



«ЮНИЧЕЛ»: ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОГО СОЦПАРТНЕРСТВА



Марка «Юничел» давно и хорошо известна российским покупателям. Это сильное и успешное предприятие, богатое традициями и славное своим трудовым коллективом. Меняется время, мода, ситуация в легкой промышленности, но отношение к качеству продукции здесь остается неизменным – лучшее сырье, надежное оборудование, новейшие разработки и коллектив профессионалов. Все это позволяет занимать лидирующие позиции по объемам производства и реализации продукции. Гарантом социальной стабильности на предприятии выступает профсоюз, который не только стал надежным социальным партнером, но и помощником в расширении экономических связей и продвижении на рынке сбыта.

- Благодаря профсоюзу мы получили нового заказчика, - рассказывает коммерческий директор АО «Обувная фирма «Юничел» Алексей Денисенко. – Не через «верха», не через тендеры, а через профсоюз. Председатель профкома Людмила Николаевна Нестерова обратилась в первичные профсоюзные организации медицинских учреждений Курчатковского района г. Челябинска, где наши работники проходят профилактические медосмотры, с предложением отшивать обувь для медицинских работников. Руководителей медучреждений эта идея заинтересовала. Более того, она была поддержана министерством здравоохранения Челябинской области. Сейчас мы прорабатываем этот заказ. Для нас он, безусловно, выгоден, потому что это постоянный спрос на 100 тысяч пар обуви в год. В усло-

виях кризиса, когда снизилась покупательная способность, расширение производства обуви для нас стало возможным в большей степени через участие в тендерах, получение госзаказов и взаимодействие с предприятиями. Мы надеемся, что такая грань социального партнерства, которая проявилась в отношениях с профсоюзом, поможет найти нам новых заказчиков и расширить потребительский рынок.

Обувь «Юничел» уже давно и надежно завоевала доверие среди покупателей не только Челябинской области, но и России. По словам производителя, популярность марки обеспечена использованием натуральных материалов, высоким качеством продукции, наличием фирменных магазинов, стабильностью присутствия на рынке, выполнением гарантийных обязательств.

Окончание на стр. 6

СОБЫТИЕ

ПРОФСОЮЗ В УСЛОВИЯХ АГРЕССИВНОЙ СРЕДЫ

Это стало главной темой для обсуждения на международном профсоюзном форуме «Инновации в профсоюзах-2015», который прошел в Екатеринбурге 8-10 июля. Он стал традиционным и проводится уже в шестой раз в рамках международной промышленной выставки «ИННОПРОМ», где демонстрируются новейшие технологические разработки, инновационные проекты, обсуждаются актуальные вопросы развития рынка.



дил с участием заместителя председателя Федерации Независимых Профсоюзов России Сергея Некрасова, представителей Международной организации труда, Академии труда и социальных отношений.

Одна из главных тем форума – сохранение и работоспособность профсоюзных организаций в условиях конфликта с работодателем. В последнее время в профсоюзной среде все чаще стали встречаться факты агрессивного давления работодателя, направленные на разрушение первички. Это требует от профсоюзов выработки различных способов противодействия такому поведению социальных партнеров, а также предупредительных мер, укрепляющих устойчивость профорганизации, подготовку специально обученных людей для создания групп быстрого реагирования, получивших условное название «профсоюзный спецназ». Обсуждение темы состоялось на одной из секций форума и на круглом столе.

Окончание на стр. 2

Встреча профсоюзов стран БРИКС

стр.2



Время структурной модернизации

стр. 3



Профсоюзная смена в Еланчике

стр.6



В отпуск по закону

стр.8



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

Челябинской областной организации профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства «Торговое Единство»

Федерация профсоюзов Челябинской области поздравляет всех членов профсоюза с профессиональным праздником – Днем работников торговли!

Издавна на Руси работать продавцом было очень почетно и достойно. Считалось, что человек грамотен, умен, имеет вес в обществе. Эта профессия остается широко востребованной и на сегодняшний день. Без торговли трудно представить себе жизнь современного общества. Это важнейшая отрасль развивает не только отношения между людьми, но и городами, регионами и целыми государствами.

Желаю работникам отрасли здоровья, профессиональных успехов, стабильности и уверенности в завтрашнем дне! Пусть вам сопутствует удача, клиенты будут благодарными, зарплата – достойной, а работа – в удовольствие!

Н.Н. Буяков, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области

ОФИЦИАЛЬНО

ПРОФСОЮЗЫ СТРАН БРИКС РЕШАЮТ ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ



9 июля в Доме Профсоюзов в Уфе состоялось открытие IV Профсоюзного форума стран БРИКС, в котором приняли участие руководители ведущих профцентров Бразилии, России, Индии, Китая и Южной Африки.

В качестве почетных гостей на Форум были приглашены представители Международной конфедерации профсоюзов и Международной организации труда. Участники Форума приняли профсоюзную Декларацию, которая была передана Президенту Российской Федерации В.В. Путину на встрече с профсоюзной делегацией во главе с Председателем ФНПР М.В. Шмаковым.

На Форуме состоялась дискуссия о текущей ситуации и проблемах на рынке труда, обсуждались перспективы дальнейшего сотрудничества в рамках БРИКС.

На сайте Федерации профсоюзов области www.chelprof.ru

- Декларация IV Профсоюзного форума стран БРИКС.
- Выступление Председателя ФНПР М.В. Шмакова.
- Из выступления Президента России Владимира Путина на встрече с представителями профсоюзных объединений стран БРИКС.

Текстовая трансляция мероприятия доступна на сайте газеты «Солидарность» <http://www.solidarnost.org/>.

СОБЫТИЕ

ПРОФСОЮЗ В УСЛОВИЯХ АГРЕССИВНОЙ СРЕДЫ

Начало на стр. 1



Делегация Челябинской области на форуме «ИННОПРОМ-2015»

Своими инновациями поделились представители Челябинской областной организации ГМПР. Владимир Нечаев, специалист орготдела, экономист обкома рассказал о том, что в областной организации обучена группа переговорщиков из 20 специалистов профорганизаций. В планах стоит вопрос их привлечения к коллективным переговорам, а при необходимости и к разрешению конфликтов на различных предприятиях. В их числе юристы, экономисты, технические инспекторы, оргвики.

Конкретным опытом противостояния работодателю во время конфликта поделился председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Трубоделатель» Егор Цибульский. Он отметил, что в условиях искусственно созданной работодателем изолированности от членов профсоюза профкому не хватало коммуникативных связей для общения с ними. Неоценимую помощь в таких ситуациях может оказать система электронного профсоюзного учета и коммуникаций «Е-Профсоюз». О том, как эта система внедряется в организации, ее преимуществах и недостатках рассказала председатель первичной профсоюзной организации ООО «Литейный центр», уполномоченный Челябинского обкома ГМПР Мария Кабирова. Благодаря этой системе в течение полугодия профсоюзное членство в организации выросло более чем на 60 процентов.

