



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

www.chelprof.ru

№ 1 (417) 1-15 ЯНВАРЯ 2017 г.

E-mail: profred@bk.ru

Победители конкурса на лучший колдоговор



стр. 2

Сохранить единство и доверие



стр. 3

Год коллективных переговоров



стр. 4

В «Кисегач» за здоровьем и спортивной формой



стр. 8

В гости к Деду Морозу



стр. 8

В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ УВЕЛИЧЕНА МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА



С 1 января 2017 года вступило в действие Региональное соглашение о минимальной заработной плате. Документ подписали стороны социального партнерства - профсоюзы, правительство и работодатели.

Данным Соглашением на территории Челябинской области минимальная зарплата в организациях внебюджетного сектора экономики установлена в размере 9 700 рублей, в бюджетном секторе экономики - 7 650 рублей, а с 1 июля - 7 850 рублей.

Установленный размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

„ Установленный размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

Задача сторон социального партнерства - устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами минималь-

ную зарплату не ниже уровня, прописанного в Региональном соглашении.

Учитывая сегодняшнюю непростую экономическую ситуа-

цию, переговоры между сторонами шли долго и сложно. А в условиях снижения темпов роста производства, реальной заработной платы зачастую ряд работодателей пытаются тягостить экономической нестабильности переложить на работников.

И все-таки профсоюзам удалось найти компромисс. Сегодня главная задача - добиться повышения до уровня прожиточного минимума.

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017 ГОД

Правительство Челябинской области, Челябинский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинская областная ассоциация работодателей «Союз промышленников и предпринимателей», именуемые в дальнейшем «Стороны», действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Установить на территории Челябинской области с 1 января 2017 года минимальную заработную плату в организациях внебюджетного сектора экономики в размере 9 700 рублей.
2. Установить на территории Челябинской области минимальную заработную плату в организациях бюджетной сферы: с 1 января 2017 года в размере 7 650 рублей; с 1 июля 2017 года в размере 7 850 рублей.
3. Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области публикует в газете «Южноуральская пано-

рама» вместе с текстом Соглашения предложение работодателям, осуществляющим деятельность на территории Челябинской области, за исключением организаций, финансируемых из федерального бюджета, присоединиться к нему.

4. Порядок присоединения работодателей к Региональному соглашению определен статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Соглашение подлежит размещению на официальных сайтах Сторон.

6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Челябинской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует до заключения нового Соглашения.

Соглашение подписано «30» декабря 2016 года в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны.

Губернатор
Челябинской области -
председатель
Правительства
Челябинской области
Б.А. Дубровский
М.П.

Председатель
Федерации профсоюзов
Челябинской области
Н.Н. Бужков
М.П.

Вице-президент
ЧОАР «Союз
промышленников и
предпринимателей»
А.А. Федоров
М.П.

НАРУШЕНЫ трудовые права? Ты член профсоюза?

получи бесплатную ЮРИДИЧЕСКУЮ ПОМОЩЬ!

Публикации, видео-, радио- и фотоматериалы по всем направлениям деятельности смотрите на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области
www.chelprof.ru

СЛОВО К ЧИТАТЕЛЮ

Уважаемые читатели газеты
«Труд и время на Южном Урале»!

С наступившим вас 2017 годом! Традиционно в



первые рабочие будни после продолжительных праздников все мы стараемся подытожить сделанное и определить с перспективами. А в этом нам всегда помогает ваше мнение.

Работа с читателями ведется постоянно. Через анкетирование, опросы на сайте Федерации профсоюзов, в наших группах в соцсетях, на семинарах

в Учебно-методическом центре, да и просто через личное общение стараемся узнать, что интересно было бы читать на страницах профсоюзной газеты, какие рубрики полезны, на какие темы нужно обратить особое внимание.

Отдельно остановлюсь на подписной кампании 2017 года. Чтобы не говорили о пользе профсоюзной прессы, важности доведения информации о профсоюзных достижениях и победах до рядового члена профсоюза... уровень подписки не изменился. Если говорить о центральной профсоюзной газете «Солидарность», то здесь низкий уровень подписки или вовсе отказ от нее профсоюзные организации объясняют тем, что информацию берут с сайта газеты, распечатывают и размещают на стендах... Но ведь именно подписка на печатное издание позволяет содержать сайт. А единственный выписываемый экземпляр газеты на всю организацию – разве это тот уровень информационной работы, о котором мы так много и часто говорим? Прочитает ее председатель профкома, может быть еще два-три человека... А как на счет просвещения профсоюзного актива?

Если действительно заниматься информационной работой, а не ее имитацией, то объективных причин не подписываться на профсоюзные издания нет. Тем более, когда речь идет о 275 рублях. Именно столько стоит годовая подписка на один экземпляр «Труд и время на Южном Урале».

Федерация профсоюзов пошла навстречу подписчикам, и стоимость издания осталась на уровне 2016 года. Все, что касается почтовых расходов, а газета рассылается по всем городам, районам и населенным пунктам области, то эти затраты Федерация взяла на себя.

Свой вклад в поддержку профсоюзных изданий вы можете внести увеличением подписки. Тогда у редакций будут средства на командировки, на новые интересные проекты. А все вместе это работает на авторитет профсоюзов.

В общем-то, все мы прекрасно понимаем, что без информационной работы, словно без языка. Можно много и долго говорить, но что толку, если нас не услышат наши профсоюзные активисты. Так почему же решения, принимаемые коллегиальными органами, так и остаются на бумаге.

У нас есть постановления Конференции, Совета Федерации профсоюзов области, Концепция информационной политики профсоюзов, где прописаны конкретные направления в информационной деятельности и формировании Единой системы информационного обеспечения профсоюзов. Но все это в большинстве своем только на словах.

Изменение отношения к информационной работе произойдет после того, как решения будут приниматься в областных и первичных профсоюзных организациях, и за их выполнением будут контроль и персональная ответственность.

Чтобы общество знало о деятельности профсоюзов, а члены профсоюзов видели реальную работу в своей первичке, знали, чем занимаются вышестоящие структуры и какие решения ими принимаются, нужно качественное изменение в информационной работе, ее содержании и отношении к ней. И Год профсоюзной информации позволит через конкретные дела оценить наши возможности и перспективы развития профсоюзного движения.

Ольга Касаткина,
редактор газеты

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПРОДЛЕНО НА ГОД

Компромиссным решением о продлении Регионального соглашения между профсоюзами, властью и работодателями в области завершились переговоры. Подписано Дополнительное соглашение о продлении на 2017 год Регионального соглашения, заключенного на 2014-2016 годы.

