г. норма устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до пяти календарных дней работникам с ненормированным рабочим днём. Такую льготу получили более 15 человек из числа руководителей отделов и главных специалистов.

Частично выполняются положения раздела «Оплата труда». Так, например, учебно-вспомогательному персоналу оказывается материальная помощь на оздоровление, с учётом трудовых достижений устанавливается надбавка в размере до 20 % должностного оклада заведующим кафедрами, имеющим учёное звание доцента. Отличники образования Украины

получают надбавку в размере 10% должностного оклада.

Впервые в этом году в соответствии с коллективным договором юбиляры, имеющие стаж работы в университете не менее 15 лет, получают единовременное денежное вознаграждение в размере 50% должностного оклада. Расширена категория тех, кто работает во вредных условиях труда, им предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, выдаются 12%-ная надбавка к должностному окладу, бесплатное молоко и моющие средства, спецодежда и средства индивидуальной защиты.

Соблюдается выполнение норм раздела «Социально-трудовые льготы, гарантии, компенсации» по организации отдыха работников на собственных базах отдыха «Буревестник» и «Серебряный горн», на которых сохранён принцип семейного отдыха.

Выполняется раздел о гарантиях деятельности профсоюзной организации.

Вместе с тем не все положения коллективного договора выполняются в полном объёме.

1. Общеуниверситетская смета доходов и расходов не обсуждается и не утверждается на заседании Ученого совета вуза, не согласовывается с профсоюзным комитетом (п.2.2), что ограничивает участие работников в управлении университетом.

2. Профком не участвует в принятии решений о передаче в аренду учебных помещений, оборудования (п.2.3), не учитывается его мнение при назначении лиц на руководящие должности (п.2.13).

3. Не открыты дополнительные буфеты в учебных корпусах № 1,2,4,7,9 (п.10 «Изменений и дополнений к коллективному договору на 2005 год»).

4. Имеются отставания в выполнении некоторых мероприятий по охране труда (приложение 12 «Изменений и дополнений к коллективному договору на 2005г»).

5. Профком не принимает активного участия в разработке и реализации планов экономического и социального развития университета, не рассматривает эти вопросы на своих заседаниях (п.2.17).

6. Председатели профбюро совместно с деканами и руководителями подразделений не проявляют активности в разработке мероприятий для увеличения поступлений дополнительных средств в специальный фонд (п.2.22).

Устранение недостатков и совершенствование коллективного договора профком видит в использовании в максимальной степени возможности расширения социальных гарантий и льгот работникам университета, предоставляемых законодательством Украины, межотраслевым и региональным соглашениям по следующим приоритетным направлениям: заработная плата, отпуск, отдых, условия труда, охрана труда, улучшение медицинского обслуживания.

Профком призывает всех работников университета принимать активное участие в разработке коллективного договора на 2006-2008гг. и подавать предложения по его совершенствованию.

ПРОФКОМ РАБОТНИКОВ ДОННТУ

Завершился очередной оздоровительный сезон. Многие наши работники отдохнули на университетских базах отдыха «Буревестник» в Ялте на побережье Азовского моря и «Серебряный горн» в г. Святогорске, оздоровили детей в детской здравнице. Обычно итоги оздоровительного сезона рассматривались на заседаниях профкома, и затем определялись задачи на будущее. Но в этом году профком проведет конференцию, посвященную итогам оздоровительного сезона 2005 года, что предполагает их рассмотрение в более широком аспекте.

Как же прошел оздоровительный сезон? Как оценивают работники университета результат нелегкой работы администрации и профкома по подготовке баз отдыха к сезону и сам отдых? Чтобы выяснить это, профком провел опрос отдохнувших. Результаты анкетирования не явились неожиданными. Все опрошенные отмечают плохое состояние баз «Буревестник» как в части обеспечения материальными ресурсами (старая изношенная мебель, плохое постельное бельё, нехватка холодильников, отсутствие нормальных душей, запущенность территории и т.д.), так и полное отсутствие какой-либо культурно-массовой работы.

Недостатки такого рода отмечаются ежегодно и различными комиссиями, проверяющими базу. Но нужно отметить, что в этом году само открытие «Буревестника» было под вопросом из-за отсутствия

средств, и только благодаря устойчивости профкома и мудрости ректора А.А. Минаева удалось решить этот вопрос. В процессе подготовки к сезону большую помощь оказал профкому проректор В.И. Костенко. В очень короткие сроки была оборудована кухня для приготовления пищи самими отдыхающими и обеспечен допустимый уровень проживания. Тут следует отметить большую работу нашей хозяйственной части во главе с проректором Г.А. Романько и его заместите-

Значительно лучше обстоят дела на базе «Серебряный горн». Почти все опрошенные остались довольны отдыхом, но есть и справедливые замечания. Одни из них связаны с определенной спецификой базы, которая функционирует в двух качествах: сначала как детская здравница, а затем как пансионат. Это и мебель, и умывальники, и прочий инвентарь, рассчитанный на детей. Другие высказывания примерно те же, что и по «Буревестнику»: низкий уровень

А.И. Панасенко – председатель профкома.

