



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

www.chelprof.ru

№ 15 (383) 1-15 АВГУСТА 2015 г.

E-mail: profred@bk.ru

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

ГУБЕРНАТОР ВСТРЕТИЛСЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВОМ ОБЛАСТИ



Основные вопросы, которые обсуждались в ходе этой встречи, касались уровня жизни и доходов южноуральцев, индексации заработной платы, поддержки бюджетников, работающих и проживающих в сельской местности, перспектив развития промышленности и внутриобластной кооперации, взаимодействия работодателей и трудовых коллективов.

Организатор и инициатор встречи - Федерация профсоюзов Челябинской области. Участие в ней приняли представители законодательной и исполнительной власти, председатели областных и первичных профсоюзных организаций, Ассоциации профорганизаций муниципальных районов области, профактив - представители предприятий и организаций различных отраслей.

Глава региона представил основные итоги социально-экономического развития Челябинской области в первом полугодии 2015 г. Он отметил, что уровень безработицы сегодня находится в пределах 1,6 %, а промышленное производство выросло на полтора процента к аналогичному периоду прошлого года. «Решать важные социальные задачи позволяет увеличение почти в два раза поступления по налогу на прибыль от металлургических предприятий, - говорит Борис Дубровский. - В этом году с федеральной поддержкой направили почти миллиард рублей на создание 6 тысяч мест в детских садах. На модернизацию учреждений здравоохранения направлено дополнитель-

но 1,6 млрд рублей».

Один из ключевых моментов - повышение зарплаты южноуральцам. Напомним, по решению губернатора на опережающее повышение заработной платы региональным бюджетникам выделено 2 млрд рублей. Инициативу поддержали руководители ряда крупных и средних коммерческих предприятий. Повышение составило в среднем от пяти до десяти процентов. В результате этого средняя зарплата в области с начала года выросла на 7,6 % - до 29 тыс. рублей.

На встрече прозвучали комментарии, что руководство некоторых предприятий отказывается повышать или индексировать зарплату своим сотрудникам. Губернатор отметил, что ему известно о причине таких отказов в каждом конкретном случае. Зачастую, по словам Бориса Дубровского, они вызваны реальной экономической ситуацией на том или ином заводе. Такие решения принимают только собственники и руководители предприятий.

- Мы переживаем непростое время, - сказал губернатор, обращаясь к участникам ме-

роприятия. Я далек от того, чтобы каким-то образом приукрашивать действительность. Но вместе мы переживали еще более трудные времена. Уверен, что мы достойно пройдем текущий сложный период и обретем достойные перспективы развития. Все, что мы можем сделать - мы должны делать вместе!

В завершение встречи Борис Дубровский отметил, что он, как и прежде, на стороне профсоюзов, и областные власти намерены укреплять выстроенную схему взаимодействия. Для повышения его эффективности глава региона предложил на следующее заседание пригласить представителей крупнейших работодателей области, чтобы они ответили на вопросы, волнующие работников этих предприятий.

Выступления участников встречи на стр.2

[http://www](http://www.chelprof.ru)

www.chelprof.ru

Публикации, видео и фото-материалы о встрече губернатора с профактивом смотрите и читайте на сайте Федерации профсоюзов в рубриках «Информационная работа - СМИ о нас», «Медiateка - Фотогалерея».

Ответственный статус доверия



стр.3

«Горячие» парни в детской стране



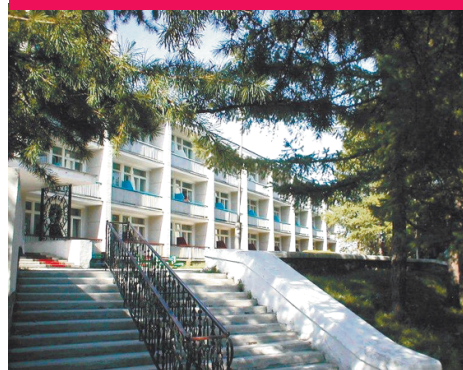
стр.6

Съезд поставил задачи



стр.7

В гости на «Дальнюю дачу»



стр.8

В Челябинской области установлена величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения во II квартале 2015 года.



В расчете на душу населения величина прожиточного минимума составила 9 765 рублей. Для трудоспособного населения – 10 437 рублей, для пенсионеров – 8 057 рублей, для детей – 10 001 рубль.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРАЗДНИКИ

1 сентября – День знаний

Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

Федерация профсоюзов Челябинской области поздравляет всех членов профсоюза с праздником – Днем знаний!

1 сентября - один из самых волнительных и незабываемых дней. Светлые воспоминания о школьных и студенческих годах навсегда остаются в сердце каждого из нас. Только знания делают человека по-настоящему свободным!

Сегодня мы вновь и вновь убеждаемся в востребованности качественного образования, ценности труда педагога, его общественной важности. От этого напрямую зависит развитие всех без исключения сфер деятельности.

Желаю школьникам и студентам легко и с энтузиазмом осваивать новые предметы. Пусть знания будут в радость, а уроки не в тягость. Педагогам желаю терпения, мудрости и вдохновения.

Особые слова признательности ветеранам отрасли, передающим свой бесценный профессиональный опыт молодому поколению.

Пусть в новом учебном году успешно воплощаются самые смелые замыслы! Счастья, благополучия и успехов!

Н.Н. Буяков,
председатель Федерации профсоюзов Челябинской области

6 сентября – День нефтяника

Челябинской областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения

Федерация профсоюзов Челябинской области поздравляет всех членов профсоюза с профессиональным праздником – Днем работников нефтяной и газовой промышленности!

Труд работников нефтяной и газовой промышленности сложный. Он требует полной отдачи сил и времени, дисциплины и максимальной ответственности. Вы добываете «черное золото» и «голубое топливо», благодаря вам в дома приходят свет и тепло, промышленность и транспорт получают необходимое сырье.

Вашим трудом куется энергетическая безопасность России, вашими усилиями пополняется бюджет государства. Вы вносите неоценимый вклад в развитие нашей огромной страны.

Богатые трудовые традиции, слаженная работа на результат, производственная и социальная политика на долгосрочную перспективу - всё это выгодно отличает предприятия отрасли.

Желаю успешного развития и процветания вашим предприятиям. А работникам отрасли финансовой и социальной стабильности, благополучия, новых побед и свершений.

Н.Н. Буяков,
председатель Федерации профсоюзов Челябинской области

ВЫСТУПЛЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ВСТРЕЧИ ГУБЕРНАТОРА С ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВОМ ОБЛАСТИ

О СОЦИАЛЬНОМ НЕПАРТНЕРСТВЕ И ТРУДНОСТИ ДИАЛОГА



Александр Коротких, заместитель председателя Челябинской областной организации ГМПР в своем выступлении акцентировал внимание на взаимоотношении работодателей и трудовых коллективов в современных условиях. - Сравнить их можно с 2008 годом, - говорит Александр Коротких, - тогда мы первый раз столкнулись с финансовым кризисом. Предприятия горно-металлургической отрасли жили одним днем, не зная что будет завтра... Но именно тогда можно было сказать: «Да, мы социальные партнеры». Управляющие компании и администрации предприятий были открыты и говорили работникам правду – что происходит, какова социально-экономическая ситуация и каковы перспективы. И люди понимали. Порой приходилось из колдоговоров исключать ряд льгот и гарантий, так сказать, затягивали пояса, но потом решения все же находили. И все ради сохранения предприятия, рабочих мест. Сейчас же ситуация совершенно иная. На мой взгляд, социальное партнерство сегодня, в лучшем случае, это только словосочетание. Наладить диалог составляет большого труда. Сесть за стол переговоров - еще больше. Причина простая – люди задают неудобные вопросы, а порой острые по той же заработной плате.

Александр Коротких считает, что для выстраивания результативных взаимоотношений между представителем работников - профсоюзом и стороной работодателя необходимо создание при объединении работодателей отраслевых Ассоциаций. Их главной функцией должно стать – реагирование на возникающие проблемы, касающиеся отрасли, и создание более системного взаимодействия с профсоюзными организациями. «И тогда мы сможем более конструктивно влиять на ситуацию подобно той, что вот уже который год складывается с Челябинским электрометаллургическим комбинатом, - говорит представитель областной организации ГМПР. Сегодня это единственное предприятие в отрасли, которое отказалось от присоединения к отраслевому тарифному соглашению».