Переговорная кампания была объявлена еще в марте 2016 года. Все это время продолжались переговоры по обсуждению содержания каждого пункта. В связи со сложной социально-экономической ситуацией в РФ и Челябинской области стороны соцпартнерства пришли к договоренности о продлении на 2017 год Регионального соглашения, заключенного на 2014-2016 годы. Такая возможность предусмотрена статьей 48 Трудового кодекса РФ.

Региональное соглашение – это руководство к действию. Основная его цель – защита прав трудящихся, их социальных льгот и гарантий, укрепление и развитие экономики региона, повышение качества жизни южноуральцев и их благосостояния.

Текст Дополнительного соглашения о продлении на 2017 год Регионального соглашения на 2014-2016 годы на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области www.chelprof.ru

«Постановлением губернатора Челябинской области от 19.12.2016 г. №340 «О внесении изменений в постановление губернатора Челябинской области от 13.07.2004 г. №340, от 04.04.2008 г. №108» функции по развитию социального партнерства с 1 января 2017 года переданы от Министерства экономического развития Челябинской области в Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области.

НАШИ ПРОЕКТЫ

ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА НА ЛУЧШИЙ КОЛДОГОВОР

Под занавес уходящего года, 27 декабря, в Федерации профсоюзов Челябинской области состоялась торжественная церемония награждения победителей областного конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников».

Дипломы и Благодарственные письма победителям вручали председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков, первый заместитель министра экономического развития области Наталья Лугачева и исполнительный директор областной ассоциации работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» Александр Гончаров.

Среди участников конкурса – предприятия и организации Челябинской области. Всего было подано 48 заявок из 17 муниципальных образований области, из них 28 внебюджетных и 20 бюджетных организаций. Победителями и призерами стали 37 организаций.

Главные критерии участия – наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора с расширенным спектром обязательств по оплате и условиям труда, социальным гарантиям работникам и членам их семей.

В этот же день были подведены итоги регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». В этом году четыре победителя и это наилучший показатель за последние пять лет.

Победителем в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности» стало АО «Трубодеталь».

Победитель в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы» - МБУДО «Центр юных техников» (г. Златоуст).

На втором месте в номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности» ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. академика Е.И. Забабахина».

Третье место в этой же номинации у ООО «НОВАТЭК-Челябинск».

Год от года интерес к конкурсам возрастает. Желающие принять в них участие могут познакомиться с положениями на нашем сайте www.chelprof.ru в рубрике «Внимание, конкурсы!».

Фото с церемонии награждения на сайте в рубрике Медиатека - Фотогалерея



СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

СОХРАНИТЬ ЕДИНСТВО И ДОВЕРИЕ

Каким будет 2017 год для областной организации ГМПР



Порог нового года – белый и чистый, как свежий снег. С новыми ожиданиями мы заглядываем в перспективу еще не пройденного пути. И, несмотря на все уроки жизни, в очередной раз делаем это с оптимизмом и надеждой. Всегда – на лучшее. С настроением что-то изменить в своей жизни, продвигаться дальше, подняться выше. То же самое и в профсоюзной работе. О том, каким будет 2017 год для Челябинской областной организации ГМПР, о перспективах на ближайшие месяцы мы беседуем с председателем областной организации профсоюза Юрием Горановым.

– Юрий Александрович, ушедший год, как и предыдущие, принес стране и отрасли достаточно хлопот: политическая и экономическая нестабильность, санкции, привычный рост цен и снижение реального уровня средней заработной платы. Прогнозы на 2017 год тоже пока не радуют. Чего вы ждете от него?

– Да, в 2016 году было немало и проблем, и испытаний. Впрочем, в основном, ожидаемых. В непростых экономических условиях мы вступили в 2017-й год. И однозначно ситуация вмиг не изменится. Те же самые инфляционные процессы, кредиты, недоступные для предприятий, – вся эта сберегающая экономика останется актуальной в ближайшее время. Экономить будут на всем. Если раньше год-два еще ждали улучшений, то теперь будут приниматься принципиальные решения по оптимизации производства. Несколько наших предприятий в области встретили новый год в кризисе, и если они не получат помощь, проблемы обострятся. На помощь со стороны государства им рассчитывать не приходится. Вся надежда на инвесторов. А инвесторы диктуют свои условия, нередко с последствиями в социальной сфере. Поэтому нам, профсоюзу, предстоит решать немало серьезных задач.

– Практически каждый год правительство преподносит нам социальные



сюрпризы – новации, очередные реформы в социальной сфере. На что бы вы в первую очередь обратили здесь внимание, что может потребовать реакции профсоюзов?

– Акценты 2017 года – введение новых профессиональных стандартов и очередная стратегия реформирования пенсионной системы. Вступили в действие новые статьи Трудового кодекса о профстандартах. И здесь много вопросов. При определенных

условиях это обяжет работников подтверждать свою квалификацию. А для работодателя может стать в том числе формальным поводом избавляться от неудобных работников. Здесь мы, профсоюзы, должны активно заявлять свою позицию, чтобы работника не ущемляли, чтобы работодатель тоже выполнял какие-то обязательства – например, организовывал обучение, содействовал повышению квалификации. В пенсионной сфере тоже все непросто. Очередное плани-

руемое новшество – концепция индивидуального пенсионного капитала (вместо накопительной части пенсии). Учитывая опыт прошлых лет, есть опасение, что это снова закончится какими-нибудь проблемами в льготном пенсионном обеспечении, на которое рассчитывают многие работники нашей отрасли. Здесь профсоюзы также должны заявлять позицию, работать на опережение, вести диалог с властью по обсуждению готовящихся проектов.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

ПРЕИМУЩЕСТВО СТАЛИ MAGSTRONG

В ООО «Механоремонтный комплекс», входящем в Группу ММК, освоено производство сит из высокопрочных сталей MAGSTRONG с ячейками необходимого размера и формы для различного промышленного оборудования и техники.



В настоящее время в МРК изготовлено более 30 сит для грохотов, используемых в ООО «Шлаксервис» и доменном производстве ММК. Уже на ранних этапах эксплуатации отмечено существенное преимущество MAGSTRONG перед марками стали, которые использовались ранее.

Производство сменных запасных частей для дробильного и измельчительного оборудования является одним из наиболее распространенных способов использования высокопрочных сталей. От качества сетки с ячейками необходимого размера зависит качество сортировки дробленого материала и его отбора по заданным свойствам.

Высокопрочные и износостойкие стали MAGSTRONG, производимые ММК, не уступают по своим характеристикам зарубежным аналогам. Механические свойства данных сталей обеспечивают высокую устойчивость к абразивному износу и ударную вязкость, хорошую свариваемость и обрабатываемость, позволяют увеличить срок службы изделий из данного металлопроката в сравнении с традиционно применяемыми материалами.

140-МИЛЛИОННАЯ ТОННА АГЛОМЕРАТА

Челябинский металлургический комбинат вступил в 2017-й год со знаковым достижением: на предприятии произведена 140-миллионная тонна агломерата – рудного концентрата для выплавки чугуна – с момента запуска агломерационного производства.