В рамках форума обсуждались новации в мотивации профсоюзного членства, со-

циальном партнерстве, правозащитной деятельности и охране труда, создании первичек методом оргайзинга, новые направления профсоюзной деятельности и обучения профсоюзных кадров. Светлана Корепанова, директор АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов» рассказала об обучении профсоюзных кадров в Челябинской области и новейших разработках центра. Одними из востребованных стали модульные программы «Профсоюзный мотиватор» и «Школа ораторского мастерства». Виталий Иванов, доцент, доктор политических наук, профессор кафедры связей с общественностью, права, профсоюзных и гуманитарных дисциплин УрСЭИ в своем выступлении сделал акцент на вопросах совершенствования учебного процесса в образовательных учреждениях профсоюзов.

Участники форума побывали на площадке «Екатеринбург-ЭКСПО», где приняли участие в панельной дискуссии «Трудовые аспекты в моногородах, обеспечение занятости в период экономического спада» и познакомились с выставкой «ИННОПРОМ-2015». Среди экспонатов выставки, которые привлекали внимание гостей, можно было увидеть модель бульдозера Б11 производства «ЧТЗ-УРАЛТРАК» (на снимке справа).

Ирина Митрошина

НА ЗАМЕТКУ

ОТКАЗАЛ В РАБОТЕ – ОБЪЯСНИ ПРИЧИНУ

Работодатели РФ в течение семи дней должны будут письменно объяснить сотруднику причину отказа в заключении трудового договора, если он предъявит такое требование.



Соответствующий закон вступил в действие 11 июля 2015 г. Согласно Трудовому кодексу РФ, человек, которому отказано в заключении трудового договора, имеет право получить от работодателя сообщение о причинах такого отказа в письменной форме. При этом законодательно не был предусмотрен срок, в течение которого работодатель обязан предоставить такой ответ.

Авторы закона отмечают, что, таким образом, норма, призванная защищать права граждан при приеме на работу, фактически является «мертвой», так как привлечь работодателя к ответственности в данный момент невозможно. В результате работодатели этим злоупотребляют.

«По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования», - говорится в тексте закона.



СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ВРЕМЯ СТРУКТУРНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

VIII ПЛЕНУМ ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР

В Челябинске в канун Дня металлурга прошел восьмой пленум областного комитета ГМПР. Главные темы – практика создания и работы профсоюзных структур, обеспечивающих эффективную работу с членами профсоюза, и разработка и применение профессиональных стандартов.

В работе пленума приняли участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, заместитель председателя Федерации профсоюзов области Олег Екимов.

Постоянно меняющиеся экономические и организационно-правовые условия, в которых сегодня работают предприятия, влияют на деятельность первичных профсоюзных организаций: в отдельных случаях снижается эффективность профсоюзной работы. Один из вариантов решения проблемы – организационная модернизация профсоюза, создание новых, более рациональных профсоюзных структур. С основным докладом по вопросу «О практике работы и создания в Челябинской областной организации ГМПР профсоюзных структур, обеспечивающих эффективную работу с членами профсоюза», перед участниками пленума выступил председатель обкома профсоюза Юрий Горанов.

На предприятиях ГМК Южного Урала накоплен достаточный опыт эффективной профсоюзной работы в современных условиях. Один из примеров – ММК. Профкомом Группы ММК проведена работа по объединению малочисленных профорганизаций цехов и участков в более крупные профкомы, а введение института уполномоченных и доверенных лиц членом профсоюза позволило улучшить постоянную связь и взаимодействие выборных органов с членами профсоюза и в целом повысить результативность профсоюзной работы.

Еще один пример – ООО «Литейный центр» в Верхнем Уфалее. В 2013 году решением президиума обкома ГМПР в этом городе введена должность уполномоченного областного комитета профсоюза. Создание уполномоченной системы электронного учета членов профсоюза, комплексное обновление работы с профактивом и рядовыми членами ГМПР позволили ощутимо повысить уровень профчленства в молодой первичке «Литейного центра».

Окончание на стр. 4



Металлургия: блиц-обзор

СТАВКА НА ОТЕЧЕСТВЕННУЮ ПРОДУКЦИЮ

В электромонтажном цехе (ЭРЦ) «Объединенной сервисной компании» (Магнитогорск) освоен выпуск уникального оборудования для ММК, которое ранее производилось иностранными компаниями.

В 2014–2015 гг. в ЭРЦ был изготовлен электродвигатель привода вентиляторов водородных печей «Эбнер», расположенных в термическом отделении листопрокатного цеха №5 ММК. Сейчас этот уникальный по своей конструкции электродвигатель с водородным охлаждением, ранее изготавливавшийся в Австрии, проходит ходовые испытания. Он обойдется ММК в два раза дешевле импортного аналога.

Ранее в «ОСК» для стана «5000» ММК был изготовлен термостойкий грузоподъемный магнит для транспортировки металла с температурой до 650°C. До этого подобные магниты закупались за рубежом.

«ОСК» была создана год назад на базе ряда сервисных предприятий и служб Группы ОАО «ММК». Сегодня это крупнейшее специализированное многопрофильное предприятие региона.

Компания предоставляет весь комплекс услуг, связанный с жизненным циклом оборудования, выполняет ремонт и техническое обслуживание механического, электрического, энергетического, гидравлического оборудования и систем автоматики.



КАДРОВАЯ ШКОЛА ПРИНОСИТ РЕЗУЛЬТАТ

На ЧМК внедряются технологические разработки, представленные молодыми руководителями в рамках обучения в Школе подготовки кадрового резерва. Разработки направлены на повышение экономической эффективности производства.

8 молодых управленцев представили проекты по снижению себестоимости производства чугуна, стали и металлопроката, а также по оптимизации затрат. Предполагается внедрение предложенных разработок в 2015–2016 годах.

Работы выпускников Школы имеют большую практическую значимость. Своими проектами молодые руководители доказали, что могут не только заниматься текущей работой, но и выявлять проблемы своих цехов, предлагать конкретные пути их решения с опорой на экономический анализ, – отмечает директор по персоналу и соцпрограммам ЧМК Евгений Ваганов.

Школа кадрового резерва направлена на подготовку управленческих кадров металлургического дивизиона Группы «Мечел». Её участниками становятся наиболее перспективные молодые руководители, кандидатуры которых рассматриваются для последующего назначения на более высокие руководящие должности. Обучаясь в Школе, «резервисты» получают комплексный набор знаний для управления предприятием.



СИБИРСКИЙ МОСТ ИЗ ТРУБ ЧТПЗ

Челябинский трубопрокатный завод выполнил поставку трубной продукции для строительства четвертого автомобильного моста через реку Енисей в Красноярске.

Согласно контракту, в Красноярск в адрес генерального подрядчика ОАО «Сибмост» были поставлены трубы большого диаметра (530 мм) и бесшовные трубы диаметром 89 и 180 мм. Сложность выполнения заказа заключалась в отгрузке широкого сортамента труб в сжатые сроки.

