

Докуер



МЕДИЦИНСКИЕ СТРАДАНИЯ



В апреле этого года в ЗАО «Первый контейнерный терминал» прошла медицинская комиссия, организованная компанией, именуемой себя «Автономная некоммерческая организация «Медицинский центр «Профмед»». О начале медкомиссии Профком докеров ЗАО «ПКТ» заблаговременно извещен не был. Ознакомление же с результатами медосмотра позволяет полагать, что Профком не был извещен преднамеренно, чтобы никто из работников не знал, например, что «Профмед» привлечет для проведения медкомиссии не специализированное медицинское учреждение, а сборную группу врачей разной квалификации из разных организаций.

В соответствии с приказами по медицинскому ведомству целями медицинского осмотра (обследования) работников должно являться наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессио-

нальных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний, выявление общих заболеваний, своевременное проведение профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

В Приказе № 90 Минздравмедпрома РФ от 14 марта 1996 года указано четко, что предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся лечебно-профилактическими учреждениями (организациями), имеющими соответствующую лицензию и сертификат. То есть медицинскими учреждениями, созданными для обследования, лечения, проведения профилактических и реабилитационных мероприятий. И ответственными за своих подопечных.

То есть даже не посвященным в премудрости врачебной практики нетрудно понять, что сборной комиссии врачей, хотя бы и высокой квалификации, однако не представляющей единую медицинскую организацию, гораздо труднее следовать вышеуказанным благородным целям. Так оно на практике и получилось.

Следует отметить, что Приказ № 83 Минздрава РФ от 16 августа 2004 года в духе рыночной экономики предоставляет право частным медицинским организациям оказывать платные медицинские услуги. Хотя тут есть очевидное противоречие. Ведь если частная компания нанимает специалистов, хотя бы даже прошедших подготовку по профессиональной патологии, то у самой частной компании на первом месте получение денег от работодателя за оказываемую медицинскую услугу, да и у специалистов, принимающих участие в проведении медосмотра, размер дополнительного заработка — далеко не последний интерес.

Из устных обращений и письменных жалоб докеров ЗАО «Первый контейнерный терминал» в Профком выясняется, что частная компания АНО МЦ «Профмед» изобрела противоречивое законодательству формулировки типа

«годен на 1 месяц», «годен на 3 месяца», «годен на 6 месяцев». Даже звучат эти неправомысленные формулировки не по-медицински, а как приговоры. Похоже, что их автором-изобретателем является не медик-профессионал, а юрист-дилетант. Не удивительно, что работники возмущены этим волюнтаристским «изобретением» частной околomedicalной компании, по сути нарушающей таким образом права работников.

В соответствии с нормативными актами лечебно-профилактического учреждения по результатам медицинского осмотра должно давать свое ответственное заключение о профессиональной пригодности и при показаниях наметить необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. На практике же пятеро докеров из семи, «приговоренных» компанией «Профмед» формулировкой «не годен» прошли дополнительное обследование в Городском центре профпатологии и в результате они получили допуск к работе докерами-механизаторами с проведением конкретных лечебно-оздоровительных мероприятий. Причем одному из них профцентр рекомендовал пройти специальное дообследование в связи с подозрением на профессиональное заболевание.

Некачественное проведение медицинского осмотра с вынесением работникам неправомысленных «приговоров» создает в коллективе нездоровую обстановку, возбуждает у работников обоснованную обеспокоенность, вносит нервность. Ответственной за это является частная медицинская компания АНО МЦ «Профмед», действующая с попустительством представителей администрации ЗАО «ПКТ». В медицинских заключениях, выдаваемых с указанием полного диагноза обследуемых работников, стоит печать этой компании, а не личная печать ответственного врача. Значит, кроме всего прочего, нет у докеров уверенности в том, что не нарушена статья 61 о врачебной тайне Основ законодательства об охране здоровья граждан.

Если бы частная медицинская компания

прежде чем браться за организацию проведения медосмотра работников добросовестно ознакомилась бы с действующими приказами медицинского ведомства, соблюдала бы их требования в ходе медосмотра, а по его результатам правильно составила бы проект заключительного акта и передала бы его для предварительного ознакомления в профсоюзную организацию, то могла бы не допустить вышеизложенных неприятных фактов. Однако «Профмед» проигнорировала замечания Профкома докеров ЗАО «ПКТ», сделанные по результатам прошлогоднего медосмотра, уклонилась от привлечения представителей Профкома к составлению акта медосмотра в текущем году, да и сам акт в нарушение предписанных сроков до сих пор не сдала работодателю.