По сообщению пресс-службы комбината, юбилейную тонну агломерата произвели на аглофабрике № 2. Производственный участок работает в составе четырех агломашин и выпускает ежегодно около пяти миллионов тонн продукции.

Аглофабрика № 2 – новое и современное подразделение. Она запущена в работу в 2005 году. Стоимость этого инвестиционного проекта составила более 150 миллионов долларов. На фабрике используются новые технологии по выпуску качественного сырья для выплавки чугуна, комплекс соответствует самым высоким требованиям экологической безопасности. В России за последние несколько десятков лет это стало одним из самых масштабных обновлений агломерационного производства на металлургическом предприятии.

Строительство современной аглофабрики позволило Челябинскому металлургическому комбинату отказаться от выпуска горячего агломерата на аглофабрике № 1, построенной еще в 1956 году и оснащенной менее прогрессивными системами очистки.

АМЗ: ГОД РЕКОНСТРУКЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ

2017 год для Ашинского металлургического завода может стать очередным годом масштабного развития. Предприятие планирует продолжить модернизацию производственных мощностей и освоение выпуска новых видов металлопроката.



Так, в текущем году на заводе предполагается завершить строительство крупного объекта в листопрокатном цехе №3 – печи по термообработке нержавеющей и жаропрочных сталей.

В прошлом году в 3-м листопрокатном цехе уже проведена серьезная работа по модернизации: построена и пущена в эксплуатацию линия травления металла, завершено строительство линии щелочения металла. Новые линии позволяют увеличить количество выпуска нержавеющей листа и жаропрочных марок сталей.

Кроме этого, руководство Ашинского металлургического завода намерено получить кредит для продолжения реконструкции листопрокатного цеха №1. Предварительные переговоры для этого проведены, в настоящее время специалисты предприятия формируют пакет документов, необходимых для получения заемных средств. Цель начатой реконструкции – получить возможность производить листовой прокат толщиной от 5 до 70 миллиметров, шириной до двух с половиной метров и длиной до 12 метров в широком диапазоне марок сталей.

metinfo.ru, uralpress.ru



Начало на стр. 3

СОХРАНИТЬ ЕДИНСТВО И ДОВЕРИЕ

Каким будет 2017 год для областной организации ГМПР

– **Учитывая прогнозируемые социально-экономические условия, какие первоочередные задачи выделите в сегодняшней профсоюзной работе?**

– В условиях жесткой экономии всегда страдает авторитет профсоюза. У работников с их проблемами неосознанно складывается впечатление, что им никто не помогает, не защищает. Хотя это чаще всего не так. Тем не менее, это неизбежное следствие. Поэтому для нас важно не потерять доверие людей, членов нашего профсоюза. Уточню: что касается защиты трудовых прав – здесь мы всегда работали и работаем эффективно, ежегодный экономический эффект от правозащитной деятельности – миллионы рублей. Я говорю о наших возможностях представлять и отстаивать интересы работников в диалоге с работодателями. Эти возможности, в связи со снижением доверия к профсоюзу и, соответственно, со снижением профчленства, ослабевают. Поэтому наши суперзадачи на сегодня – сохранить доверие работников и добиться сохранения как минимум прежнего уровня социальных гарантий. Говорю *супер*, потому что задачи совсем не легкие, и они взаимосвязаны.

– **Из года в год в профсоюзе ведется работа по организационному укреплению. Эта тема остается в приоритете?**

– Обязательно. Эту работу мы всегда считали частью всей нашей системной работы, состоящей из трех главных компонентов – колдоговорного, организационного (в связке с информационным) и охраны труда. Сегодня продолжается реорганизация предприятий, в компаниях-собственниках постоянно реализуются какие-то новые идеи, основная цель которых – дальнейшая оптимизация персонала. Дробятся и наши первички. На этом фоне продолжается снижение профчленства. Поэтому наша главная задача – сохранить организационное единство. Это особенно важно сейчас, после прошедших отчетов-выборов: в первичках обновился профактив, произошли структурные изменения. Где-то освобожденные профлидеры сменились неосвобожденными, причем таких организаций все больше. В этих условиях повышается роль территориальной организации,

мы должны выходить с инициативой. И здесь, как мы всегда говорим, думать нужно глобально, а действовать локально. На последнем президиуме мы приняли решение более плотно заняться профорганизациями, теряющими численность. Здесь и обучение актива, и укрепление структурных коммуникаций. Есть намерение объединить ряд малочисленных первичек с целью укрупнения. Еще одна задача – закончить формирование института уполномоченных обкома на местах, чтобы они действовали в каждой зоне.

– **Но главной темой года будет социальное партнерство...**

– Да, в 2017 году в большинстве предприятий отрасли, первички которых входят в нашу областную организацию, пройдут коллективные переговоры. Именно на этот год придется пик работы по заключению колдоговоров, и она уже идет. Поэтому мы объявили социальное партнерство темой года в областной организации. Об этом уже говорили на последнем президиуме. Работы предстоит немало на всех уровнях. В переговорах важно в первую очередь опираться на нормы ОТС. А красной нитью везде пройдет тема индексации зарплаты: сроки, регулярность, механизмы. Считаю важным активное участие в кампании специалистов областной организации – экспертиза проектов колдоговоров, консультации, участие в работе колдоговорных комиссий. Теме социального партнерства будут посвящены и наши основные массовые мероприятия, профсоюзные акции. Их активным участником, по традиции, станет молодежь, и она уже разработала креативную концепцию своего участия. Социальное партнерство – это искусство находить компромисс, и мы должны уметь приспосабливаться к меняющимся условиям. А для этого должны постоянно повышать профессиональный уровень. Поэтому принято решение сформировать при областной организации из обученных переговорщиков консультационный центр по развитию и совершенствованию колдоговорной практики.

– **В числе остро стоящих сегодня профсоюзных проблем мы назвали снижение членства, проблемы доверия и организационного единства. Какие еще актуальные моменты выделите?**



– ГМПР сейчас накануне главного события – съезда. Где все эти проблемы будут обсуждаться. Я бы поговорил о том, что у нас хромает дисциплина. Нам нужно усиливать централизацию, унитарность. Чтобы ГМПР не превратился в федерацию, где каждый живет по своим правилам. Чтобы все организации были нацелены на общую задачу. Новый Устав, который примет съезд, как раз такая попытка. В том числе и через послы о том, что Устав все-таки должен быть единым. И через укрепление финансовой дисциплины. Мы должны отнестись к этому с пониманием. Нельзя жить только своими, местными проблемами. Нужно вылазить из окопа и думать о судьбе всего профсоюза – той единой организации, которую все мы составляем. Еще и по этой причине съезд будет значимой вехой в жизни ГМПР. В Уставе записано, что в основе нашей деятельности – солидарность, поддержка и единство действий. Нужно проявлять солидарность не только в массовых акциях, но и в организационной, и финансовой работе.