Проект предусматривает строительство шестиполосного автомобильного моста через Енисей и двух развязок. Его реализация позволит перераспределить транспортные потоки, разгрузить центральную часть Красноярска, увеличить среднюю скорость движения на 25%, а также улучшить экологическую обстановку.

Группа ЧТПЗ полностью удовлетворила запросы генерального подрядчика по необходимому сортаменту трубной продукции. Выполнив данный заказ под строительство важного инфраструктурного объекта, мы продемонстрировали надежность ЧТПЗ как производителя и поставщика и заложили основу для дальнейшего перспективного сотрудничества с компанией «Сибмост», – говорит Екатерина Карась, руководитель дивизиона «Сибирь» складского комплекса ЧТПЗ.



ВРЕМЯ СТРУКТУРНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Начало на стр. 3

VIII ПЛЕНУМ ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР

В условиях продолжающейся реструктуризации предприятий сегодня активно ведут работу по повышению эффективности профсоюзной деятельности через создание рациональных профсоюзных структур профкомы «Магнитита», ЧМК, БРУ. Повышение исполнительской дисциплины, совершенствование планирования работы выборных

Заведующий орготделом профкома Группы ММК **Юрий Днепровский** поделился опытом введения института доверенных лиц членов профсоюза в первичной профорганизации ММК. Уполномоченный обкома, председатель профкома «Литейного центра» **Мария Кабирова** осветила практику внедрения и преимущества системы электронно-

го учета членов профсоюза. О проблемах в профсоюзной работе в связи с непростой экономической ситуацией на Уфалейском заводе металлоизделий рассказал его профлидер **Сергей Греков**. Эффективный опыт вовлечения в деятельность первички всех звеньев профсоюзной структуры стал темой выступления **Татьяны Ковригиной**, председателя профкома ТРУ.

О необходимости и важности взаимодействия, как внутрипрофсоюзного, так и внешнего, в том числе с органами власти, сказал зампреда Федерации профсоюзов области **Олег Екимов**.

Участники пленума отметили, что, сверяясь с Программой действий ГМПР на 2012–2016 годы, необходимо продолжать работу по повышению эффективности взаимодействия выборных органов с членами профсоюза, повышать профессионализм и компетентность профсоюзных кадров и актива. В числе конкретных мер и действий, рекомендованных профсоюзам и отраженных в принятом пленумом постановлении: провести мониторинг кадрового резерва и профактива, при необходимости организовать подбор кандидатур в профорганы из числа наиболее подготовленных активистов, в том числе моло-

дежи; первичкам с профчленством менее 50% создать электронную базу данных членов профсоюза. Президиуму обкома рекомендовано рассмотреть вопрос об объединении ППО «Литейного центра» и УЗМИ.

Применение профессиональных стандартов стало второй темой пленума. Как проинформировал заместитель председателя ГМПР **Андрей Шведов**, в соответствии с постановлением Правительства РФ сегодня в стране ведутся разработка профессиональных стандартов и формирование на их основе национальной системы квалификаций. Планируется, что к концу 2015 года общее количество профстандартов составит 800. С 1 июля 2016 года вступает в силу Федеральный закон №122-ФЗ, устанавливающий требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения его трудовых функций, и требования профессиональных образовательных стандартов. В Трудовом кодексе появится новая статья, регламентирующая порядок разработки и применения профстандартов. Ведется работа по созданию национального справочника профессий, востребованных на рынке труда, и по формированию сети независимых центров сертификации – оценки профессиональных квалификаций.

– Однако есть опасения, что использование этого инструмента в отношении работников может привести к нежелательным для них последствиям, – подчеркнул Андрей Шведов. – Поэтому профсоюзы не должны оставаться в стороне от этой работы. Нужно следить, чтобы права работников не нарушались, и защищать интересы членов ГМПР, быть в курсе происходящих изменений и информировать в случае необ-

Юрий Горанов, председатель обкома ГМПР:

– Профсоюзы сегодня стоят перед очень серьезными вызовами. Одним из них является затянувшийся экономический кризис, осложненный геополитической ситуацией в стране. Как следствие – снижение социальных гарантий работников отрасли и наших членов профсоюза. Вызов этот не краткосрочный. У нас не должно быть иллюзий, что в короткие сроки ситуация изменится в лучшую сторону. Поэтому в стратегию действий нашего профсоюза, как представителя работников отрасли, тоже должны быть внесены изменения.

ходимости работников.

Директор УрСЭИ **Ольга Артемова** рассказала, как на региональном уровне действует система независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций.

Пленум отметил важность участия профсоюзов во всей работе в сфере внедрения профессиональных стандартов. В связи с этим первичкам необходимо провести обучение профактива по вопросам изменений трудового законодательства и применения новых стандартов, а президиуму обкома – организовать мониторинг их применения на предприятиях ГМК области, наладить взаимодействие с Советом по профессиональным квалификациям области и объединением работодателей в сфере правоприменительной деятельности. Эти решения пленума вошли в принятое постановление.

В рамках пленума состоялось торжественное награждение лучших лидеров и активистов областной организации ГМПР. В честь Дня металлурга им вручены Почетные грамоты и знаки Центрального совета и областного комитета ГМПР, Федерации профсоюзов области, благодарственные письма Законодательного собрания области.

Владимир Широков



органов, четкое распределение ответственности между членами коллегиальных органов дают возможность эффективно работать профсоюзам «ММК-Метиз», ЧТПЗ, ЧЭМК, ТРУ, Ашинского металлургического и Челябинского цинкового заводов.

В то же время, как отметил пленум, в преддверии отчетно-выборной кампании 2016 года назрела необходимость объединения первичек, чье финансовое положение не позволяет иметь в штате освобожденных профсоюзных работников. Объединение даст возможность консолидировать профсоюзные бюджеты и организационные ресурсы.

Обсуждение темы продолжилось в прениях. Слово взяли представители первичек.

Отраслевой уровень

СПЕЦОЦЕНКА «ИСЧЕЗАЮЩЕЙ» ВРЕДНОСТИ

В ГМПР по-прежнему озабочены негативной тенденцией в практике проведения специальной оценки условий труда – попытками снижения классов вредности без улучшения условий труда. В очередной раз эта проблема обсуждалась в Москве, на семинаре-совещании «Практика управления персоналом на металлургических предприятиях». Его организаторами выступили «Корпорация производителей черных металлов» и АМРОС.

В семинаре приняли участие представители Госдумы РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, РСПП, НИИ труда и социального страхования Минтруда РФ, руководители и специалисты управляющих компаний, горных и металлургических предприятий. ГМПР представил его председатель Алексей Безмянных.

Участники обсудили вопросы государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда, страхования от несчастных случаев, совершенствования организации и оплаты труда на металлургических предприятиях, развития систем премирования и профессиональных квалификаций.

