



Психологическое айкидо

стр. 4



Безопасное производство

стр. 4



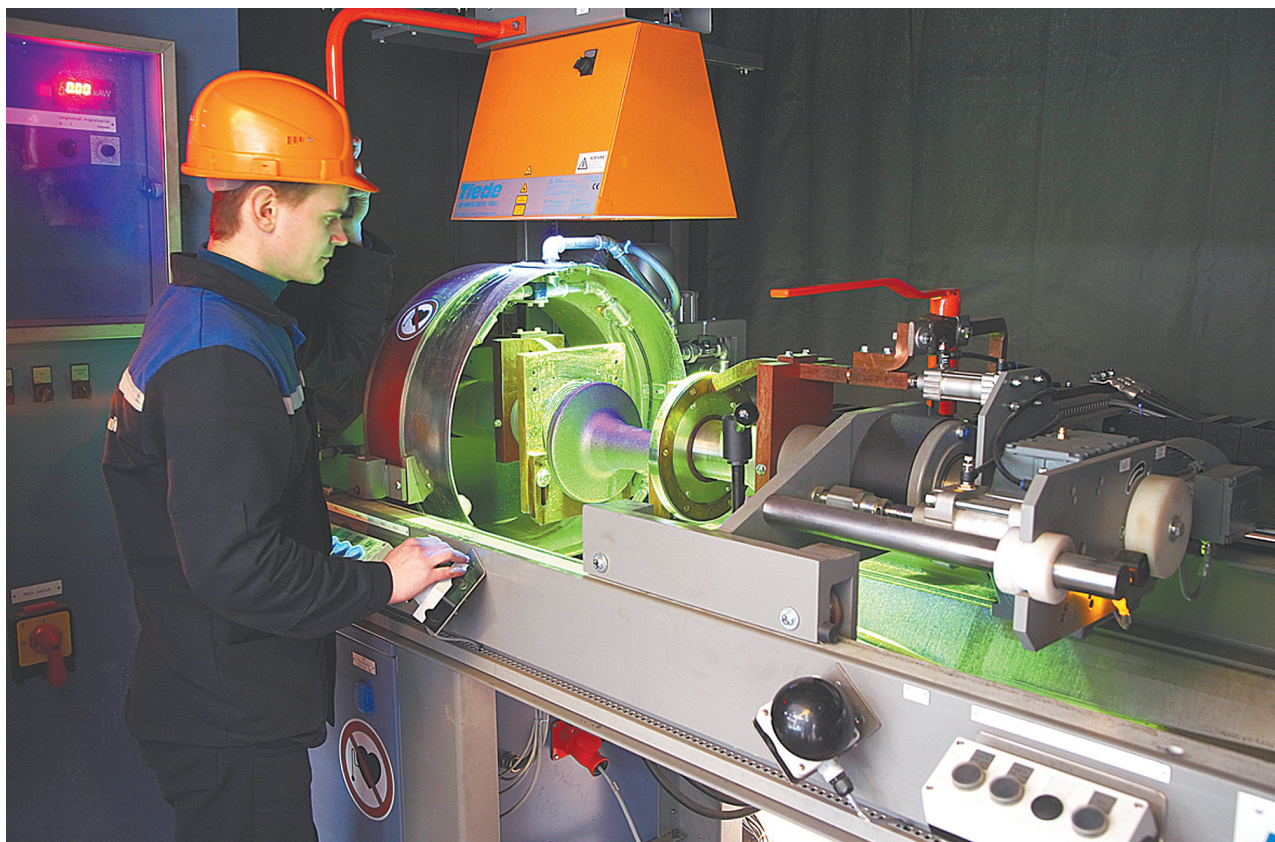
Не обещайте деве юной...

стр. 8



ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

СПЕЦОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА ВМЕСТО АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ



С января 2014 года вместо аттестации рабочих мест предприятия и организации должны проводить специальную оценку условий труда. Такие изменения в трудовом законодательстве произошли с вступлением в действие двух федеральных законов от 28.12.2013г.: №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда» (так называемый закон-спутник к предыдущему ФЗ).

С чем связано принятие этих законов? С декабря 2013 года установлен дополнительный тариф страховых взносов в Пенсионный фонд РФ для работодателей, использующих труд наемных работников, чьи профессии попадают под действие Списков №1 и №2 по результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 3.12.2013 г. №243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования»). До принятия этого закона работодатель не нес ответственности за досрочное обеспечение пенсией работников, чьи условия труда являются вредными и опасными. Все издержки покрывал Пенсионный фонд РФ. Но в условиях сокращения численности трудоспособного населения и роста количества пенсионеров по старости это стало неприемлемым. И поэтому государство намерено переложить ответственность за досрочное обеспечение пенсией работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, на работодателя.

По замыслу разработчиков законов большинство мероп-

приятий, которые проводятся по охране труда, а именно: аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда, государственная экспертиза, производственный контроль за соответствием условий труда объединяются в одну процедуру – специальную оценку условий труда.