Комиссия составляла план мероприятий по подготовке баз отдыха к оздоровительному сезону, которые, к сожалению, выполнялись лишь частично. План предусматривал производство ремонтно-строительных работ, оформление документации, приобретение необходимого оборудования и инвентаря, организацию продажи путевок и контроль за их работой. К сожалению, из-за финансовых проблем который год не удается

Поживем – увидим...

лем Н.В. Багровой. В то же время немало могут сделать и работники базы во главе с директором В.И.Ивановым.

Вопрос финансирования собственных баз отдыха возник не сегодня и решил его (для государства) очень просто: оно не финансирует их содержание, предоставляя возможность делать это университету из заработанных им денег. При этом работники еще и облагаются налогом на полученные дополнительные блага, хотя заработали их собственным трудом. Профком направил в правительство письмо с просьбой разобраться с существующим положением и начать финансирование по этой статье. Но, как известно, воз и ныне там: ни ответа, ни привета. В ближайшее время профком повторит попытку добиться хотя бы рассмотрения этого вопроса.

культурного обслуживания, плохое качество приема телепрограмм. «Серебряный горн» нуждается в хорошей спутниковой антенне. Некоторые высказывали претензии даже к питанию, но это всего лишь единично.

Как же организационно строилась работа по подготовке баз отдыха?

В течение нескольких лет согласно рекомендациям обкома профсоюза работает комиссия по подготовке баз отдыха к оздоровительному сезону в составе: Г.А. Романько – проректор, Н.В. Багрова – зам. проректора, председатель комиссии; Т.П. Бойкова (ранее Касьянова Т.М.) – гл. бухгалтер, Ю.В. Охват – председатель профкома студентов; Ю.Л. Ветряк – председатель комиссии по оздоровлению и быту профкома работников. В этом году в ее состав вошел

обновить мебель, мягкий инвентарь, заменить пришедшее в негодность оборудование. Правда, в этом году в «Серебряном горне» смогли обновить оснащение кухни.

Вопросы подготовки неоднократно рассматривались на заседаниях профкома совместно с администрацией. Их рассматривал и админсовет университета, на котором утверждались все мероприятия.

Теперь о фактических результатах оздоровительного сезона.

В университете функционирует санаторий-профилакторий, который, кстати, в этом году отметил свой сорокалетний юбилей. Он в основном обслуживает студентов, но в зимнее время в нем оздоравливаются и сотрудники вуза. Так, зимой 2005 г. 47 сотрудников университета поправили здесь свое здоровье.

Сорок лет – это возраст свершений!

Недавно санаторий-профилакторий ДонНТУ отметил свое 40-летие. Со славным юбилеем сотрудников пришли поздравить директор Донецкого областного фонда социального страхования Г.А. Пикалова, председатель Донецкого обкома профсоюза работников образования и науки А.С. Горшкова, главные врачи студенческих санаториев-профилакториев, которые в свое время перенимали здесь полезный опыт работы и многому научились, а также представители других организаций и администрации вуза.

На празднике звучало много теплых поздравлений, пожеланий, а позже – и тостов!

Бытует мнение, что 40 лет – это время, когда человек не мечтает, а действует. То же относится и к нашему профилакторию, кстати, старейшему среди вузовских в области (а значит, и самому мудрому!), коллективом которого вот уже на протяжении 27 лет руководит главврач Зоя Петровна Гугнина. Желаем ему работать и дальше так же успешно и продуктивно, а его сотрудникам – здоровья, счастья, благополучия, профессиональных успехов и благодарных отдыхающих.

*Спорицьте избрали медицину –
В тире нет призывания светлой!
Живете вы желанием единым –
Целовать страдающих людей!*

Летом на базах отдыха оздоровились 466 вузовских работников и членов их семей: в «Буревестнике» – 166 и в «Серебряном горне» – 305. Кроме того, на базе отдыха «Серебряный горн» функционировала и детская здравница, в которой отдохнули 345 детей, в том числе 156 детей и внуков работников университета.

Профкомом не удалось сохранить прошлогоднюю стоимость путевок на базы отдыха для работников и детей, которую были вынуждены значительно повысить. Это напрямую связано с общим удорожанием всех товаров и услуг в Украине. Разница в стоимости путевок для работников и сметной стоимостью покрывалась за счет сметы социальных расходов, заложеной в коллективном договоре:

- в пансионате «Буревестник» число отдыхающих уменьшилось по сравнению с прошлым годом. Стоимость путевки (50 грн.) также уменьшилась (в 2004 г. – 110 грн.) при сметной стоимости 130 грн. (589 грн.), но это связано с тем, что не работала столовая;

- в «Серебряном горне» сметная стоимость путевки в детскую здравницу составила 650 грн., что больше прошлогодней (406 грн.).