Особое внимание было уделено специальной оценке условий труда. Представители Минтруда прокомментировали свои подходы к применению законов и Методики проведения СОУТ.

Алексей Безмянных акцентировал внимание на проблемах, возникающих при проведении СОУТ, на несовершенстве методики ее проведения и необходимости внесения изменений. Он привел примеры снижения подклассов и классов вредных условий труда, не подтвержденного мероприятиями по улучшению условий труда.

Председатель ГМПР выразил озабоченность применением «эффективных» СИЗ, позволяющих «улучшать» условия труда на рабочих местах иногда сразу на два подкласса. И здесь мнение профсоюза корреспондируется с позицией ФНПР, которая неоднократно требовала исключить из Федерального закона ФЗ-426 положения о возможности снижения класса условий труда в случае применения эффективных СИЗ.

Алексей Безмянных не без иронии заметил:

– СОУТ – это только начало. Если еще пару раз внести «улучшения» в Методику ее проведения, то, глядишь, через 20 лет условия труда на предприятиях будут признаны оптимальными без улучшения условий труда.

Исполнительный директор АМРОС Алексей Окуньков, в целом поддерживая проведение СОУТ, отметил, что при реализации законов возникает много вопросов, в том числе организационного характера, которые требуют скорейшего решения.

Многочисленные вопросы участников в адрес представителей Минтруда подтвердили актуальность обсуждаемой темы.

По результатам семинара-совещания планируется выработать общую программу кампаний по совместной реализации поступивших предложений.

Внимание, опыт

БЕСПРОЦЕНТНАЯ ПОМОЩЬ — КАЖДОМУ

Более 220 миллионов рублей выдано из Кассы взаимопомощи первичной профсоюзной организации Магнитогорского металлургического комбината с начала этого года.



Касса взаимопомощи (КВП) в профсоюзной организации ММК существует практически с момента возникновения самой первички – с 1932 года. За 80 с лишним лет многое поменялось – принципы вступления в КВП, способы получения и погашения займов. Неизменным осталось главное правило: ссуды членам профсоюза предоставляются без каких-либо накладок и комиссий, ведь фонд денежных средств формируется за счет ежемесячных членских взносов. Наверное, поэтому численность членов Кассы взаимопомощи увеличивается год от года и уже перевалила за 16 тысяч человек. С начала 2015 года ежемесячно в ряды членов Кассы вступают около 250 новичков.

– Касса взаимопомощи – проект, по сути, уникальный для нашего времени, – говорит председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» Александр Дерунов. – Многие первички сегодня предлагают своим членам скидки на услуги и товары, а вот предоставить беспроцентный заем – такое вряд ли где-то еще встретишь. Когда у нас в гостях бывают делегации из других профсоюзных организаций, то всегда активно интересуются нашими наработками именно в этом направлении.

Сегодня размер максимальной ссуды от профсоюзной организации Группы ММК составляет 120 тысяч рублей. Это реальная сумма, которую может взять каждый вступивший в КВП.

О том, насколько Касса взаимопомощи востребована членами профсоюза, говорит количество ежемесячно оформляемых займов. Если в январе 2015 года их было выдано более чем на 31 миллион рублей, то, например, в мае эта сумма выросла почти в два раза и перевалила за 58 миллионов рублей. Всего же с начала 2015 года работники Группы ММК, члены ГМПР, оформили ссуды в профсоюзной кассе на сумму более 223 миллионов рублей.

За «выдающийся вклад в дело возрождения высоких идеалов духовности и милосердия» Касса взаимопомощи первичной профорганизации ММК награждена «Золотой грамотой мецената» международного благотворительного фонда «Меценаты столетия».

В наше непростое, экономически нестабильное время КВП – отличный способ финансовой поддержки металлургов, отмечают в областном комитете ГМПР. Поэтому в областной организации профсоюза стараются обобщать соответствующий опыт первичек. Кроме ММК, в нашей области аналогичный проект действует в первичной профорганизации Челябинского металлургического комбината.



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Здоровый образ жизни

ГЛАШАТАИ НА СПОРТИВНОМ РИСТАЛИЩЕ

Свой 84-й день рождения профсоюзная организация Группы ММК отметила большим спортивным праздником на природе.

Почти две сотни профсоюзных работников отправились зарядиться здоровьем за город. 10 команд, сформированных из профсоюзных лидеров и активистов, состязались между собой в силе, ловкости, меткости и находчивости. На территории оздоровительно-спортивного комплекса «Абзаково» для этого было готово все.

– Подобные праздники объединяют людей, – отметил председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» Александр Дерунов. – Где, как не в такой неформальной обстановке можно лучше всего завести новых друзей. Профсоюзные активисты делают одно общее дело – отстаивают интересы работников, а вот трудятся в разных цехах, в разных подразделениях. Они, конечно, встречаются на совещаниях и семинарах, но узнать коллег с чисто человеческой стороны можно только во время таких мероприятий.

Не убавил спортивного азарта участникам даже шедший периодически дождь. Все активно соревновались в веселых стартах, несмотря на лужи, стреляли по мишеням, невзирая на грязь.

На трибунах участников соревнований поддерживали болельщики – родные и близ-

кие. Приобретение к здоровому образу жизни не только профсоюзных лидеров и активистов, но и членов их семей – также давняя традиция первички ММК. Вот и в этот раз на спортивный праздник в Абзаково большинство отправились со своими вторыми половинками и детьми.

По окончании спортивной части праздника с творческим поздравлением выступили работники Профкома Группы ММК. Они разыграли костюмированную сказку о стране Профкомии, а также посвятили председателей профкомов структурных подразделений в «профсоюзных глашатаев». На память новоиспеченные «глашатаи» получили сувенирные «рупоры».

По словам участников мероприятия, праздник получился по-настоящему интересным. Заряд бодрости и позитива, который все получили, хватит до следующего профсоюзного дня рождения. 2016 год для первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» – юбилейный: она отметит 85 лет с момента основания. Какие мероприятия составят программу празднования, пока держится в секрете, но одно организаторы заявляют – от традиций отступать никто не будет.



Строительство 1-го прокатного цеха, 1942 г.

«Металлург» помог

МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД ОЦЕНЕН В СТО ТЫСЯЧ



Металлургическое производство – одно из самых вредных. Профессиональные заболевания металлургов чаще всего очень тяжелые и пожизненные. А компенсации, которые предлагает за это работодатель, как правило, минимальны и никак не соответствуют степени утраты здоровья. Поэтому в таких случаях всегда нужно обращаться в суд. Сразу три профзаболевания получил на производстве бывший работник ОАО «Челябинский металлургический комбинат» Ражап Ахметов. Больше 100 тысяч рублей составил размер компенсации морального вреда за причиненный здоровью ущерб, которые он отсудил у работодателя. Добиться этого металлургу помогли юристы правового центра «Металлург».

