



С ПЕРВОЙ КАПЕЛЬЮ,
С ПОСЛЕДНЕЙ МЕТЕЛЬЮ,
С ПРАЗДНИКОМ ЮНОЙ ФЕСНЫ!



ВАС ПОЗДРАВЛЯЕМ
СЕРДЕЧНО ЖЕЛАЕМ:
СЧАСТЬЯ, ЗДОРОВЬЯ,
УДАЧ, КРАСОТЫ!

ВЫСОКИЕ ГОСТИ

Информация о том, что каждый филиал согласно графика посетит новый генеральный директор ГУП «ТЭК СПб» А.Л.Сысоев, облетела предприятие быстро. Многие этой встречи ждали с нетерпением. И это естественно. Ведь не каждый день и даже год высокие гости встречаются с народом для диалога. Выражали надежду, что генеральный директор нарисует картину поэтапного перспективного технического и социального развития предприятия и каждого филиала в отдельности.

Однако, видно за 2-3 месяца работы четкая перспектива еще не сложилась. Зато все узнали, что вокруг работают только воры (хотя не приводился ни один пример о привлечении к уголовной ответственности за эти преступления).

Узнали также о том, что слишком много выплат социального характера производится на основании Коллективного договора, что материально-техническое снабжение лучше не будет (хотя хуже уже некуда), что беспроцентная ссуда работникам выдаваться не будет и т.д. и т.п. ... Объяснение было одно: нет денег.

А как же Коллективный договор – основной закон нашего предприятия? Ведь профсоюз внимательно следит за его выполнением.

На основании Коллективного договора работникам должны предоставляться на льготных условиях санаторные путевки и путевки в дома отдыха и пансионаты: работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте и изыскать средства на дополнительные нормы бесплатной выдачи специальной одежды и обуви.

Продолжение читайте на стр. 3

В НОМЕРЕ

Колдоговор - не
перчатки

стр. 2

• • • •

С 1 января 2004 г.
постановлением Прави-
тельства РФ введены
трудовые книжки
нового образца

подробнее читайте на

стр. 4

• • • •

С 2003 года
финансирование
путевок на лечение и
отдых (кроме детских
оздоровительных
лагерей) Федеральным
Фондом социального
страхования не
осуществляется.

стр.5

• • • •

Состоялась Спар-
такиада трудящихся
Межрегионального
комитета профсоюза
Санкт-Петербурга
и Ленинградской об-
ласти работников
жилищно-коммунальных
организаций и сферы
обслуживания.

стр.6

Колдоговор - не перчатки.

ГУП «ТЭК СПб» – предприятие, на котором реализуются отношения социального партнерства между работодателем и работниками в лице представляющего их интересы профсоюза.

Главная задача социального партнерства на предприятии – это согласование интересов сторон на основе коллективно – договорного регулирования трудовых отношений.

Правовой основой заключения Коллективного договора является Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Для наемных работников и представляющих их интересы профсоюзов Коллективный договор является документом, юридически закрепляющим их права.

Для работодателя заключенный Колдоговор является показателем социальной стабильности на предприятии.

Выполнение Коллективного договора является обязательным для обеих сторон. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора отдельными лицами, как со стороны работодателя, так и со стороны работников предусмотрена ст. 55 ТК РФ. Ответственность за нарушение условий Колдоговора руководителем предприятия или его заместителями предусмотрена ст. 195 ТК РФ.

При необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор, настоящем предусмотрена соответствующая

процедура.

Наличие двух профсоюзных организаций на предприятии не помешало созданию единого представительного органа для ведения коллективных переговоров.

Коллективным переговорам предшествовала большая подготовительная работа. И прежде всего анализ социально-экономического положения предприятия. Новая редакция Коллективного договора ГУП «ТЭК СПб» принята в сентябре 2003 года, 2 октября Колдоговор прошел регистрацию в Комитете по труду и социальной защите населения. Срок действия Коллективного договора 3 года и он сохраняет свое действие при смене руководителя организации или собственника.

Во время своих встреч с работниками филиалов генеральный директор ГУП «ТЭК СПб» А.Л. Сыроев неоднократно подчеркивал, что его не устраивает действующий Коллективный договор. Однако за это время не было сделано никаких шагов по внесению предложений на согласительную комиссию.