Записал Владимир Широков

Коллегиально

ГОД КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

В 2017 году более 75 процентов предприятий горно-металлургического комплекса области ожидает заключение новых коллективных договоров. Не случайно в областной организации ГМПР главной темой этого года объявлено социальное партнерство. Коллективные переговоры процесс непростой, тем более что проходить они будут в сложных социально-экономических условиях. На последнем в уходящем 2016 году заседании президиума областного комитета ГМПР на эту тему состоялся проблемный разговор: члены президиума обсудили и определили основные задачи профсоюза в предстоящей кампании.



В заседании, прошедшем в обкоме, приняли участие профлидеры ЧМК, ЧТПЗ, Челябинского цинкового и Ашинского металлургического заводов. Из-за сложных погодных условий и с целью экономии профсоюзных средств для обеспечения представителям использованы современные средства коммуникации: по скайпу к разговору присоединились представители ММК, «Магнитита», КМЭЗ. Вел заседание председатель областной организации профсоюза **Юрий Горанов**.

За пять последних лет на горных и металлургических предприятиях области ощутимо снизилась реальная заработная плата. По информации, озвученной заместителем председателя областной организации **Александром Коротких**, в черной металлургии она упала более чем на 20%, в цветной – на 8,5%, в добывающей – на 22%. На этом же фоне в целом сохранялись положительные рентабель-

ность и финансовые показатели работы предприятий. Объективных предпосылок, что в ближайшее время ситуация с реальной заработной платой изменится в лучшую сторону, пока нет. Именно в таких условиях на предприятиях отрасли будет проходить колдоговорная кампания.

Кроме этого, на ход переговоров будут влиять последние изменения в Трудовом кодексе, вступившие в силу в начале 2017 года. Они, в частности, относятся к срокам выплаты заработной платы и процентов за ее задержку, к участию профсоюзов в мероприятиях, связанных с независимой оценкой квалификаций.

– Снижение льгот и компенсаций работников по результатам проведения спец-оценки условий труда, продолжающееся снижение численности членов профсоюза на ряде предприятий – все эти факторы потребуют от профсоюза качественного и ответственного подхода к разработке проектов коллективных договоров, – отметил Александр Коротких. – В связи с этим необходимо будет провести обучение профактива методике ведения переговоров, разработке проектов колдоговоров и осуществлению контроля за их выполнением. Основной акцент сделать на содержании

договоров, их соответствии трудовому законодательству, Отраслевому тарифному соглашению, а также на расширении круга социальных льгот и гарантий работников.

Члены президиума согласились, что на первом плане в ходе переговоров должны стоять вопросы оплаты труда, предоставления дополнительных отпусков, охраны труда. В этих целях нужно активно проводить разъяснительную работу. Александр Коротких также напомнил проблему инициативности профкомов и поддержки их позиций трудовыми коллективами. **Юрий Курицын** (Ашинский метзавод), **Владимир Поносов** (ЧМК) и **Виктор Скрыбин** (ЧТПЗ) высказались о проблеме индексации зарплаты.

Президиум отметил в принятом постановлении важность учета норм действующего ОТС при разработке и заключении колдоговоров, а при их пролонгации – необходимость учета ежегодных изменений раздела ОТС «Оплата труда». Первичным профорганизациям рекомендовано устанавливать в колдоговорах индексацию тарифов и окладов не реже одного раза в год в связи с ростом потребительских цен в области, совместно с работодателем разработать положения об индексации зарплаты, устанавливать градацию доплат и количества дней дополнительного отпуска в

зависимости от класса вредных или опасных условий труда. Особо выделен пункт, связанный с СОУТ: сохранять ранее предоставленные гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, при сохранении соответствующих условий труда. Сделан акцент на участии в кампании специалистов областной организации ГМПР: не менее чем за 2 месяца до колдоговорной конференции направлять проект колдоговора в обком на экспертизу, продолжить практику консультаций и включения специалистов областной организации в работу комиссий по подготовке и заключению колдоговоров. Социально-экономической комиссии обкома поручено разработать регламент работы и сформировать из числа обученных переговорщиков консультационный центр по развитию и совершенствованию колдоговорной практики на предприятиях.

В рамках повестки заседания президиум утвердил план работы обкома на I квартал 2017 года, сводный статотчет областной организации за 10 месяцев 2016 года, обсудил актуальные вопросы охраны труда, подготовку к предстоящему съезду ГМПР.

Алексей Лаптев



Официально

МАКСИМУМ ВОЗМОЖНОГО

Отраслевое тарифное соглашение продлено

Важным для отрасли событием ознаменовался в последние дни уходящий 2016 год: в Москве завершились трехмесячные переговоры между представителями работодателей и профсоюза. Итогом стало подписание Соглашения о продлении на 2017–2019 годы действия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2014–2016 годы и о внесении изменений в его отдельные положения. В офисе Центрального совета ГМПР документ подписали исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) Алексей Окуньков и председатель ГМПР Алексей Безымянных.



В церемонии подписания участвовали представители ведущих металлургических компаний страны, сообщает gmpr.ru. Раздел «Оплата труда» принят на 2017 год, с ежегодным пересмотром норм раздела на последующие годы в пределах срока действия Соглашения. В ряд положений этого раздела внесены изменения.

Так, пункт 5.5 изложен в следующей редакции: «Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне...».

В пункте 5.7. записано, что «Работодатель... обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая ее индексацию, предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ. Конкретный порядок индексации должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым в соответствии с действующим законодательством».

Стороны также договорились: «Уровень реального содержания заработной платы по отрасли в 2017 году считается сохраненным в случае, если темпы роста заработной платы в целом по отрасли равны индексу роста потребительских цен в Российской Федерации».

– Работа над этим важным для горняков и металлургов документом проходила в условиях сложной экономической ситуации, – комментирует **Алексей Безымянных**. – Нам удалось удержать позиции, которые были обозначены в действующем ОТС, а по некоторым пунктам – улучшить. Новое Соглашение предусматривает обязательность индексации заработной платы.

– Переговоры в очередной раз были непростыми, но мы сумели договориться, – отметил **Алексей Окуньков**. – Мы прекрасно понимаем позицию профсоюза, который пытался обеспечить трудящимся максимум возможного. Вместе с тем, мы должны соблюдать определенный баланс интересов. Еще раз подчеркиваю, мы говорим о максимально возможном, только вы упор делаете на «максимально», а мы – на «возможное». Но наши интересы общие, и мы работаем в рамках социального партнерства.