Занятость, это еще одна важная тема, которую затронул в своем выступлении Александр Коротких. По его словам, вот уже третий год на предприятия отрасли привозят работников из Башкирии, Оренбурга и других областей. Но «вахта» затрудняет возможность объединения людей в профсоюз. Хотя у обкома есть опыт создания профсоюзных организаций и на предприятиях с вахтовым методом работы, и эти первички довольно успешно защищают работников. Но вопрос в том, что жители области на втором плане при трудоустройстве на эти предприятия. Среди них Александр Коротких назвал: ООО «Бакальское рудоуправление», ОАО «Александринская горно-рудная компания», ЗАО «Карабашмедь», ЗАО «Кыштымский медьэлектролитный завод».

Он обратил внимание губернатора области и участников встречи на необходимость решения темы миграции трудового населения и создания условий для того, чтобы южноуральцы имели преимущественное право трудоустраиваться на эти предприятия.

ОБ ОСТРОТЕ КАДРОВОГО ВОПРОСА И ЛЬГОТАХ СЕЛЬСКИМ СПЕЦИАЛИСТАМ



Светлана Лунина, зубной врач Травниковской участковой больницы Чебаркульского муниципального района, председатель первичной профсоюзной организации затронула самый острый вопрос для сельских жителей – привлечение и закрепление квалифицированных медицинских кадров. - Обеспечить доступность и качество медицинской помощи возможно только при наличии квалифицированных кадров, - считает Светлана Лунина. Для их привлечения и сохранения необходимо предусмотреть меры социальной поддержки в виде предоставления безвозмездных субсидий на приобретение или строительство жилья. Для молодых специалистов учреждений здравоохранения - установить единовременную денежную выплату «подъемные», а также ежемесячные надбавки в течение трех лет с момента приема на работу.

Участники встречи поддержали представителя здравоохранения в том, что политика привлечения и сохранения кадров должна носить не сиюминутный характер, а быть плановой и долгосрочной. В контексте этого актуален вопрос о предоставлении специалистам отрасли, работающим на селе, льгот по коммунальным услугам. Сегодня в области приняты два закона, устанавливающие различные меры социальной поддержки работникам бюджетной сферы.



- Считаем, что Закон Челябинской области № 88-ЗО, принятый 18 декабря 2014 г., является дискриминационным и ущемляет права специалистов здравоохранения, ветеринарной службы, культуры, социального обслуживания населения и противоречит конституционному принципу равенства (статья 19 Конституции Российской Федерации), гарантирующему защиту от всех форм дискриминации при осуществлении прав и свобод, - отметила Светлана Лунина.

От имени работников здравоохранения она выступила с предложением внести соответствующие изменения в законодательство Челябинской области и установить всем сельским специалистам, в том числе и тем, кто вышел на пенсию, компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения ежемесячно в размере 100 процентов.

Также прозвучало предложение о введении страхования медработников, чья работа связана с угрозой жизни и здоровью: риск заражения ВИЧ, гепатитом, неоднократны случаи, когда работников скорой помощи избивали пациенты.

Пользуясь предоставленной возможностью на встрече с главой региона, Светлана Лунина обратилась к губернатору с просьбой рассмотреть вопрос о включении лауреатов премии губернатора Челябинской области, а также обладателей звания «Лучший врач года» в категорию граждан, имеющих право на присвоение звания «Ветеран труда Челябинской области», и внесении соответствующих изменений в Закон Челябинской области «О звании «Ветеран труда Челябинской области».

ВНУТРИОБЛАСТНАЯ КООПЕРАЦИЯ: ОТ СЛОВ К ДЕЛУ

Эта тема была главной в выступлении **Юрия Пучкова**, председателя областной организации Профсоюза машиностроителей РФ.



Он отметил, что сегодня профсоюзам приходится работать в условиях неустойчивого состояния предприятий, падения объемов производства, снижения и задержки выплаты заработной платы, сокращения работников и потери рабочих мест.

- Главная задача социальных партнеров - власти, бизнеса и профсоюзов - минимизировать влияние кризиса на качество жизни трудящихся, обеспечить стабильную занятость, достойную заработную плату, - считает Юрий Пучков. Резервы для этого в экономике есть. Ряд предприятий области выпускает продукцию, востребованную на российском рынке, но не у нас в регионе. Например, Кусинский литейно-машиностроительный завод является производителем котельного и котельно-вспомогательного оборудования. Заказы поступают из различных регионов - от Калининграда до Владивостока, но не от Челябинской области. Это при том, что мы говорим, говорим и говорим о внутриобластной кооперации.

Профсоюзный лидер выступил с предложением создать условия на реализацию продукции с ориентиром на внутренний рынок; расширить внутриобластную кооперацию, в том числе для развития и укрепления предприятий различных отраслей и территорий, где находятся данные предприятия.

Еще одно предложение касается взаимоотношений работодателя и трудового коллектива в период кризиса. Как отметил Юрий Пучков, в связи с кризисными явлениями в текущем году в промышленности области увеличиваются темпы сокращения работников. Работодатели все чаще применяют предкризисный пакет мер: «поджигают» социальные гарантии в колдоговорах, сокращают размеры материальной помощи, отказывают в обучении за счет предприятия. В коллективных договорах все чаще встречается фраза: «при наличии финансовой возможности». Вторая часть предкризисного пакета – сокращение приема работников. И третья - выдавливание пенсионеров.

Для решения данной ситуации Юрий Пучков предложил - организовывать работу с такими предприятиями и оказывать помощь на стадии появления рисков и проблем, а не тогда, когда людей довели до крайности.

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ СТАТУС ДОВЕРИЯ

Нет ничего стабильнее перемен. Постоянно меняющиеся экономические и организационно-правовые условия работы давно уже стали «нормой» для большинства горных и металлургических предприятий. И это не может не сказываться на деятельности первичных профсоюзных организаций, в том числе и негативно: в отдельных случаях снижается эффективность профсоюзной работы, в результате падает профчленство. Неслучайно эта проблема в последнее время активно обсуждается на заседаниях Центрального совета и областного комитета ГМПР, а в прошлом месяце стала главной темой прошедшего пленума обкома. Один из вариантов решения проблемы – организационная модернизация профсоюза, создание новых, более рациональных профсоюзных структур.

В первичной профсоюзной организации Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» такую работу ведут уже не первый год по нескольким направлениям. Одна из реализованных новаций – институт доверенных лиц членов профсоюза. В 2011 году он был введен в одном из подразделений предприятия и спустя время дал положительные результаты (наша газета писала об этом). Сегодня доверенные лица работают во всех подразделениях первички Группы ММК. О результатах 4-летней работы по переходу на новую структуру рассказывает заведующий отделом организационной работы профкома Группы ОАО «ММК» **Юрий Днепровский**.

– Ещё накануне отчётно-выборной кампании 2011 года мы проанализировали деятельность всех структур нашей первички, цеховых комитетов и пришли к выводу, что в современных условиях роль выборных профсоюзных органов на уровне цехов потеряла свою актуальность. Да, они занимались определённой организационной работой, вели делопроизводство, проводили заседания профсоюзных комитетов, принимали решения. Но зачастую эти решения оставались на бумаге. В числе причин – громоздкая структура профсоюзной организации, сформировавшаяся в ходе реструктуризации ОАО «ММК», занятость членов цеховых профсоюзных комиссий на основном



Доверенное лицо цеха «Стальсервис №2» ООО «ОСК» Булат Жандарбаев (справа).

месте работы, в результате чего основная нагрузка ложилась на председателей выборных органов.

