Государственный электротехнический университет "ЛЭТИ" Санкт-Петербург

ЭЛЕКТРИК

ELTECH•ELTECH

e-mail: elektrik@eltech.ru

март 2006 Издается с 1928 года **№6 (2994)**

На этот раз команда МУР-ЛЭТИ не участвовала в борьбе за трофей, поскольку была организатором турнира. А наград у них и так немало.

НА ТЕМУ ДНЯ

Коллективный договор

В апреле начинается обсуждение проекта коллективного договора среди работников университета. Каждый из сотрудников сможет ознакомиться с содержанием проекта и предложить свои изменения. Затем уже дополненная редакция пройдет через расширенное заседание профкома. И лишь после этого документ будет окончательно принят на конференции.
О содержании этого документа, его роли в жизни института и рядового человека, а также его эффективности мы беседуем с председателем профкома сотрудников, доцентом кафедры инновационного менеджмента Станиславом Евгеньевичем ГАВРИЛОВЫМ.

– Коллективный договор – зачем он необходим?

– Это документ, регулирующий отношения между сотрудниками организации и ее руководством. Конечно, для этого существует Трудовой кодекс. Однако кодекс не может предусмотреть специфику какой-либо определенной области, например, сферы образования. Коллективный договор в этом случае более гибок. Он учитывает особенности каждой организации, уникален для каждого трудового коллектива. Даже в самом кодексе многие положения (например, порядок проведения и оплаты сверхурочных работ, перечень должностей с ненормированным рабочим днем и т.д.) отданы на откуп коллективному договору. Последний при этом не должен противоречить трудовому законодательству и тем более не должен ограничивать какие-либо права сотрудников. Он уточняет Трудовой кодекс, дополняет его нормы.

Одновременно с этим коллективный договор служит правовым гарантом соблюдения администрацией всех своих обязательств. Например, если кто-то из руководства нарушает условия Трудового кодекса или коллективного договора, профком имеет право требовать его смещения с занимаемой должности.

– А новая редакция документа отражает ситуацию, сложившуюся в высшей школе? Ведь известно, что зарплата практически всех категорий сотрудников в вузах низка. Как при этом жить и сохранять оптимизм?

– Не в силах профсоюзной организации – повысить зарплату сотрудникам. В данных обстоятельствах мы можем (посредством коллективного договора) попытаться улучшить их жизнь. Постарались, к примеру, обеспечить лэтишникам максимальную правовую защиту. В частности, коллективный договор сохраняет свою силу в случае каких-либо изменений структуры университета в течение всего периода реорганизации. Документ действует также в случае расторжения договора с ректором. Ужесточилась и система контроля над выполнением пунктов коллективного договора: раз в полгода информация об этом должна появляться на сайте, а также в печатных изданиях вуза.

Не обойден и вопрос о заработной плате. Например, при работе по совместительству в родном вузе лэтишники будут иметь ряд преимуществ перед сторонними специалистами – при одинаковой квалификации. Предложена и специальная форма расчетного листа, гарантирующая конфиденциальность информации о доходах по основному месту работы и совместительству. Определены случаи, в которых сотрудникам полагается оплачиваемый отпуск (например, рождение ребенка или переезд).

Отдельным параграфом в договоре стоит вопрос об оплате труда. Согласно документу, работник университета при занятости на полной ставке не может получать заработную плату меньше прожиточного минимума.

На основе этих наработок мы надеемся в будущем сформировать достойный социальный пакет для работников вуза.

В новой редакции подвергся изменениям и раздел охраны труда. Из-за нескольких травм, случившихся на территории вуза, этот вопрос был проработан более тщательно, что, соответственно, нашло отражение в новом проекте.

Если суммировать сказанное, то главное новшество этого документа в том, что он соответствует реальным изменениям нашей жизни и трудового законодательства, которые произошли за последнее время.

– И как же практически такой документ может помочь рядовому сотруднику?