Около 15 лет Ражап Ахметов проработал на ЧМК, в том числе на вредном производстве. В результате регулярного воздействия неблагоприятных производственных факторов (контакт с аэрозолями металлов и пылью, вибрация, шум) он получил профзаболевания, выразившиеся в тяжелом физическом недуге. Работнику установили диагнозы «вибрационная болезнь от локальной вибрации», «пневмокониоз», «нейросенсорная тугоухость» и бессрочную инвалидность.

За юридической помощью Ахметов обратился в правовой центр «Металлург». Его специалисты помогли работнику составить исковое заявление, дали необходимые правовые разъяснения и представляли его интересы в суде.

В феврале 2015 года Металлургический районный суд г. Челябинска удовлетворил иск, взыскав с ОАО «ЧМК» компенсацию морального вреда в размере 104 550 рублей. Работодатель, несогласный с этим решением, подал апелляционную жалобу в областной суд. Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда, рассмотрев дело, определила: решение районного суда оставить без изменения, а жалобу ОАО «ЧМК» – без удовлетворения.

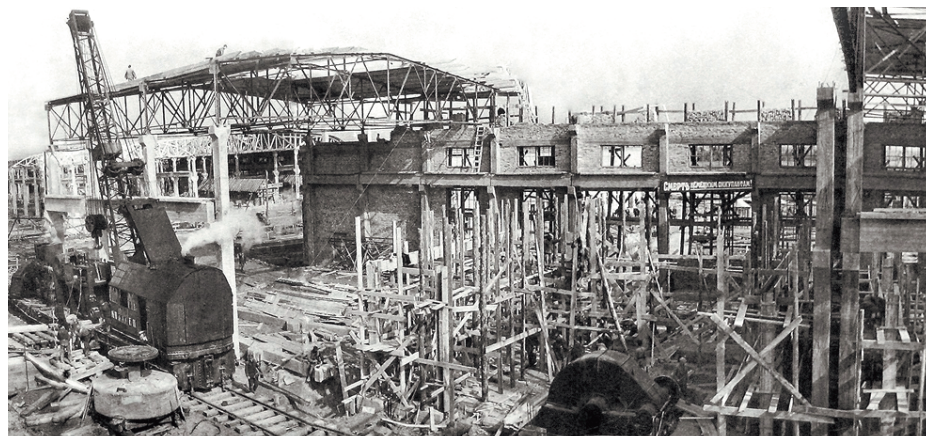
– Дела по возмещению морального вреда за ущерб здоровью не имеют срока исковой давности. Поэтому работник всегда может обратиться в суд, вне зависимости от того, когда он работал на предприятии и когда получил профзаболевание, – комментирует ситуацию руководитель правового центра «Металлург» Сергей Кадышев. – Главное, чтобы предприятие продолжало действовать как юрлицо и чтобы имелся акт о профзаболевании (он должен быть на руках у работника или в Роспотребнадзоре). Во всем остальном помогут наши юристы. Хочу подчеркнуть, что работник имеет право требовать компенсацию через суд даже в том случае, если он ее уже получал от работодателя. Только суд может определить реальный размер компенсации, учтя всю тяжесть заболеваний и испытанные работником нравственные и физические страдания. Поэтому не стоит дарить здоровье работодателю, и всем, кто пострадал на производстве, получив профессиональное заболевание, советуем обращаться в правовой центр «Металлург», чтобы затем добиваться своих законных прав в суде.

Владимир Широков

Кузница Великой Победы

70 ОРУЖИЕ ВОЗМЕЗДИЯ С УРАЛЬСКОЙ МАРКОЙ

1418 дней и ночей. 1710 разрушенных городов и поселков. 27 миллионов жизней. Молчаливые цифры страшной войны. Самой бесчеловечной в истории человечества. Самой тяжелой в истории нашей страны. Мы выстояли. Вопреки сомнениям всего мира. Сложив головы под огнем врага. Навсегда потеряв близких, родных, любимых. Мы победили. Мы заплатили за это слезами, голодом, кровью. Заплатили 1418 днями и ночами – 122515200 секундами храбрости, мужества и героизма. Заплатили 27 миллионами судеб, умноженных на неродившиеся жизни. Поэтому наша победа – Великая...



Строительство 1-го прокатного цеха, 1942 г.

Война стала временем рождения многих металлургических предприятий страны. Гигантом отечественной индустрии стал построенный в суровые годы на Южном Урале Челябинский металлургический комбинат.

Рождение комбината было предопределено еще в период индустриализации. О необходимости строительства предприятия, которое должно стать «главной базой снабжения страны качественной сталью и чугуном», говорилось в постановлении ЦК ВКП(б) от 15 мая 1930 г. Тогда же было начато строительство завода. В 1935 г. по техническим причинам стройку законсервировали. Однако начавшаяся война изменила и первоначальный план, и сроки строительства завода. Особым постановлением от 13 ноября 1941 г. была предусмотрена установка на Першинской площадке в окрестностях Челябинска 5 электропечей и 2 прокатных станов, эвакуированных с подмосковной «Электростали», а также 2 доменных печей, вывезенных из Липецка. Первым директором предприятия назначили Якова Сокола, главным инженером – Даниила Кашенко.

С осени на место будущего комбината начали прибывать эшелоны с оборудованием с Алчевского и Запорожского металлургических заводов, Сталинградского «Красного Октября». Строительные работы начались в 1942 году. Из разных уголков страны съезжались на Южный Урал металлурги и строители – из республик Средней Азии и Закавказья, центральных районов России и Украины, близлежащих городов и сел. Многие металлурги, которые пока не могли заняться своим истинным делом – варить сталь, катать металл, выжигать кокс – становились землекопами, опалубщиками, каменщиками, монтажниками.

На раскочку не было времени – возводя завод, люди работали на износ. На уральской земле действовал свой фронт – трудовой, но не менее героический и самоотверженный. Никто не покидал рабочего места, не добившись выполнения своего задания. «Все для фронта! Все для победы!» – под таким девизом работал весь коллектив. Здесь каждый хотел приблизить тот час, когда из заводских ворот выйдет первый эшелон с металлом.

За 9 месяцев – в рекордно короткий срок, было закончено строительство первой очереди завода. 19 апреля 1943 г. сталевар Семен Черных на первой электросталеплавильной печи выдал первые тонны челябинской стали. Эта дата и считается днем рождения завода. Вскоре едва ли не каждый месяц, каждая неделя будут ознаменованы новыми достижениями и победами. До конца 1943 г. заработали еще четыре 30-тонные электросталеплавильные печи. 19 июня на стане «800» оператор Михаил Белозеров прокатал первый слиток. Вступил в строй стан «350». Так появился металл с маркой ЧМЗ. Первым его потребителем стал Челябинский тракторный завод, который производил танки Т-34, а затем – тяжелые танки КВ, ИС и самоходные пушки.

К концу 1944 г. Челябинский металлургический завод стал предприятием полного металлургического цикла в составе 2 коксовых батарей, 2 доменных и 5 электросталеплавильных печей, 2 прокатных станов и теплоэлектроцентрали.

