



ТРУД *и* ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

СИЛА ПРОФСОЮЗНОГО СЛОВА



Участники семинара на «Высоте 239»

В чем сила профсоюзного слова? Какой должна быть профсоюзная информация? Как грамотно и оперативно донести ее до каждого члена профсоюза? Как выстраивать информационное взаимодействие от профсоюзных первичек до ЦК? Этим вопросам был посвящен окружной семинар-совещание с руководителями пресс-центров территориальных объединений профсоюзов и специалистами по информработе областных и первичных организаций профсоюзов УФО «Мотивация профсоюзного членства через агитацию и пропаганду», который прошел 24-25 мая в Федерации профсоюзов Челябинской области.

В его работе приняли участие секретарь ФНПР, главный редактор газеты «Солидарность» А. Шершуков, секретарь ФНПР, представитель ФНПР в УФО А. Козенков, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Н. Буяков, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области, председатель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов УФО А. Ветлужских, председатель Федерации профсоюзов Курганской области В. Андрейченко, председатель Тюменского обласпрофа М. Кивацкий. В семинаре принимала участие заместитель главного редактора газеты «Солидарность» М. Комагорова. Всего же собралось более шестидесяти человек.

Меняться вместе с профсоюзами
Выступление главного редактора «Солидарности» Александра Шершукова носило концептуальный характер. Он говорил о нереализованном потенциале профсоюзной информации как мотивационного фактора, о своем видении подходов к созданию Единой системы информационной работы в профсоюзах, прокомментировал Рекомендации информационной комиссии при Генсовете ФНПР, вокруг которых и шел основной разговор в первый день семинара.

- Скажу откровенно, несмотря на имеющееся положение о Единой информационной системе ФНПР, как таковой ее сегодня нет, - обратил внимание участников семинара Александр Шершуков. - Есть отдельные

фрагменты. И только сейчас, после того как комиссия по информационной работе Генсовета ФНПР приняла Рекомендации для членских организаций по информационному взаимодействию, мы делаем реальные шаги по созданию такой системы. В Рекомендациях, по сути, конкретно прописан механизм информационного взаимодействия внутри профсоюзных структур. Какие информационные инструменты должны быть на каждом конкретном профсоюзном уровне. Таким образом, у вас появился документ, в рамках которого вы имеете право требовать и получать помощь от вышестоящих структур - до центрального аппарата ФНПР. Это относится и к необходимой информационной поддержке, и к обучению, консультациям по работе. Но чтобы оценить нужный формат помощи, надо знать, в чем заинтересованы членские организации. То есть, необходима обратная связь.

Очень серьезная работа подразумевается в первичных организациях - от и до. И здесь нужно меняться и самим информационным работникам - журналистам профсоюзных изданий, ответственным за информработу в профсоюзных структурах. Сегодня, как правило, люди, занимающиеся в профсоюзе информацией, подходят к этой работе как технические специалисты, просто перерабатывая профсоюзную информацию, придавая ей «внешний лоск». Не всегда профсоюзные журналисты осознают в полной мере, чем занимаются профсоюзы. А другие специализированные организации не понимают, какой должна быть информация, чтобы член профсоюза ее воспринял. От технических моментов нужно переходить к содержанию. Важен не вал, а результат.

Информационным работникам надо уходить и от позиции «чего изволите?». К сожалению, многие занимают эту позицию по отношению к своему руководству. Но ведь профсоюзный руководитель, становясь таковым, не приобретает «ореол святости» и не становится автоматически специалистом



Окончание на стр. 7

В НОМЕРЕ

Действия коллектива дали результат

стр. 3

Модернизация — не во вред мотивации

стр. 4

Профактивисту на заметку

стр. 8

во всех отраслях жизни, заметил Шершуков. Если делать только то, «что велено», не пытаясь делать «как лучше», то издание может превратиться в сборник постановлений.

Мы также не научились использовать важнейший в профсоюзах инструмент солидарных действий. Проблема заключается в том, что этих действий - межотраслевых и межпрофсоюзных, сегодня нет, сказал он. Да, мы не в состоянии переплюнуть работодателя в плане финансов. Мы не в состоянии переплюнуть власть в плане административных ресурсов. Единственно, чем мы можем «взять» - совместной консолидацией усилий. Поэтому смысл наших действий на данном этапе должен состоять в консолидации усилий. В большой мере - через информработу.

Окончание на стр. 7

ОФИЦИАЛЬНО

ОТ МОТИВАЦИИ ПРОФЧЛЕНСТВА К ЕДИНСТВУ И СОЛИДАРНОСТИ

«О дальнейшем усилении мотивации профсоюзного членства и укреплении профсоюзной солидарности» - этому вопросу было посвящено VI заседание Совета Федерации профсоюзов Челябинской области.

В работе Совета приняли участие представители областных и первичных профсоюзных организаций, исполкомов Ассоциаций профорганизаций муниципальных образований. Среди приглашенных: секретарь ФНПР, представитель ФНПР в УФО Александр Козенков, заместитель директора УрСЭИ (филиал) Академии труда и социальных отношений Виталий Иванов.