Ее результаты будут использоваться для предоставления работникам гарантий и компенсаций за условия труда и определения размера страховых взносов. Чем лучше условия труда, тем тариф ниже. Это будет стимулировать работодателей вкладывать средства в улучшение условий труда, в охрану труда, в том числе для того, чтобы освободиться от дополнительных страховых взносов.

Чиновники не скрывают, что СОУТ задумана с целью перехода от формального списочного подхода к объективному подходу, учитывающему исключительно фактическое воздействие вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса на конкретный организм конкретного человека.

Продолжение на стр. 2

ОФИЦИАЛЬНО

СОЦПАРТНЕРСТВО: РАБОТА НА РЕЗУЛЬТАТ

Реализация крупных инвестиционных проектов, снижение уровня безработицы, создание высокотехнологичных рабочих мест с достойной заработной платой – все это результат выстроенного социального партнерства в Челябинской области.

Вопрос о реализации в 2013 году мероприятий Регионального соглашения между Федерацией профсоюзов Челябинской области, региональными объединениями работодателей «ПРОМАСС», «Союз промышленников и предпринимателей» и правительством области, заключенного на 2011-2013 годы, рассмотрен на президиуме Федерации профсоюзов области. Официальное мероприятие состоялось 28 февраля с участием представителей областных организаций профсоюзов.

Было отмечено, что для развития социально-трудовых отношений Федерация профсоюзов принимала активное участие в работе коллегий, комитетов, комиссий и рабочих групп органов исполнительной и законодательной власти, внебюджетных фондов, взаимодействовала с контролирующими органами по выявлению фактов нарушения трудового законодательства, требований охраны и условий труда. Сегодня одна из серьезных проблем, решение которой зависит от активности и заинтересованности каждой из сторон социального партнерства, – скрытое противодействие работодателей реализации уставной деятельности профсоюзных организаций, созданию новых первичных профорганизаций и заключению коллективных договоров.

Занимая активную позицию по защите прав работников на безопасный труд, Федерация профсоюзов приняла участие в разработке и принятии программы «Улучшение условий и охраны труда в Челябинской области на 2014-2016 годы». Однако в целом ситуация с безопасностью труда не меняется. Из общей численности работников, занятых на промышленных предприятиях (458 тысяч), во вредных ус-

ловиях работают 200 тысяч. Техническое состояние более половины рабочих мест не удовлетворяет современному понятию достойного рабочего места. Среди причин высокого уровня травматизма – снижение эффективности профсоюзного контроля, слабая подготовка и малочисленность технических инспекторов и уполномоченных по охране труда.

Особую обеспокоенность и постоянного контроля требует ситуация с сокращением работников на градообразующих предприятиях в монотерриториях. Продолжающийся процесс реструктуризации предприятий в 2013 году привел к сокращению 11965 работников из 324 организаций.

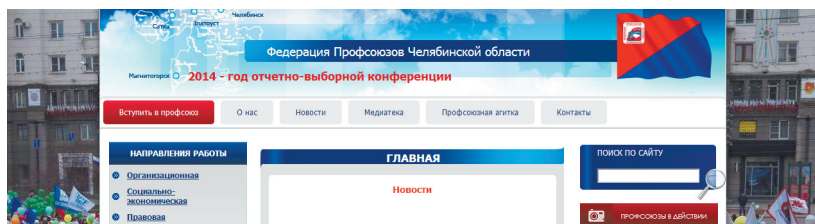
В целях сохранения системы детского оздоровления и оздоровительных учреждений Федерацией направлены предложения по увеличению финансирования летней оздоровительной кампании губернатору, в правительство и Законодательное собрание области, региональное отделение партии «Единая Россия».

Все вопросы, влияющие на социально-экономическую ситуацию в области, рост благосостояния южноуральцев, являются приоритетными в деятельности каждой из сторон социального партнерства.

Как отмечено в постановлении президиума Федерации профсоюзов, взаимодействие сторон соцпартнерства в ходе реализации в 2013 году мероприятий Регионального соглашения получило положительную оценку.

Сегодня в области действует новое Региональное соглашение, подписанное соцпартнерами 17 декабря 2013 года. Его действие продлится предстоящие три года – 2014-2016.

Текст Соглашения на сайте Федерации профсоюзов области www.chelprof.ru в разделе «Социальное партнерство».



Это графический код сайта Федерации профсоюзов области. Достаточно навести на него фотокамеру мобильного телефона или планшета, на котором установлена специальная программа для распознавания кодов, - и вы получите доступ к сайту. Это легко, быстро и удобно.

Внимание! Доступна обновленная версия сайта www.chelprof.ru

Челябинской областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения

ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» поздравляет всех членов профсоюза и ветеранов отрасли с профессиональным праздником – Днём работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения!

Это один из профессиональных праздников, объединяющий столь широкий спектр жизнедеятельности населения.

Значимость вашей работы сложно переоценить. Это обеспечение теплом, водой и светом многих тысяч домов и предприятий области, создание комфортных условий в школах, детских садах и больницах, благоустройство улиц и ремонтные работы круглый год – все эти заботы ложатся на плечи коммунальщиков.