Поэтому в 2010 году профсоюзный комитет комбината принял решение о разработке Положения о доверенном лице членов профсоюза. Мы много советовались на всех уровнях. Проект Положения проходил юридическую оценку в областном комитете, Центральном совете ГМПР, управлении персонала ММК. Было решено ввести институт

доверенных лиц, в качестве эксперимента, в профорганизации ООО «Электроремонт», насчитывавшей в то время около 2 тысяч членов профсоюза и имевшей внутреннюю структуру из 11 цеховых организаций. Доверенные лица были избраны на цеховых отчётно-выборных конференциях вместо выборного коллегиального органа. Также выбраны их заместители и помощники по направлениям работы.

Прошло полгода, мы провели анализ. И пришли к выводу, что данная структура ока-

залась не только жизнеспособной, но и своевременной и полезной. Доверенные лица, освобожденные от большей части обязанностей по ведению документации, имеют возможность больше внимания и времени уделять непосредственной работе с членами профсоюза – посещению рабочих мест, участию в сменно-встречных собраниях, обходах по охране труда, контролю выполнения коллективного договора.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

АРМАТУРНЫЙ ПРОКАТ ДЛЯ СКОЛКОВО

На стане «170» сортового цеха Магнитогорского металлургического комбината освоено производство арматурного проката диаметром 16 миллиметров в мотках. Продукция предназначена специально для строящихся объектов в инновационном центре Сколково (Москва).

Опытная партия этой арматуры уже отправлена на переработку. После переработки и поставки опытной партии сеток, каркасных сварных изделий на строительные объекты в Сколково ожидается заключение потребителей.

Арматурный прокат крупных диаметров в мотках сегодня все чаще используется российскими производителями сеток, объемных сварных каркасов для железобетонных изделий, закладных деталей железобетонных конструкций. Поставка арматурного проката в мотках вместо прутков позволяет предприятиям строительной отрасли экономить порядка 10–15 процентов металла за счет снижения обрезки при переработке арматуры крупных диаметров. За счет расширения сортамента, освоения производства новых видов металлопроката строительного сегмента Магнитогорский металлургический комбинат намерен выходить на новые перспективные рынки металлопотребления.



ЧМК УВЕЛИЧИЛ ВЫПЛАВКУ ЧУГУНА И СТАЛИ

Челябинский металлургический комбинат завершил первое полугодие 2015 г. с положительной динамикой производственных и финансовых результатов.

Объем производства агломерата в первом полугодии возрос на 2,1 % по сравнению с аналогичным результатом прошлого года и составил 2,6 млн. т. Прирост выпуска чугуна составил 7,6 %, его объем достиг 2,1 млн. т. Производство стали увеличено до 2 млн. т, что на 2,4 % больше, чем за аналогичный период прошлого года.

Объем отгрузки готового проката ЧМК за первое полугодие составил 1,9 млн. т – на 3,2 % выше соответствующего показателя 2014 г.

В первом полугодии 2015 г. чистая прибыль ЧМК (по российской системе бухгалтерского учета) составила 9,24 млрд. рублей против чистого убытка в 1,28 млрд. рублей годом ранее. Выручка повысилась на 24,4 % – до 50,2 млрд. рублей. Положительная динамика финансовых результатов достигнута благодаря повышению эффективности производства, сокращению затрат и увеличению доли высокомаржинальной продукции.

На увеличение показателя прибыли повлиял рост объемов реализации металлопродукции с высокой добавленной стоимостью.



ЯМАЛЬСКИЙ ГАЗ – В ЧЕЛЯБИНСКИЕ ТРУБЫ

Группа ЧТПЗ поставила около 11 тыс. т одношовных труб большого диаметра (ТБД) для «Ямал СПГ» – совместного проекта компаний Новатэк, CNPC (Китай) и Total (Франция) по освоению Южно-Тамбейского газоконденсатного месторождения (Ямало-Ненецкий АО). Челябинские трубы будут использованы для строительства первого этапа газосборной сети трубопроводов – от скважины до сборного пункта газа.

Белье металлургии первыми в России освоили выпуск нестандартного размера одношовных электросварных труб: небольшой диаметр – 530 мм с внушительной стенкой – 25, 28 и 28,5 мм. Все ТБД выполнены из стали класса прочности Х70 в цехе «Высота 239». Для производства данной продукции группа ЧТПЗ совместно с ЮЖНИИгипрогаз разработала технические условия, ряд производственных установок «Высоты 239» был модернизирован под выпуск уникальных труб. Сегодня весь необходимый объем ТБД отгружен в адрес потребителя.

Группа ЧТПЗ имеет успешный опыт сотрудничества с «Ямал СПГ». Ежегодно для Южно-Тамбейского газоконденсатного месторождения бельевые металлургии поставляют трубы OCTG для обустройства газовых скважин.



1-15 АВГУСТА 2015

ОТВЕТСТВЕННЫЙ СТАТУС ДОВЕРИЯ

Начало на стр. 3

Таким образом стало возможным повышение эффективности работы по мотивации профчленства, разъяснению методов работы профсоюза, информационному обеспечению членов ГМПР, то есть по тем вопросам, которые наиболее актуальны сегодня.

Поэтому мы приняли решение продолжать эту работу, что нашло отражение в Программе действий на 2012–2015 годы, принятой в 2011 году на отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации ОАО «ММК». Мы поэтапно начали проводить конференции и осуществлять переход на доверенных лиц в профорганизациях, имеющих вышестоящий профком.

Введение института доверенных лиц привело к организационному укреплению первичной профсоюзной организации. Это произошло за счет уменьшения формализованного делопроизводства, перераспределения полномочий, перемещения центра ответственности по принятию решений на вышестоящие профкомы и, как следствие, повышения значимости этих решений.

Сейчас, после полного завершения перехода на доверенных лиц, в первичной организации Группы ММК ведется работа по

низации доменного и электросталеплавильного цехов. В прокатном производстве мы создали три блока, объединив по 2-3 цеховые профсоюзные организации. Если в 2010 году в структуре первички Группы ММК было 150 профкомов, то сегодня – чуть больше 50.



В результате повысилась общая управляемость. Объединились финансовые ресурсы. Эффективнее решаются вопросы кадровой политики за счет введения в штат первичной профорганизации председателей профкомов, профессиональных профсоюзных работников, независимых от административного влияния работодателей.

Мы убеждены, что институт доверенных лиц – достаточно эффективная новация в современных условиях, и ее внедрение возможно и в других крупных первичных профсоюзных организациях, имеющих сложную организационную структуру. Хочу отметить, что нашим опытом заинтересовались другие первички, в том числе из Липецка, Череповца, а также участники международной выставки «Иннопром». Распространение опыта может помочь решить важный вопрос – закрепление статуса доверенного лица как профсоюзного работника в федеральном законодательстве и, соответственно, получение им юридического иммунитета.

Из Положения о доверенном лице членов профсоюза

Доверенное лицо – представитель профсоюзной организации цеха, уполномоченный собранием (конференцией) для представления интересов членов профсоюза.

Доверенное лицо организует и возглавляет работу профсоюзной организации цеха и несет ответственность за выполнение решений вышестоящих профсоюзных органов.

Доверенное лицо рекомендуется для избрания в состав вышестоящего выборного профсоюзного органа.

дальнейшему совершенствованию профсоюзной структуры, в том числе по укрупнению подразделений. Объединены профорга-

низации доменного и электросталеплавильного цехов. В прокатном производстве мы создали три блока, объединив по 2-3 цеховые профсоюзные организации. Если в 2010 году в структуре первички Группы ММК было 150 профкомов, то сегодня – чуть больше 50.

Официально

ВНИМАНИЕ, КОНКУРСЫ!



В Челябинской областной организации ГМПР продолжают конкурсы, посвященные 70-летию Победы в Великой Отечественной войне и 25-летию Горно-металлургического профсоюза России. Это фотоконкурс «В объективе – ГМПР» и конкурс «Лучший мотивационный плакат и видеоролик».

«В объективе – ГМПР»

Фотоконкурс «В объективе – ГМПР» проводится с целью увековечения памяти участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла, привлечения внимания к деятельности первичных профорганизаций, жизни трудовых коллективов, формирования положительного имиджа профсоюза и человека труда.