У профсоюзов имеется уже достаточно предложений от филиалов предприятия о внесении изменений в Коллективный договор. (Пример: письмо Северного филиала).

Кроме того в марте – апреле подходит срок проведения Конференции по подведению итогов выполнения сторонами действующего Коллективного договора.

Председатель Совета ППО ГУП «ТЭК СПб»
О.Н. Дебина

ПИСЬМО В ПРОФКОМ

Председателю профкома Северного филиала ГУП «ТЭК СПб» Н.А.Колбасовой

Об изменениях и дополнениях в коллективный договор ГУП «ТЭК СПб»

В связи с постоянными обращениями рабочих о невозможности работать одной парой рукавиц более 2-х недель и об отсутствии теплой обуви, когда зимой приходится находиться вне помещений более 10 часов, прошу Вас содействовать о внесении изменений и дополнений в коллективный договор ГУП «ТЭК СПб», через постоянно действующую согласительную комиссию, по вопросам выдачи специальной одежды и специальной обуви для слесарей по обслуживанию тепловых сетей, слесарей по ремонту оборудования тепловых сетей и электрогазосварщиков РТС в разделах приложения 22 к коллективному договору.

В разделе «Дополнительные нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной

обуви и других средств индивидуальной защиты для отдельных работников ГУП «ТЭК СПб», выдаваемых по дополнительному согласованию» внести изменение:

1. По нормам выдачи на год рукавиц комбинированных: с 4 пар до 24 пар в год;
2. Внести пункт о выдаче слесарям по обслуживанию тепловых сетей и слесарям по ремонту оборудования тепловых сетей: 1 пара валенок в год;
3. Заменить выдачу дежурных резиновых сапог для электрогазосварщиков РТС на 1 пару резиновых сапог в год каждому.

В раздел «Допустимая замена специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников ГУП «ТЭК СПб»» внести дополнения по вопросу выдачи СИЗ для изолировщиков на термоизоляции: заменить выдачу рукавиц брезентовых 6 пар в год на перчатки х/б 6 пар в год и перчатки резиновые 12 пар в год.

Начальник РТС Фёдоров М.Н.

ВЫСОКИЙ ГОСТЬ (продолжение стр.1)

Узнали также о том, что слишком много выплат социального характера производится на основании Коллективного договора, что материально – техническое снабжение лучше не будет (хотя хуже уже некуда), что беспроцентная ссуда работникам выдаваться не будет и т.д. и т.п. ... Объяснение было одно: нет денег.

А как же Коллективный договор – основной закон нашего предприятия? Ведь профсоюз внимательно следит за его выполнением.

На основании Коллективного договора работникам должны предоставляться на льготных условиях санаторные путевки и путевки в дома отдыха и пансионаты: работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте и изыскать средства на дополнительные нормы бесплатной выдачи специальной одежды и обуви.

В отношении «сплошных воров» можно предположить – возможно, они и есть. Конечно, наверное, имеет место факт, когда у руля производства на отдельных участках стоят малоквалифицированные и недобросовестные люди. С этим надо разбираться, но нельзя обобщать. Ведь рабочие в этом не виноваты, но их это беспокоит. А еще больше беспокоит то, что коллектив ГУП «ТЭК СПб» стал заложником чьих-то политических игр и амбиций. В течение шести лет его трясет от смены руководителей, которые начинают свою деятельность со смены должностей и замены специалистов людьми своей «команды» (бригады). На память приходят слова И.А. Крылова: «А вы, друзья мои, как не садитесь, а в музыканты не годитесь».

Наконец-то мы узнали тайну о 18-ти мифических миллионах рублей профсоюзов, о которых рассказывал генеральный директор А.Л.Сысоев на встречах в трудовых коллективах.

Правда, в официальном ответе генерального директора фигурирует другая цифра – 12,55 млн.рублей. Из чего она складывается?

Это 4,14 млн.рублей (0,3% от фонда заработной платы) перечисленные на расчетные счета двух профсоюзов на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу. 8,41 млн.рублей – членские профсоюзные взносы, которые работники уплачивают из собственных средств по личному заявлению.

Другие денежные поступления, которые, до прихода нового директора поступали в распоряжение коллективов филиала, позволяли арендовать бассейны и спортзалы, выезжать на б/о «Уют» за 10%-20% от стоимости путевки, оказывать материальную помощь работникам в критических жизненных ситуациях, проведение праздничных мероприятий.