Ваш профессионализм помогает решать любые отраслевые задачи.

От всей души желаю крепкого здоровья, радости и оптимизма, удачного свершения всех намеченных планов, мира и благополучия вам и вашим близким!

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

НОВОСТИ

НАЗНАЧЕНА ДАТА ГЕНСОВЕТА ФНПР

Генеральный совет Федерации Независимых Профсоюзов России состоится 9 апреля. Решение об этом принято на заседании Исполкома ФНПР, прошедшем 19 февраля.

В числе вопросов повестки дня предстоящего Генсовета – задачи профсоюзов в связи с введением социальных норм потребления коммунальных услуг; ход выполнения Плана практических действий по реализации решений VII съезда ФНПР в 2013 году; проведение отчетно-выборной кампании ФНПР в 2015-2016 годах.



УРОК ДЛЯ АГИТБРИГАДЫ

Делегация Федерации профсоюзов Челябинской области вернулась из Екатеринбурга, где 19 февраля прошел семинар для руководителей агитационных бригад.

Среди участников семинара - представители девяти регионов России, собравшиеся для подготовки к VI Всероссийскому конкурсу профсоюзных агитбригад, запланированному на апрель. Место проведения – город Первоуральск Свердловской области.

Участники семинара обсудили основные требования к выступлению агитбригад, виды и роль наглядной агитации. На примере выступлений с пяти предыдущих конкурсов оценили достоинства и недостатки в работе команд, допущенные при подготовке.



ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

СПЕЦОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА ВМЕСТО АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

Начало на стр. 1

Проведение СОУТ возложено на работодателя. Если по его результатам будет установлено отсутствие вредных и опасных производственных факторов, работодатель получит возможность не предоставлять работникам компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда и не платить взносы в ПФР по дополнительному тарифу.

ОПАСЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ

В связи с этим у профсоюзов возникают серьезные опасения. Ведь таким образом работодатели получают инструмент, позволяющий им существенно экономить на оплате труда работников вредных производств. Не секрет, что в процессе аттестации рабочих мест часто возникали конфликты по поводу достоверности тех или иных исследований и замеров уровней вредных и опасных факторов и последующего снижения либо отмены компенсаций работникам.

Возможно ли этого избежать? Покажет практика. Пока лишь можно констатировать, что ФЗ о СОУТ существенно ужесточает требования к организациям, проводящим спецоценку, и к их экспертам. А закон-спутник к ФЗ о СОУТ вносит значительные изменения и дополнения в КоАП РФ,



ужесточая ответственность за фальсификации и недостоверные измерения.

Во время обсуждения законопроекта вызвал массу споров и возражений в профсоюзных кругах. Как отметил член комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаил Тарасенко, замечания профсоюзов в целом были учтены и нашли отражение в окончательном варианте.

Например, в проект вернули понятие госэкспертизы условий труда: если представители работников не согласны с результатом «плановой» экспертизы, устроенной работодателем, они смогут обратиться в Роструд, который может провести свою «ревизию». Рабочая группа добилась вклю-

чения в закон нормы, по которой представители профсоюзов участвуют на обязательной основе в деятельности комиссий как члены комиссии (они формируются работодателем) по специальной оценке условий труда.

- Да, закон непростой и действительно меняет подходы к организации охраны труда, - говорит Михаил Тарасенко, - но это не значит, что он однозначно ухудшает положение работников. Люди, которые выработали стаж во вредных условиях, получают досрочную пенсию, это гарантировано.

Если представители работников не согласны с результатом «плановой» экспертизы, устроенной работодателем, они смогут обратиться в Роструд, который может провести свою «ревизию».

Ну, а если система заработает, и работодатели улучшат условия труда под контролем профсоюзов и государства, то новые работники придут на предприятие уже на нормальное рабочее место. Этот вопрос больше нельзя откладывать, ведь нынешняя система создавалась в условиях, когда в стране был один работодатель – государство, а сейчас старые правила зачастую вообще действуют не в интересах работника. Именно поэтому стороны РТК и сочли возможным поддержать концепцию этого закона.

ПОЗИЦИЯ ФНПР

Спорными в законе о спецоценке остались нормы статей 3 и 14, которые устанавливают уровень взаимодействия вредного (опасного) производственного фактора на человека с учетом «комплексного применения средств индивидуальной защиты». А также предлагают снижение класса условий труда «при установлении эффективности использования отдельных средств индивидуальной защиты».

По мнению ФНПР, это противоречит и отечественной и мировой практике. Ведь защита работников через СИЗ не устраняет сам вредный фактор. Плюс неправильное использование СИЗ имеет побочные неблагоприятные эффекты, что нередко приводит к хроническим болезням, инвалидности, а то и к летальным исходам. А принципиальный подход работодателей, полагающий, что «работник сам во всем виноват», недопустим и порочен.