Во время войны челябинские металлурги являлись самыми крупными в стране поставщиками высококачественной электростали для оборонной промышленности. В большом количестве выпускались шарикоподшипниковая сталь, углеродистая и легированная инструментальная, жаропрочная и другие марки стали. Прокатные станы выдавали круглые и квадратные профили от 30 до 180 мм. Челябинский металл вошел в общий поток производства оружия возмездия и победы. В конце войны каждый третий танк и боевой самолет, каждый пятый снаряд изготавливались из челябинской стали. Всего за годы войны металлурги ЧМЗ выплавляли 300 тысяч тонн чугуна, 145 тысяч тонн стали и выпустили 105 тысяч тонн проката. Мир знает мало примеров такого трудового подвига. Поэтому годы Великой Отечественной войны остаются главными вехами в истории предприятия и бережно хранятся в памяти всех поколений металлургов.

Профсоюзная организация

челябинских металлургов была создана на конференции коллектива 28 октября 1942 года. Первым председателем завкома был избран М. А. Панченко. В период строительства завода профсоюзная организация решала многочисленные вопросы размещения, быта и питания металлургов, укрепления их здоровья и членов семей, культурного досуга. Профсоюз стал организатором социалистического соревнования за звание «Фронтальная бригада» и «За достижение максимального производства».



Сайты территориальных организаций ГМПР



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Лето-2015

ПАРАД ПРОФЕССИЙ ПОД НЕБОМ-ТРИКОЛОРОМ

«Даешь хороший настрой!», «Мы за радость, мы за дружбу!», «Вперед, Россия!». Горячее солнце залило пеструю гущу бейсболок, шляп, панамок и гигантское слово «PROFFсоюз», написанное разноцветными мелками по всей ширине центральной площади. Сотни мальчишек и девчонок, выстроившись по периметру, приветствуют друг друга, дружно скандируют, улыбаются, машут руками и растягивают плакаты. На самых больших и ярких «мультишных» буквами выведено: «Наш отряд очень профсоюзно рад!», «Ура профсоюзу! Ура достойной жизни!» Настоящим митингом открылась 2-я смена 40-го сезона в детском оздоровительном лагере «Еланчик» Челябинского трубопрокатного завода. Впервые на Южном Урале профсоюз стал темой всей лагерной смены – основных творческих, спортивных и образовательных мероприятий.



«Проплыл» над тысячами рук, флаг России символически прикоснулся ко всем «профсоюзам»

На 21 день «Еланчик» превратился в «Федерацию профсоюзов», каждый корпус стал отраслевым профсоюзом, а каждый отряд – первичкой. Профсоюзы госслужащих, медицинских работников, оборонной промышленности, культуры, науки и образования и, конечно, ГМПР – все самые известные отрасли и профессии объединили в своих рядах маленьких жителей лагеря. Создавать и вступать в профессиональные объединения они начали в первые же дни, после проведенной вожатыми в отрядах агитационной работы, и сразу же показали стопроцентное профленство. А на третий день все 19 отрядов-«первичек» собрались на торжественный митинг-линейку, посвященный открытию смены.

«Вместе – целая страна! Вместе – дружная семья! В слове «мы» – сто тысяч «я»!»: под гимн лагеря, песни о России и гимн ГМПР на центральной площадке маленькой лесной «Федерации» состоялся парад профессий и массовое шествие «профсоюзов» с плакатами и лозунгами. Юные врачи и учителя, служащие и работники искусства, шахтеры и металлурги дефилировали перед ребятами и гостями, вместе с вожатыми исполняли творческие номера. Кульминацией «акции» стал вынос гигантского полотнища – российского триколора: его торжественно пронесли над каждым отрядом. «Проплыл» над тысячами вытянутых рук, волнистое трехцветное небо символически прикоснулось ко всем «профсоюзам». Это одна из традиций лагеря, настоящий ритуал: пока флаг над тобой – загадывай желание, и оно обязательно должно исполниться в течение смены.

Почетными участниками мероприятия стали гости из Челябинска – председатель областного комитета ГМПР Юрий Горанов, его помощник Наталья Попова, председатель профкома трубопрокатного завода Виктор Скрыбин, его заместитель Михаил Гризодуб, начальник управления по работе с социальными объектами ЧТПЗ Татьяна Даренских. Поздравив детей с открытием смены, они возглавили массовое шествие по центральной аллее.

На этом главные мероприятия дня не закончились.

После «митинга» с участием гостей состоялась «встреча без галстуков» – круглый стол. Вожатые рассказали о предстоящих профсоюзных делах смены, а дети – лидеры и активисты «первичек» – изложили свое понимание профсоюза. Представители обкома ГМПР и профкома ЧТПЗ рассказали о целях и задачах современного профсоюзного движения, участии в нем молодежи, ответили на вопросы, для чего нужно объединяться в профсоюз, каким должен быть профлидер, и призвали юных активистов проявлять и реализовывать себя не только в лагере, но и в будущем, во «взрослом» профсоюзе.

– Профсоюз – это когда все вместе. Когда каждый вносит свой вклад в общее дело, тогда профсоюз развивается, движется вперед, – отметил Юрий Горанов.

Встречу, после просмотра профсоюзных фильмов, завершил торжественный момент – подписание коллективного договора ДОЛ «Еланчик». Подписи под «правовым актом» поставили директор лагеря Татьяна Шаповалова, старший воспитатель Ирина Зуева, председатель профкома ЧТПЗ Виктор Скрыбин и Ксюша Морозова, «полномочный представитель» коллектива детей (4-й отряд).

Ксюша – одна из самых старших в лагере, приезжает сюда отдыхать уже в шестой или седьмой раз, в следующем году окончит школу, претендует на золотую медаль. Наверное, поэтому ребята доверили ей представлять их интересы в «коллективных переговорах», избрали ее в организационную «комиссию».



Круглый стол завершил торжественный момент – подписание коллективного договора ДОЛ «Еланчик»

– Все члены «комиссии» активно участвовали в подготовке коллективного договора, – рассказывает Ксюша. – Предлагали идеи – как проведем смену. Вожатые помогали. Проект обсуждался в отрядах.

В течение всей смены дети, администрация, вожатые и воспитатели лагеря будут жить по колдоговору, неукоснительно соблюдая и выполняя «права и обязанности сторон». За детьми, например, закреплены права на забываемый отдых и получение от него удовольствия, на охрану жизни и здоровья, на вкусное и здоровое питание, медицин-

ские процедуры, а также на проведение массовых акций. В числе обязательств администрации – создание условий для полноценного отдыха и оздоровления, внимание к предложениям детей по организации и проведению мероприятий. Добавим, что в основу этого «документа» положен опыт Свердловской области, где уже не первый год в лагерях проходят профсоюзные смены. Этот опыт Татьяна Шаповалова, директор «Еланчика», прошлой зимой услышала на одном из методических семинаров в Екатеринбурге, запомнила и привезла с собой.