Конкурс проводится среди членов ГМПР с 20 февраля по 1 октября 2015 года. По его итогам лучшие фотоработы будут направлены в Центральный совет ГМПР для участия в отраслевом фотоконкурсе, опубликованы в профсоюзной печати, представлены на фотовыставках.

На конкурс принимаются цветные и черно-белые фотографии, сделанные с 1991 по 2015 год. От одного автора не более 5 работ по каждой номинации.

Номинации: «Вместе – за достойную жизнь» (фото о разных направлениях деятельности первичных профорганизаций); «Нет на свете выше звания, чем рабочий человек» (фото работников отрасли на производстве, в процессе работы, фотопортреты); «Модес» («Молодежные дела сегодня»: фото с молодежных акций и мероприятий); «Они ковали Победу» (фото ветеранов войны, работников тыла, мероприятий, посвященных Победе в ВОВ).

Представление авторов на участие осуществляет первичная профсоюзная организация.

Работы оценивает комиссия областного комитета по информационной работе, а итоги утверждает президиум обкома. При оценке работ учитываются соответствие целям и задачам фотоконкурса, выразительность, оригинальность, информативность, композиционное решение, техника и качество исполнения.

Для победителей конкурса предусмотрены 3 призовых места в каждой номинации. Общий призовой фонд – 24 тысячи рублей.

«Лучший мотивационный плакат и видеоролик»

Конкурс проводится с целью привлечения членов ГМПР к созданию профсоюзной информационной продукции как важнейшего средства мотивации профсоюзного членства и организационного укрепления. Основные задачи: совершенствование системы информирования членов профсоюза, создание и эффективное использование на практике плакатов и видеосюжетов для формирования позитивного имиджа профсоюзов.

Конкурс проводится среди членов областной организации ГМПР с 1 февраля по 1 октября 2015 года, по двум номинациям: «Мотивационный плакат», «Профсоюзное видео».

Материалы на конкурс представляют профсоюзные комитеты. Их оценивает комиссия областного комитета по информационной работе, а итоги утверждает президиум обкома.

Критерии оценки плакатов и видео: эмоциональность, красочность, образность, наличие профсоюзной символики. Все работы должны носить мотивационный или агитационный характер, относиться к работе и жизни профсоюза.

Для победителей конкурса предусмотрены по три призовых места в каждой номинации. Общий призовой фонд – 21 тысяча рублей.

С Положениями о конкурсах можно ознакомиться на сайте областной организации ГМПР www.gmpr74.ru.

Социум

РОССИЯНЕ СТАЛИ МЕНЬШЕ МЕЧТАТЬ

Для «нормальной жизни» российской семье из двух взрослых и одного ребенка теперь нужно 68,9 тысячи рублей в месяц – примерно на 10 тысяч рублей меньше, чем в прошлом году. Запросы россиян практически сравнялись с их среднемесячными зарплатами. Такой реализм вреден для экономики: оборот розничной торговли уже упал в первой половине 2015 года примерно на 7 процентов, сообщает Газета.ру.

Россияне в текущем году стали скромнее в своих материальных запросах, вернувшись к показателям 2011–2012 гг., – отмечают эксперты исследовательского холдинга «Ромир». «Впервые за все годы проведения исследований уровни желаемого и реального дохода почти совпали с разницей в 3%. В предыдущие годы мечты превосходили реальность и на 20, и даже на 50%», – констатируется в исследовании «Ромира».

Исследовательский холдинг ссылается на данные Росстата, согласно которым средняя зарплата в I квартале 2015 г. составляла 33,2 тыс. руб. в месяц. Таким образом, два работающих взрослых обеспечивали 66,4 тыс. руб. ежемесячного дохода, что лишь на 2,5 тыс. меньше дохода, необходимого для «нормальной» жизни. В кризис у россиян произошла переоценка ценностей: потребление стало более рациональным, переориентировалось на необходимые для жизни товары и услуги. «Мечты уходят, запросы становятся ближе к реальности», – констатирует президент «Ромира» А. Милехин.

В то же время отсутствие «мечты» и желания приобретать товары и услуги более высокого класса вредно для экономики, поскольку приводит к снижению потребительской активности и тормозит экономический рост. Это

уже подтверждено данными Минэкономразвития за I квартал: на фоне общего снижения оборота розничной торговли особенно заметно сокращение продаж непродовольственных товаров. «Снижение динамики по сравнению с показателями прошлого года было характерно для всех месяцев», – уточняют в министерстве. ВВП страны в целом упал на 2,2 %.

Эксперты Национального исследовательского университета «ВШЭ» отмечают, что падение потребительского спроса на товары весной этого года соответствовало пику падения в кризис 2008–2009 гг. Но при этом глубина «отката» спроса сейчас больше. Так, потребление продовольственных товаров откатилось на уровень, зафиксиро-



ванный 46 месяцев назад, тогда как по итогам I квартала 2009 г. глубина падения составила 15 месяцев.

Минэкономразвития объясняет, что «замедление динамики оборота розничной торговли связано с коррективками в потребительской модели домашних хозяйств от потребления к сбережению». «Ромир» ранее фиксировал увеличение числа посещений магазинов, но не ради удовольствия или большего числа покупок, а для того, чтобы найти товары по более низкой цене.

Большинство экспертов связывает изменения в потребительских настроениях прежде всего с кризисом в российской экономике и эмбарго на ввоз продовольственных товаров в Россию из ЕС, США и некоторых других стран. Важными негативными факторами для розничной торговли являются высокая инфляция и замедление роста зарплат.

Вероятнее всего, с уменьшением кризисных явлений в экономике и снижением процентных ставок по кредитам ситуация на потребительском рынке будет улучшаться. При этом предполагается, что рецессия продлится в течение этого и следующего года.

Ни эксперты, ни чиновники не ожидают и того, что зарплата на горизонте ближайших нескольких лет начнет расти докризисными темпами. Это означает, что скорого разворота в потребительских настроениях ожидать не стоит, и потребительский спрос не станет драйвером роста.

Фото из Интернет-ресурса

Кузница Великой Победы

70 ЗАВОД, ПОСТРОЕННЫЙ ВОЙНОЙ

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...



В начале войны с запада и юга страны, с оккупированных врагом территорий, на Урал были эвакуированы многие металлургические предприятия. Переброска в Челябинск оборудования из украинского Мариуполя положила начало строительству будущего промышленного гиганта – **Челябинского трубопрокатного завода**.

– Проектирование завода осуществлял Уральский государственный институт по проектированию металлур-

ки, в которых жили рабочие, прибывшие вместе с оборудованием из Мариуполя, стояли на месте нынешнего здания 1-го цеха ЧТПЗ. После 12-часовой смены смертельно уставшие, голодные, продрогшие и насквозь промокшие рабочие возвращались в холодное «общежитие». Сначала протапливали печку-буржуйку, чтобы хоть немного прогреть помещение, а уж только потом ложились спать.

20 октября 1942 года была прока-

28 ноября 1942 г., через месяц после прокатки первой трубы, на ЧТПЗ образована первичная профсоюзная организация. Решение о ее создании было принято 138 делегатами первой конференции трудового коллектива завода. Председателем профкома избран К. Теплицкий. «Профгруппа – большая сила на производстве. Устав профсоюзов возлагает на профгруппировки обязанности активно поддерживать передовые производственные начинания рабочих и служащих, содействовать широкому развитию творческой инициативы, помогать новаторам и рационализаторам, заботиться о распространении передовых методов труда в своем коллективе, развертывать социалистическое соревнование, систематически созывать производственные совещания...», – писала газета «Челябинский трубник» в 1942 г.

гических заводов – ГИПРОМЕЗ. Его специалисты, не имея технической документации на многие узлы и механизмы, в невиданно короткий срок сумели не только выполнить проекты на установку станков, но и проделать огромную работу по проектированию недостающих деталей и оборудования, – так вспоминал о начале строительства ЧТПЗ ветеран Виктор Кречковский.

