

Важливу роль у профспілковій діяльності дорпрофсож Львівської залізниці відводить лідерській позиції голови первинної профорганізації та колегалійній роботі профспілкових комітетів. З цією метою здійснюється виваженна кадрова політика, спрямована на омолодження та підвищення кваліфікаційного рівня працівників.

із забезпечення профорганів комп'ютерною технікою та доступом до мережі.

Зауважу, що поряд із вирішенням трудових проблем членів профспілки дорожня організація присвячує багато уваги особистим проблемам кожного члена трудового колективу. Акумулюється ресурс для надання допомоги потерпілим від стихійного лиха,

з наказом Укрзалізниці № 153 Ц від 25 лютого 2010 року, було відрегульовано відшкодування працівникам із роз'їзним характером роботи із часу прямування від постійного пункту збору до місця виконання робіт і у зворотному напрямку поза межами робочої зміни, встановленої графіком роботи. Така виплата надбавок розпочалася з квітня 2010 року. За період з

рації Укрзалізниці свій профспілковий варіант положення. Така розробка редакції положення дасть можливість забезпечити більш дієвий захист працівників.

Про недержавне пенсійне забезпечення дбатиме фонд "Магістраль"

Голова Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України Вадим Ткачов акцентував увагу на роботі створеного Радою профспілки Професійного недержавного пенсійного фонду "Магістраль":



Четвертого жовтня цього року генеральний директор Укрзалізниці Михайло Костюк і голова профспілки підписали спільну постанову про внесення доповнення до галузевої угоди між державною

адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками – щодо запровадження недержавного пенсійного забезпечення залізничників через Професійний недержавний пенсійний фонд "Магістраль", передбачивши у фінансових планах залізниць, підприємств та організацій виділення на це коштів. Керівництво Укрзалізниці делегувало в наглядову раду недержавного пенсійного фонду "Магістраль" п'ятьох своїх представників. Отже, разом із адміністрацією Укрзалізниці ми починаємо працювати в цьому напрямку.

Підсумовуючи засідання президії, Вадим Ткачов зазначив:

– Робота голови профспілкового комітету є дуже непростю. Я був головою профкому і добре пам'ятаю ті часи і свою роботу. Важко було розмовляти з працівниками, коли вони невчасно отримували зарплату, не мали спеодягу, не мали де зігрітись. У нашій профспілці ми на першому місці ставимо роботу саме голови профкому і профспілкового комітету первинної організації загалом. Найбільше недоліків є саме у профкомі, і нам треба викоринувати їх разом. З одного боку профком, терком, дорпрофсож, уся профспілка працюють над тим, щоб захистити людину праці, щоб її праця була достойною, щоб вона мала все, що має отримати від роботодавця. З іншого боку ми розуміємо, що якщо не буде єдності, колективізму у структурному підрозділі, у дирекції, на залізниці, то дуже тяжко виконувати завдання, які сьогодні стоять перед керівництвом залізниці. Нам треба будувати роботу так, щоб захистити людину і в той же час розуміти, що керівництво залізниці повинно мати нашу колективну підтримку. Там, де це потрібно, треба бути принциповим, відстоювати позицію профспілки, позицію людини праці, а де потрібно – сказати людині праці, що вона немає рації. Робота профспілкового лідера – дуже тонка, відповідальна і моральна. Нам потрібно посилювати інформаційну роботу. Кожен голова профкому повинен знати, над чим працюють інші колеги, інші теркоми, дорпрофсожі, Рада профспілки. Повинен бути зв'язок у ланцюжку: трудовий колектив – профспілковий комітет – голова профкому – терком – дорпрофсож – Рада профспілки і у зворотному напрямку. Коли ми цього досягнемо, тоді зможемо сказати, що ми є достатньо сильними, а поки що ми цього сказати не можемо. Нам потрібно ще багато працювати, підвищувати вимогливість до своєї роботи. Я впевнений, що із сьогоднішнього засідання профкоми зроблять висновки, розроблять критичні зауваження. Життя ставить нові завдання, нас чекає непростий час – час реформування. Це обов'язково стосуватиметься кожного голови профкому, кожного структурного підрозділу. Яким би не було це реформування, воно позначиться на трудових колективах. Ми повинні бути до цього готовими насамперед психологічно, треба працювати з людьми, пояснювати їм, для чого це потрібно. "В єдності – наша сила" – це наше найголовніше гасло, і якщо ця єдність у нас є, то ми з вами витримаємо усі випробування.