Работники университета получили льготные путевки стоимостью:

- для детей – 130 (100) грн.;
- для внуков – 180 (150) грн.

Расходы на питание составили 14 грн. в день за счет средств соцстраха, 3 грн. в день за счет университета и 3 грн. в день за счет родителей, т.е. 20 грн. в день.

Число отдохнувших в пансионате увеличилось (305 человек в этом году, 204 – в прошлом).

Полная стоимость путевки составила 367 грн. (при частичной оплате университетом коммунальных услуг). Льготная стоимость для вузовских работников, пенсионеров, аспирантов и докторантов, а также для членов их семей (муж, жена, дети до 18 лет и дети – студенты университета) составила 150 грн. (110 грн. в 2004 г.), а для внуков – 200 грн.

В связи с тем, что открытие «Буревестника» было под вопросом, для более полного удовлетворения спроса на путевки в пансионат «Серебряный горн» в этом году там была введена третья смена.

В прошлом году профком предложил создать общую дирекцию баз отдыха, общую смету расходов на их содержание и, как следствие, получить одинаковую стоимость путевки на разные базы отдыха. Но это предложение пока не получило одобрения.

Какие перспективы ждут нас в будущем? Удастся ли сохранить хотя бы прежний уровень отдыха на наших базах? Эти вопросы волнуют многих наших работников и, конечно, профком университета. Хотелось бы сейчас получить обнадеживающие ответы на эти вопросы, но...

Поживем – увидим.

Ю. ВЕТРЯК,
председатель комиссии профкома работников ДонНТУ по оздоровлению трудящихся и быту



3 ДНЕМ НАРОДЖЕННЯ!

Профком працівників ДонНТУ щиро вітає з Днем народження наших іменинників: голову профспілкового комітету працівників вузу Анатолія Івановича Панасенка (06.10) та члена профспілкового комітету Олега Леонідовича Леонова (13.10)!

*Желаем счастья, водности, улыбок,
Больших успехов, света и добра,
И пусть Господь хранит от всех ошибок,
А завтра будет лучше, чем вчера!*

Поздравляем!

ЮБИЛЕЙ

Коллектив кафедры горных машин отметил свой 70-летний юбилей проведением международной научно-технической конференции «Горное оборудование 2005». Ее открытию предшествовало торжественное пленарное заседание, на которое пришли многочисленные гости – в основном выпускники кафедры, занимающие сейчас высокие должности в органах государственной власти, на производстве, в науке, а также ректор ДонНТУ А.А. Минаев, председатель профкома работников ДонНТУ А.И. Панащенко, заведующие кафедрами факультета и ряда кафедр университета. В адрес юбиляров было высказано немало теплых слов благодарности за подготовку высококвалифицированных специалистов и развитие горного машиностроения. В подтверждение этого большой группе ученых кафедры были вручены почетные грамоты и знаки, присвоены звания.

Звания «Відмінник освіти України» удостоены: зав. ка-

федрой горных машин проф. А.К. Семенченко, профессора кафедры П.А. Горбатов и В.П. Кондрахин.

Почетными грамотами Минобразования Украины награждены доценты Г.В. Петрушкин и О.Е. Шабаев.

Знаками «Шахтерская слава» отмечены заслуги профессоров В.Г. Гуляева (I ступень), П.А. Горбатова (II ступень), А.К. Семенченко, В.П. Кондрахина, доцентов Н.М. Лысенко, Г.В. Петрушкина, В.Г. Потапова, О.Е. Шабаева, Н.Г. Афендикова (III ступень).

Почетными грамотами Донецкой облгосадминистрации награждены коллектив кафедры и профессора В.Г. Гуляев и А.К. Семенченко.

Профком работников ДонНТУ поздравляет коллектив с юбилеем, а перечисленных выше ученых – с наградами.



Зам. главы Донецкой облгосадминистрации Б.И. АДАМОВ вручает проф. А.К. СЕМЕНЧЕНКО почетную грамоту



Ректор А.А. МИНАЕВ поздравляет проф. П.А. ГОРБАТОВА с присвоением звания «Відмінник освіти України»

На наших факультетах

В АВАНГАРДІ МАШИНОБУДУВАННЯ

Машинобудування було і залишається однією з провідних галузей економіки будь-якої розвинутої країни. За рівнем його розвитку оцінюють стан народного господарства і рівень розвитку економіки держави. Протягом багатьох років розгалужений машинобудівний комплекс був одним із великих здобутків України. У машинобудівних галузях промисловості України трудиться велика кількість інженерно-технічних і наукових працівників, які проектують і створюють конкурентоздатні машини і устаткування світового рівня якості.