Фото: gmpr.ru

Итоги конкурса

НАГРАДЫ ЗА СОЦПАРТНЕРСТВО

Поздравляем победителей и призеров областного конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников»! 27 декабря в Федерации профсоюзов области состоялось торжественное вручение наград представителям предприятий и организаций области – участников конкурса.

Конкурс проводится ежегодно сторонами соцпартнерства. Участники – предприятия и организации всех форм собственности. Цель – развитие и совершенствование коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, повышение эффективности системы переговоров и принятие взаимовыгодных решений в социально-трудовой сфере. Основные критерии оценки коллективных договоров: оплата труда и социальные выплаты, охрана и условия труда, занятость работников и реализация социальных программ.

Итоги конкурса были подведены в ноябре 2016 года на заседании секретариата областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В число победителей и призеров (в группах согласно количеству работников) вошли семь предприятий и организаций металлургического комплекса и связанных с металлургическим производством. Это **ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»** (1 место), **ООО «Автотранспортное управление»** (г. Магнитогорск, профсоюзная организация входит в ППО Группы ММК; 3 место), **ЗАО «Кыштымский медеэлектролитный завод»** (3 место), **АО «Трубодеталь»** (2 место), **ООО «Огнеупор»** (г. Магнитогорск, профсоюзная организация входит в ППО Группы ММК; 1 место), **ЗАО «Магнитогорский завод прокатных валков»** (профсоюзная организация входит в ППО Группы ММК; 1 место) и **АНО ДПО «Корпоративный центр подготовки кадров «Персонал»** (г. Магнитогорск, профсоюзная организация входит в ППО Группы ММК; 2 место).



Еще одно металлургическое предприятие отмечено в региональном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Церемония награждения победителей и призеров этапа состоялась в этот же день. Победителем в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности» стало **АО «Трубодеталь»**. Добавим, что это не первая социальная награда челябинского предприятия.

Желаем руководителям предприятий-победителей и председателям первичных профорганизаций дальнейшего плодотворного сотрудничества и развития социального партнерства во благо работников предприятий. Производственных успехов, финансового благополучия и процветания!

РАВНЯЕМСЯ
НА ЛУЧШИХ!

Наши права

ВТОРОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ



В юридическую службу областной организации ГМПР обратился член профсоюза, житель г. Челябинска С. Пермьяков:

– Разъясните, пожалуйста, какое высшее образование является вторым высшим, при получении которого работодатель не обязан предоставлять работнику установленные Трудовым кодексом РФ гарантии.

КОДЕКСЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Отвечает главный юрисконсульт областной организации **Людмила Мещерякова**:

– В соответствии со статьей 12 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», по уровням общего и профессионального образования, по профессиональному обучению в РФ реализуются основные образовательные программы, по дополнительному образованию – дополнительные образовательные программы.

К основным образовательным программам высшего образования относятся программы: бакалавриата, специалитета, магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки.

Пунктами 2-5 статьи 60 закона «Об образовании в РФ» определены документы об образовании и о квалификации, выдаваемые лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию:

высшее образование – бакалавриат – подтверждается дипломом бакалавра;

высшее образование – специалитет – подтверждается дипломом специалиста;

высшее образование – магистратура – подтверждается дипломом магистра;

высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки – подтверждается дипломом об окончании соответствующей аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки.

В соответствии с частью 8 статьи 69 ФЗ «Об образовании в РФ», получением второго или последующего высшего образования является обучение по следующим образовательным программам высшего образования:

1) по программам бакалавриата или программам специалитета – для лиц, имеющих диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;

2) по программам магистратуры – для лиц, имеющих диплом специалиста или диплом магистра;

3) по программам ординатуры или программам ассистентуры-стажировки – для лиц, имеющих диплом об окончании ординатуры или диплом об окончании ассистентуры-стажировки;

4) по программам подготовки научно-педагогических кадров – для лиц, имеющих диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук.

При этом часть 15 статьи 108 Закона устанавливает, что «лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования».

Поясним на примерах. Работник, имея диплом бакалавра, обучается по программе магистратуры. Учебный отпуск ему предоставляется, так как это не является вторым высшим образованием.

Работник, имея диплом специалиста, обучается по программе магистратуры. В данном случае это получение второго высшего образования, поэтому учебный отпуск не предоставляется.

Работник, имея диплом бакалавра, вновь обучается по программе бакалавриата. Это второе высшее образование, учебный отпуск не положен.

Работник, имея диплом бакалавра, обучается по программе специалитета. Это является вторым высшим образованием, отпуск не положен.



Профсоюз – детям

КОГДА ЗАЖИГАЮТСЯ ЕЛКИ

Новогодняя пора – самая сказочная и волшебная в году, долгожданный праздник для всех мальчишек и девочек. Каждый ребенок ожидает от этих мгновений исполнения сокровенных желаний. И, конечно, взрослые стараются помочь чудесам сбыться. В большинстве предприятий горно-металлургического комплекса области в прошедшие выходные недели состоялись новогодние праздничные мероприятия для детей. Активное участие в проведении приняли первичные профсоюзные организации. А на некоторых предприятиях представители профкомов сами выступили в роли Дедов Морозов – организовали профсоюзные елки и массовые акции.

Чудо под куполом цирка

По инициативе первичной профсоюзной организации Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» более 600 детей с ограниченными возможностями посетили новогоднее представление в Магнитогорском государственном цирке. Все они – дети работников Группы ММК.

Подобные встречи ежегодно проходят под патронажем профсоюзной организации Группы ММК. В разные годы местом проведения новогодних праздников для детей-инвалидов в Магнитогорске становились южноуральская резиденция Деда Мороза, территория спортивной зоны «Лукоморье», городской санаторий «Юбилейный». На этот раз впервые было решено собрать детей под куполом цирка.



– И мы получили много хороших отзывов, – рассказывает специалист профсоюзной организации Группы ММК Светлана Лисунова. – Участникам понравилось представление, оформ-

ление арены, сама атмосфера, созданная в учреждении. Радует то, что год от года в мероприятиях, которые проводит профсоюзная организация для этой категории детей, принимают участие все больше ребят. И родители, и дети сейчас уже ждут следующей встречи – она традиционно проходит накануне Дня защиты детей.

Программа работы с работниками, имеющими детей-инвалидов, действует в профсоюзной организации Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» уже седьмой год. За это время организаторы использовали самые разные формы проведения мероприятий – от выез-

дов в загородные центры до адаптированных праздников в городских учреждениях культуры. На этот раз, помимо традиционной цирковой программы, дети приняли участие в интерактивной игре с необычными Дедом Морозом и Снегурочкой. В их роли выступили действующие сотрудники полиции, которые в игровой форме повторили с ребятами правила дорожного движения.