ФНПР указывает, что в мировой практике учет профессиональных рисков при использовании СИЗ производится через установление четких коэффициентов, которые отражают побочные эффекты применения СИЗ работниками. Причем класс условий труда не уменьшается, а, напротив, повышается на 1-2 подкласса. Тогда как в РФ и сейчас нет способов и методов, чтобы оценить эффективность СИЗ. Пока закон о спецоценке их не устанавливает. Обычно эффективность СИЗ гораздо ниже заявленной производителями (да и работодателями) – это приводит к трудовым спорам и судам.



Также, по мнению ФНПР, заявленная в законе о спецоценке классификация того, как выявлять вредные (опасные) производственные факторы, не подкреплена практикой. Классификатор может стать «лишним звеном», поскольку сейчас уже существует действенная система учета вредных (опасных) производственных факторов, которую производит Роспотребнадзор. Отменять (или «заменять») этот комплекс методов и подходов нельзя.

По мнению профсоюзов, из оценки условий труда неправильно изъяли ряд показателей по оценке освещенности на рабочем месте, тяжести и напряженности трудовых процессов. Сейчас в РФ используется «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса». В нем, по мнению ФНПР, вполне отражены вредные производственные факторы, их критерии и классификация. Этим документом руководствуются и аттестующие рабочие места эксперты, и Роспотребнадзор. После вступления в силу закона о спецоценке могут появиться разночтения между оценкой Роспотребнадзора после проведения производственного контроля и заключением, которое дадут эксперты, уполномоченные вести новую процедуру – спецоценку. Это повлечет новые противоречия, споры и суды.

Материал подготовлен с использованием информации сайта газеты «Солидарность»

Продолжение темы в следующих номерах газеты

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ТРИ КИТА ИНДЕКСАЦИИ ЗАРПЛАТЫ

На предприятиях горно-металлургического комплекса области в разгаре кампания по заключению коллективных договоров. Один из главных и проблемных вопросов переговоров – оплата труда. Пока далеко не везде действует положение об индексации заработной платы, несмотря на то, что этого требует трудовое законодательство. Согласно статотчету областного комитета ГМПР, индексация сегодня оговорена лишь в 45 из 78 колдоговоров. Кроме того, чтобы она была не только обозначена, но и действительно проводилась, на каждом предприятии должен быть порядок индексации. И здесь проблема гораздо острее: такой порядок есть только в 7 колдоговорах.

В числе предприятий, на которых сейчас идут переговоры, – ММК, ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК, комбинат «Магнит», «ММК–Метиз», Уфалейникель, КМЭЗ, Тургорское рудоуправление. Переговоры осложнены процессами реструктуризации и аутсорсинга, банкротства акционерных обществ и структурной интегрированностью предприятий в крупные холдинги. На Карабаше уже принят новый колдоговор, на СЧПЗ – пролонгирован действующий. Готовятся к переговорам в Бакальском и Челябинском рудоуправлениях, Александринской горнорудной компании, на Уфалейском заводе металлоизделий. На вновь созданном Златоустовском электрометаллургическом заводе планируется начать коллективные переговоры. Разработка и заключение колдоговора есть в плане и в Верхнеуфалейском «Литейном центре», где недавно создана профсоюзная первичка.

На **Магнитогорском металлургическом комбинате** вопросы оплаты труда традиционно эффективно решаются в рамках соцпартнерства. Сейчас на предприятии переговоры в завершающей стадии. Основная часть проекта будущего колдоговора согласована, в том числе раздел «Оплата труда». Профсоюзный комитет и работодатель договорились, что индексация заработной платы будет проводиться в соответствии с темпами роста потребительских цен в регионе. Сейчас идет разработка положения об индексации. 14 марта новый колдоговор ММК планируется утвердить на конференции трудового коллектива.

На **Челябинском металлургическом комбинате** до декабря 2013 года действовало положение об индексации. Сейчас в рамках начавшихся коллективных переговоров оно заключено на новый срок.

На **Челябинском трубопрокатном заводе** в колдоговоре, действовавшем до 2014 года, была записана индексация – два раза в год на 5 процентов. В марте планируется заключить новый колдоговор, с сохранением прежнего порядка индексации.

Чтобы слово не расходилось с делом, нужна конкретика. Четкий порядок индексации зарплаты должен стать обязательной частью каждого колдоговора, подчеркивают спе-



алисты обкома ГМПР. Там, где такого порядка нет, как показывает практика, индексация либо минимальна (чаще ниже уровня инфляции), либо вообще не производится. *На какую величину (процент) индексируется зарплата, какая ее часть и сроки* – вот три главных позиции, три кита, которые должны закладываться в основу требований профсоюзной стороны в коллективных переговорах.

Примеров предприятий, где такие принципы сегодня реализуются, немного. Среди них **Карабашмедь**. В конце прошлого года здесь заключен колдоговор на 2014–2016 годы. Профсоюз и работодатель записали повышение средней зарплаты до 10 процентов, включающее индексацию в соответствии с ростом потребительских цен за прогнозируемый год во втором квартале 2014 года.