Как отметил в своем выступлении председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, сегодня перед профсоюзами стоит непростая задача - повышение эффективности своей деятельности на всех уровнях - от профгруппы до ФНПР. Именно поэтому в современном продвижении одно из ключевых мест по своей остроте и дискуссионности занимает мотивация профсоюзного членства.

- В последние годы идет тенденция к снижению численности членов профсоюзов как у нас в области, так и в стране, - отметил Николай Николаевич Буяков. Ежегодно в области членов профсоюзов становится меньше на 20 тысяч человек. С 2005 года потеряно свыше 160 тысяч членов профсоюзов. И сегодняшнее заседание Совета мы проводим для того, чтобы проанализировать ситуацию и определить наши дальнейшие перспективы.

На уровне Федерации профсоюзов, областных и первичных профорганизаций предпринимаются все усилия для сохранения профчленства, привлечения людей в профсоюз. Проводятся различные смотры - конкурсы, обучение в Школе молодежного профсоюзного лидера, школе мотиваторов и т.д. Сегодня наша область в пятерке лидеров субъектов РФ, принявших Соглашение о минимальной заработной плате. Налажено конструктивное сотрудничество с контрольно-надзорными органами, полпредством, Законодательным собранием.

Но нам также нужно четко понимать, что просто вовлечение людей в профсоюз не принесет действительного результата. Нужно вовлекать не в профсоюз, как ни странно это покажется, а в решение проблем людей. И через это двигаться к увеличению численности профсоюзных рядов. Работа профсоюзного актива в том и заключается, чтобы вместе с работниками решать их трудности.

Мотивация профчленства это не только создание новых профорганизаций и вовлечение в профсоюз новых работников, но и недопущение выхода из него. А это напрямую зависит от слаженной работы всех звеньев профсоюзной структуры. Ведь мотивация реализуется непосредственно профсоюзным активом в первичных профорганизациях. Мы можем прини-

мать любые «красивые» решения, но если низовые звенья не будут включены в процесс выработки решений и их реализации, то все наши предложения так и останутся на бумаге.

В значительной степени на мотивацию влияет ослабление организационной работы в профсоюзах. В ряде первичных организаций профсоюзные собрания проводятся раз в три - пять лет и только отчетно-выборные. Рядовые члены профсоюза участвуют в выработке и принятии решений, но нередко это происходит лишь формально. Вот если член профсоюза поймет, что выработанное решение это его детище, то мы перейдем от потребительского отношения к осознанному членству. И тогда члены профсоюза перестанут думать - мы выбрали председателя, вот пусть он и работает. Работать будут все вместе. Принцип Я и ПРОФСОЮЗ трансформируется в принцип ПРОФСОЮЗ - ЭТО Я!

Одним из показателей мотивации считается охват профчленством. И считаем мы его по отношению к работающим на предприятиях, где есть первички. Это может привести к абсурду. В областной организации будет две - три первички с охватом 80 процентов, и мы будем говорить, что представляем работников этой отрасли и претендуем на заключение соглашений. По закону это конечно так, но авторитет организации от этого не сильно растет. В качестве ориентира мы должны знать охват профчленством по отношению к количеству работающих в отрасли. А многие руководители членских организаций даже не знают сколько работников у них в отрасли. В каждой первичной профорганизации должен быть список всех не членов профсоюза.

Окончание на стр. 2

Челябинской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ

ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» поздравляет всех членов профсоюза с профессиональным праздником – Днём медицинского работника!

Поздравляя друг друга с любым праздником, мы желаем, прежде всего, здоровья. Потому что это высшая ценность для каждого, какими бы иными критериями не измерялась человеческая жизнь. И в трудную минуту нам на помощь приходите вы, люди в белых халатах.

Это вы стоите у истоков человеческой жизни, заботитесь о нашем здоровье на всем ее протяжении. Это ваши добрые руки и верные профессиональной клятве сердца возвращают нам радость жизни и уверенность в завтрашнем дне.

Благодаря вашему труду, требующему высочайшей ответственности и милосердия, сохраняется трудовой потенциал страны, растут здоровыми наши дети и внуки.

С профессиональным праздником вас, уважаемые работники здравоохранения! Здоровья и благополучия вам и вашим близким, успехов, стабильности и процветания! Пусть в нелегком труде вам помогают призвание, опыт и профсоюзная забота.

Н.Н. Буяков, председатель ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области»

ОФИЦИАЛЬНО

ОТ МОТИВАЦИИ ПРОФЧЛЕНСТВА К ЕДИНСТВУ И СОЛИДАРНОСТИ

Профактив должен знать причины выхода из профсоюза и причины нежелания вступать в профсоюз. В каждой областной организации должен быть список предприятий, где нет профсоюзных организаций. И мы вместе будем их создавать.