С 2004 года денежные средства на эти цели резко снижены. Ведь проще всего экономить на рабочих, плохом материально-техническом снабжении, на снижении объемов капитального ремонта. Но при этом вводятся повсеместно новые должности и создаются новые отделы. Увольнение сотрудников происходит по якобы обоюдному согласию.

Однoboкая получается экономия.

Председатель ППО Северного филиала
Н.А. Колбасова

ПРАВОВАЯ СПРАВКА

Государственной думой 21 ноября 2003 года принят и одобрен Советом Федерации 26 ноября 2003 года Федеральный Закон от 8 декабря 2003 г. № 168-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год».

Статья 8:

1. Установить, что в 2004 году пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам исчисляется из среднего заработка работника по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, с учетом непрерывного трудового стажа.

Исчисление среднего заработка осуществляется в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса. При этом в случае повышения заработной платы в расчетном периоде такое повышение учитывается с даты повышения фактической заработной платы.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему зарплаты и фактически отработанного

им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

2. Установить, что в 2004 году работнику, который в последние 12 календарных месяцев перед наступлением нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам проработал фактически менее 3 месяцев, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием) пособие по беременности и родам выплачивается в размере 1 МРОТ т.е. 600 рублей.

В случае если работник в последние 12 календарных месяцев работал у нескольких работодателей, при определении трех месяцев фактической работы учитывается так же период его работы у предыдущего работодателя в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании копий трудовых договоров.

Статья 19:

Закон вступил в силу с 1 января 2004 года. В связи с этим страховые случаи, наступившие до 1 января 2004 года, пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам исчисляется по ранее действующим правилам

Трудовой паспорт.

С 1 января 2004 г. постановлением Правительства РФ введены трудовые книжки нового образца. По степени защиты и трудности получения новые трудовые книжки можно сравнить разве что с паспортом.

До принятия этого постановления, как известно, трудовые книжки спокойно продавались в ларьках и книжных магазинах. Благодаря этому существовала возможность завести две, а то и три трудовые книжки одновременно. Теперь трудовые книжки в свободную продажу поступать не будут, они могут быть только выданы.

Постановлением определены правила выдачи новых трудовых книжек. Те книжки, которые имеются у работников (трудовые книжки старого образца), остаются действительными, менять их на новые не надо.

Новые трудовые книжки будут выдаваться только тем, кто впервые устраивается на работу. Правда, сделать это может только работодатель – юридическое лицо. Работодатель – физическое лицо не имеет права оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые, а так же производить в трудовых книжках записи.

Приходно-расходная книга по учету бланков и книга учета движения трудовых книжек и вкладышей

в них должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы. Это дает возможность вести строгий учет трудовых книжек в организации.

Если человек работает по совместительству и хочет, чтобы сведения о его второй работе попали в трудовую книжку, это делается на основном месте его работы, если работник предоставит документ, подтверждающий работу по совместительству.

Из новой формы трудовой книжки исключены сведения о назначении пенсии, а сведения о награждениях и поощрениях объединены.

Но если вы захотите сейчас устроиться на первое в жизни место работы, то столкнетесь с тем, что бланков новых трудовых книжек пока нет. Они еще не напечатаны.

Остается надеяться, что переходный период будет длиться недолго.

ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ

Выписка из Положения о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» (утв. Указом Президента РФ от 25.09.1999 № 1270)