То, как трудились, возводя цехи, первые трубопрокатчики, сегодня трудно себе даже представить. Монтаж оборудования вели под открытым небом одновременно со строительством зданий. Всюду висели плакаты: «Товарищ! Родина в опасности! Ты должен работать по-фронтовому. Не уходи из цеха, пока не выполнишь задание!» И люди не уходили. Прокатные станы, которые до войны в Мариуполе под руководством иностранных специалистов монтировали больше года, здесь, при наличии только ручных лебедок и рычагов, были смонтированы за 2–3 месяца.

Осень 1942-го была дождливой и ветреной. Брезентовые палат-

тана первая труба. Цех со сложнейшим прокатным и отделочным оборудованием был сооружен в небывало короткий срок, за 7 месяцев.

И зимой 1943-го, не взирая на лютые морозы, на ЧТПЗ полным ходом шло строительство. Возводили новые здания. Котлованы под оборудование копали вручную. Здесь работали в основном киргизы, узбеки, казахи. Им приходилось особенно трудно. Непривычные к холоду южные жители в красных халатах, тюбетейках, обернувшись одедами, грелись у костров в мороз под 40 градусов. Некоторые, присев к огню, так и умирали...

Но все эти невероятные усилия не пропали даром. Наша страна победила врага, и Челябинский трубопрокатный завод внес в это свой значительный вклад. Там, где стояли палатки, сегодня возвышаются мощные и современные производства, внедряется «белая» металлургия. Основанная сильными духом людьми, Группа ЧТПЗ смотрит вперед и живет новыми свершениями.

По материалам газеты «Трубник»

Профсоюз защитил

ДВА СУДА ПОДТВЕРДИЛИ ПРАВДУ



Работнице ОАО «Уфалейникель» пришлось со свидетелями доказывать в суде законное право на досрочную трудовую пенсию. Но решение Верхнеуфалейского городского суда, вставшего на сторону работницы, не убедило ответчика – местное отделение Пенсионного фонда РФ: его представители подали апелляционную жалобу в областной суд. Рассмотрев жалобу, областной суд постановил: решение первичной судебной инстанции оставить в силе, чем вновь подтвердил пенсионное право работницы.

Жительница г. Верхнего Уфалея, член ГМПР Раиса Васильева всю жизнь проработала в металлургии. Начиная трудиться на ЧЭМК, затем перешла на литейное производство Уфалейского завода по ремонту металлургического оборудования (УЗРМО, ныне УЗМИ), последние 15 лет работала на «Уфалейникеле».

Более семи с половиной лет женщина трудилась в «горячих» условиях – по льготному списку. Вместе с общим трудовым стажем этого оказалось достаточно для назначения досрочной пенсии по старости. Но Пенсионный фонд, после ее обращения, отказал в назначении. Работников фонда не устроила формулировка в трудовой книжке: наименование профессии Васильевой было указано, по их словам, не в точном соответствии с льготным списком. В трудовой книжке работодатель не уточнил, что работница трудилась на «горячем» участке выбивки и заливки металла. В результате из ее специального стажа «выбросили» почти четыре с половиной года.

В профкоме предприятия Васильевой посоветовали добиваться своего права через суд и порекомендовали обратиться за юридической помощью в правовую службу областной организации ГМПР. Главный юрисконсульт обкома Людмила Мещерякова помогла работнице составить исковое заявление, собрать нужные документы, дала необходимые правовые разъяснения.

В январе 2015 года Верхнеуфалейский городской суд, исследовав материалы дела, заслушав свидетелей, удовлетворил иск Васильевой, обязав Пенсионный фонд зачесть ей в специальный стаж незасчитанные 4,5 года и назначить досрочную пенсию. Три месяца спустя, после поданной ответчиком апелляционной жалобы, областной суд подтвердил правильность решения суда г. Верхнего Уфалея. Благодаря этому уже в мае этого года 52-летняя работница получила пенсионное удостоверение, дающее право на заслуженный отдых.

– Хочу выразить огромную благодарность юрисконсульту Людмиле Сергеевне Мещеряковой. Я общалась с ней несколько раз и всегда получала квалифицированную помощь. Спасибо председателю профкома Максиму Андреевичу Шавалееву, также оказавшему содействие, – говорит Раиса Васильева. – Рассказываю о своем случае коллегам в цехе, советую поступать так же.

Добавим, что это уже не первое судебное решение в пользу работника, отстаивающего право на досрочную пенсию. Что еще раз подтверждает: если у вас возникла подобная ситуация, ни в коем случае не соглашайтесь с позицией Пенсионного

В соответствии со статьей 27, пунктом 1, подпунктом 2 Федерального закона «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 № 173-ФЗ, **досрочная трудовая пенсия** по старости назначается женщинами по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 10 лет на работах с тяжелыми условиями труда (по Списку № 2) и имеют страховой стаж не менее 20 лет. В случае, если стаж на работах с тяжелыми условиями труда составляет не менее половины установленного срока и имеется требуемая продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия назначается с уменьшением общеустановленного пенсионного возраста (55 лет) на один год за каждые 2 года такой работы. (Из решения суда г. В. Уфалея)

фонда и оспаривайте ее в суде. Члены профсоюза в этой ситуации находятся в более выгодном положении, так как могут обратиться к профсоюзным юристам и в правовой центр «Металлург», где им окажут бесплатную юридическую помощь. Практика применения таких судебных споров уже есть.

Наши права

ЕСЛИ ВЫ ПЕРЕДУМАЛИ УВОЛЬНЯТЬСЯ

В юридическую службу областной организации ГМПР обратился член профсоюза О. Гришин:

– Я подал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако потом передумал увольняться и в последний день работы написал заявление об отзыве. Но в отделе кадров мне сказали, что я опоздал, так как приказ о моем увольнении уже подписан и в трудовую книжку внесена соответствующая запись. Прав ли работодатель?

На вопрос отвечает главный юрисконсульт областной организации Людмила Мещерякова:

– Напомню, что согласно части 1 статьи 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В то же время часть 4 статьи 80 ТК РФ устанавливает дополнительную гарантию, направленную на защиту трудовых прав работника, предоставляя ему право в любое время до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию. Сроки, исчисляемые неделями, истекают, согласно части 3 статьи 14 ТК РФ, в соответствующее число последней недели срока. То есть если заявление об увольнении подано, например, 12 мая 2015 г., двухнедельный срок предупреждения истекает 26 мая 2015 г. Этот день является последним рабочим днем работника и соответственно днем его увольнения.

Может ли работник забрать свое заявление в день увольнения, то есть 26 мая 2015 г., даже если приказ об увольнении подписан и в трудовую книжку внесена запись? Теоретически отказ работодателя в отзыве заявления в этом случае незаконен: работник и в последний день работы может отозвать свое заявление.

Но на практике большое значение имеет способ отзыва заявления об увольнении. Нередко отзыв осуществляется работником через средства связи (почтовым отправлением, телеграммой, факсом), без учета сроков доставки корреспонденции, и зачастую такие заявления, действующие, поступают к работодателю уже по истечении двухнедельного срока предупреждения, когда приказ подписан и запись внесена в трудовую книжку. В этих случаях судебная практика неоднозначна.

В трудовом законодательстве есть такое понятие, как «злоупотребление правом», которое может иметь место как со стороны работодателя, так и со стороны работника. И если суд установит факт злоупотребления правом, он может отказать работнику в восстановлении на работе. Отказ в удовлетворении иска о восстановлении на работе суды в этих случаях мотивируют тем, что, отзывая таким образом заявление, работник должен был предполагать, что корреспонденция не будет получена работодателем в срок, то есть до истечения двухнедельного срока предупреждения. И в этом случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия для работника, наступившие в результате его недобросовестных действий.

Чтобы избежать неблагоприятных последствий для себя, если работник действительно передумал увольняться, заявление об отзыве следует подавать непосредственно на предприятии уполномоченному лицу (в том числе в день увольнения), а к другим средствам уведомления прибегать в исключительных случаях, учитывая вышеизложенное.



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Творчество, талант, мастерство

«ГОРЯЧИЕ» ПАРНИ В ДЕТСКОЙ СТРАНЕ

Молодые и активные работники Магнитогорского металлургического комбината представили себя Бэтманами, пиратами и секретными агентами, организовав для ребят увлекательные квесты и флешмобы. На базе детского образовательно-оздоровительного центра «Горное ущелье» прошел третий этап конкурса «Горячие» парни горячих цехов», который традиционно проводит первичная профсоюзная организация Группы ММК.