Поэтому теперь профсоюзной организации придется о немедицинских действиях АНО МЦ «Профмед» поставить в известность соответствующие надзорные органы, возможно вплоть до прокуратуры. По всей видимости, Комитет по труду Администрации Санкт-Петербурга и Территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей могут сильно заинтересоваться причиной роста уровня заболеваемости в ЗАО «ПКТ», который, судя по результатам медосмотра, проведенного АНО МЦ «Профмед», бьет все мыслимые рекорды и приближается чуть ли не к 100%! Уж не свидетельствует ли это о том, что в компании резко ухудшаются условия труда работников? Поскольку же фактические жалобы и обращения работников в Профком этого не подтверждают, к счастью, скорее наоборот, а результаты деятельности АНО МЦ «Профмед» налицо в виде заключений, выданных работникам. Наверное необходимо просить о дополнительном проведении медицинского осмотра в ЗАО «ПКТ» без привлечения злополучного «Профмеда».

Е.П. ТИМОФЕЕВ,
заместитель председателя Портового комитета РПД по социальным вопросам

Получая от коллег информацию о результатах прошедшего медицинского осмотра, вновь и вновь приходится мысленно возвращаться к нему. И опять в памяти всплывают замечания и неприятные моменты, о части которых я писал уже в прошлых выпусках «Докара».

Впервые за все ранее проводимые осмотры давление измеряли дважды, причём второй раз измеряли, продержав руку в течение одной минуты в холодной воде с плавающими кусками льда. В результате один из докеров нашего звена застудил сустав.

Непосредственно в моем присутствии терапевт, делающий заключение, побежал к управляющей вроде некоммерческим, а на деле весьма даже коммерческим, «Профмедом», узнать, что нужно написать в заключении докеру с повышенным давлением. Управляющая в ответ, не ознакомившись с результатом обследования, посоветовала пить таблетки «.....», обосновав это тем, что пьет их сама, когда сильно устает. Вот так за минуту был поставлен диагноз и определено лечение «заболевания».

Врачи поначалу осматривали каждого долго и въедливо, но пришел кто-то из руководства, объявил, что осмотр проходит медленно, а работа не ждет, и докеры стали вылетать из кабинетов, как товар с конвейера.

Какой-то непредставившийся субъект мешался под ногами и пытался командовать, но поняв, что это бесполезно, сник и затих на сту-

ле в уголке.

Никого не ознакомив с результатами обследования, комиссия определила почти половину личного состава докеров на дообследование. С первого раза, видимо, обследовать не удалось. Это же какая сумма уткнула в «Профмед» за дообследование?

Наконец стали определять, кто и какое время может работать докером (интересно какими критериями они руководствуются в а -



МЕДОСМОТР ВЗБУДОРАЖИЛ КОЛЛЕКТИВ

лись?). Кому отпустили шесть месяцев, кому три, а кому и один (это в каком же Приказе Минздрава прописаны такие нововведения?). И далее определялось пролечение, куда почти в обязательном порядке прописывались витамины (внутримышечно), наверное, для обоснования дороговизны процедур.

И пошла нервотрепка. Каждый может представить, в каком состоянии выходили приговоренные к пролечиванию на работу.

Спина — наиболее часто беспокоящая докеров и ранее отмечаемая в карте для санаторно-курортного лечения и профилактики, у половины ранее жаловавшихся прошла как бы сама собой. Как будто труд под

угрозой увольнения лечит человека.

Зато некоторые диагнозы повергали людей в шок. Открылись такие секреты их организма, о коих не слышали ни они сами, ни врачи, ранее их обследовавшие. Впрочем, обследования независимыми комиссиями, слава богу, их не подтвердили. На месте этих ребят я бы пошел не только в медпункт, а направился бы в Прокуратуру и Суд. Потребовал бы лишения лицензий околеме-

дицинской братии, а также возмещения морального ущерба.

В результате таким методом проведенного медосмотра несколько месяцев коллектив трясет, люди нервничают.

С письменными медицинскими заключениями по результатам медосмотра работников начали знакомить только через два месяца после его проведения. Наверное, решали, с кого и сколько содрать за назначенное пролечение...