Каждый день в лагере будет профсоюзным. Основные цели запланированных мероприятий, как отметила старшая вожатая Дарья Передбогова, познакомить детей с понятием профсоюза, трудового права и соцпартнерства, сформировать представление об особенностях различных профессий, о пользе и почетности труда, содействовать в



Поздравив ребят с открытием смены, почетные гости возглавили массовое профсоюзное шествие

воспитании лидерских качеств и организаторских навыков. Неслучайно один из акцентов в воспитательной работе сделан на самоорганизации – соучастии детей. Для этого при «Совете Федерации» с участием юных лидеров и активистов созданы 6 «комиссий», охватывающих все сферы «профсоюзной работы» – жизни лагеря. Кроме организационной, это, к примеру, информационная «комиссия», члены которой – корреспонденты лагерного пресс-центра и многотиражки «Каникулы. Лето. «Еланчик» (готовится и издается 3-й год по всем правилам настоящего СМИ). Есть даже правозащитная «комиссия», контролирующая выполнение пунктов колдоговора.

Еще одна связанная с профсоюзом сфера, к которой приобщают детей, – экономическая.

– У нас действует местная «валюта» – «еланчики». Отряды зарабатывают их за добрые дела, – поясняет старший воспитатель Ирина Зуева. – А за перечисленные «профвзносы» – один процент – они получают «льготы». Например, разрешение на отрядный костер.

Впереди у ребят масса интересных мероприятий, или, профсоюзным языком, целая серия коллективных действий. В плане смены – конкурс социальных проектов по улучшению лагерной жизни «Профсоюз – детям» (реализацию лучшего проекта профинансирует профком ЧТПЗ), фестиваль профессий «Славим человека труда», работа «Школы молодого профсоюзного лидера» и конкурс «Молодые лидеры России», собрания «Совета Федерации профсоюзов» и «профкомов», «Олимпийские игры», КВН, «матч века» – футбол между сборными лагеря и молодежной комиссией профкома ЧТПЗ, тематические квесты и дискотеки. Смена торжественно закроется подведением итогов и награждением активистов «В объективе – профсоюз» и традиционным вожатским концертом.

Владимир Широков

ДЕТИ РИСУЮТ БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД



Анна Кузнецова, ЧТПЗ



Арина Токарь, ЧТПЗ

Челябинская областная организация ГМПР.
Наш канал на YouTube www.youtube.com/user/gmpr74



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

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

НАРУШЕНЫ трудовые права?
Ты член профсоюза?
получи бесплатную ЮРИДИЧЕСКУЮ ПОМОЩЬ!

«ЮНИЧЕЛ»: ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОГО СОЦПАРТНЕРСТВА

Начало на стр. 1

- «Это наши главные правила, - говорит Алексей Денисенко. - Бренд создать просто. Гораздо сложнее организовать процесс производства, который позволит держать этот бренд на высоте. Для того чтобы шить одну пару обуви, над ней должны поработать не меньше 80 человек - модельеры, конструкторы, технологи, швеи и другие специалисты. И здесь важна слаженная работа коллектива. Ведь если хотя бы один из работников неровно прошьет или приклеит подошву, то это будет производственный брак. Технология нашего производства предполагает преимущественно ручной труд, а качество его выполнения зависит от отношения людей к своей работе. Вот в этом и кроется секрет успеха обувной фабрики «Юничел».

Трудовой коллектив «Юничел» считает главным капиталом компании. Каждый работник уверен в социальной надежности работодателя, который к соцпакету относится как к инвестиционному вложению в персонал.

- В этом году, несмотря на кризис, дважды было повышение заработной платы - на 500 и 1000 рублей, - рассказывает председатель профкома Людмила Нестерова. - Сейчас средняя зарплата составляет 19 тысяч рублей, минимальная - около 11 тысяч рублей. Это на две тысячи рублей больше, чем прописано в Региональном соглашении по минимальной заработной плате в Челябинской области, к которому присоединилось АО «Обувная фабрика «Юничел». На балансе предприятия содержится общежитие, база отдыха на озере Касарги. Работает зубной кабинет, здравпункт, желающие могут получить консультацию специалистов. Все это, в том числе и профилактические медосмотры, за счет работодателя. Питание для работников фабрики организовано в заводской столовой, где полноценный обед обойдется в 30-40 рублей. Такая низкая стоимость обусловлена тем, что в нее заложена только себестоимость продуктов, которые закупаются по оптовой цене. Остальные затраты возмещает предприятие. Оказывается материальная помощь на оздоровление работников и их детей. Компенсация за путевку в детский оздоровительный лагерь составляет 10 тысяч рублей - по пять тысяч от администрации и профкома. Льготы, а это далеко не весь перечень, закреплены в коллективном договоре. За его социальную наполненность АО «Юничел» стало победителем областного конкурса «Лучший коллективный договор за



2013 год». В копилке наших достижений есть диплом Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности за высокую эффективность предприятия. Здесь учитывались особенности охраны труда и здоровья сотрудников, создание благоприятных условий на производстве, рост заработной платы и обеспечение дополнительных социальных гарантий. Мы гордимся своими достижениями и стараемся держать планку.

Недавно прошедший профессиональный праздник День работников легкой промышленности в коллективе как всегда отмечали дружно и интересно. На торжественном мероприятии чествовали лучших работников. Среди них те, кто отработал на фабрике 40 лет и больше. И таких в трудовом коллективе 67 человек. Это профессионалы своего дела, люди, преданные предприятию. Все они награждены Почетными грамотами и подарками от АО «Юничел» и Министерства легкой промышленности. Выезд на базу отдыха на озере Касарги стал общим для всех работников подарком, который еще больше укрепляет корпоративный дух и продолжает традиции трудового коллектива.

Ирина Юрьева

АО «Обувная фирма «Юничел» входит в тройку крупнейших производителей обуви в России. АО объединяет три обувные фабрики в Челябинске, Златоусте и Оренбурге, и торговую сеть магазинов фирменной обуви. Головная фабрика находится в Челябинске. Общая численность сотрудников - около 2500 человек на производстве, 1800 занято в торговле. 90 процентов от общей численности работников состоят в профсоюзе.

ВОПРОС - ОТВЕТ

РАБОТОДАТЕЛЬ РЕШИЛ СМЕНИТЬ ЗАРПЛАТНЫЙ БАНК

- Компания, в которой я работаю, решила сменить зарплатный банк и попросила сотрудников подписать соответствующие бумаги. Нас это не устраивает, так как финансовая организация имеет мало офисов и банкоматов. Можем ли мы и в дальнейшем получать зарплату на карту прежнего банка?