«Горное ущелье» участников соревнований, как и полагается, встречало детским гамом, шумом и смехом. Капитанам команд здесь предстояло пройти «веревочный городок» на время, а также продемонстрировать лидерские качества – организовать детский праздник.

«Веревоочный городок» – внушительное сооружение, комплекс препятствий с множеством лестниц, ступенек, раскачивающихся дубинок и прочих осложняющих его прохождение приспособлений. Особенно трудны второй и третий его

ярусы, без страховки их проходить нельзя. При этом участникам нужно было не только успешно, но и максимально быстро осилить всю полосу препятствий. Лучшим в этой части оказался капитан команды Управления подготовки производства (УПП) **Жанай Жапаров**. Это, кстати, здорово помогло его команде: «горячие» парни из УПП, которые были в хвосте после двух первых этапов, неожиданно для всех, и в первую очередь для себя, попали в пятерку лучших.

Вторая часть капитанского конкурса оказалась еще ярче и красочнее. Парням

предстояло на деле доказать право называться капитанами: всего за 15 минут им нужно было найти общий язык с полусотней ребят, устроив для них образовательно-развлекательное мероприятие. Что использовать для победы – организаторские способности, тщательно про-

думанный сценарий или яркие костюмы, каждый капитан решал сам. И здесь конкурсанты дали волю своей фантазии.

Капитан «горячих» парней из Горно-обогатительного производства (ГОП) **Никита Глухов** научил ребят здороваться в традициях разных народов мира и вместе с ними нарисовал лагерь мечты.

Капитан команды «Объединенной сервисной компании» («ОСК») **Альберт Хуснутдинов** пред-

стал в образе пирата и предложил ребятам открыть сундук с сокровищами.

Антон Гринев, капитан прокатчиков, решил, что самый верный вариант – перевоплотиться в Бэтмана. Прихватив в

компанию помощника, изображающего электрический ток, он познакомил ребят с разными физическими явлениями. А «горячий» лидер команды Управления

главного энергетика (УГЭ) **Алексей Бабушкин** устроил настоящий танцевальный флешмоб.

В «Горном ущелье» нынешний сезон



Увлечь детей оказалось делом непростым. Но «горячие» парни справились.

детского центра. «Горячие» парни даже изготовили и презентовали ребятишкам специальную Книгу истории лагеря.

Решения жюри и оглашения итоговых баллов участники конкурса ждали с нетерпением. После капитанского этапа из гонки должны выбыть сразу три команды, а в финал по условиям попадают только пять. Среди счастливиц, продолживших соревнование – команды «горячих» парней из ООО «Ремпуть», ГОП, УГЭ, УПП и Прокатного производства.

Финал конкурса пройдет в октябре.

Ольга Мартынова

Фото Антона Седого

Общий язык с ребятами найден.



Призвание – уполномоченный

ДУШЕВНАЯ «ПРОФЕССИЯ» ЕЛЕНЫ ВЕРИНОЙ

Елена Верину, старшего уполномоченного профсоюза по охране труда электродного цеха № 1 «ММК-Метиз», многие коллеги знают как человека общительного, открытого и неравнодушного. Такие качества украшают любого, особенно женщину. Но украшать – одно, а приносить общественную пользу – другое. В дополнение к техническим знаниям эти качества обязательны для каждого, кому доверено думать и заботиться о жизни и здоровье людей на производстве. В этом убеждена Елена, занимающаяся такой работой на общественных началах уже несколько лет.



Коллеги по цеху, соратники по профсоюзу отзываются о ней эмоционально, ласково.

– Это позитивный, солнечный человек. Всегда улыбается. Располагает к себе, – говорит председатель цехкома 1-го электродного цеха Наталья Ярчихина.

Но за этими эмоциями – уважение и признание Елены как человека, отлично знающего и выполняющего свое дело.

Охрана труда для Елены – дело профессиональное. Не так давно она окончила Магнитогорский государственный технический университет по специальности «инженер по охране труда в промышленности». Сразу после окончания, в 2010 году, пришла на завод, сразу же вступила в профсоюз. Активное участие в жизни коллектива и специализация по диплому быстро определили общественный профиль: в 2012 году, после перевода в 1-й электродный цех в качестве распределителя работ, молодая работница была избрана

старшим уполномоченным профкома по охране труда.

Хоть работа и общественная, относится к ней Елена как ко второй профессии, не менее важной, чем первая. А по-другому, наверное, и нельзя – слишком большая доля ответственности, слишком широкий круг вопросов, на которые необходимо обращать внимание. Это условия труда на рабочих местах, обеспеченность работников СИЗ, состояние питьевого режима, исправность инструментов, оборудования, вентиляции, освещения. И каждый вопрос значим.

Комплексные проверки территории в составе «врачебно-инженерных бригад», обходы в составе цеховых комиссий по охране труда, проводящиеся по четвергам, в единый день охраны труда, – все эти контрольные выходы, в которых Елена регулярно участвует, дают свой результат: внимательный, неравнодушный взгляд общественника-профессионала всегда находит недочеты. Недостаточное освещение, отсутствие ограждения, неработающая вытяжка – за любой неисправностью может скрываться угроза здоровью человека. Не зря говорят: мелочей в охране труда не бывает. Она это понимает и никогда не проходит мимо. А если что не увидит – скажут другие: уполномоченный постоянно общается с работниками цеха, фиксирует их пожелания и жалобы по состоянию рабочих мест. И здесь, как и в другие моменты, тоже требуются человеческие качества – отзывчивость, способность слушать и слышать чужие проблемы и потом не забывать о них.

– Ведь мы же работаем с людьми, а это обязывает, – поясняет Елена. – Технические знания, образование – дело наживное, и его одного недостаточно. Часто гораздо важнее проявлять просто человеческие, душевные качества. Тем более в такой опасной и тяжелой отрасли, как металлургия.

У представителя профсоюза взгляд на охрану труда часто отличается от взгляда специалиста и инженера по охране труда: иное отношение, иные знания и опыт.

– Поэтому мы часто видим одно, а представители работодателя – другое. И вместе получается взаимодополняющий

эффект. К тому же, уполномоченные профсоюза постоянно находятся непосредственно на производстве, на передовой, – так отвечает Елена на «провокационный» вопрос, нужны ли уполномоченные, и однозначно и убедительно добавляет: – Во всем, что касается жизни и здоровья людей, контроля много не бывает.

В 2014 году она выявила, зафиксировав в журнале уполномоченных, более ста нарушений требований охраны труда. Но заявить о проблеме еще ничего не значит, подчеркивает Елена. Другое дело – добиться действия. Благодаря ее обязательности и настойчивости все выявленные нарушения позже были устранены.

В том же году по итогам областного конкурса Елена Верина признана лучшим уполномоченным по охране труда областной организации ГМПР. А весной этого года ее назвали победителем отраслевого этапа конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР». За этой заслуженной наградой работницы Магнитогорского метизно-калыванного завода – серьезный и самоотверженный труд, а главное, как результат, сохраненное здоровье людей.

Владимир Широков

Кстати,

представители ОАО «ММК-Метиз» не первый год побеждают в конкурсах уполномоченных самых разных уровней. Это говорит о профессиональной постановке работы с уполномоченными в первичной профорганизации предприятия, возглавляемой Андреем Солопкиным. Гарантии деятельности уполномоченных обеспечены коллективным договором, специальным положением и действующим на заводе с 2007 г. Стандартом организации «Общественный контроль охраны труда». Он подготовлен и выпущен в соответствии с международными требованиями OHSAS-18001. Это базовый документ, в котором прописаны права, обязанности и гарантии уполномоченных. Он обязывает руководителей всех рангов оказывать им всевозможную помощь. Тем самым на предприятии добились повышения статуса уполномоченных, их роли в охране труда.