- Звание «Ветеран труда» присваивается:
 - лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет;
 - лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.
- Звание «Ветеран труда» присваивается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
- Лица, претендующие на присвоение звания «Ветеран труда», подают в орган социальной защиты населения по месту жительства заявление и документы, подтверждающие основания для его присвоения.
- Лица, указанные в подпункте «а» пункта 1 представляют документы, подтверждающие:
 - награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде;
 - трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.
- Лица, указанные в подпункте «б» пункта 1 представляют документы, подтверждающие:
 - начало трудовой деятельности в несовершеннолетнем возрасте в период с 22 июня 1941 г. по 9 мая 1945 г., исключая время работы в районах, временно оккупированных неприятелем;
 - трудовой стаж (не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин).
- Документами, подтверждающими начало трудовой деятельности в несовершеннолетнем возрасте в годы Великой Отечественной войны, являются трудовые книжки, справки, выданные в установленном порядке органами государственной власти и уполномоченными организациями на основании архивных данных. Для присвоения звания «Ветеран труда» могут быть представлены как подлинники необходимых документов, так и их копии, заверенные органом социальной защиты населения.
- Заявления от лиц, претендующих на присвоение звания «Ветеран труда», со всеми необходимыми документами в 10-дневный срок направляются органом социальной защиты населения в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации по месту жительства заявителя.
- Решение о присвоении звания «Ветеран труда» либо об отказе в присвоении этого звания принимается органом исполнительной власти в 15-дневный срок со дня поступления заявления со всеми необходимыми документами. Уведомление об отказе в присвоении звания «Ветеран труда» в 5-дневный срок после принятия соответствующего решения направляется органом исполнительной власти субъекта РФ заявителю и в орган социальной защиты населения по месту его жительства с ук
- Лицу, которому присвоено звание «Ветеран труда», органом социальной защиты населения по его месту жительства выдается в установленном порядке удостоверение ветерана труда.

Где будем отдыхать?

С 2003 года финансирование путевок на лечение и отдых (кроме детских оздоровительных лагерей) Федеральным Фондом социального страхования не осуществляется. Поэтому финансовое бремя на приобретение путевок легло на плечи руководства ГУП «ТЭК СПб». В 2003 году руководство отнеслось с пониманием, что основной контингент трудящихся предприятия не молодеет и нашли средства, чтобы отправлять работников на санаторное лечение.

В 2003г. пользовались путевками:

ФИЛИАЛЫ	КОЛ-ВО ПУТЕВОК	из них		НУЖДАЕМОСТЬ НА 2004г.
		«мать и дитя»	Рабочие, служ./ ИТР	
Юго-Западный	35	4	34/1	80
Северо-Западный	45	5	44/1	70
Центральный	16	2	15/1	25
Южный	16	4	12/4	26
Северный	40	5	39/1	50
Восточный	26	6	23/3	45
Энергоналадка	4	1	3/1	7
ПОСММ *	8	1	8	23
Управление	27	4	1/26	45
Энергосбыт	7	-	7	17
Энергоснаб	2	-	2	5
Учебный комбинат	1	-	1	3
А В Ф	1	-	1	5
	228	32	189 / 39	401

Приобретено путевок на сумму 3 716 170 рублей

* ПОСММ - приобретает также путевки самостоятельно. За 2003 год израсходовано 52 тысячи рублей на путевки.

Новое руководство ГУП «ТЭК СПб» рассудило по другому. Почему всего 228 человек с большого коллектива пользуются санаторным лечением, пусть все занимаются самолечением, а если и случится угроза жизни то, пригодится полис добровольного страхования (если «скорая» успеет).

А если бы все средства, которые направлены на ДМС в 2004 году в Страховую компанию «Русский мир» были бы использованы на санаторно-курортное лечение, то более 400 человек смогли бы поправить свое здоровье.

После очередного медицинского осмотра в 2003г. филиалы получили заключительные акты из поликлиники. Картина безрадостная. На Северном филиале из 871 человека прошедших медосмотр, 10 человек нуждаются во временном или постоянном переводе на другую работу, 127 человекам рекомендовано санаторно-курортное лечение, впервые выявлены заболевания у 109 работников.

На Юго-Западном филиале из 616 человек прошедших медосмотр, в санаторном лечении нуждаются 10 человек, на дополнительное обследование направлено 73 работника. На Северо-Западном филиале прошли медосмотр 79 человек. Из них 17 работникам предписано санаторное лечение, выявлено заболеваний вновь и направлено на дообследование 19 человек, в переводе на другую работу нуждаются 4 человека. На Восточном филиале 687 человек. В санаторно-курортном лечении нуждаются 5 человек, вновь выявлены заболевания у 12 человек, в переводе на другую работу нуждаются 10 человек.

Список можно было бы и продолжить. Только надо ли? Не укомплектованность кадрами на предприятии будет только расти, если руководство ГУП «ТЭК СПб» не будет заботиться состояние здоровья трудящихся. Если в настоящее время зарплата работника не позволяет приобретать путевки самостоятельно то работодатель обязан предоставить работнику возможность отдохнуть и укрепить свое здоровье в период очередного отпуска. За окном уже весна. Скоро период массовых отпусков. Где предложит работодатель отдохнуть своим работникам?