Галина КВАС, Оксана ПОДОЛЬСЬКА
Фото Юрія ЮХНИЦЬКОГО

ПРІОРИТЕТАХ СТАБІЛЬНОСТІ

Станом на 1.01.2006 р. середній вік голів первинних профспілкових організацій становив 52 роки, станом на 1.07.2010 р. цей показник становив вже 48 років.

На усіх рівнях сформовано кадровий резерв, з яким проводиться робота відповідно до циркулярів Ради профспілки.

Рекомендуємо продовжити роботу з омолодження кадрів, посилити роботу з кадровим резервом у питаннях навчання та залучення до реалізації статутної мети і завдань. Іншим дорожнім комітетам профспілки варто звернути увагу на ефективність роботи дорпрофсожу Львівської залізниці в цьому напрямку.

Доречно відмітити, що кадровий потенціал дорпрофсожу формується, зокрема, і за рахунок молодіжних рад, які в останній рік значно активізували свою діяльність.

Рекомендуємо завершити формування молодіжної системи профспілки, запрошувати голів молодіжних рад до участі у профспілковому навчанні. Співпрацю з молодіжними радами варто будувати відповідно до програми підтримки молоді, затвердженої рішенням Ради профспілки.

Кожна профспілкова організація зобов'язана чітко представляти на перспективу потребу у фінансових, трудових та інтелектуальних ресурсах, джерелах їхнього одержання, а також уміти точно розраховувати ефективність використання наявних засобів у процесі роботи. Цей напрям є дуже важливим елементом управління для усіх організацій. Від того, які напрями роботи визначено пріоритетними, чи сплановано роботу кожної організаційної ланки – залежить якість роботи усієї профспілки, адже ми сильні тоді, коли діємо разом.

Під час перевірки встановлено, що здебільшого профорганізації дотримуються норм затвердженого у профспілці положення про планування, однак у цьому напрямку ще треба працювати, у тому числі й над усвідомленням необхідності виконання такої роботи на високому професійному рівні. Зафіксовані деякі несуттєві, або такі, що не впливають на кінцевий результат, недоліки в підготовці та проведенні конференцій і зборів, на що зверталась увага голів первинних профспілкових організацій.

Відзначу високий рівень позитивного реагування на звернення членів профспілки, критичні зауваження та пропозиції учасників профспілкових конференцій усіх рівнів. Усі думки фіксуються та об'єднуються у програмні документи, встановлюється дієвий контроль за їх обробкою та реалізацією.

Діяльність профспілкових організацій на Львівській залізниці стала значно краще висвітлюватися на інформаційних профспілкових стендах. Упродовж 2009-2010 року дорожній комітет забезпечив уніфікованими інформаційними стендами понад 200 профкомів первинних організацій.

Цікавою формою інформаційної роботи є регулярне проведення селекторних нарад з профактивом, у процесі яких надається інформація про поточні профспілкові справи, здійснюється оперативний контроль за виконанням рішень, прийнятих профорганами вищого рівня.

Рекомендуємо, щоб усі товарно-матеріальні цінності, які закупили профорганізації, були ідентифіковані брендом профспілки. Варто розглянути питання доручення молодіжним радам ведення локальної інформаційної роботи на рівні структурного підрозділу. Необхідно також провести роботу



організується допомога малозабезпеченим сім'ям та тим, хто потрапив у складні життєві обставини. Особливої уваги заслуговує масштабна робота із утворення та організації діяльності Лікарняної каси, де необхідно відзначити високий рівень соціального партнерства з адміністрацією залізниці.