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

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

СОБЫТИЕ

СЪЕЗД ПОСТАВИЛ ЗАДАЧИ

12 августа в подмосковном Сколково состоялся X съезд Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.



Фото Н. Федорова, газета «Солидарность»

В работе съезда приняли участие более 200 делегатов. Челябинскую областную организацию Профсоюза представляли ее председатель Олег Кузьмин и председатель Объединенной профсоюзной организации работников учреждений Министерства социальных отношений Челябинской области Татьяна Фищева.

В ходе съезда участники подвели пятилетние итоги работы, наметили планы на ближайшие годы, а также выбрали руководящие органы профсоюза. На должность

председателя Профсоюза единогласно вновь избран Николай Водянов. Ему предстоит возглавлять один из крупнейших отраслевых профсоюзов России в ближайшие пять лет.

На сегодняшний день профсоюз объединяет почти миллион человек. При этом действующими коллективными договорами охвачены 89,7% членов профсоюза.

- Численность профсоюза почти миллион! До этой цифры нам не хватает 5 тысяч человек. Но у нас есть резервы для роста, - уверен Николай Водянов.

Делегаты съезда удовлетворительно оценили работу профсоюза за отчетный период и приняли программу действий на предстоящий период.

- Съезд поставил перед нами основные задачи, - говорит председатель областной организации Профсоюза Олег Кузьмин. - Это укрепление организационного единства через увеличение численности и обеспечение надежной защиты прав членов профсоюза. В этом направлении нам предстоит большая и напряженная работа.

«ГЛАВБУХ» КОНСУЛЬТИРУЕТ



С начала текущего года компании, направляя сотрудника в служебную поездку, больше не должны оформлять командировочное удостоверение и служебное задание. Командировочные удостоверения отменены Постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. №1595.

КАК ПОДТВЕРДИТЬ КОМАНДИРОВКУ, ЕСЛИ НЕТ БИПЕТОВ?

Ранее мы уже публиковали разъяснения о порядке и условиях оформления служебной поездки по упрощенной процедуре (№2-2015 г.).

В Минфине России официально разъяснили - командировочное удостоверение не подтверждает расходы на проезд. Его оформляют, чтобы доказать сам факт служебной поездки. Стоимость проезда в командировку подтверждают билеты, посадочные талоны, маршрутные квитанции. Командировочное удостоверение с отметками принимающей стороны для этого не подходит. Оно доказывает лишь факт нахождения в командировке, но не расходы на проезд.

Чтобы списать расходы на авиаперелет, нужны маршрутная квитанция и посадочные талоны. Для проезда железнодорожным транспортом - обычный билет или контрольный купон электронного билета. Для такси - квитанция. Если таких документов нет, то затраты на проезд учесть нельзя, а с возмещенной работнику суммы надо удержать НДФЛ. В случае поездки на машине понадобятся служебная записка, путевые листы и чеки на бензин.

На сегодняшний день, осваивая нововведение на практике, многие сотрудники компаний уже столкнулись с вопросом - как подтвердить командировочные расходы, если нет билетов? Как в этой ситуации обосновать суточные?

Комментарий Олега Хорошего, начальника отдела налогообложения прибыли организаций Департамента налоговой и таможенно - тарифной политики Минфина России. «Действительно, в этом году возникла про-

блема с документами, подтверждающими суточные. Все из-за неточной формулировки в Положении о командировках. Здесь сказано: фактически нахождение в командировке подтверждают билеты на проезд. Формально получается, если по каким - либо причинам работник не представил билеты, то поездки не было. Но это не так. Командировку подтвердит любая первичная документация, которая свидетельствует о том, что сотрудник находился в служебной поездке».



Таким образом, если работник принес командировочное удостоверение (первичный документ), на котором стоят отметки принимающей стороны, то командировка подтверждена. И при расчете налога на прибыль, суточные можно списать. Кроме того, поездку могут подтвердить документы из гостиницы.

(Источник: письмо Минфина России от 8 мая 2015 г. № 03-03-06/1/26918).

По материалам журнала «Главбух»

№ 15, июль 2015г.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Аша, Верхний Уфалей, Златоуст, Коркино, Катав-Ивановск, Сатка, Магнитогорск, Усть-Катав - в этих городах уже прошли собрания профсоюзного актива с единой повесткой дня - обсуждение вопроса о действиях профсоюзных организаций в современных экономических условиях. В ближайшее время встречи состоятся в Картахалах, Кыштыме, Миассе, Троицке, Чесме и других городах и районах нашей области.

СОБРАНИЕ ПРОФАКТИВА С ЕДИНОЙ ПОВЕСТКОЙ ДНЯ

Организатор мероприятия - Федерация профсоюзов Челябинской области. В выездах, которые стартовали в июле и продолжатся до сентября, участвуют председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, председатели областных организаций профсоюзов, специалисты обкомов и аппарата Федерации.

Во встрече участвуют работники предприятий и организаций различных отраслей, действующих в территориях, представители администраций и работодателей.

Предложения, которые в ходе встречи высказывают профактивисты, касаются совершенствования работы профсоюзных организаций с учетом социально-экономичес-

Ответ на вопрос, который недавно был задан в одном из муниципальных районов:

- Почему коллектив педагогов школы должен проходить медицинскую комиссию платно?

Отвечает юрисконсульт Федерации профсоюзов Галина Корзо:

- В целях обеспечения безопасности обучающихся устанавливается обязанность прохождения медицинских осмотров педагогическими работниками. Различают предварительный медицинский осмотр при приеме на работу и периодические медосмотры. Педагогические работники относятся к категориям работников, для которых согласно ст.213 ТК РФ периодические медицинские осмотры являются обязательными и осуществляются за счет средств работодателя.

На практике очень часто медосмотры оплачивают работники и получают потом компенсацию (возмещение) понесенных расходов от работодателя.



Организаторы встречи

кой ситуации. Все они будут взяты за основу при разработке стратегии и направлений развития профсоюзного движения в регионе.

Также на собраниях к организаторам обращаются с вопросами юридического плана: предоставления социальных льгот и гарантий, соблюдение трудовых прав. Ни один из вопросов не останется без ответа. Это могут быть консультации специалистов - юристов, экономистов, публикация в газете Федерации или на сайте.



Перед началом собрания. Фото А. Седого

ТЕЗИСЫ ИЗ ДОКЛАДА

«О действиях профсоюзных организаций в современных экономических условиях»

«Очередной мировой экономический кризис серьезно отразился на экономике России. Как считает лидер российских профсоюзов Михаил Шмаков, переживаемый сегодня экономикой кризис - рукотворный. Это не что иное как результат безответственных решений, принимаемых в государственной и частной сферах.

Причиной кризиса трудовых отношений является дефицит достойного труда. А каркас устойчивого роста формируют достойная заработная плата, максимальная занятость, социальная защита и эффективный социальный диалог.

Сегодня всем: и профсоюзам, и власти, и работодателям - нужно оперативно реагировать на кризисные явления в производстве и в социальной сфере. При этом кризис может стать катализатором повышения роли и возможностей профсоюзов в формировании экономической и социальной политики.

Для повышения эффективности правозащитной работы необходимо осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудовых прав работников и активно принимать участие в разработке проектов федеральных и региональных нормативно-правовых актов.

С целью укрепления профсоюзного движения, сохранения устойчивой позиции профсоюзов как мощной организации, защищающей права и интересы людей труда, необходимо развивать одно из важнейших направлений деятельности - подготовку молодых профсоюзных лидеров, формирование кадрового резерва на руководящие должности профсоюзных организаций всех уровней путем выдвижения в резерв наиболее квалифицированных молодых профсоюзных активистов.

Профсоюзы со своей стороны должны добиваться включения в каждый коллективный договор механизма индексации заработной платы исходя от инфляционных процессов».

<http://www.chelprof.ru>

www.chelprof.ru

Читайте полную версию доклада по теме «О действиях профсоюзных организаций в современных экономических условиях» - на сайте Федерации профсоюзов области.

ОТДЫХ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

В ГОСТИ НА «ДАЛЬНЮЮ ДАЧУ»

Спокойная водная гладь Деханова пруда, особая аура соснового бора, воздух, насыщенный озоном, завораживающая тишина все это - санаторий «Дальняя Дача».