Сказ и Ка и волшебник-профком

Настоящую новогоднюю сказку подарил детям трубопрокатчиков профсоюзный комитет Челябинского трубопрокатного завода. В один из последних дней уходящего года по инициативе молодежной комиссии профкома во Дворце культуры ЧТПЗ состоялся детский праздник: добрые волшебники и заводные клоуны вместе с мальчишками и девочками зажгли красавицу-елку.

Традиция поздравлять детей работников с Новым годом в первичной профсоюзной организации ЧТПЗ – давняя. Ежегодно в последние дни декабря молодые профактивисты завода – члены молодежной комиссии профкома – посещают малообеспеченные и многодетные семьи – дарят малышам хорошее настроение и подарки. В этом году в профкоме впервые решили собрать детей вместе, в стенах ДК. И идея пришлась по душе и ребятам, и их родителям.

Хозяевами праздника стали около ста мальчишек и девочек: дети из малообеспеченных и многодетных семей, а также дети и внуки профсоюзных активистов предприятия. Главным волшебником действа был назван председатель профкома Виктор Скрябин, который поздравил всех с наступающим Новым годом и позвал малышей в веселое приключение. А сопровождали их добрые волшебники Сказ и Ка и смешные красноносые клоуны: к представителям профессионального творческого коллектива Дворца культуры в роли актеров присоединились талантливые молодые профактивисты завода. Все конкурсы, игры и танцы были рассчитаны на то, чтобы ребята как можно больше двигались, заряжаясь «волшебным» позитивом.

Как и во взрослых, трудовых отношениях, в сказочном сюжете-путешествии не обошлось без маленького «конфликта», устроенного злой Пираткой. А чтобы зажечь елку, пришлось даже звать на помощь «квалифицированного специалиста» – Электрика. Но сплоченные и дружные ребята справились с темными силами и вместе с Дедом Морозом и Снегурочкой троекратным «раз-два-три!» зажгли лесную



красавицу, а потом еще долго водили вокруг веселые хоры. Красочный парад карнавальных костюмов и коллективное фотографирование со сладкими подарками завершили сказку-праздник.

Мероприятие удалось, отмечают в профсоюзном комитете, поэтому есть намерение продолжить этот опыт в следующем году. Несмотря на то, что опыт – первый, здесь уже наметилась своя традиция. Профком при активном участии молодежной профсоюзной комиссии уже второй год летом организует профсоюзную смену в заводском оздоровительном лагере «Еланчик». Нынешняя «профсоюзная елка» – еще одна освоенная форма массовой работы первички с детьми заводчан.

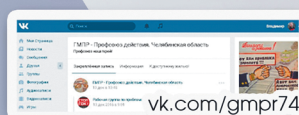
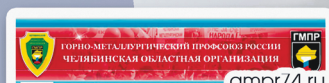
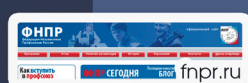


С подарками от Цинкули

Активисты молодежной организации «МАССИВ» Челябинского цинкового завода провели традиционный новогодний рейд – пришли домой к каждому ребенку. В ярких нарядах Деда Мороза и Снегурочки в каждой семье, где есть дети и внуки работников предприятия, они устраивали настоящее представление с играми, конкурсами и хороводом. Акция прошла в 70 семьях. В канун праздников завершился конкурс новогодних поделок, в котором приняли участие дети работников предприятия. Кроме этого, в дни школьных каникул около 60 детей работников отдохнули в заводском детском лагере «Лесная застава».

Давняя традиция активной молодежи ЧЦЗ – проведение в канун Нового года благотворительных акций. 25 декабря представители «МАССИВа» побывали в городе Карабаше, в гостях у воспитанников подшефного детского дома. Молодые заводчане порадовали ребят игрушками, детской косметикой и другими подарками. Подарки каждому пришли по вкусу, ведь мечтами о них дети ранее поделились в письмах к Цинкуле – популярному персонажу всех детей работников ЧЦЗ. Месяцем ранее активисты «МАССИВа» поздравили детский дом с днем рождения, подарив детям столовые наборы. Также завод поздравил сладкими подарками 48 воспитанников подшефного детского дома № 14 города Челябинска. Наборы сладостей опять же передали активисты молодежной организации. 20 тысяч рублей, детские средства гигиены и игрушки были собраны и приобретены работниками завода для онкобольных детей Челябинска и Челябинской области. В конце декабря несколько внушительных сумок заводская молодежь передала детскому онкологическому центру.

– Среди молодых специалистов нашего завода нет профессиональных актеров, но энтузиазм и искреннее желание подарить праздник самым маленьким компенсируют все и возвращаются нам хорошим настроением и позитивом. Многие жалуются, что конец года – это трудное время, когда накапливается усталость, появляется много дел, забот, хлопот. Именно возможность отвлечься и потратить немного времени на доброе дело – будь то помощь детскому дому или поздравление детей работников – это отличный способ подарить немного праздника себе и окружающим, – говорит активист «МАССИВа», молодой профсоюзный лидер Евгений Коломыцева.

2017 год профсоюзной информации
наши инфо-ресурсы и партнеры

а ты откуда узнаешь новости?

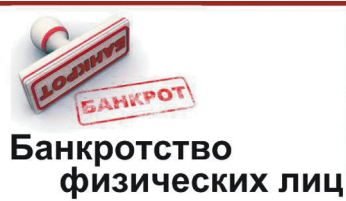
Ответственный за выпуск приложения Челябинского областного комитета
Горно-металлургического профсоюза России
к газете «Труд и время на Южном Урале» В.А. Широков

Сайт Федерации профсоюзов области
www.chelprof.ru
МЫ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ



Невыплата заработной платы, незаконное сокращение, увольнение, пенсионные права – вот те вопросы, с которыми люди чаще всего обращаются к профсоюзным юристам. Ответы на вопросы в рубрике «Профсоюз помог» www.chelprof.ru

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



МИФЫ О БАНКРОТСТВЕ

«Банкротство физического лица» - это словосочетание не так давно вошло в нашу жизнь, но уже успело обрасти множеством мифов и слухов. Мы попытаемся в максимально доступной форме развеять или подтвердить самые популярные из них.

Миф первый: обратиться в суд с требованием признать себя банкротом может только гражданин, вообще не имеющий средств. Однако в законе говорится буквально следующее: должник вправе подать в суд или арбитражный суд заявление должника в случае предвидения банкротства при наличии обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что он не в состоянии исполнить денежные обязательства и (или) обязанность по уплате обязательных платежей в установленный срок. Иными словами, если долг составляет 5 000 000 руб., а ежемесячный доход гражданина 50 000 руб., очевидно, что он не способен исполнить обязательства. Даже если гражданин и члены его семьи не будут есть, пить,

очевидно свидетельствующих о том, что он не в состоянии исполнить денежные обязательства и (или) обязанность по уплате обязательных платежей в установленный срок, при этом гражданин отвечает признакам неплатежеспособности и (или) признакам недостаточности имущества». Ключевые слова здесь «обязан» и «вправе». То есть вы можете обратиться в суд о признании себя банкротом в случае, если долг просрочен более чем на три месяца, а имущества либо нет, либо его стоимость меньше чем сумма долгов.