Еще один важный момент, который лидер южноуральских профсоюзов отметил в рамках мотивации профчленства, – это обучение. Чтобы грамотно работать, нужно постоянно учиться самим и обучать профактив. На сегодняшний день только половина обкомов проводит обучение и методическую работу. Учат не для галочки – приехали, поговорили, что-то посетили, а учат по методике, с привлечением преподавателей. В Учебно-методическом центре профсоюзов сформирован список профсоюзных преподавателей. А как часто их привлекают для обучения?..

Для проведения агитационной работы также нужно готовить специалистов. Мы говорим об этом уже несколько лет. В УМЦ разработана программа по обучению мотиваторов. И это нужно широко использовать. И еще одно из важных направлений в отношении обучения – это учеба профгруппиров, профсоюзных активистов непосредственно на местах.

В качестве примера «отрицательной» мотивации Николай Буяков назвал чрезмерное, нередко в ущерб защитным функциям, сосредоточение усилий отдельных профкомов на распределительной деятельности. Упор на потребительский подход губителен. И если уж его использовать, то только как вспомогательное средство мотивации. Беда в том, что в сознании людей все еще сидит восприятие профсоюзов как кассы взаимопомощи. И стоя перед выбором – вступать в профсоюз или нет – человек задает вопрос: «А что я буду от этого иметь?». И этот стереотип необходимо ломать, пропагандируя профсоюзы как массовую организацию, вступив в которую, человек может быть уверен в защите своих прав и интересов, в том, что он не останется один на один с работодателем в решении вопросов заработной платы, охраны труда, занятости.

Успех в решении вопроса мотивации будет достигнут только тогда, когда будет соблюдаться принцип – «Каждый профсоюзный орган, каждый профсоюзный лидер – для членов профсоюза». Хватит издавать программные документы с набором общих слов: усилить, углубить, активизировать и т.д. Необходима конкретика, – подчеркнул Николай Буяков в завершении своего выступления. Уверен, что от членов Совета поступят конкретные предложения, которые впоследствии будут включены в программу мотивации профсоюзного членства, и она не останется просто текстом на бумаге, а станет основой наших с вами действий. Как сказал один из профсоюзных лидеров, в программу мотивации нужно внести один пункт: «Работать надо» и точка. Говоря иначе, «руки в ноги» и в организации, на предприятия. Люди будут видеть нашу реальную работу, будут нам доверять, и тогда будет эффект. В массовости, единстве и солидарности наша сила!

ВЫСТУПЛЕНИЯ В ПРЕНИЯХ

О ФАКТОРАХ МОТИВАЦИИ

Нина Ковальчук, председатель областной организации профсоюза работников здравоохранения:

Уставами наших профсоюзов закреплено организационное строение профсоюза на основе производственно-территориального принципа, а для первичной профорганизации – производственного принципа. Как известно, в структуру первичных профсоюзных организаций Челябинского металлургического комбината, Челябинского тракторного завода входят муниципальные учреждения здравоохранения. До 90-х годов эти учреждения действительно были цехами заводов, обслуживая работников завода по цеховому принципу. Но ситуация меняется. И сегодня они самостоятельные учреждения здравоохранения, созданные муниципальным образованием, их финансирование производится из муниципального бюджета, их деятельность регулируется муниципальным образованием, стороной социального партнерства является работодатель этих учреждений (муниципалитет). Таким образом, они не могут быть дочерними или зависимыми обществами. Эти учреждения должны быть самостоятельными, в них должна быть создана отраслевая первичная профсоюзная организация в целях представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников. Само понятие «профессиональный союз» подразумевает объединение людей одной профессии. Как бы громко ни звучали эти слова, но наша сила в единстве.

Александр Демин, председатель первичной профсоюзной организации филиала ОАО «ОГК-3» «Южноуральская ГРЭС»:

Опять на разных уровнях муссируются предложения о создании СТК (Совет трудового коллектива-Ред.). И эти разговоры не на пользу мотивации профсоюзного членства, это яма для профсоюзов, мы это уже проходили. Но у меня вопрос: почему на высшем уровне идет заигрывание с этими организациями, в угоду несистемной оппозиции вносятся изменения в Трудовой кодекс, в законодательство? Как мотивировать членов профсоюзов на какие-то «подвиги», когда они видят это все по ТВ и в Интернете? Вновь идут наступления на членов профсоюза – увольнять без согласования и прочее. На «мотивированное мнение» профсоюза работодатель, грубо говоря, плюет. Что это за мотивированное мнение, которое работодатель может принимать, а может и не принимать. Такое положение дел надо менять, конечно же, на законодательном уровне.

Ирина Крикунова, председатель первичной профсоюзной организации ГУП «Миасский машиностроительный завод»:



Распространение действия коллективного договора на всех работников имеет, на мой взгляд, свою негативную сторону: растет число «нахлебников». Они не считают нужным вступать в профсоюз, ведь пользоваться достижениями коллективного договора можно и так. Повышение заработной платы тоже производится всем работникам, хотя договаривается об этом с администрацией именно профком. И мы понимаем, что когда мы лишены этих главных мотивационных моментов, необходимо искать новые пути вовлечения в профсоюз, основываясь на личной заинтересованности в этом каждого работника.