Заведующий юридическим отделом Федерации профсоюзов Челябинской области Вадим Хохлов:

- Место и сроки выплаты заработной платы определяются статьей 136 Трудового кодекса. Она подразумевает, что работник может получать зарплату через кассу предприятия или банкомат. Это закрепляется коллективным или трудовым договором. Условия могут быть изменены по соглашению сторон. 5 ноября 2014 года законодатель внес существенные изменения в статью. Теперь работник имеет право написать заявление о получении заработной платы через тот банк, который ему удобен и работодатель не может отказать. Менять свое решение можно бесконечное количество раз, но злоупотреблять этим правом не стоит.

Особой разницы в получении зарплаты в том или ином банке нет. Работодатель, заключая соглашение с банком, должен брать во внимание его финансовую устойчивость, а также наличие широкой сети банкоматов и офисов обслуживания. А вот работник не всегда может это четко отследить. Если сотруднику все же кажется, что руководство сделало неправильный выбор, нужно отстаивать свою точку зрения.

ОТДЫХ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

ЦЕНТР ЗДОРОВЬЯ И КРАСОТЫ

Курорт Увильды - это современное многопрофильное медицинское учреждение, где внедрены самые передовые медицинские технологии и оздоровительные методики. Расположено оно на берегу знаменитого уральского озера Увильды. Уникальные природные факторы этого края делают курорт полноценной климато-грязевой бальнеологической здравницей.

«Увильды» известны радоновыми водами, высокая степень концентрации которых превосходит лечебные воды курортов Пятигорска, Белокурихи и др. Радон устраняет дисбаланс эндокринной системы, повышает иммунитет, оказывает обезболивающее, тонизирующее, рассасывающее и противовоспалительное действие.

Еще одно природное богатство местности - сапропелевая грязь. Она оказывает болеутоляющее, противовоспалительное действие, повышает иммунитет, способствует очищению и омоложению организма.

Санаторий обладает всем необходимым для высококласного медицинского обслуживания: современное оборудование, уникальные методики оздоровления и реабилитации, лучшие специалисты здравоохранения области.

К услугам отдыхающих: современные корпуса с комфортабельными номерами, рестораны и бары, киноконцертный зал, библиотека, ночной клуб с дискотекой, бильярд, автобусные экскурсии, охотничьи угоды, бассейн, русская и финская бани, тренажерный зал и др.

Высочайший сервис обслуживания, разнообразное питание, отдых и развлечения на любой вкус - все это делает санаторий поистине уникальным.

Приобретая путевку через отдел реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области в рамках реализации программы профилактики и реабилитации работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, вы не только сэкономите средства, но и получите гарантированный и полный набор санаторно-курортных услуг на базе ОАО Многопрофильный Центр Медицины и Реабилитации «Курорт Увильды».

Цена со скидкой - 2670 руб./сут.

По вопросам приобретения путевок
обращайтесь по телефонам:
8(351) 263-87-82, 264-56-62.

Отправить заявку можно по электронной почте:
santur@chelprof.ru



Фото с сайта <http://www.uvildy.ru/>





ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

В ОТПУСК ПО ЗАКОНУ

*Отдых делает мир
прекраснее, а жизнь –
осмысленнее...*



Лето – лучшая пора для отпуска. Это время ассоциируется с морем, солнцем, пляжем, путешествиями, отдыхом. Планировать отпуск многие начинают еще со времени, когда за окном лежит снег. Размышления, куда и когда поехать, фантазии и мечты об идеальном отпуске занимают умы людей иногда даже в течение круглого года. Для того, чтобы чемоданное настроение ничто и никто не мог испортить, необходимо соблюсти простые юридические процедуры. Ведь никому не хочется оказаться в ситуации, когда билеты куплены, а начальник не подписывает приказ об отпуске, или вас одолевают звонками с требованием выйти на работу раньше срока... Итак, отпускникам на заметку!

КОГДА, КОМУ И КАКОЙ ПОЛОЖЕН ОТПУСК

- Согласно Трудовому кодексу РФ ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней. Он предоставляется по графику, составленному отделом кадров, или по соглашению с работодателем.
- Для несовершеннолетних работников отпуск составляет 31 календарный день.
- О том, что работнику положен отпуск, работодатель должен предупредить за 2 недели до его начала.
- Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска запрещено.



ПРАВО НА ОТПУСК

- Законное право на отпуск наступает после шести месяцев работы. Стаж считается с первого рабочего дня в соответствии с приказом о приеме на работу.
- По соглашению сторон предоставление отпуска возможно и до того, как работник отработает шесть месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- **Категории работников, имеющие право на отпуск, отработав менее шести месяцев:**
 - женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - несовершеннолетние работники;
 - работники, усыновившие детей в возрасте до трех месяцев.
- Если человек работает первый год, то количество положенных дней отпуска считается пропорционально отработанному времени. За отработанные полгода – 14 дней отдыха, за отработанные 9 месяцев – 21 день. Условно, за каждый отработанный месяц причитается примерно 2,3 календарных дня отпуска.

МОЖНО ЛИ ИЗМЕНИТЬ ДАТЫ ОТПУСКА

- Можно, но только по обоюдному согласию сторон трудового договора.

КОГДА ОТПУСК ПОДЛЕЖИТ ПРОДЛЕНИЮ?

- временная нетрудоспособность работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА

Допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ). Отзыв оформляется приказом с указанием причины. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

ГРАФИК ОТПУСКОВ

- Утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией за 2 недели до окончания календарного года. Он доводится до сведения всех работников и обязателен к исполнению как работником, так и работодателем.
- Изменения в график отпусков вносятся по обоюдному согласию сторон.

ЕСЛИ ОТПУСК НЕ ИСПОЛЬЗОВАН

- Если в прошедшем году работник не полностью использовал отпуск – положенные 28 дней, то он может оставшиеся дни взять в следующем году (по графику или по соглашению с работодателем).
- Если работник принял решение уволиться или его сокращают, а он не использовал положенный ежегодный отпуск, то работодатель обязан выплатить денежную компенсацию.
- По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

ВЫПЛАТА ОТПУСКНЫХ

- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.



- Если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

- Если человек занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ему положен дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.
- При условии ненормированного рабочего дня продолжительность дополнительного отпуска должна быть не менее 3 календарных дней.

ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЕТ

- По личным причинам работник имеет право уйти в отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель может его предоставить, если посчитает, что эти причины уважительные.

Причины, по которым работодатель не имеет права отказать в отпуске за свой счет сроком до 5 дней:

- рождение ребенка;
- заключение брака;
- смерть близкого родственника.
- Отпуск без сохранения заработной платы по закону должен быть предоставлен:
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в год;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год.

Отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя незаконен. Если вас вынуждают идти в такой отпуск, обращайтесь в суд.

Фото из Интернет-ресурсов

**Юридический отдел Федерации профсоюзов
Челябинской области**
Тел.: 8(351)266-62-27, 263-84-67

**Вопросы юристу можно задать на сайте
Федерации профсоюзов www.chelprof.ru**

**ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ
ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ БЕСПЛАТНАЯ**