У ДонНТУ підготовку фахівців для машинобудівного комплексу України здійснює механічний факультет, який в цьому році відзначив свій 40-річний ювілей. За ці роки на факультеті підготовлено понад 8000 інженерів для підприємств, установ і науково-дослідних організацій України, колишнього

СРСР та закордонних країн. Серед випускників його кафедри є директори, головні інженери і головні спеціалісти підприємств України і Росії, працівники державної адміністрації, міністерств та члени урядів країн СНД.

Викладацький склад кафедр факультету формувався з молодих працівників інших факультетів та кращих випускників ВНЗ України, які власними руками створювали лабораторну та науково-дослідну базу нових кафедр при активній допомозі машинобудівних підприємств міста і області. Незважаючи на невпинний перебіг часу, більшість викладачів факультету, що мають великий досвід роботи, зберегла той ентузіазм та наполегливість, з якими за короткий термін механіки посіли достойне місце серед інших факультетів нашого університету.

(Закінчення на стор.4)

В АВАНГАРДІ МАШИНОБУДУВАННЯ

(Закінчення. Початок на стор.3)

Хіба можна назвати ветеранами в звичайному розумінні цього слова професорів І.О. Малишка, П.Г. Матюху, В.П. Онищенко, В.Я.Седуша, Ф.Л.Шевченка, які за минулі десятиліття накопичили величезний науковий і педагогічний досвід і щедро діляться ним з молоддю?!

За своєю енергією та творчою активністю ці люди є прикладом для молодих викладачів, науковців та аспірантів.

Працівники факультету у всі роки його існування знаходилися на передньому краї наукових досліджень у сфері машинобудування, металообробки та експлуатації машин, вивчали досвід підприємств та брали активну участь у розробці та запровадженні у виробництво прогресивних технологій виготовлення виробів, створення та технічного обслуговування високоєфективного обладнання машинобудівної, металургійної та інших провідних галузей промисловості Донбаського регіону. Досвід, отриманий фахівцями факультету при вирішенні питань підвищення якості промислової продукції, був використаний при створенні на

механічному факультеті в 1999 р. кафедри «Управління якістю», яка першою в Україні одержала право випускати фахівців із менеджменту якості з видачею диплома спеціаліста.

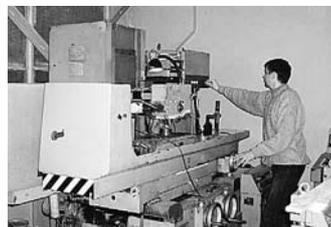


Робототехнічний комплекс на базі токарного верстату з ЧПУ

За останнє десятиліття значно поглибилися і розширилися міжнародні зв'язки кафедри факультету з провідними навчальними закладами та науковими установами країн близького та далекого закордоння. Цьому процесу суттєво сприяла міжнародна наукова конференція «Машинобудування і техносфера на рубежі XXI сторіччя», яка щорічно проводиться на базі механічного факультету в м. Севастополі (голова організаційного комі-

тету – професор О.М.Михайлов). Ознакою розвитку міжнародного співробітництва є також формування на факультеті студентських груп з поглибленим вивченням іноземних мов і навчанням спеціальним дисциплінам на цих мовах на французькому і німецькому технічних факультетах.

Кафедри факультету навіть в умовах обмеженого фінансування ведуть широкий обсяг наукових досліджень, переоснащують лабораторну базу і вдосконалюють методичне забезпечення навчального процесу. Науково-педагогічний колектив щорічно поповнюється обдарованою молоддю, яка пройшла підготовку на факультеті за кваліфікаційним рівнем магістра і вже в студентські роки підключилася до виконання наукових досліджень. Широко можливості для підвищення кваліфікації молодих викладачів і науковців забезпечують відкриті на всіх кафедрах аспі-



В лабораторії кафедри металорізальних верстатів та інструментів

рантура і докторантура. На базі факультету організована і активно працює спеціалізована вчена рада для захисту дисертацій на здобуття вченого ступеня кандидата та доктора наук за трьома спеціальностями.

Машинобудівна галузь України пережила важкі часи економічної скрути і занепаду, але в останні роки набирає виробничих обертів. Однак в галузі накопичилося багато проблем, які потребують невідкладного вирішення. Серед них чи не найскладніша – збереження кадрового потенціалу. Власники і керівники підприємств не мають чіткого усвідомлення того факту, що спадкоємність поколінь інженерно-технічних працівників не відбувається сама по собі, а потребує спільних зусиль як освітянських закладів, так і безпосередньо самих підприємств.