И мы их ищем, привлекая профсоюзные средства для социальных мер и гарантий членам профсоюза, проводя ежедневную кропотливую работу в их интересах.

Елена Плотнова, председатель Чесменской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ:

Когда я начинала свою работу председателем райкома профсоюза, на профсоюзном учете у нас состояло 350 человек, что составляло 34,6 % от числа работающих. Когда провела анкетирование среди работников образования, выяснилось, чего же ждут люди от профсоюза? Они хотят: получить реальную защиту своей профессиональной деятельности, вернуть льготы сельским учителям. Но, кроме этого, они хотят проявить свой талант, в том числе и свои спортивные способности. Вот по этим направлениям мы и стали работать. Очень хорошим мотивом для вступления в профсоюз является оказание юридической службой обкома квалифицированной юридической помощи, бесплатной для членов профсоюза. Именно благодаря юристам обкома сельские педагоги с 2007 года вновь получили право на льготы по ЖКХ. В конце прошлого года у нас были сигналы из первичек о нарушениях в вопросах повышения заработной платы работникам. Решали их в частном порядке с начальником районного управления образования, с экономическими службами, и довели до логического завершения, устранив перекося – зарплата была пересчитана правильно. На сегодняшний день в Чесменской районной профсоюзной организации работников образования и науки на профсоюзном учете 863 члена профсоюза – это 96 % от числа работающих.

Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР:

Одной из причин недостаточной популярности профсоюза среди работников является замкнутость в работе профсоюзных органов на себе. Именно поэтому на своем пленуме мы поставили задачу все наши организационные, информационные и финансовые ресурсы переориентировать на работу с рядовыми членами профсоюза. В первую очередь это работа с профгруппировками, уполномоченными по охране труда, с молодежью.

Еще один момент: сегодня много говорят о том, что наши члены профсоюза безынициативны, люди боятся защищать свои права. В этой связи хотелось бы напомнить один афоризм: «Самый смелый человек становится трусом, когда у него нет устоявшихся взглядов». Поэтому нам необходимо внедрять современную профсоюзную идеологию, формировать новый имидж профсоюзного движения. Нужно полнее использовать профсоюзные средства работы. Механизм, который у нас есть, в основу которого заложены представительские функции профсоюза, сегодня становится малоэффективным. Мы должны смелее использовать солидарные действия, создавать информационные поводы и не бояться обострять ситуацию, потому что нашу вежливость иногда принимают за слабость.

Иван Морозов, технолог моторного завода ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК», член комиссии профкома по работе с молодежью:

Мотивации помогает профсоюзное обучение молодых кадров, к которому профком ЧТЗ относится очень серьезно, используя новые формы. Молодые профактивисты завода работают в Совете молодежи района, что расширяет профсоюзное влияние. С 2009 года мы принимаем участие в Лиге Интеллектуальных Игр Челябинской области. Мы единственная команда, представляющая работающую молодежь в студенческой лиге. В социальной сети «В контакте» создана группа Совета молодежи ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК». В данный момент создается сайт молодежного совета завода и комиссии профкома в помощь работе с молодежью.

Олег Кузьмин, председатель областной организации профсоюза работников государственной службы и общественного обслуживания РФ:

Сегодня мы пропагандируем ожидание: «Вступи в профсоюз – и получишь». Но ведь проблема не во вступлении в профсоюз, а в закреплении членства. А для этого пропагандировать надо достижения профсоюза по защите прав работников. Но у нас нет пока главного достижения – мы не добились достойной заработной платы работникам. Значит, здесь – проблема, и очень серьезная, и она требует конкретного решения. Незамедлительно надо решать и проблему безответственности должностных лиц за нарушения трудового законодательства. Пока нарушения будут безнаказанными, сколько угодно можно говорить о мотивации.

Юрий Парфенов, директор АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов»:

Самая убедительная мотивация – это конкретное дело, действие. Но реальные дела, в том числе дела профсоюзов, должны иметь разъяснительное информационное сопровождение. Убежден, что надо развивать институт мотиваторов, подумать об обязательности обучения и для профработников, и для потенциальных членов профсоюза, на которых мы работаем. Очень правильно тут прозвучало, что для мотивации недостаточно одной пропаганды и агитации, но я убежден, что ни в коем случае нельзя нам уходить от пропаганды идей профсоюзного движения. Эта работа должна быть составной частью профсоюзной организационной деятельности. Мы в свою очередь готовы в этих направлениях работать и готовить для вас необходимых специалистов.

Александр Козенков, секретарь Федерации Независимых Профсоюзов России, представитель ФНПР в Уральском федеральном округе:

У мотивации есть два принципа: человек идет в ту организацию, которая может защитить его права, и в которой у него есть возможность самореализоваться. Исходя из этого, мы и должны подходить к нашей работе. Я согласен с тем, что агитировать надо конкретным действием. На всех уровнях. К вопросу о дисквалификации руководителей за несоблюдение трудового законодательства – есть примеры, в частности, в Курганской области, где 8 руководителей были подвергнуты дисквалификации. Это конкретные факты и конкретное действие. Еще пример конкретных действий на высшем уровне – законодательная инициатива профсоюзов о противодействии заемному труду. Законопроект сегодня рассматривается в Государственной Думе, и если закон о запрете заемного труда в России будет принят – это будет прецедент для всех профсоюзов в Европе, он повлечет дальнейшие конкретные действия. Это самая убедительная мотивация.