Миф шестой: долг «не прощается», и после процедуры банкротства человек все же обязан будет выплачивать долг. В реальности долги списываются в полном объеме. Исключением являются ситуации, когда утверждена реструктуризация долгов, или установлены факты мошенничества со стороны заемщика при оформлении кредитов.

Миф седьмой: в рамках процедуры банкротства рассматривается задолженность только перед банками. На самом деле это не так. Под банкротство «падают» и долги перед банками, и перед другими кредиторами, в том числе перед физическими лицами по договорам займа, долги по коммунальным платежам и т.д. Не «падают» под банкротство обязательства, неразрывно связанные с личностью должника, такие как алименты.

Миф восьмой: за банкрота придется отвечать родственникам. Возможно, заблуждение об ответственности родственников связано с агрессивными заявлениями коллекторов. Однако никаких правовых оснований для ответственности родственников нет, кроме одного единственного случая – это поручительство. Действительно, если ваши близкие являются поручителями по вашему договору, ваше банкротство не освобождает их от обязанности в погашении задолженности по кредиту. В иных случаях ни родственники, ни знакомые не имеют отношения к вашим долгам и банкротству.



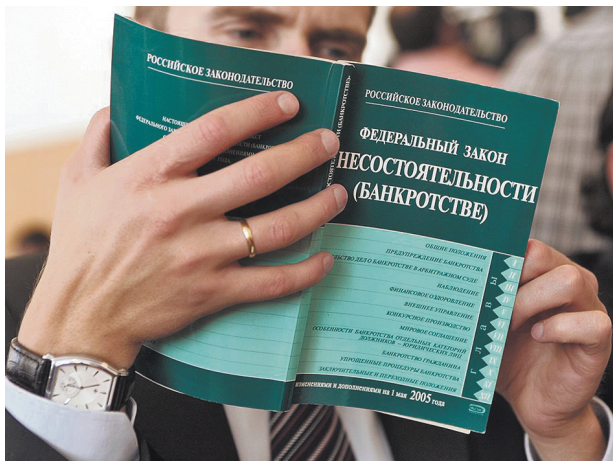
для расчета с кредиторами понадобится 8 лет. А если учитывать прожиточный минимум и обязательные расходы, то более 16 лет. Банкрот – это гражданин, не способный рассчитаться с долгами, а не гражданин, не имеющий дохода совсем.

Миф второй: после банкротства гражданин не имеет права выезжать из страны. Данное ограничение не содержится в законе. После признания гражданина банкротом, выезд из страны может быть ограничен по другим причинам. Например, делам, связанным с оплатой алиментов, поскольку процедура банкротства не избавляет гражданина от обязанности оплачивать алименты.

Миф третий: в рамках процедуры банкротства могут обратить взыскание на единственное жилье. Данный миф наиболее устойчив по той причине, что он частично верен. Если единственное жилье находится в залоге (ипотеке), то, безусловно, на него будет обращено взыскание. Если же залога нет, то независимо от суммы долга, обращение взыскания на жилье недопустимо.

Миф четвертый: можно «обанкротить» лишь часть долгов. Это одно из самых распространенных заблуждений. Часто граждане, имеющие несколько кредитов, столкнувшись с финансовыми трудностями, выбирают один-два, которые способны платить. Чаще это ипотека и автокредит. При этом возникает мысль, что процедура банкротства позволит списать другие кредиты. Желание сохранить жилье и автомобиль, который часто является источником дохода, вполне понятно, но такой вариант не предусмотрен законом. Если процедура будет инициирована должником либо кредитором, то по всем обязательствам. Более того, все имущество, в том числе единственное жилое помещение, которое находится в залоге (ипотека), будет реализовано на торгах.

Миф пятый: для банкротства необходим долг более 500 000 рублей. Это утверждение отчасти верно. В законе говорится, что гражданин обязан обратиться в суд с заявлением о признании его банкротом в случае, если он не может исполнять обязательства по всем долгам, и совокупный размер этих обязательств по кредитам составляет не менее пяти сот тысяч рублей. Так же в законе содержится норма, согласно которой должник «вправе подать в суд заявление о признании его банкротом в случае предвидения банкротства при наличии обстоятельств,



Миф девятый: коллекторы никуда не денутся! Успокоиться коллекторам придется. После признания человека банкротом, все напоминания ему или его окружению о списанном долге, а уж тем более требование о его выплате может быть расценено как вымогательство, а это уже уголовное преступление.

Миф десятый: процедура банкротства сама по себе – миф. Несмотря на недолгое существование закона о финансовой несостоятельности, можно сказать, что банкротство – процедура реально работающая. По результатам исследований, проведенных экспертом ОНФ в рамках проекта «За права заемщиков», на 01.09.2016 г. в Челябинской области завершена 21 процедура банкротства, задолженность списана во всех случаях.

Вячеслав Курилин, руководитель направления ОНФ «За права заемщиков»
Фото из Интернет-ресурсов

ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

- Обязательно ли заявление при приеме на работу?

- Трудовой кодекс не обязывает требовать от нового работника заявление о приеме на работу. Основанием для издания приказа о приеме на работу является не заявление, а трудовой договор.

Однако заявление является очень полезным документом. Оно подтверждает волеизъявление работника устроиться на конкретную работу. И на заявлении легко поставить резолюцию работодателя. Форма заявления законодательно не установлена.



ШТРАФ ЗА РАБОТУ БЕЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Можно ли работать без трудового договора?

- Согласно новой редакции статьи 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

ПРИКАЗ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

- Нужен ли приказ о приеме на работу и что в нем должно быть указано?

- Приказ о приеме на работу является обязательным документом, связанным с приемом на работу.

Согласно ч. 1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ч. 2 ст. 68 ТК РФ).

Галина Корзо, юристконсульт Федерации профсоюзов

Челябинский учебно-методический центр профсоюзов

26-27 января
16-17 февраля 2017 года

проводит обучение и проверку знаний требований по охране труда для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза

Занятия проводят ведущие специалисты Государственной инспекции труда в Челябинской области, Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, специалисты по специальной оценке условий труда, преподаватели АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов».

Обучение проходит в специализированной аудитории. По итогам выдаются методические пособия по охране труда.

При обучении используется модульный курс, разработанный «Всероссийским научно-исследовательским институтом охраны и экономики труда».

Семинар проводится по адресу:

г. Челябинск, ул. Свободы, 155

Стоимость обучения одного человека - 1500 руб.