Председатель ППО Юго-Западного филиала Н.И.Савельева.

№2, 2004 г.

ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА

В ноябре 1994г. после заключения договора о намерениях с "Севзапгеологией" ГП "ТЭК СПб" приобрел базу "Геолог". В 1995г. КУГИ Санкт-Петербурга издало распоряжение "О передаче части имущества "Севзапгеологии" ГП "ТЭК СПб". В хозяйственное ведение не отошли административный корпус, корпус №6, строящийся гараж. База "Геолог" является имуществом города и Комитет по управлению городским имуществом передал базу в ведение ГП "ТЭК СПб". Позже ГУП "ТЭК СПб" получил "Право хозяйственного ведения на объекты недвижимости принадлежащие ГУП "ТЭК СПб" и в т.ч. на базу отдыха "Уют".

Кроме того, имеется свидетельство регистрационной палаты Ленинградской области.

Поэтому слухи о возврате базы отдыха "Уют" сильно преувеличены.

• • • •

Печатный орган
Совета первичных
профсоюзных организаций
ГУП "ТЭК СПб"

Издается с декабря 2003 года.

Редактор: А.Ромашов

Дизайн и верстка:

Студия Силуэти :: www.siluestudio.com

СПОРТИВНАЯ СТРАНИЧКА

В рамках Спартакиады трудящихся Межрегионального комитета профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников жилищно-коммунальных организаций и сферы обслуживания, посвященной 85-летию со дня образования отраслевого профсоюза проводятся соревнования по плаванию, волейболу, лыжным гонкам, стрельбе из пистолета, мини-футболу.

Сборные команды ГУП «ТЭК СПб» примут участие во всех видах соревнований. В соревнованиях по плаванию команда ГУП «ТЭК СПб» 15 февраля заняла 2 место среди предприятий отрасли.

В личном первенстве добились результатов

Васильева Наталья – Северный филиал 1 место

Волков Сергей – Северный филиал 1 место

Васильев Виталий – ПОСММ 3 место

МОЛОДЦЫ!

28-29 февраля на базе отдыха «Уют» состоялись лыжные гонки среди филиалов ГУП «ТЭК СПб». Все филиалы приняли участие в этих соревнованиях. В субботу прошли индивидуальные лыжные гонки, в воскресенье эстафеты.

Лучшие результаты показали следующие участники соревнований:

Женщины 3 км	Мужчины 5 км
--------------	--------------

1 возрастная категория до 35 лет

1м. Куликова Н.-Восточный ф-л	1м. Никифоров В.-Восточный ф-л
2м. Жарова Ю.-Восточный ф-л	2м. Кустов А.-Южный ф-л
3м. Садовникова В.-Южный ф-л	3м. Малахов М.-Южный ф-л

2 возрастная категория до 45 лет

1м. Бавыкина Н.-Центральный ф-л	1м. Турабов В.-Северный ф-л
2м. Лебедева Н.-Юго-Западный ф-л	2м. Фомин В.-Северный ф-л
3м. Михайлова М.-Юго-Западный ф-л	3м. Макаров Г.-Восточный ф-л

3 возрастная категория старше 45 лет

1м. Пирагова Е.-Центральный ф-л	1м. Васильев В.-Юго-Западный ф-л
2м. Вишгородова Е.-Юго-Западный ф-л	2м. Будник А.-Центральный ф-л
3м. Егерев Н.-Центральный ф-л	3м. Иванов В.-Северный ф-л

4 возрастная категория (мужчины старше 55 лет)

1м. Шейбак Г.(64 г.)-Центральный ф-л	
2м. Кирсаков В.-Восточный ф-л	
3м. Попов Н.-Юго-Западный ф-л	

Общеконандные результаты:

1 место Центральный филиал
2 место Юго-Западный филиал
3 место Восточный филиал
4 место Северный филиал
5 место Южный филиал
6 место Северо-Западный ф-л
7 место Управление
8 место ПОСММ

Филиалы 2 группы:

1 место
Аварийно-восстановительный филиал
2 место
Энергонадка Антикор. Проект.

Поздравляем победителей!