СИЛА ПРОФСОЮЗНОГО СЛОВА

Начало на стр. 1

Отдельно Александр Владимирович остановился на работе в социальных сетях, назвав положение с этим инструментом профсоюзной информационной работы близком к критическому. В этом сегменте наша работа почти не видна, сказал он, а между тем, это система, с помощью которой политические структуры сегодня выводят людей на улицы, с помощью которой создают или рушатся репутации. И если в «Фейсбуке» и «Одноклассниках» есть несколько профсоюзных групп, то, например, в «Живом Журнале» аудитория основных социальных групп занимает либо чисто антипрофсоюзную позицию, либо выражает взгляды, враждебные профсоюзам системы ФНПР. К сожалению, за исключением крайне небольшого числа информработников почти никто там наши взгляды не отстаивает. Это неправильно. Нужно понимать, что молчание - это знак согласия. И если информационные работники профсоюзов молчат в ответ на откровенные наезды - это проигрыш информационного поля. Этим направлением также обязательно нужно заниматься.

От первички до ЦК

Как построить информационное взаимодействие внутри профсоюзов? Как грамотно работать с профсоюзной информацией? Об этом участникам семинара наглядно - в буквальном смысле слова - рассказала заместитель редактора газеты «Солидарность» Мария Комагорова, остановившись на некоторых практических моментах информационной работы.

Какой же должна быть агитационная и печатная продукция профсоюзов, к примеру, каким должен быть профсоюзный стенд? Прежде всего - заметным внешне и насыщенным по содержанию. На нем должны размещаться: коллективный договор, свежая (!!!) информация о деятельности ФНПР, ЦК, территориальной организации, областной и, конечно же, первичной профорганизации. Каждый действующий и потенциальный член профсоюза имеет право знать, чем занимается профсоюз, какие переговоры и с каким результатом он проводит с работодателем, каких льгот и гарантий добивается для работников, какая организационная и правовая работа проводится.



Отдельный блок - каким следует быть профсоюзному сайту? Обязательны для сайта визитки предприятия, профсоюзной организации, тексты коллоквиумов, новости (которые бы обновлялись два - три раза в неделю), контакты, обратная связь. Это несложно, считает Мария Комагорова, но это все делает нас сильнее. А в работе с агитационными пособиями, как мы говорим, «агитками», краткость - действительная сестра таланта, заметила она.

Очень полезным для слушателей был наглядный анализ некоторых профсоюзных стендов и сайтов, пропагандистской литературы. Среди агиток с положительной стороны была отмечена брошюра «Как вступить в профсоюз?», разработанная пресс-центром Федерации профсоюзов Челябинской области. По мнению Марии Комагоровой, это самая лаконичная и удачная подача информации для желающих вступить в профсоюз - алгоритм действий прописан очень просто и доходчиво (брошюру можно скачать с сайта Федерации профсоюзов Челябинской области www.chelprof.ru в разделе «Вступай в профсоюз»).

Для солидарных действий, для идеологического взаимодействия нужна прочно созданная связь, ее дает, в том числе, информационный обмен. Газета «Солидарность» - хорошая дискуссионная площадка для обмена мнениями, подчеркнула Мария Комагорова и призвала активнее такой возможностью пользоваться.

Имидж - все

Правильно построенная информационная работа создает имидж профсоюзной организации - как структуры современной, отвечающей требованиям нового мировоззрения. Это очень важно для того, чтобы вести переговоры с социальными партнерами, чтобы привлекать новых членов, работать с молодежью. А как создать имидж профсоюзного лидера? Об этом очень интересно рассказала руководитель департамента соцгарантий и информации, пресс-секретарь Федерации профсоюзов Свердловской области Аксана Сгибнева.

Начав с азов - общих понятий об имидже лидера и лидерской харизме, она детализировала «профсоюзные» имиджевые моменты - в глазах власти, работодателя, общественности, членов профсоюза. Как следует одеваться (демократично, но не давать повода думать о профсоюзах пренебрежительно), как общаться (открыто смотреть собеседнику в глаза), какими жестами сопровождать свою аргументацию (не стоит держать руки за спиной...). А как формируется внутренний имидж профсоюза? Здесь, подчеркнула Аксана, очень многое зависит от того, как сами профсоюзные работники относятся к профсоюзу. Слушали ее с огромным интересом, аудитория реагировала

бурно, было место и анализу сказанного, и юмору. Важнейшим фактором формирования имиджа профсоюзной организации она назвала историю профсоюзной организации и отношение в ней внутри профсоюза, приведя «отличный», по ее словам, пример правильного формирования профсоюзного имиджа - музей Челябинской областной Федерации, где участники семинара побывали с экскурсией.