И, как апофеоз глупости — «Памятка по прохождению медицинской комиссии» или как ее там..., изданная скорее всего для подстраховки. Дабы работник невзначай не пошел жаловаться по инстанциям. Цитировать

данную заумь не буду — все читали в курилке. Ведь умудрились даже нарушить права человека. Однако для тех, кто ее писал, прошу учесть следующее. Независимую комиссию, лечение, пролечение, долечение и прочее я буду проходить сам, и там и тогда, где и когда сочту нужным. И с результатами обследований также буду делать то, что сочту нужным. Захочу — отдам в кадры, а может, — в Прокуратуру.

Вот уже два года в нашей стивидорной компании действует «Профмед» и два года длится конфликт с коллективом. Уверения, что их действия вызваны заботой о здоровье рабочих, — весьма сомнительны. По всему видно, что на деле главное у этой околomedicalной конторы — забота о собственном кармане. Совершенно недопустимое отношение руководителя «Профмеда» к рабочим, оскорбление как словом, так и действием. И все это происходит на глазах руководства компании.

Вопрос к руководству компании: стоит ли из-за какого-то «Профмеда» накалять обстановку в коллективе? На нем что, свет клином сошелся? Есть ведь достаточное количество лицензированных медицинских учреждений, готовых качественно, в срок и за умеренную плату проводить необходимые медицинские мероприятия. В удобное время, а не выдержив усталых после работы врачей на «халтуру» с аналогичным этому слову качеством осмотра.

В.В. КАРЕТНИКОВ,
докер-механизатор ЗАО «ПКТ»

НЕ НАДО НАГНЕТАТЬ ДАВЛЕНИЕ!



Медицинский осмотр в нашей компании проводился с 16 часов, в то время, когда большинство работников уже порядком 10 часов находились на ногах и были утомлены как минимум 8-часовым напряженным физическим трудом. Естественно, что многие показатели, в частности артериальное давление, при этом не те, что с утра у хорошо отдохнувшего человека.

Складывается впечатление, что «медики» из околomedicalной компании «Профмед» озабочены не состоянием здоровья работников и его объективным отражением, а выполнением данного кем-то задания по «подвешиванию» работников в неопределенное состояние, когда те могут быть в любой момент уволены «по медицинским показаниям».

Удивляешься, на какие только ухищрения не идет администрация, чтобы развязать себе руки в отношении увольнения строптивых работников! Но наш профсоюз будет искать и, я уверен, найдет управу и на не в меру ретивых «медики» из «Профмеда».

С.В. БОГОДИСТ,
заместитель председателя Профкома докеров ЗАО «ПКТ»

В ЗАО «ПКТ» текст нового Коллективного договора, который действует с февраля прошлого года и в который с января текущего года внесены изменения и дополнения, уже давно готов к изданию, но «непредвиденные» обстоятельства все отодвигают этот торжественный момент. Только непонятно — почему? Неужели в том, чтобы Коллективный договор был напечатан и выдан каждому работнику терминала представи-



тели работодателя видят какой-то недостаток? Или просто пытаются оттянуть время, чтобы найти компромат на членов профсоюза, активно участвовавших в создании его проекта, в трудных переговорах по его согласованию и в массовой поддержке действий профсоюза по его заключению? Очень жаль, что фактически затягивается издание колдоговора книжкой.

Ну, а пока, в ожидании издания брошюры с Коллективным договором, можно пристальнее приглядеться к некоторым его пунктам. В пункте 3.1.1 раздела, регламентирующего обязанности работодателя по организации производства, сказано: «Всеми возможными способами и средствами способствовать развитию самоуправления трудовых коллективов, совершенствовать структуру Органи-

зации, формы организации производства, технологию работ с целью достижения максимальных доходов Организации и каждого Работника и планомерного развития Организации». У работающих же в зоне таможенного досмотра иногда создается впечатление, что не все представители работодателя

знакомы с данным пунктом. Так получается, когда начинают указывать, как надо работать, представители работодателя, не имеющие никакого отношения к организации производства. Сначала одной руководящей рукой составляется памятка по организации выгрузки автомашин из контейнеров, а потом другая руководящая рука эту памятку уничтожает и все переворачивается с ног на голову. Другой пример. В целях повышения производительности стала приобретаться новая техника для перемещения контейнеров: новые краны, АКВ и др. Это отлично! Вполне соответствует указанному пункту. Но вместе с тем представители работодателя почему-то прямо не хотят покупать погрузчики «малой

грузоподъемности» — 1,5 т, 2 т, ..., 10 т. Подобные старые погрузчики почти все разбиты, вилы кривые, а пока доедешь со склада стоянки техники до места работы — все внутренности водителя не раз «поменяются местами». При подведении итогов выполнения Коллективного договора на это неоднократно обращалось внимание, но воз и ныне там. А требуют, как всегда, — по полной программе, полной отдачей! Может, экономат на «малой технике», чтобы потом внепланово поднять работникам

ИЗДАТЬ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

заработную плату? Мы были бы готовы потерпеть, если бы это было так! Но ведь в отсутствие необходимой техники производительность вряд ли вырастет, а скорее упадет!