Заявки на обучение принимаются

по телефонам: 237-16-29, 237-04-55, 237-17-32

или на электронную почту
um-centr@mail.ru, ot@umcprof.ru

НОВОГОДНИЙ КАЛЕЙДОСКОП

В СТОЛИЦУ, В ГОСТИ К ДЕДУ МОРОЗУ

Хорошей традицией областной организации профсоюза работников пищевой промышленности стала организация поездки детей работников предприятий отрасли в Москву на Кремлевскую елку.



7 января ребята побывали в Москве на главной елке страны. Делегацию представляли 17 детей, школьники с 1 по 11 классы, и 13 родителей.

Ребята стали участниками яркого и красочного новогоднего представления «У Лукоморья». Посмотрели спектакль, водили хороводы у елки и, конечно же, получили сладкий новогодний подарок с конфетами фабрики «Южуралкондитер». К чести сказать, фабрика в течение многих лет выигрывает тендер на поставку новогодних подарков.

Многие дети и их родители впервые побывали в Москве, познакомились со столицей, съездили на экскурсию. Еще одним подарком в Рождество стало посещение Храма Христа Спасителя.

Расходы на поездку взяли на себя администрация (компенсация оплаты за проезд на железнодорожном транспорте от 50 до 100 процентов) и профкомы предприятий (расходы за билеты на представление и подарок, стоимость которых составила от 3 до 4,5 тысяч рублей).

Наталья Михайлова, председатель профкома министерства сельского хозяйства

ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ КАНИКУЛЫ

В дни зимних школьных каникул 250 детей южноуральских железнодорожников побывали в Москве и Санкт-Петербурге. Организовал новогодние туры для школьников ДОРПРОФЖЕЛ ЮУЖД.

В первый день нового года 50 ребятшек отправились на самую главную елку страны в Москву. Школьники побывали в Государственном Кремлевском Дворце, посетили знаменитую Третьяковскую галерею, московский планетарий и зоопарк, водное шоу «Сказка о царе Салтане», Центральный музей Великой Отечественной войны и многие другие достопримечательности столицы.

Не менее интересной была и программа в северной столице России - Санкт-Петербурге. Двести старшеклассников побывали в загородной резиденции русских императоров, познакомились с экспонатами Государственного Русского музея, Центрального военно-морского музея и музея железнодорожного транспорта РФ, посетили Храм Спаса на Крови и Исаакиевский собор.



Ирина Келлерман, специалист социальной сферы ДОРПРОФЖЕЛ ЮУЖД

В НОВЫЙ ГОД ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗОМ

Первым большим событием новой профсоюзной организации Комплексного центра социального обслуживания населения Пластовского района стала организация новогодних мероприятий для сотрудников центра и их детей.

Профсоюзная организация была образована в июле прошлого года, рассказывает председатель ППО, начальник отдела кадров КСЦОН Пластовского района Надежда Лазарева. – На сегодняшний день из 62 сотрудников – 42 являются членами профсоюза. Подготовка к Новому году стала первым мероприятием профсоюза. Для детей сотрудников мы провели утренник. С играми, загадками, песнями, танцами в гости к ребятам заглянули мультяшные герои «Фиксики». Не обошлось и без «главной» героини – Бабы Яги, которая никак не хотела отдавать мешок с подарками Деду Морозу, пока дети не выполнили ее условия. Громко, с выражением они читали стихи, а Снегурочка танцевала «Если весело у елки, делай так...».

Для сотрудников центра было организовано праздничное мероприятие с вручением новогодних подарков.

Ильмира Бигашева, заведующая центром



ОТДЫХ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

НА КУРОРТ «КИСЕГАЧ» ЗА ЗДОРОВЬЕМ И СПОРТИВНОЙ ФОРМОЙ

Уникальный по своему месторасположению курорт «Кисегач» популярен среди отдыхающих. Он расположен в 90 километрах от Челябинска в живописном реликтовом лесу между озерами Кисегач и Теренкуль. Ценители комфорта и тишины становятся здесь постоянными гостями.

Главная цель, которую перед собой ставит руководство курорта, – пропаганда среди отдыхающих здорового образа жизни и профилактика заболеваний. Для этого созданы все условия: оборудованы прогулочные тропы, закуплен спортивный инвентарь, в частности палки для скандинавской ходьбы.

Этот вид спорта уже перестал быть экзотикой и прочно обзавелся горячими поклонниками. Скандинавская ходьба улучшает работу сердца, укрепляет сосуды, помогает расходовать много калорий.

Клинически доказано, что после тренировки ускоряется основной обмен веществ на длительный период - от 12 до 24 часов. Такие тренировки полезны при:

- лишнем весе, плохой физической форме, при которой запрещены: бег, прыжки и силовые тренировки,
- наличии сердечно-сосудистых заболеваний, гипертонии,
- гиподинамии,
- восстановлении после перенесенных операций или травм,
- хронической усталости.



Квалифицированное и эффективное лечение по профилям

- сердечно-сосудистая система
- органы дыхания
- опорно-двигательный аппарат
- нервная система.

Виды лечения: бальнеолечение, грязелечение, физиотерапия, массаж ручной, массаж подводный, ингаляции, сауна, бассейн.

Желающие могут бесплатно (при приобретении путевки на 10 и более дней) сделать ЭКГ с последующей расшифровкой и рекомендациями специалиста по физическим нагрузкам и питанию.

В здравнице можно бесплатно пройти холтеровское мониторирование. Эта процедура позволяет в течение дли-



тельного времени наблюдать за изменениями функций миокарда, отклонениями показателей артериального давления при обычном поведении пациента. Врач опишет показания и объяснит, какие именно изменения выявлены, почему, к чему они могут привести и каким образом восстановить форму.

Приобретение путевок

Курорт «Кисегач» рад гостям круглый год. Отдыхающим предложат на выбор номера с одноместным и двухместным размещением. Стоимость санаторно-курортной путевки от 1800 рублей/сутки (проживание, питание и лечение). Для пенсионеров до 5 марта действует акция - 1600 рублей/сутки (проживание, питание и лечение) при приобретении путевки на 10 дней.

По всем вопросам обращаться в отдел реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области по телефонам: 8(351) 264-56-62, 263-87-82



ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

WWW.CHELPROF.RU

Адрес учредителя, издателя и редакции: 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, Дом профессиональных союзов, каб. 205/1, тел. 263-34-01.
Главный редактор Касаткина О. В.

Учредитель: Федерация профсоюзов Челябинской области. Редакция может не разделять взгляды публикуемых авторов. Газета зарегистрирована в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Челябинской области. Свидетельство ПИ № ТУ 74-00428 от 16 июля 2010 г.

Тираж 4300 экз. Заказ №30845. Дата выхода в свет 19.01.2017 г. Подписано в печать по графику в 11.00, фактически - в 11.00. Отпечатано в ЗАО «Прайм Принт Челябинск», г. Челябинск, ул. Линейная, 63. «Свободная цена»