



Минулого тижня на базі локомотивного депо Мукачево відбулося виїзне засідання президії дорожньої профспілкової організації. Першим питанням порядку денного став аналіз обліку робочого часу та оплати праці у відокремлених підрозділах служби вагонного господарства залізниці.

87,7 відсотка, а з обсягами роботи підприємство впоралося на 109 відсотків. Хоча наголосити, що служба не доводить підрозділам показники економії коштів фонду оплати праці, тож її регулювання є виключно в компетенції відокремленого підрозділу.

голова Ужгородського теркому Ярослав Афтас.

– До складу Ужгородської територіальної профспілкової організації входять 33 первинні профспілкові організації, 42 цехами та 272 профгрупи. Серед працюючих членів профспілки понад третина – жінки, 1359 членів профспілки – молодь віком до 28 років.

За період, що минув після ХХІХ звітно-виборної конференції, яка відбулася у квітні 2011 року, кількість членів профспілки скоротилася на 620 осіб. Зменшення профспілкового членства відбуло-

Критичні зауваження та пропозиції членів профспілки в основному виконувалися. Зокрема зобов'язання колективного договору в частині соціального захисту залізничників, оплати праці, трудових відносин, оздоровлення членів трудових колективів та їхніх сімей тощо.

Вживалися заходи для покращення умов праці робітників на станціях Батьово, Мукачево, Ужгород-II, Лавочне, Сянки, Дяково, локомотивного і вагонного депо, виконано ряд робіт із покращення побутових умов у бригадних будинках відпочинку, із кожним роком покращується стан пунктів обігріву колійників на дільницях, проведено значний обсяг робіт із заміни систем опалення на більш ефективні котли з використанням сучасного обладнання тощо.

До профспілкової роботи широко залучається молодь. Молодіжні організації створено у 18-ти первинних профспілкових організаціях, обрано голів молодіжних рад. Кращі з них працюють в експлуатаційному вагонному депо Ужгород, Мукачівській та Хустській дистанціях колії, на станції Батьово, а профспілкова організація локомотивного депо Мукачево перемогла в огляді-конкурсі на кращу роботу з молоддю у профспілковій організації в рамках проведення Року молоді у профспілці, оголошеного Радою профспілки у 2012 році.

Важливим напрямком нашої роботи є організація оздоровлення спільчан та членів їхніх сімей. Майже всіх бажаючих забезпечено путівками в оздоровчі та відпочинкові заклади. Із року в рік покращуються умови, збільшується кількість і географія бажаючих відпочити й оздоровитися у нашому дитячому таборі "Трембіта".

Поряд із тим вагомим зусилля Ужгородська територіальна профспілкова організація докладає для своєчасного та всебічного інформування членів профспілки про актуальні питання, вирішення яких стоїть на порядку денному у профспілці залізничників і транспортних будівельників України, дорожній та територіальній профспілкових організаціях, на Львівській залізниці та загалом у галузі.

Добре налагоджений зворотний зв'язок дає можливість краще зосередитися на актуальних питаннях, що хвилюють профспілкові організації у підрозділах. Тому вже у найближчій перспективі потрібно спрямувати роботу на створення належних умов праці профспілкових комітетів, адже у деяких малочисельних профорганізаціях нема окремих профспілкових кабінетів та необхідної оргтехніки. Необхідно продовжити роботу із забезпечення електронним зв'язком усіх первинних профспілкових організацій та забезпечити можливість головам профкомів відвідувати сайт Ради профспілки і мати доступ до передачі й отримання інформації за допомогою мережі Інтернет. Більше уваги слід приділяти активізації роботи комісії при профспілкових комітетах із питань соціально-економічного і правового захисту, охорони праці, організаційно-масової та інформаційної роботи.

У ЗАЛІЗНИЧНОЇ ПРОФСПІЛКИ НЕМА ДРУГОРЯДНИХ ЗАВДАНЬ І ОBOB'ЯЗКІВ



Згідно з планом роботи дорожнього комітету профспілки на II півріччя 2013 року, це питання в усіх відокремлених підрозділах служби вагонного господарства вивчили працівники відділу соціального захисту, праці та заробітної плати дорпрофсожу.