Для сталого розвитку машинобудівного комплексу України необхідна велика робота по підготовці для виробництва висококваліфікованої молоді, яка зможе підсилити колективи підприємств і установ фахівцями, що володіють інноваційними підходами до роботи в умовах жорсткої конкуренції і продукувати нові технічні рішення. В такій роботі чільне місце посідає колектив працівників механічного факультету ДонНТУ.

**В. ПОЛТАВЕЦЬ,
голова профбюро МехФ**

А ВАМ СЛАБО?!

Возвращаясь к написанному

В первом номере газеты «Профспиковое життя» поднималась тема курения в вузе в не установленных для этого местах. Со времени публикации прошел месяц, а воз, к сожалению, и ныне там.

Курят где попало студенты (некоторые – даже под запрещающими табличками),



ФОТО Юрія Сдвижкова

дымят в кабинетах, туалетах и даже на лестничных клетках преподаватели и особенно активно все вместе на подходах к корпусам, а страдают от этого не только сами курильщики, а и, как известно (и даже в большей степени!), некурящие окружающие (так называемые пассивные курильщики).

Конечно, частично решить проблему могут «уголки курильщика», которые никак не появятся в университете (я вовсе не

имею в виду мусорные свалки из «бычков», стихийно возникающие в разных углах коридоров учебных корпусов).

Отсутствие спецмест для дымящей публики – серьезный козырь в их руках. Хотя, впрочем, есть у нас корпуса (3, 6, 8, 11), где в теплую погоду можно «курнуть» в близлежащих сквериках, подальше от родного порога, но, увы...

А пока проблема никак не решится, может быть, стоит попробовать радикальные меры – вообще (страшно даже подумать!) бросить курить? (И деньги при этом целее будут, а вы сами и ваши близкие – здоровее!) Весь цивилизованный мир сейчас всерьез озабочен состоянием здоровья нынешнего поколения, а еще больше – потомков (ведь не только кормящие, но и потенциальные курящие мамы – прямая угроза будущему нации). Во многих развитых странах принимаются законы, запрещающие курение в общественных местах, да и сознательных граждан «отказников» там становится все больше – особенно среди молодежи.

Кстати, американские ученые доказали, что продукты сгорания сигаретного дыма могут накапливаться в мебели и других скоплениях пыли, не теряя при этом своих опасных свойств, а потом постепенно с вдыхаемым воздухом попадают в легкие, что может вызвать развитие рака. Продукты сгорания табака вовсе не рассеиваются в воздухе – они сохраняются даже после того как курильщик выбрасывает

выкуренную сигарету. Об этом должен знать любой человек, привыкший курить в присутствии родных и близких.

От пассивного курения страдают не только люди, но и домашние питомцы. В частности коты значительно чаще болеют опухолевыми заболеваниями, т.к. вредные вещества накапливаются в их шерсти. А самое, пожалуй, ужасное, что у курильщиц рождаются дети с различными патологиями.

Страшать заядлых курцов и звать к их совести – дело неблагодарное, тем более что они, как правило, люди безвольные. Но те, которые все же сумели распрощаться с пагубной привычкой, утверждают, что бросить курить гораздо проще, чем кажется. Должны быть достаточно сильными мотивы и желание. И нужно не сокращать до одной сигареты в день, а просто взять и бросить. Раз и навсегда.

А вам слабо?!

О. ЗИМОГЛЯДОВА

Уважаемая Галина Борисовна!

В профсоюзной организации ДонНТУ с болью в сердце восприняли известие о трагической смерти дорогого Вам человека – дочери Леночки. Члены профсоюза скорбят вместе с вами и разделяют Ваше безутешное горе.

ПРОФКОМ РАБОТНИКОВ.

Газета «Профспиковое життя»	Адреса редакції: 83000, м.Донецьк, 58, 2 уч. корпус, к. 232	Тел.: 305-53-03, 301-07-18 Адреса в Інтернеті: http://donntu.edu.ua/russian/profkom/sotrudniki.php E-mail: pcsoatr@dgtu.donetsk.ua	Розповсюджується безкоштовно	Редактор – Олег ШАБАЄВ
Думки авторів публікацій не завжди збігаються з точкою зору редакції. За достовірність фактів і цифр відповідає автор.			Надруковано в «Друк-Інфо». Тел. 335-64-55	Тираж 500 прим.