Однако не все плохо в нашем королевстве! В частности, была проведена аттестация рабочих мест работников практически в полной идиллии с администрацией. Пункт 3.3.4 из раздела «По охране труда и здоровья» выполняется по мере необходимости: «Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Предоставлять

уполномоченным для выполнения возложенных на них функций до 1 часа в течение рабочей смены с сохранением среднего заработка. Ежегодно по спискам Профкома докеров организовывать обучение по охране труда уполномоченных профсоюза с сохранением среднего заработка работнику на период обучения. Профкому предоставляется возможность выбора обучающего заведения по существующим учебным программам».

Стало заметно больше уделяться внимания безопасным условиям труда работников. При таможенном досмотре контейнеров с краской даже стали вначале проветривать контейнеры, не менее 2 часов, и лишь потом приступать к работе, о чем раньше можно было только мечтать.

Все же темным пятном остается нерешенная до конца проблема с изданием Коллективного договора. Ведь у нас работник защищен не только одним куцым Трудовым кодексом, потому и работает легче и непринужденней. Всем ведь известно, что для того, чтобы получить наибольшую отдачу от работника, надо его сначала хорошо накормить! Не хотелось бы, чтобы дело дошло до коллективного трудового спора. Выражаю надежду, что добросовестный работодатель должен хорошо понимать, что работники дорожат Коллективным договором.

А.И. ФЛЕРОВ,

докер-механизатор ЗАО «ПКТ»

ЗА ОБЪЕДИНЕНИЕ

Люди издревле стремились к объединению, понимая, что коллективные действия всегда продуктивнее одиночных.

Объединяться можно по-разному, все зависит от проблем, решения которых мы хотим добиться. Можно объединиться с соседом по дачному участку и выкопать один колодец на два дома, а можно объединить почти все существующие государства в Организацию Объединенных Наций для поддержания порядка между ними. Люди труда во всем мире объединяются в профсоюзы, которые призваны защищать права работников в производственных и социальных отношениях с работодателями.

Профсоюзы в России крайне неоднородны. Существуют огромные профсоюзы, объединяющие сотни тысяч и даже миллионы людей, а есть профсоюзы, в которых состоят всего несколько десятков человек. Но независимо от величины профсоюза, его члены вправе рассчитывать на совместное с другими решение как своих особых, так и общих проблем.

Все мы иногда сталкиваемся с несправедливым отношением к себе со стороны работодателя. Конечно, можно в одиночку пойти к нему и попросить о справедливости, исполнении законодательных норм, в конечном счете обратиться с жалобой в суд. Толку от этого будет мало. Даже в случае принятия судом решения в пользу работника иной представитель работодателя будет искать повод припомнить работнику его судебную победу. Совсем другое дело, если нарушаются права работника, состоящего в рядах профсоюзной организации. В этом случае работодателя поправят от имени большого числа объединенных работников, и сила воздействия на него может быть очень ощутима. Если же решается вопрос, жизненно важный для всех работников предприятия, объединение работников является первейшим условием достижения желаемого результата. Яркий пример этому — заключение коллективных договоров в ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК» в прошлом году.

С самого начала подготовки к заключению колдоговора стало ясно, что отдельно взятой локальной профорганизации заключить полноценный договор в одиночку гораздо сложнее, чем сообща. Было принято решение об объединении усилий профорганизаций путем передачи полномочий на ве-



дение переговоров Портовому комитету РПД. Также Портовым комитетом профсоюза координировалась совместная работа всех организаций, входящих в состав Портовой организации. Чуть позже, поняв свою заинтересованность в конечном результате, к борьбе присоединились работники, состоящие в ПРВТ и не состоящие ни в каком профсоюзе. Таким объединением удалось лишить работодателя его главного аргумента, что профсоюз докеров не представляет интересы всех работников, а потому якобы не может говорить от их имени. Кроме этого, именно объединением удалось избежать внутреннего штрейкбрехерства во время проведения забастовки. Не стояли в стороне и другие профсоюзы. Телеграммы поддержки и предложения о помощи шли со всех концов России. В конечном итоге объединенными усилиями всех профорганизаций коллективные договоры были подписаны.