Еще один пример эффективной реализации положения об индексации – **Вишневогорский горно-обогатительный комбинат**. Руководство предприятия, в соответствии с колдоговором, подготовило приказ об увеличении с 1 апреля окладов и часовых тарифных ставок на величину роста потребительских цен в РФ за 2013 год, то есть на 6,5 процента.

Конструктивно решаются вопросы оплаты труда и на **Трубоделах**. После проведенного повышения часовых тарифных ставок ведутся переговоры с работодателем о пересмотре положения об индексации зарплаты. Профсоюзный комитет настаивает на изменении условий индексации, на ее соответствии индексу потребительских цен в регионе. Позицию профкома поддерживает трудовой коллектив.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

ММК ОСВОИТ НОВЫЕ МАРКИ СТАЛИ

Магнитогорский металлургический комбинат планирует в 2014 году увеличить внутренние поставки металлопроката. Присутствие продукции ММК на рынке должно вырасти за счет освоения новых марок сталей и строительного сортамента.



«Несмотря на пессимистические прогнозы развития мировой экономики, у ММК планы на этот год достаточно оптимистичны. Планируется увеличить отгрузки металлопродукции по итогам года на 700 тысяч тонн», – заявил старший менеджер группы региональных продаж комбината Андрей Титов на всероссийской конференции «Региональная металлоторговля России», прошедшей в Новосибирске. По его мнению, это достижимый показатель, потому что отложенный спрос, возникший в результате подготовки к Олимпиаде в Сочи, увеличит емкость внутреннего рынка. В немалой степени увеличению продаж должен способствовать рост продаж на региональных рынках. В частности, планируется увеличение реализации на региональных рынках традиционного сортамента комбината, такого, как холоднокатаная лента и гнутый профиль. При этом, планируя увеличить поставки, компания сделает ставку на повышение качества продукции, а новые мощности вводиться не будут.

ОЛИМПИЙСКИЙ МЕТАЛЛ ЧМК

Металлопрокат ЧМК стал важным элементом строительства сооружений спортивных объектов XXII Олимпийских зимних игр 2014 года.



Продукция комбината поставлялась в Сочи для строительства 20 спортивных и инфраструктурных объектов зимней Олимпиады. Среди них: малая и большая ледовые арены хоккейных матчей, крытый конькобежный центр, ледовая арена для керлинга, ледовый дворец для фигурного катания и соревнований по шорт-треку, санно-бобслейная трасса и автомобильная дорога к комплексу трамплинов в селе Эсто-Садок. Кроме того, продукция ЧМК использована при строительстве нескольких жилых комплексов, мостов, тоннелей и транспортных развязок Олимпийской деревни.

За последние 4 года в Сочи челябинскими металлургами было отгружено более 150 тысяч тонн металлопродукции. Большую часть металла составил арматурный прокат, используемый для усиления бетона в железобетонных сооружениях. В Сочи также поставлены партии катанки и листа производства ЧМК. Общий среднемесячный объем поставок стали олимпийского назначения составлял почти 4,9 тысячи тонн. Ранее металлопродукция комбината применялась и в строительстве спортивных объектов московской летней Олимпиады 1980 года.

80 ЛЕТ КОПРОВОМУ ЦЕХУ МАГНИТКИ

Копровому цеху ММК исполнилось 80 лет. Официальным днем рождения подразделения считается 14 февраля 1934 года, когда был подписан приказ об организации в составе комбината копрового цеха.



Задачей нового производства стала переработка металлического лома, необходимого для выплавки стали в мартеновских печах. Производственная площадка, с которой всё начиналось в далёком 34-м, действует и поныне: сейчас на этом месте расположен старейший и крупнейший цеховой участок с порядковым номером «1».

Сегодня в составе копрового производства 3 участка, самый молодой из которых создан специально для снабжения ломом новейшего электросталеплавильного цеха.

Рекордным за последнее время стал 2007 год: максимальные объемы готового для технологии комбината лома превысили 5 млн тонн, а общий оборот по приёмке и отгрузке составил 10 млн тонн в год. В январе 2008 года копровики достигли наивысших показателей – около 483 тысяч тонн в месяц.

В 2013 году в кислородно-конвертерный и электросталеплавильный цехи было отгружено более 3 млн тонн подготовленного лома, в планах на 2014 год – отгрузка около 3 с половиной млн тонн.

«Урал-пресс-информ»

ТРИ КИТА ИНДЕКСАЦИИ ЗАРПЛАТЫ

Начало на стр. 3

В целом показатели в оплате труда, которые дал 2013 год и с которыми предприятия ГМК области подошли к началу колдоговорной кампании, не радуют. На 8 из 25 предприятий, предоставивших данные в обком, средняя зарплата после повышения даже отстала от темпов инфляции (5,7 процента по области за год). В их числе Карабашмедь, «Челябвтормет», Уфалейский завод металлоизделий, Тургорское рудоуправление. Для сравнения: прожиточный минимум трудоспособного населения в области за этот же год вырос на 18,7 процента. Норматив Отраслевого тарифного соглашения по росту зарплат на уровень не ниже 10 процентов в прошедшем году не выполнили 18 предприятий.