ПРОФСОЮЗЫ:

правовое положение в Украине

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВИСТУ

Согласно Конституции граждане имеют право на участие в профессиональных союзах с целью защиты своих трудовых и социально-экономических интересов. Профсоюзы являются добровольными неприбыльными общественными организациями, которые объединяют граждан, связанных общими интересами по роду их профессиональной деятельности. Они создаются без предварительного разрешения. Все профсоюзы имеют равные права. Их деятельность регламентируется Конституцией Украины, Кодексом законов о труде, законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об оплате труда», «Об охране труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

Каждый профсоюз (объединение) действует в соответствии с законодательством и своим уставом. Уставы либо Положения профсоюзов принимаются съездами, конференциями, собраниями членом профсоюза соответствующего уровня и не должны противоречить законодательству. Закон обязывает работодателя, должностных лиц соблюдать права профсоюзов и содействовать их деятельности. Согласно ст. 13 Закона о профсоюзах реализацию права граждан на объединение в профсоюзы и соблюдение прав и интересов последних обеспечивают государственные органы. Государство признает профсоюзы полномочными представителями работников и защитниками их трудовых, социально-экономических прав и интересов, сотрудничает с профсоюзами в их реализации, содействует профсоюзам в установлении деловых партнерских взаимоотношений с работодателями. Юридическим инструментом реализации целей и задач профсоюзов выступают их права, которые конкретизируются в целом ряде статей КЗоТ Украины и в других нормативных актах. Согласно части 1 ст. 246 КЗоТ трудовые, социально-экономические права и интересы работников в отношениях с собственником или уполномоченным им органом (работодателем) на предприятиях, в учреждениях, организациях представляют и защищают профессиональные союзы. Свои полномочия они осуществляют через созданные ими выборные органы.

Права профсоюзного комитета по объему можно разделить на четыре вида: права его исключительной компетенции; он их не делит с собственником (например право надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за охраной труда); совместные с собственником права (совместная подготовка и заключение коллективного договора; установление 5 или 6 дневной рабочей недели; перерывов для кормления ребенка и т.д.); права согласительного характера, когда норма права применяется волей администрации, но она должна быть согласована с профсоюзом (согласие профкома на увольнение работников по инициативе собственника, на работы в выходные и праздничные дни; замена и пересмотр норм труда; введение и изменение форм материального поощрения и т.д.); права созидательного характера, когда администрация осуществляет свое право применения той или иной нормы с предварительным уведомлением об этом профсоюзов в установленные сроки (в этот срок профсоюз может высказать свое мнение, свои рекомендации по данным правоприменительным действиям собственника).

Полномочия профсоюзного комитета закреплены в ст. 247 КЗоТ Украины и ст. 38 закона о профсоюзах, где установлено, что выборный орган профсоюзной организации:

- заключает и контролирует выполнение коллективного договора, обращается с требованием в соответствующие органы о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение его условий;
- совместно с работодателем решает вопросы введения, пересмотра и изменений норм труда;
- совместно с работодателем решает вопросы оплаты труда работников, форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и иных поощрительных, компенсационных выплат;
- совместно с работодателем решает вопросы рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и отпусков, введения подытоженного учета рабочего времени, дает разрешение на проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни и т.п.;
- совместно с работодателем решает вопросы социального развития предприятия, улучшения условий труда, материально-бытового, медицинского обслуживания работников;
- принимает участие в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот;
- принимает участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка;

- представляет интересы работников по их поручению при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и в коллективном трудовом споре, содействует его решению;
- принимает решение о требовании к собственнику или уполномоченному им органу расторгнуть трудовой договор (контракт) с работодателем, если он нарушает законодательство о труде, охране труда, уклоняется от участия в переговорах по заключению или изменению коллективного договора; не выполняет обязательств по коллективному договору; допускает иные нарушения законодательства о коллективных договорах;
- дает согласие или отказывает в согласии на расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза – по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законами;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев, профзаболеваний и аварий, работе комиссии по вопросам охраны труда;
- осуществляет общественный контроль за выполнением работодателем законодательства о труде и охране труда, за обеспечением безопасных и безвредных условий труда, производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда, требует устранения выявленных недостатков;
- осуществляет контроль за подготовкой и подачей работодателем документов для назначения пенсий работникам и членам их семей;
- осуществляет контроль за предоставлением пенсионерам и инвалидам, которые до выхода на пенсию работали на предприятии, права пользования наравне с его работниками имеющимися возможностями, социальными услугами и льготами согласно уставу предприятия, организации и коллективному договору;
- представляет интересы застрахованных лиц в комиссии по соцстрахованию, направляет работников на условиях, предусмотренных коллективным договором, в санатории, профилактории и дома отдыха, тур-комплексы, базы и оздоровительные учреждения, проверяет работу по организации медобслуживания работников и членов их семей;
- совместно с работодателем в соответствии с коллективным договором решает ряд вопросов по жилищно-бытовому обслуживанию работников.

Выборные органы профсоюзной организации на предприятии, в учреждении, организации имеют также иные права, предусмотренные законодательством Украины (ст. 247 КЗоТ).