– Вот один из примеров. Несколько лет назад в профком обратились работники библиотеки. Зимой у них в помещении температура держалась ниже 10 градусов. А по нормам, если температура в здании – ниже 12 градусов, то подразделение должно работать по особому графику. Мы согласовали для библиотеки такие условия труда – четырехчасовой рабочий день и поставили обогреватели. А через год им поменяли окна, и ситуация разрешилась.

Такие случаи происходят и с коллективами, и с отдельными людьми. Вообще же конфликтов между администрацией вуза и профкомом в рамках коллективного договора никогда не было. Условия соглашения выполняются, и что приятно – особенно это касается пунктов о социальной защите сотрудников (например, путевки в санаторий, различные выплаты и дотации). Это вселяет надежду на дальнейшее плодотворное сотрудничество с администрацией университета.

Никита ГУРБАШКОВ

Мозговой штурм

Суббота, 18 марта, в пятом корпусе тихо. И только на подступах к кафе звучит цельнометаллическое, дикторское: «Время! Десять секунд». Фестиваль интеллектуальных игр начинается. В очередной раз.

Председатель оргкомитета фестиваля Алексей Эдуардович Карпушев: «В этом году у нас много участников. Для сравнения: в прошлом было 30 команд-участниц, нынче же было подано более 60 заявок, из которых мы уже отобрали 50 сильнейших согласно их рейтингу».

Ввиду многочисленности команды играют на двух площадках. Кафе на 4-м этаже: алые портьеры, скатерти в клеточку, игроки за столами судорожно перебирают гипотезы в поисках ответа. А запасные команд уныло пялятся в книжки, пристроившись на стульях в углу. Места для зрителей и вовсе не предусмотрены. Стою. Изображение ведущего транслируют на экран в центре зала.

Внимание, вопрос. Архитектор Гауди был каталонским националистом. Он утверждал: каталонцы воспринимают окружающий мир в объеме, а кастильцы видят мир плоским. При этом каталонцев он сравнивал с греками, а кастильцев…?

Время. Члены команды нашего университета МУР-ЛЭТИ, на данный момент выступающие в роли организаторов фестиваля, курсируют между столами, собирая записки с ответами. Ответы моментально переправляются наверх. Наверху – на этаж выше – еще один зал, заполненный людьми. Там оказывается и ведущий – трехмерный, собственной персоной.

Внимание, ответ: «… а кастильцев с циклопами». И кто, интересно, дошел до правильного ответа своим умом?

Возможно, победители… Триумфатором фестиваля уже по традиции (в прошлом году победитель был тот же) стала известная питерская команда Алексея Богословского, выигравшая по ходу соревнований оба основных турнира: «Что? Где? Когда?» и «Блицкриг». Блицкриг – это 30 вопросов подряд, каждый с 20-секундной паузой – на мозговой штурм, ответы записываются на общем бланке, бланк сдается мгновенно – после последнего вопроса. Второе место по итогам турнира досталось команде Яновича (также СПб), москвичи «ЛКИ-Игромания» завоевывают «бронзу».

Помимо основной программы в этом году особый интерес вызвали дополнительные виды соревнований. Например, тематическая (в этом году спортивная) «Своя игра», командный эрудит-квартет, эрудит-лото – по истории ЛЭТИ, включенный в программу в честь 120-летия нашего вуза. Неожиданный прилив энтузиазма вызвал у участников фестиваля ночной литературный конкурс. В темное время суток члены команд не спали, упорно пытаясь взломать хитросплетения придуманных организаторами стихов – «бескрылок». В специально сконструированные «бескрылки» может быть вставлена известная фраза, которую надо угадать по рифме и ритму. Организаторы раздали участникам четыре листа подобных произведений, так что ночь наверняка не показалась им слишком спокойной…

А.Э. Карпушев: «Соревнования прошли замечательно. Очень показательно, что первые отчеты команд-участниц о нашем фестивале появились в Интернете даже раньше, чем официальная информация от оргкомитета. То есть люди так хотели поделиться своими впечатлениями, что, приехав домой, первым делом бросились к своим компьютерам… В общем, все участники остались очень довольны. Многие, уезжая, просили пригласить их еще»!

Екатерина ЩЕРБАК