За 2013 год в целом, по данным Росстата, средняя зарплата на предприятиях черной металлургии области составила 34 581 рубль, в цветной – 26 158 рублей, в горнодобывающей отрасли – 27 234 рубля. По сравнению с 2012 годом у «черных» металлургов она выросла на 7,2 процента, у «цветников» – на 7,5, у горняков – на 7,7 процента. При этом в целом по области годовой рост средней зарплат составил 14,2 процента. Хороший толчок этому показателю дала зарплатная динамика бюджетников: получается, что государство берет на себя больше социально-экономических обязательств, чем работодатели, в том числе собственники предприятий металлургии, являющейся для нашей области бюджетобразующей. В 5-летней Программе действий ГМПР записано, что к январю 2017 года профсоюз должен добиться средней зарплат по отрасли на уровне не менее 63 тысяч рублей. Для этого ее ежегодный рост на предприятиях ГМК области должен составить не менее 16,5 процента.

Однако средняя зарплата все же показатель условный, подчеркивает председатель областного комитета ГМПР Юрий Горанов.

– Мы нацелены на выполнение Отраслевого тарифного соглашения, в котором индексация заработной платы, то есть сохранение ее покупательной способности – одна из основных задач. При этом для сохранения достойного уровня жизни металлургов для нас важна индексация не средних цифр по предприятию, а заработной платы **каждого** работника. К этому должны стремиться профкомы, – отметил председатель обкома.

Владимир Широков

Безопасное производство

ИНСПЕКТОРЫ ОБСУДИЛИ ЗАКОН О СПЕЦОЦЕНКЕ

Применение новых законов, связанных со специальной оценкой условий труда, стало темой семинара, прошедшего 12–14 февраля в Екатеринбурге, на базе НИИ охраны труда ФНПР. Обучение организовал Свердловский областной комитет ГМПР для председателей первичных профорганизаций предприятий ГМК Свердловской области. Вместе с ними в семинаре приняли участие представители Челябинской области.

Делегацию южноуральцев составили представители Челябинской областной организации ГМПР – главный юрисконсульт обкома Людмила Мещерякова, технические инспекторы труда обкома Виктор Костромитин и Василий Кожухов, юристы профкомов Ирина Бахарева (ЧЭМК) и Эльза Сираева (КМЭЗ), а также главный правовой инспектор Федерации профсоюзов области Вадим Хохлов.

Особый интерес профсоюзной общественности вызвала лекция об изменениях в трудовом законодательстве и других законодательных актах РФ в связи с принятием Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда» (СОУТ) и его так называемого закона-спутника № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 г. Кроме представителей профсоюзов, на лекцию пришли специалисты государственных надзорных органов в сфере охраны труда. Занятие провела Светлана Головина, доктор юридических наук, профессор, зав кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии, член рабочей группы Комитета Госдумы по труду и социальной политике по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства. Светлана Головина подробно коснулась изменений трудового законодательства, обратила внимание слушателей на юридические тонкости нововведений, рассказала о правах профсоюзов в связи с вступлением в силу новых законов.

В течение 3 дней участники семинара изучили порядок проведения СОУТ в организации, вопросы участия и роли профсоюзов в проведении СОУТ и обоснования размеров гарантий и компенсаций, содержание раздела «Охрана труда» в ОТС, вопросы формирования соответствующих положений в колдоговорах, порядок проведения государственной экспертизы условий труда, вопросы участия профсоюзов в экспертизе качества проведения СОУТ. Профлидеры поговорили об условиях и порядке обращения в органы экспертизы, осуществлении производственного контроля условий труда на предприятии, использовании результатов про-

изводственного контроля в процедуре СОУТ.

Среди других тем семинара – обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, правовые принципы возмещения причиненного вреда, страхового случая и его экспертиза, страховые



выплаты, роль и участие профсоюзов в организации общественного контроля за соблюдением требований условий и охраны труда на предприятии, порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, правовые основы обеспечения работников СИЗ, практические вопросы применения законодательства по охране труда на предприятиях ГМК. Перед участниками выступили специалисты региональных и областных ведомств – департамента по труду и занятости населения, управления Роспотребнадзора, регионального отделения Фонда соцстраха, Государственной инспекции труда.

Закончился семинар проверкой полученных знаний и выдачей соответствующих удостоверений.

По материалам Свердловского обкома ГМПР

Теория и практика

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ АЙКИДО И ПРИТЧА О ПОВЕЛИТЕЛЕ

Уральский социально-экономический институт на два дня стал учебной площадкой для проведения коллективных переговоров: профсоюзные лидеры и активисты горных и металлургических предприятий области в теории и на практике изучали и обсуждали особенности современного переговорного процесса. Тренинги, деловые игры и лекции прошли 20–21 февраля в рамках организованного областным комитетом ГМПР совместно с УрСЭИ семинара «Стратегическое и оперативное планирование коллективно-договорной деятельности с учетом изменений в ОТС на 2014–2016 годы».