В КЗоТе и законе о профсоюзах государством установлены достаточно серьезные гарантии деятельности профсоюзов и правовой защиты их активистов и руководителей, которые будут освещены в следующем выпуске нашей газеты.

Обстоятельное законодательное закрепление прав профсоюзов и гарантий их деятельности имеет целью обеспечить налаживание эффективного, делового и взаимовыгодного социального партнерства между объединениями наемных работников, работодателями, государством. Для решения многих насущных вопросов нашей жизни иного пути, как искать приемлемый баланс и консенсус интересов наемных работников с работодателями и их администрациями, у нас просто нет. Это взаимопонимание и взаимодействие более или менее обеспечено юридически, а фактически оно не может быть достигнуто без активной и энергичной позиции профсоюзов. Для достижения элементарного социального комфорта в обществе мало иметь законы. Надо чтобы они работали. А это достигается лишь вследствие приложения определенных усилий заинтересованными сторонами.

В КЗоТе и законе о профсоюзах государством установлены достаточно серьезные гарантии деятельности профсоюзов. Закон, в частности, устанавливает, что для реализации полномочий профсоюзов, предусмотренных Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», члены выборных органов профсоюзных организаций предприятий, учреждений и организаций, вышестоящих профсоюзных органов, а также полномочные представители этих органов имеют право:

- 1) беспрепятственно посещать и осматривать места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены профсоюзов;
- 2) требовать и получать от собственника или уполномоченного им органа, другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения по условиям труда, выполнению коллективных договоров, соблюдению законодательства о труде и социально-экономических прав работников;
- 3) непосредственно обращаться в устной или письменной форме к работодателю, должностным лицам по профсоюзным вопросам;
- 4) проверять работу учреждений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских учреждений, общежитий, транспортных предприятий и предприятий бытового обслуживания, принадлежащих или оказывающих услуги предприятию, учреждению, организации, в которых работают члены профсоюзов;

- 5) размещать собственную информацию в помещениях и на территории предприятия, организации в доступных для работников местах;
- 6) проверять расчеты по оплате труда и государственного социального страхования, использование средств на социальные и культурные мероприятия и жилищное строительство». (Ст. 248 КЗоТ Украины)

Кроме того, действующее законодательство, в частности, ст. 252 КЗоТ и ст. 41 закона о профсоюзах закрепляет ряд дополнительных гарантий для работников предприятий, учреждений, организаций, избранных в профсоюзные органы. Эти дополнительные гарантии трудовых прав выборных профсоюзных работников направлены на создание надлежащих условий для их активной общественной деятельности и установлены законодательством Украины с целью защиты их прав от произвола собственников. Дело в том, что согласно Конвенции № 135 Международной организации труда представители трудящихся, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством и практикой, должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе. При этом для различных категорий профсоюзных активистов законом установлен разный уровень гарантий и закреплены они следующим образом:

«Работникам предприятий, учреждений, организаций, избранным в состав выборных профсоюзных органов, гарантируются возможности для осуществления их полномочий.

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, допускается лишь по предварительному согласию выборного органа, членами которого они являются. Увольнение членов выборных профсоюзных органов предприятий, учреждений, организаций, кроме соблюдения общего порядка, допускается по предварительному согласию органа, членами которого они являются, а также вышестоящего органа профсоюза или объединения, в состав которого входит профсоюзная организация данного предприятия, учреждения, организации. Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение руководителей профсоюзных органов предприятия, учреждения, организации (в том числе их структурных подразделений), профсоюзного организатора (там, где не избирается выборный орган профсоюза), кроме соблюдения общего порядка, допускается при наличии согласия вышестоящего органа профсоюза, в состав которого входит профсоюзная организация этого предприятия, учреждения, организации.

Увольнение по инициативе собственника или уполномоченного им органа работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет по истечении срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации либо совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения работника с работы или со службы. Работника, уволенного в связи с избранием его в состав профсоюзных органов, по истечении срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность) или с согласия работника другая равноценная работа (должность).

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных либо служебных обязанностей, предоставляется на условиях, предусмотренных коллективным договором, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов и профсоюзной учебы, но не менее 2 часов в неделю.

За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении, организации, сохраняются социальные льготы и поощрения, установленные для других работников по месту работы в соответствии с законодательством. На предприятии за счет его средств этим работникам могут быть предоставлены дополнительные льготы, если это предусмотрено коллективным договором» (Ст. 252 КЗоТ).

Столь обстоятельное законодательное закрепление прав профессиональных союзов и гарантий их деятельности имеет вполне логичное объяснение. Кризисное состояние экономики, впрочем, как и иных сфер украинского бытия, обострило потребность общества достичь определенного социального баланса между наемными работниками, собственниками (работодателями) и государством. Достаточно очевидно, что правовыми средствами индивидуального трудового права, в котором основными субъектами выступают отдельный наемный работник и отдельный работодатель, острых насущных проблем не решить. В нашей стране остро встал вопрос о налаживании эффективного, делового и взаимовыгодного социального партнерства между объединениями наемных работников, работодателями, государством.