– У вагонному господарстві залізниць відбувся поділ вагонних депо за їхньою спеціалізацією – на експлуатаційні та ремонтні, – зазначив завідувач відділу соціального захисту, праці та заробітної плати дорпрофсожу **Денис Булгаков**. – На Львівській залізниці з першого квітня цього року реорганізовано та перейменовано наступні відокремлені підрозділи: ВП "Ремонтне вагонне депо Дрогобич", ВП "Ремонтно-експлуатаційне вагонне депо Клепарів", ВП "Ремонтне вагонне депо Коломия", ВП "Експлуатаційне вагонне депо Коломия", ВП "Ремонтне вагонне депо Здолбунів", ВП "Експлуатаційне вагонне депо Ковель", ВП "Експлуатаційне вагонне депо Тернопіль" та ВП "Експлуатаційне вагонне депо Ужгород".

За результатами аналізу слід відзначити належне ставлення у

підрозділах вагонного господарства до питань обліку робочого часу і оплати праці. Та разом із тим у багатьох депо зафіксована парадоксальна ситуація, яка полягає в економії коштів фонду оплати праці при перевиконанні планових показників роботи, а це призводить до відсутності тенденцій зростання показника середньої заробітної плати працівників. Причиною такого явища є запровадження для працівників режиму скороченого робочого часу, що застосовувався з метою запобігання простою за відсутності обсягів роботи, раціонального використання робочого часу і коштів на оплату праці та надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати у випадках, передбачених ст. 25 Закону України "Про відпустки".

Як наслідок сьогодні всі вагонні депо, окрім експлуатаційних вагонних депо Коломия та Тернопіль, не виконали планові показники за рівнем середньої заробітної плати. Річ у тому, що служба вагонного господарства доводить кожному підрозділу плановий показник витрат на фонд оплати праці, і відповідно до контингенту працівників окремого підрозділу визначається рівень середньої заробітної плати. Якщо на кожному підприємстві є періоди спаду обсягів роботи, то сумарно за рік ці показники навіть перевищують планові завдання, тоді як планові показники розміру середньої заробітної плати виконані лише в експлуатаційних вагонних депо Коломия та Тернопіль. Наведу простий приклад: у вагонному ремонтному депо Коломия зведено майже 706 тис. грн фонду оплати праці, при цьому плановий показник середньої заробітної плати виконано лише на

Ще один показник стосується економії коштів внаслідок запровадження скороченого режиму роботи на підставі заяв працівників про неробочі дні за власний рахунок. Скажімо, нині у деяких ремонтних вагонних депо умовний середній показник на одного працівника становить 110-130 годин, якщо перевести ці цифри у режим змінної роботи тривалістю зміни 10-11 годин, то виходить, що працівники практично використали річний ліміт у 15 днів відпустки за власний рахунок, передбачений законодавством.

Варто також звернути увагу і на проблему неупередженості штату працівників відповідно до нормативної, а в деяких випадках – і до планової чисельності, що зумовлено неритмічною роботою підрозділів та режимом економії коштів. Особливо це стосується працівників "дефіцитних" професій. Із цього приводу голова профспілкового комітету експлуатаційного вагонного депо Ковель неодноразово звертався до керівництва залізниці з проханням дозволити прийом електрогазозварників на місце звільнених працівників. Нагальною є така потреба і в ремонтному вагонному депо Здолбунів, де нестача фахівців "дефіцитних" професій ускладнює виконання поставлених завдань. Тому керівництву залізниці доцільно звернути увагу на необхідність надання дозволу на працевлаштування працівників "дефіцитних" професій у ті підрозділи, де така проблема є особливо гострою.

Про роботу профспілкових органів Ужгородської територіальної профспілкової організації Львівської залізниці з удосконалення форм і методів внутрішньоспілкової діяльності звітував

в основному за рахунок природного відтоку у зв'язку зі зменшенням обсягів роботи та посиленням контролю за прийомом на роботу на вакантні посади. Зменшення кількості працівників шляхом скорочення не відбувалося.



Основна увага територіальної профспілкової організації впродовж звітного періоду зосереджувалася на роботі з укладання та контролю за виконанням колективного договору, збереження робочих місць, виконання фінансово-економічних показників, збільшення доходності, зміцнення трудової і технологічної дисципліни, контролю за дотриманням законодавства про оплату праці, зокрема на своєчасності виплати заробітної плати, забезпеченні соціальних пільг і гарантій, правового захисту, охорони праці та здоров'я членів профспілки.

На пленумах та засіданнях президії теркому за цей період розглянуто понад 80 основних питань статутної діяльності. По кожному з них вирішені соціально-економічні та виробничі проблеми у захисті соціально-економічних та правових інтересів працівників.