Познавательной в плане представления о Челябинской области в целом стала состоявшаяся в этот же день экскурсия на «знаковый» производственный объект Южного Урала - «Высоту 239» ОАО ЧТПЗ.



Н. Буяков и А. Шершуков

От общего к частному

Очень насыщенным и полезным, по мнению участников семинара, получился обмен опытом информационной работы территориальных объединений, областных и первичных организаций уральских профсоюзов.

Конечно же, гостям было интересно послушать принимающую сторону, челябинских специалистов - информансиков. Тон задала редактор газеты «Труд и время на Южном Урале», пресс-секретарь Федерации профсоюзов Челябинской области Ольга Касаткина. Сопроводив свое выступление презентацией, она рассказала о принципах и системе информационной работы на уровне областной Федерации, сделав акцент на сильных сторонах информационной работы областных организаций ГМПР, образования и науки, энергетиков и ряда других областных профсоюзных организаций. Тезисы ее выступления нашли развитие в содержательном рассказе помощника председателя обкома ГМПР Натальи Поповой об информационной работе, в выступлении председателя областной организации профсоюза машиностроителей Юрия Пучкова, представителей первичных профорганизаций.

В свою очередь опытом информационной работы областной организации ГМПР Свердловской области поделился Игорь Березовский, главный редактор пресс-центра областной организации, также имеющей впечатляющий информационный ресурс. Наши коллеги из Екатеринбурга активно участвовали в дискуссии. Очень интересно выступила председатель областной организации профсоюза работников народного образования и науки Татьяна Трошкина, рассказав о сайте обкома, который пользуется популярностью не только внутри профсоюза, и, подчеркнув, что главная задача в работе с информацией - это суметь ее донести до тех, кому она адресована. Бесспорную мысль о том, что профсоюз должен быть полезен эксклюзивностью предоставляемой информации, развил в своем выступлении заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области Алексей Киселев.

Опыт работы Курганской Федерации профсоюзов поделилась заведующая информационно-методическим отделом областной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Марина Гутова. С большим интересом слушали участники семинара заместителя главного редактора газеты «Позиция» Тюменского межрегионального объединения профсоюзов Оксану Мехрякову, продемонстрировавшую, кроме своей газеты и агиток, содержательный сайт Тюменского облсовпрофа. Познавательным было выступление Елены Майсюк, пресс-секретаря Тюменской областной организации профсоюза работников здравоохранения. Елена не просто журналист, она еще и фотохудожник, и это очень помогает ей в информационной работе.

Обмен опытом, безусловно, удался. И даже тем, кто уже имеет у себя в организациях достаточный информационный арсенал и пользуется им активно, семинар помог систематизировать знания, вычленив главное в информработе.

Подводя итоги семинара, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков поблагодарил участников за активность и подчеркнул, что такая учеба должна быть системной, чтобы мы могли еще эффективнее выстраивать информационную работу в профсоюзах.



Добавим, что в рамках семинара состоялась встреча Александра Шершукова с директором Уральского социально-экономического института (филиала АТиСО) Ольгой Артемовой и студентами УрСЭИ, обучающимися по специальности PR. Будущие профессиональные «профпиарщики» из первых уст услышали, как работают с информацией в главном профсоюзном издании - газете «Солидарность».

Наталья Ладушина

УЧИТЬСЯ — ВСЕГДА ПРИГОДИТСЯ

УрСЭИ ПРИГЛАШАЕТ

Креативный. Харизматичный. Феноменальный. А лучше бы сказать - исключительный, редкий. Все эти термины обычно используют при описании или характеристике какого-либо выдающегося человека, исторического деятеля, ученого, писателя, политика. Но почему бы их не применить к организации, объединению, коллективу, тем более, если они это заслуживают?

Наш УрСЭИ - Уральский социально экономический институт (филиал) УОП ВПО «Академия труда и социальных отношений» - относится именно к такой категории высших образовательных учреждений Челябинской области. Вы спросите: «Почему?»

Во-первых, УрСЭИ - единственный вуз в области (и один из немногих вузов в России), название которого четко и ясно говорит о подготовке специалистов для работы в сфере социально-ориентированной экономики, о его социальных приоритетах в обучении.

Во-вторых, УрСЭИ - уникальный институт, поскольку он - единственное высшее учебное заведение с четко выраженным профсоюзным уклоном. Здесь готовят специалистов в соответствии с социальными требованиями профсоюзного движения: защита прав трудящегося человека, забота о его здоровье и отдыхе. Институт имеет единственные в регионе кафедры - профсоюзного движения и экономики труда.

В-третьих, выпускникам института вручается диплом Московской Академии труда и социальных отношений, в структуре которой УрСЭИ является самым крупным филиалом.

Особенности нашего института ярко проявляются в деятельности его кафедр.

Всего их в институте девять. Одна из них - кафедра менеджмента - самая представительная по количеству и студентов, и преподавателей. Здесь работают 18 штатных преподавателей, из них 10 человек с ученой степенью доктора и кандидата наук. Профессорско-преподавательский состав кафедры представляют профессора, доценты, преподаватели УрСЭИ и других вузов.