За столом переговоров

Тема переговоров сегодня как никогда актуальна: на предприятиях отрасли в разгаре колдоговорная кампания. Процесс осложняют постоянно меняющиеся экономические условия; добавляют нюансов и последние изменения в трудовом законодательстве, и новые социальные нормативы, записанные в Отраслевом тарифном соглашении на 2014–2016 годы. Помочь представителям профсоюза разобраться в нововведениях и в соответствии с ними выстроить свою позицию в переговорах с работодателями – такую цель поставили организаторы семинара. Поэтому, как отметил заместитель председателя обкома Александр Коротких, на обучение пригласили представителей первичек именно тех предприятий, которым в этом году предстоит заключение или перезаключе-

ние коллективных договоров.

На площадке Центра дополнительного образования (ЦДПО) УрСЭИ собрались профлидеры и активисты ММК, ЧМК, «ММК–Метиз», Магнитогорского, Ашинского металлургического и Кыштымского меделектролитного заводов, Тургорского и Бакальского рудоуправлений, СЧПЗ, предприятий Верхнего Уфалея. Их приветствовал председатель обкома Юрий Горанов. Координаторами обучения выступили руководитель ЦДПО Елена Грецова и специалист орготдела обкома Владимир Нечаев.

Есть такая притча. Одному властному правителю приснилось, что он потерял все свои зубы. Озадаченный, он позвал предсказателя и попросил его истолковать видение. «Повелитель! – сказал провидец. – Тебе приснился плохой сон: ты потеряешь

всех своих родственников!» Ответ разозлил правителя, он велел посадить предсказателя в тюрьму и позвать другого. «Повелитель! – сказал другой. – Тебе приснился хороший сон: ты будешь жить так долго, что переживешь всех своих родственников!» Эту притчу рассказала участникам одна из ведущих семинара, преподаватель УрСЭИ, психолог высшей категории Елена Сидорчева. Важно не только что говорить, но и как. Знание психологии переговорного процесса помогает достичь нужного результата.

Вместе с Еленой Сидорчевой профлидеры и активисты изучили психологические особенности всех этапов и аспектов колдоговорной кампании, включая подготовку к переговорам, постановку целей и задач, разработку плана действий с учетом различных типов поведения оппонентов. Анализ сильных и слабых сторон переговорного процесса (SWOT-анализ), психологическое айкидо, язык невербальной коммуникации – все эти инструменты и приемы важно и нужно использовать в переговорах. Тематический акцент был сделан на одном из самых проблемных вопросов – повышении заработной платы, включая индексацию. В формате командной работы было разработано несколько алгоритмов переговорных действий профсоюзной стороны, с учетом различных экономических условий.

В ходе деловой игры-видеотренинга симулирован реальный колдоговорной процесс: за условным столом переговоров под взглядом видеокамеры обменялись аргументами и попытались договориться работодатель и профсоюз. Команду представителей «работодателя» возглавил заместитель председателя профкома ММК Владимир

Уржумцев, профсоюзную группу – профлидер Челябинского филиала «Уральской кузницы» Людмила Важова. А затем по видеозаписи участники провели детальный психологический «разбор полетов».

Стратегия и тактика коллективных переговоров на примере практических ситуаций стала следующей темой семинара. Ее раскрыла доцент кафедры менеджмента УрСЭИ, кандидат педагогических наук Наталья Кустова. Тему дополнил подробный разбор хода коллективных переговоров и социально-экономической ситуации на одном из предприятий Свердловской области – Качканарском ГОКе. Об этом в формате Skype-конференции рассказал председатель профкома ГОКа Анатолий Пьянков. Состоялся разговор и о новом законе «О специальной оценке условий труда»: главный технический инспектор труда обкома ГМПР Виктор Костромитин дал разъяснения, какие сегодня должны быть требования к коллективным договорам в связи с принятием закона.

В заключение участники поделились впечатлениями об учебе. Все отметили актуальность темы и практическую ценность



полученной информации, которую дополнили раздаточные методические материалы, подготовленные обкомом и УрСЭИ.

Окончание на стр. 5

Теория и практика

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ АЙКИДО И ПРИТЧА О ПОВЕЛИТЕЛЕ

Начало на стр. 4

– Я не первый раз участвую в таких семинарах. Два года назад был на обучении по коллективным переговорам, которое проводилось обкомом здесь же, в ЦДПО, с участием представителей из Сургута (Нефтегазстройпрофсоюз), с применением деловых игр. В прошлом году прошел обучение участников переговорного процесса по 72-часовой программе. И на этот раз тоже принял активное участие в деловой игре – вел переговоры на стороне работодателей. Такая практика очень полезна, и ее никогда не бывает мало, – делится впечатлениями **Денис Баландин**, председатель профкома ЗАО «РМК», дочернего предприятия ММК. – Игра помогает набрать опыт, учит ориентироваться в разных ситуациях, в том числе нестандартных. На занятия Елены Сидорчевой и Натальи Кустовой всегда иду с интересом, они дают позитив, применяют творческие подходы, в общении с ними всегда узнаешь что-то новое. У нас в РМК сейчас идут коллективные переговоры, и я их участник. Поэтому тема семинара для меня, без сомнения, актуальна. 14 марта должна пройти конференция по заключению колдоговора ММК, затем – конференция в «дочках». В РМК мы планируем собрать конференцию в начале апреля.