Однако отдельные работники порой высказываются, что профсоюз им будто бы ничего не дает. Неправда. Одно только Коллективное договора достаточно, чтобы состоять в профсоюзе. Многоплановая работа Портовой организации РПД хорошо известна ее членам и друзьям. Главное — не успокаиваться на достигнутом, продолжать движение вперед. Для этого нужно крепить единство, объединять на основе общих интересов членов профсоюза и его структуры, искать возможности совместной работы с другими профсоюзами. Примером такого объединения, на мой взгляд, может быть работа профорганизаций РПД и ПРВТ в ЗАО «ПКТ». Объединив усилия, создав свой единый представительный орган, работники компании успешно и с достоинством решают не только социальные, но и, совместно с администрацией, многие сугубо производственные вопросы. Уверен, что опыт такого объединения может быть использован работниками других компаний.

По-прежнему актуально и современно звучат слова «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!». Необходимость объединения работников с целью защиты своих интересов очевидна и именно в этом видится залог дальнейшей успешной работы профсоюзов.

В.А. ПЕТРОВ, зам. председателя Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга

ТОЛКАЮТ НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Профсоюзная организация работников ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» внимательно следила за развитием событий по заключению коллективных договоров в стивидорных компаниях морского порта Санкт-Петербурга. На нашем предприятии распространяется газета «За рабочее дело», и мы видим, какую большую и сложную работу, порой переходящую в коллективную борьбу с антипрофсоюзными действиями работодателя, вели работники, защищая свои права и отстаивая свои интересы. Настойчивые действия докеров вдохновили и нас.

Нам очень понравились коллективные договоры, заключенные профорганизациями Российского профсоюза докеров, и при разработке своего проекта Коллективного договора мы опирались на их опыт. Проект колдоговора получился, на наш взгляд, неплохой. Но одно дело составить проект, гораздо труднее добиться его заключения. Естественно, мы сразу натолкнулись на трудности.

13 апреля 2006 года профсоюзная организация направила генеральному директору ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» Гудкову С.А. уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора с приложением нашего проекта. 17 апреля 2006 года администрация ответила письмом с предложением перенести переговоры на 20 июня 2006 года в связи с нахождением генерального директора в очередном отпуске. Профсоюзный комитет счел возможным пойти навстречу администрации.

Однако встреча с директором состоялась только 10 июля по настоянию профкома. На этой встрече я как председатель профкома получил на руки приказ №82 от 19.06.2006 г. «О проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора». В приказе нет никакого упоминания об освобождении работников на период переговоров, что является грубым нарушением ст. 39 Трудового кодекса РФ, в которой записано, что «лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке про-



екта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон».

Что же получается? Я, водитель хлебной машины, начав свой рабочий день в 5.00 и закончив первый рейс примерно в 13.00, в 14.00 с бухты-барахты должен сидеть за столом переговоров.

Не осуществив подготовительную аналитическую работу, не проведя обсуждения спорных проблем в коллективах подразделений, усталый и даже не успевший пообедать. Так же, как и другие работники — члены комиссии. Консультанты, по мнению директора, нам не положены — как же, они слишком много знают.

Выходит, что вести переговоры так, как положено по закону, директор отказался.

Грубо нарушая ст. 37 Трудового кодекса РФ, гласящую, что «участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений» и далее, что «стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров», директор отказывается знакомить сторону работников с локальными нормативными документами, в частности, с приказом об изменении тарифов с 1 апреля 2006 года.

Но основной вопрос, — это вопрос об освобождении работников для участия в переговорах. Без такого освобождения навек сохранится «разделение труда», при котором одни будут гнуть спину на других. Вопрос этот для нас принципиальный и мы будем добиваться соблюдения российского законодательства всеми доступными способами.

Своей позицией работодатель нарушает отношения социального партнерства и толкает работников на коллективные действия.

Н.П. ФРАНЦУЗОВ, водитель, председатель профкома ОАО «Сестрорецкий хлебозавод»

Поздравляем

ТЕЛЯКОВА ГАНИ НАДЖИУЛЛОВИЧА с 60-летием! Желаем крепкого здоровья, благополучия и счастья Вам, Вашим родным и близким. Благодарим за многолетний напряжённый квалифицированный докерский труд.

Профком докеров ЗАО «ПКТ»

Профком докеров ЗАО «ПКТ» поздравляет **ГУРЬЕВА ВАДИМА МИХАЙЛОВИЧА с 30-летием трудового стажа в морском порту.**