Самое важное в профессии «менеджер» - это ее универсальность. Наши преподаватели закладывают основы такой универсальности, а дальнейшее ее развитие зависит от того, насколько серьезно будущий бакалавр от-

Мы свой выбор сделали!

А ты?



Поддай заявление в УрСЭИ!

носится к карьерному росту, насколько он инициативен, коммуникабелен, «заряжен» на совершенствование.

Для учебы и творческого развития в институте созданы условия, которым могут позавидовать и многие московские вузы: 80 аудиторий для лекционных и практических занятий, 11 компьютерных классов, методические кабинеты при кафедрах института, спортивный и тренажерные залы. Гордость института - библиотека, в которой насчитывается около 300 тысяч единиц хранения: учебная, научная, справочная, периодическая литература, уникальный фонд на CD. Благодаря современным информационным технологиям здесь автоматизированы основные библиотечные процессы: аналитико-синтетическая обработка документов, учет, книговыдача по штрих-кодам и электронным читальным билетам, база данных, насчитывающая более 62 тысяч записей, доступ к каталогам через Интернет и АСУ.

Добавьте к этим очевидным достоинствам комфортабельное общежитие на 300 мест, спортивный и тренажерные залы, собственную спортивную базу на оз. Увильды.

УрСЭИ - это дружная семья. Здесь студент не только учится, но и формирует себя как личность. На это работает студенческое самоуправление: студенческий профком, штаб студенческих строительных отрядов, студенческое научное общество.

УрСЭИ - это гарант качественного обучения! Это твоя будущая успешная карьера!

Н.И. Семенов, заведующий кафедрой менеджмента УрСЭИ, к.э.н.

Н.Т. Шермет, преподаватель, к.п.н.

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

В эти дни свой 60-летний юбилей отмечает председатель областной организации профсоюза работников народного образования и науки Юрий Владимирович Конников. Педагог по профессии, умный и мудрый руководитель.

Возглавляемая им профсоюзная организация – одна из крупнейших в области. Юрий Владимирович также является координатором от Российского Профсоюза работников народного образования и науки по Уральскому федеральному округу, возглавляет областную Ассоциацию профсоюзов работников непроизводственной сферы.

За успешную педагогическую деятельность Юрий Владимирович Конников удостоен звания «Отличник народного просвещения», за профсоюзную работу награждался грамотами Федерации профсоюзов Челябинской области и медалью ФНПР, Почетной грамотой и нагрудным знаком «За активную работу» Центрального совета профсоюза, грамотами губернатора Челябинской области, министерства образования и науки области.

С юбилеем Вас, Юрий Владимирович!

Желаем оставаться таким же энергичным и деятельным человеком. Рядом с вами хочется трудиться и вершить добрые дела. Наверное, еще и потому, что вы были и остаетесь настоящим Учителем. Человеком творческим, созидющим, увлекающим за собой. В профсоюзной работе эти качества также незаменимы. Крепкого вам здоровья, дальнейших успехов, новых идей и новых профессиональных свершений!



КАК ЖИВЕШЬ, ПЕРВИЧКА?

ВОСПИТАНИЕ КРАСОТОЙ

Необычное место для проведения выездного заседания президиума выбрал обком профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности – площадку научно-производственного объединения «Сад и огород», что в Красноармейском районе Челябинской области.

Более 20 лет высококлассные специалисты НПО «Сад и огород» занимаются внедрением новейших достижений селекции плодовых, ягодных и дикорастущих культур в практику любительского садоводства. Благодаря своим научным разработкам предприятие приобрело известность не только в России, но и за ее пределами.

Зам. директора Е. Колотыгина и агроном И. Ларионов провели для участников выездного президиума экскурсию. Гостям показали производственные и складские корпуса, теплицы, общежитие, гостиницу, столовую, жилые коттеджи, офисы. Рассказали об условиях труда работников, социальных гарантиях, оплате труда.

- Вдохновенным творением рук работников НПО «Сад и огород» создается такая красота, что глаз невозможно оторвать, - поделилась впечатлениями лидер обкома профсоюза Т. Кадникова.



– Воспитание красотой любви к земле – это ли не предмет для подражания?

Чтобы запечатлеть яркие моменты, обкомом принято решение провести фотоконкурс садоводов-любителей среди первичных профсоюзных организаций пищевой промышленности, посвященный профессиональному празднику, который пищевики отмечают в октябре.

От посещения научно-производственного объединения «Сад и огород» участники выездного заседания получили не только эстетическое удовольствие, но и практическую пользу – ценные советы и рекомендации для возделывания своих садов, выращивания новых плодово-ягодных культур.



ПРОФАКТИВИСТУ НА ЗАМЕТКУ

Мы продолжаем начатую в одном из номеров газеты рубрику, в которой даем разъяснения социально-экономического и трудового характера. С комментариями по вопросам сокращения и увольнения работников нам помогает ведущий специалист отдела социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Инна Владимировна Демина.

ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ

При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, а при отсутствии таковой, любую другую нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности либо штатах местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч.3 ст. 81 ТК РФ) в течение двух месяцев с момента предупреждения работника об увольнении. Увольнение в связи с сокращением численности или штата считается законным только в том случае, если у работодателя нет возможности перевести работников на другую имеющуюся в организации работу. При ликвидации организации либо ИП такая обязанность работодателю не вменяется.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ч.4 ст. 81 ТК РФ).

КОГО УВОЛИТЬ? КОГО ОСТАВИТЬ?

При сокращении работодатель стоит перед дилеммой: кого же из работников оставить на работе, а кого уволить. Ст.179 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя рассмотреть преимущественное право на оставление работника на работе. Принцип преимущественного права заключается в том, что работодатель должен оставлять на вакантных должностях работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Если же у ряда специалистов данные характеристики равны, то преимущество будут иметь следующие категории работников:

- семейные лица, при наличии не менее двух иждивенцев;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профзаболевание;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Запрет на увольнение распространяется на беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), и других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК).

Если у вас возникли вопросы или вам необходима помощь специалиста в области трудового законодательства, обращайтесь к юристам и в социально-трудовой отдел Федерации профсоюзов области. Телефоны: 266-62-27, 266-62-38, 263-99-62.

ВНИМАНИЕ, КОНКУРСЫ!

Продолжается прием заявок на объявленные Федерацией профсоюзов конкурсы - «Лучший агитационный плакат» и фотоконкурс «Профсоюзная акция».

Проводятся они с целью популяризации деятельности профсоюзов, усиления мотивации профчленства, привлечения внимания молодежи к общественной жизни и активному участию в деятельности профсоюзов.



Конкурс «Лучший агитационный плакат»

проводится по трем номинациям:

- «Лучший агитационный плакат на тему мотивации»;
- «Лучший агитационный плакат на тему защиты прав трудящихся»;
- «Лучший агитационный плакат на тему «Молодежь и профсоюзы».

Основные задачи конкурса:

- популяризация профсоюзного движения как одной из эффективных форм социального партнерства в обществе;
- пропаганда профсоюзов, их основных идей – единства, солидарности и справедливости.

Условия проведения:

Работы могут быть выполнены индивидуально или авторским коллективом. На конкурс принимаются все художественные работы, соответствующие назначению, целям и задачам конкурса. Работы в печатном виде должны быть полноцветными и выполнены (распечатаны) на альбомной бумаге формата А1, А2, А3 и А4.

Для создания агитплакатов возможно использование всех видов красок, карандашей, специализированных компьютерных программ. Плакат не должен быть копией известных иллюстраций или произведений.

Для победителей конкурса в каждой из трех номинаций предусматриваются первое, второе и третье призовые места.

Победители награждаются Дипломами Федерации и денежными премиями:

- 1 место – 3000 рублей;
- 2 место – 2500 рублей;
- 3 место – 1500 рублей.

Лучшие работы будут представлены в профсоюзных СМИ, экспозициях выставок, а также использованы Федерацией иным образом (для изготовления календарей, агитационной литературы и т.д.).



Фотоконкурс «Профсоюзная акция» ориентирован на выявление лучших фоторабот, посвященных массовым акциям – шествиям, митингам, пикетам, акциям поддержки, которые проводят Федерация, областные и первичные профсоюзные организации.

Основные задачи конкурса:

- выразительное изображение общественной жизни человека труда и трудовых коллективов – участников массовых профсоюзных акций;
- пропаганда активной жизненной позиции человека труда.

Условия проведения:

На фотоконкурс принимаются цветные и черно-белые фотографии, созданные авторами в период с января 2011 года по октябрь 2012 года. От одного автора на конкурс принимаются не более 5 фоторабот.

Коллажи с использованием графических электронных редакторов на конкурс не принимаются.

Критерии оценки:

- соответствие тематике фотоконкурса (наиболее яркое изображение людей, их участия в массовых профсоюзных акциях);
- обязательное наличие в кадре профсоюзной атрибутики (транспаранты, плакаты, знамена и т. д.);
- композиционное решение, выразительность и оригинальность.

Победители награждаются

Дипломами Федерации и денежными премиями:

- 1 место – 4 тысячи рублей;
- 2 место – 3 тысячи рублей;
- 3 место – 2 тысячи рублей.

Участие в конкурсах принимают рабочая и студенческая молодежь, работники предприятий и организаций Челябинской области, являющиеся членами профсоюзов, профсоюзные активисты, ветераны профдвижения.

Авторов для участия в конкурсе представляют областные и первичные профсоюзные организации. Участие без представления исключено.

Конкурсы проводятся в период с марта по октябрь 2012 года. Агитплакаты и фотографии принимаются до 1 ноября в печатном или электронном виде на e-mail: profredtiv@mail.ru или по адресу: 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, пресс-центр.

Более подробная информация о конкурсах, составе оргкомитетов на сайте Федерации профсоюзов www.chelprof.ru