Суть социального партнерства, если очень коротко, заключается в следующем. Государство в лице Правительства признает Профсо-

юзы и Работодателей (собственников) высокими договаривающимися сторонами и садится с ними за стол переговоров. Целью этих переговоров является согласование их весьма противоречивых интересов, гарантирование их прав, а также выполнение ими тех обязательств, которые они на себя возьмут и запишут в Генеральном тарифном соглашении, отраслевых, региональных, регионально-отраслевых соглашениях, в коллективных договорах на отдельных предприятиях, в учреждениях, организациях. Собственно говоря, если разобраться, обязательств раз-два и обчелся: работодатель обязуется обеспечить оплату рабочей силы и условия труда, предусмотренные законодательством и коллективными соглашениями, профсоюз – обеспечить работодателя рабочей силой, причем дисциплинированной, добросовестной и ответственной. И всех дел-то. Проблема, однако, заключается в том, кому и сколько платить.

Вот тут-то в дело и должно вступить государство. Если оно читало собственную Конституцию и поэтому чувствует себя социальным, то оно устанавливает некий минимум, некую планку, ниже которой наемного работника опускать нельзя и которое само же собирается всей мощью своего аппарата гарантировать, то есть от притихших работодателей требовать установленные обязательства выполнять, а минимум в оплате труда – соблюдать. Дело в том, что для того, чтобы нормально жить, наемный работник должен не только есть и пить, но и уважать себя. То есть – не просить, не ощущать себя униженным. Человек не должен выпрашивать работу как милостыню, зарплату – как благодеяние, пенсию – как чудо. Униженный, затравленный, выживающий человек – не работник. По крайней мере, он не есть работник добросовестный, исполнительный, дисциплинированный, инициативный. И уж тем более – не партнер ни работодателю, ни государству. Чихать он хотел на того и на другого, на глобальные проблемы экономики и евроинтеграции, а уж тем более – на Болонский процесс вкупе с его инициаторами, организаторами и сторонниками.

К тому же и исторический опыт, и современная наука управления учит нас тому, что добровольное повиновение лучше вынужденного. Если добиваться от управляемых повиновения силой, грубостью, принуждением, то у них объективно растет раздражение и недовольство, что неизбежно отражается на качестве исполнения. К тому же у людей всегда достанет изобретательности, чтобы внешне повинаясь начальству, втайне саботировать его властные повеления, чтобы изобрести множество поводов для уклонения от дела или его торможения. В Европах и Америках все эти простые и очевидные вещи поняли давно, со времен где Бисмарка, где Рузвельта. И соответственно строят социальное партнерство с представителями и защитниками наемных работников – профсоюзами – почти на паритетных основаниях.

Нам же этот неизбежный путь поиска и выстраивания приемлемых и эффективных механизмов социального партнерства только предстоит пройти. Реалии нашего украинского варианта социального партнерства пока что весьма плачевны. В 90-е годы XX века сформировали такой тип «социального партнерства», при котором интересы наемных работников учитывались и удовлетворялись преимущественно по «остаточному принципу», по мере возможности работодателя, которые он сам и определял. Фактически, инициатором мизерных зарплат и, тем более, их невыплат выступал не отдельный бессовестный чиновник и не сверхважный частный работодатель, а государство. По сути дела, и частный работодатель-то научился не платить зарплату глядя на последнее. Именно государство стало инициатором внедрения остаточного принципа выплат заработной платы и накопления многомиллиардных задолженностей. Невыплаченные зарплаты и другие социальные выплаты использовались правительствами Украины (за исключением, пожалуй, правительства Януковича) фактически как принудительный, бессрочный и безвозмездный (бесплатный, беспроцентный) кредит государству со стороны населения. Эти задолженности, судя по всему, стали средством покрытия ошибок и просчетов государства в его бюджетной и вообще социально-экономической политике за счет населения. Тупиковость и бесперспективность подобной политики, равно как и описанного выше типа «социального партнерства», сейчас настолько очевидны, что иного пути, как искать приемлемый консенсус интересов наемных работников с нашими профсоюзами и работодателями с их администрациями, у нас просто нет. Это взаимопонимание и взаимодействие более-менее обеспечено юридически, посредством закрепления в законодательстве прав профессиональных союзов и гарантий их деятельности, включая усиленные меры защиты профсоюзных активистов. Однако фактически оно может быть достигнуто только вследствие активной и энергичной деятельности профсоюзных организаций.

О. ЛЕОНОВ,
доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права,
член профкома.