Усі зазначені факти значно впливають на свідомість та мотивацію профспілкового членства, і дорожній комітет вміло використовує увесь наявний ресурс для досягнення основної статутної мети – здійснення представництва та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Вважаємо, що, використавши наші рекомендації, дорожня організація зможе посилити свої позиції в підготовці професійного активу, єдності рядів та ефективності роботи.

Специфіка роботи вимагає законодавчого врегулювання

Начальник головного управління охорони й організації праці Укрзалізниці Надія Соколовська розповіла про особливості організації роботи працівників залізничного транспорту з роз'їзним характером роботи, акцентуючи увагу на державних та нормативних актах, які регулюють умови таких робіт:



– Цілодобова робота залізничного транспорту передбачає, що робота деяких категорій залізничників пов'язана з постійними переміщеннями та службовими поїздками. Не виключені при цьому службові відрядження в межах України та за кордон. Якщо питання, пов'язане із службовими відрядженнями, законно врегульоване, то питання службових поїздок працівників, постійна робота яких проходить у дорозі або має роз'їзний, пересувний характер, потребує чіткого визначення та правового врегулювання.

З метою встановлення єдиного порядку відшкодувань витрат працівникам залізничного транспорту, постійна робота яких проходить у дорозі або має роз'їзний, пересувний характер роботи, а також при службових поїздках у межах обслуговування дільниці, розроблено ряд галузевих нормативних документів. Укрзалізниці провела аналіз діючих нормативних документів на їхній відповідній законодавчій базі із застосуванням компенсації за роз'їзний, пересувний характер роботи, вахтовий метод, службове відрядження, для цього розроблена порівняльна таблиця. Згідно

квітня по серпень цього року на залізницях за 562 тисячі годин доїзду виплачено таких надбавок на суму 5,832 млн грн.

Нове положення потребує обговорення

Завідувач відділом економічної роботи, організації праці і заробітної плати Ради профспілки Світлана Анісімова акцентувала увагу присутніх на позиції профспілки щодо важливого питання врегулювання доплат працівникам, робота яких пов'язана з роз'їзним, пересувним характером:



– Упродовж кількох років профспілка зверталася до керівництва з вимогою вирішити питання із врегулювання і визначення розміру надбавки за характер роботи працівникам залізничного транспорту, робота яких пов'язана із роз'їзним, пересувним характером роботи, відповідно до чинного законодавства. Незважаючи на те, що на залізницях застосовуються різні види службових поїздок, виплачується тільки одна надбавка – за роз'їзний характер роботи. Разом з тим, на залізницях зовсім не застосовується положення про пересувний характер роботи з тієї причини, що в ньому мова йде про те, що виплачується компенсаційна доплата в разі переміщення працівників у складі підрозділів в іншу місцевість на термін до трьох років. Таких термінів і технологій виконання робіт на залізничному транспорті немає. В ідеальному варіанті це положення повинно застосовуватися в колійних машинних станціях, у центрах механізації колійних робіт, у будівельно-монтажних управліннях, а ми виплачуємо їм доплату за пересувний характер роботи, яка удвічі менша за суму, яку мали б отримувати працівники. Профспілка вважає, що цю ситуацію слід виправити, щоб характер надбавки відповідав фактичній організації праці у структурному підрозділі. Тому з ініціативи ради профспілки розроблено проект положення, у якому визначається порядок та умови виплати компенсаційних надбавок за характер роботи, пов'язаної зі службовими поїздками працівників залізничного транспорту. Ми хочемо, щоб це положення було направлено у структурні підрозділи залізниці, щоб усі трудові колективи ознайомилися з його змістом, взяли участь в обговоренні, внесли свої доповнення, якщо такі будуть, після чого профспілка врахує всі зауваження, узагальнить їх і надасть адмініст-