Он расположен в 90 км от Челябинска и 7 км от Кыштыма. Смешанные леса, речка, пруд и чистый воздух горы Сугомак очень благоприятно влияют на восстановление здоровья отдыхающих.

К красотам естественной уральской природы на территории здравницы добавились липовая аллея, дубовая роща, лиственничный лес, аллеи сирени и можжевельника, что не только радует глаз, но и наполняет воздух неповторимыми ароматами.

В лечении здесь применяют передовые медицинские технологии, возможности полной диагностики и терапии пациентов с самыми различными недугами. В санатории можно получить консультации узких специалистов, провести комплексное лечение, обследоваться, укрепить иммунитет и здоровье. Врачи регулярно проходят стажировки в клиниках Германии, на курсах повышения квалификации в Москве, Екатеринбурге, Санкт-Петербурге, Перми, Челябинске, Рязани, Н. Новгороде.

Специализация санатория

- Нарушения обмена веществ и заболевания эндокринной системы (действуют специализированный центр для лечения эндокринологических больных, отделение долечивания больных сахарным диабетом)
- Болезни системы кровообращения (ишемическая болезнь сердца, артериальная гипертензия)
- Болезни опорно-двигательного аппарата, заболевания позвоночника, суставов.
- Профессиональные заболевания
- Заболевания нервной системы
- Болезни уха, горла, носа

- Болезни органов пищеварения
- Гинекологические заболевания (с 2005 года на базе санатория открыто отделение долечивания беременных женщин групп риска)
- Заболевания психотерапевтической сферы
- Заболевания органов дыхания (пульмонология)
- Заболевания иммунной системы

Инфраструктура санатория

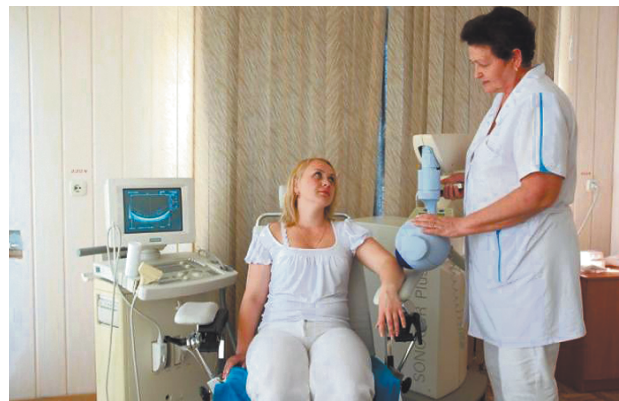
Санаторий «Дальняя Дача» - это три жилых корпуса с комфортабельными номерами, столовая с двумя залами, киноконцертный и танцевальный залы, библиотека, бар, баскетбольная и волейбольная площадки, тренажерный зал, прокат спортивного инвентаря, русская баня, детская комната.

Проводятся шоу - программы, тематические вечера и дискотеки. Желающие могут отправиться на экскурсии к Сугомакскому природоохранному комплексу, в Ильменский заповедник, в Каслинский музей чугуна и чугуна.

В санатории «Дальняя дача» рады каждому гостю. Отдыхать здесь интересно, комфортно и полезно для здоровья.

Стоимость с учетом профсоюзной скидки
корпус №1 - 1680 руб./сут.,
корпус №5 - 1600 руб./сут.

По вопросам приобретения путевок обращаться в отдел реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области
Тел.: 8(351)264-56-62, 263-87-83



НА ЗАМЕТКУ

Вы зашли в магазин на минутку, чтобы купить молоко, хлеб и сыр, а потратили больше часа и пару тысяч рублей... Знакомая ситуация? Так вот, по статистике, более 20 процентов покупок в супермаркетах совершаются спонтанно. Магазины делают все возможное, чтобы заставить нас положить в тележку как можно больше. Как научиться тратить разумно и не попадать в ловушки продавцов?

ЛОВУШКИ СУПЕРМАРКЕТОВ

Безразмерные тележки

Тележки во многих гипермаркетах по размеру могут тягаться с малолитражным автомобилем. И когда вы кладете в нее 3-4 продукта, то чувствуете себя как-то неудобно.

Совет: Не хватайтесь за самую большую тележку - во многих магазинах есть два вида размеров. А если вы зашли за пакетом молока, возьмите корзинку. Когда список покупок небольшой, выбирайте маленькие магазины - там соблазнов меньше.

Самое скучное - в центре

Основные продукты (крупы, молоко, хлеб) находятся в средней части супермаркета, и, чтобы до них добраться, нужно преодолеть соблазны вроде косметики, копченостей и сыров.

Совет: Начните покупки с центральных рядов. Когда корзинка наполнена необходимым, будет легче обратиться к выходу без лишних затрат.

Стратегическая раскладка

Что бы вы ни выбирали, самые дорогие бренды окажутся на центральных полках, на уровне глаз. Но если вы

посмотрите вверх или наклонитесь, то найдете продукцию менее известных компаний, а качество далеко не всегда будет ниже.

Совет: Делайте покупки в разных магазинах. Когда вы оказываетесь в незнакомом супермаркете, вам придется потратить несколько лишних минут, чтобы найти нужные продукты. А это



значит, что вы не будете автоматически брать с полки то, что удобнее достать.

В любом магазине соблюдайте простое правило: прежде чем взять товар с центральной полки, посмотрите вверх и вниз, чтобы сравнить цены и качество.

Дегустация товаров

Кто откажется от кусочка свежайшей пиццы или стаканчика самого диетического йогурта? Производители тратятся на дегустации, потому что работает правило: заставь человека попробовать продукт - и ты заставишь его купить.

Совет: Приезжайте за продуктами на полный желудок. И не поддавайтесь на провокации: не чувствуйте себя обязанными покупать то, что попробовали. И вы даже не обязаны объяснять, почему уходите без покупки.

Продукты со скидкой

Товары под табличкой: «Выгодно», выставленные на виду, только в половине случаев продаются дешевле.

Совет: Внимательно смотрите на ценник: если на нем указана старая и новая цена, товар действительно участвует в акции. Если же просто написано: «Выгодно» или «Суперцена» - это всего лишь рекламный ход.

Будьте бдительны и приятных вам покупок!

Материалы и фото с сайта
www.goodhouse.ru

ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

НАРУШЕНИЕ СРОКОВ ВЫПЛАТ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

- Каковы возможные правовые последствия нарушения сроков выплаты заработной платы при увольнении?



- Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

На основании ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей. Нарушение трудового законодательства должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Таким образом, работодатель может быть привлечен к материальной ответственности в виде взыскания процентов за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда, а также к административной ответственности.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

- Может ли работодатель установить более низкую зарплату на период испытательного срока?

- В соответствии с ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ во время испытательного срока на работника распространяются действующие нормативные правовые акты, включая соглашения и локальные акты организации. Соответственно, работодатель не имеет права устанавливать более низкую заработную плату на период испытательного срока. Размер заработной платы не зависит от наличия испытательного срока.

СРОК ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Установлен ли какой-то максимальный срок предоставления отпуска без сохранения заработной платы?

- В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется соглашением между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств. Максимальный срок предоставления отпуска без сохранения заработной платы не установлен.

Вадим Хохлов, главный правовой инспектор
Федерации профсоюзов области

УЛЫБНИСЬ

Жизнь - чем-то похожа на шведский стол... Кто-то берет от неё, сколько хочет, другие - сколько могут... кто-то - сколько совесть позволяет, другие - сколько наглость. Но правило для всех нас одно - с собой ничего уносить нельзя!



Раньше, когда приходили гости, им сразу же давали тапочки. А теперь дают пароль от Wi-Fi.

- Копейка рубль бережет. Пока гром не грянет - мужик не перекрестится. Не жили богато - нечего и начинать.
- Министр финансов, вы закончили доклад?

Преподаю в вузе. Мама получает второе высшее. Послезавтра принимаю у неё зачёт. И почему именно сегодня я вспомнил как она мне трактор в детстве не купила?