– Это первый опыт, когда мы собираем на обучение представителей именно тех предприятий, где сейчас идут или планируются коллективные переговоры. Работы в этом плане в первичках – много, и



она будет непростой. Это и подготовка к переговорам, и определение целей, стратегии, и мероприятия по укреплению позиции профкома. Надеемся, что полученные знания помогут нашим профлидерам разобраться в сложных ситуациях и добиться лучших результатов в деле отстаивания и защиты трудовых прав и интересов работников, – отметил в заключение зам председателя обкома Александр Коротких.

Владимир Широков

Профсоюзное обучение

ЗНАНИЕ — СИЛА... И БЕЗОПАСНОСТЬ

В ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-Метиз» прошло обучение уполномоченных по охране труда. 25 представителей профсоюза, осуществляющих общественный контроль охраны труда на производстве, получили удостоверения о прослушанном учебном курсе.



нормоченных необходимой правовой и методической литературой, а также практическую поддержку профкома. Гарантии деятельности уполномоченных, их статус обеспечены коллективным договором, специальным положением и Стандартом организации «Общественный контроль охраны труда», разработанным в соответствии с международными требованиями OHSAS-18001. «Через социальное партнерство, через совместные с работодателем мероприятия мы делаем все возможное, чтобы человек трудился в

безопасных условиях», – отмечает заведомом профкома по охране труда Елена Рамазанова.

В 2013 году уполномоченными «ММК-Метиз» было подано более 4 тысяч замечаний и предложений по улучшению условий труда на рабочих местах.

Важное значение профком предприятия придает стимулированию и мотивации деятельности уполномоченных. Лучшие регулярно поощряются морально и материально, в том числе премиями за счет работодателя. На протяжении многих лет профком проводит смотр-конкурс на звание лучшего уполномоченного. Кроме этого, представители «ММК-Метиз» ежегодно участвуют в различных конкурсах уполномоченных и занимают высшие места не только на областном, но и на отраслевом и федеральном уровнях. 19 февраля 2014 года исполком ФНПР утвердил итоги смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного по охране труда ФНПР в 2011–2012 годах. Второе место в своей группе занял травильщик калибровочно-прессового цеха «ММК-Метиз» Олег Яковлев.

Юрий Платонов, ведущий специалист профкома «ММК-Метиз»

Официально

ЗАЩИТА ЖЕНЩИН – В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

Команда единомышленников, представительниц прекрасной половины предприятий горно-металлургического комплекса области собралась в областном комитете ГМПР накануне женского праздника. Как защитить права работающей женщины, достигнуть успеха на работе и дома – эти и другие вопросы обсуждались на заседании комиссии обкома по вопросам труда и социальной защиты женщин. Вела заседание председатель комиссии, помощник председателя обкома Наталья Попова.

За круглым столом женщины поговорили о планах, обсудили работу комиссий и женсоветов предприятий, узнали об изменениях в законодательстве, связанных с защитой женщин, и о том, как женщине полюбить и порадовать себя, уделив себе немного внимания.

С изменениями в законодательстве РФ, касающимися защиты материнства и детства, познакомила **Людмила Мещерякова**, главный юрист-консульт обкома. Она сообщила о том, что в постановлении Верховного суда РФ от 28 января 2014 года расширено понятие «одинокая мать». Это нужно учитывать профсоюзным комитетам при подготовке мотивированных мнений при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя, прежде всего по сокращению штата, с женщинами, являющимися одинокими матерями (*подробнее об этом – в нашей сегодняшней рубрике «Специалист разъясняет»*). Верховный суд РФ также обратил внимание судов на необходимость реагировать на факты грубого нарушения прав женщин путем вынесения частных определений в адрес работодателя.

Члены комиссии обсудили план работы на 2014 год, участие во Всероссийском отраслевом конкурсе «Металлика-2014», который пройдет с 21 по 24 марта в Магнитогорске на базе ОАО «ММК». Семь коллективов заявили о своем участии в нем. К 65-летию Челябинской областной организации ГМПР был объявлен конкурс первичных профсоюзных организаций. Члены комиссии рассмотрели представленные материалы и подвели итоги среди разделов по работе с женщинами, материнства и детства в рамках этого конкурса.

Во время заседания прозвучали слова благодарности от работников ЗМЗ всем, кто организовал для них благотворительную акцию и принял в ней участие. Ее инициатором стал женсовет Челябинского металлургического комбината. **Галина Бронникова**, заведующая организационным отделом, председатель комиссии «Семья, дети, женщины» профкома ОАО «ЧМК», рассказала о том, как проходила акция:

– Работники Златоустовского металлургического завода оказались в трудной жизненной ситуации. Мы ощущали внутреннюю боль за женщин, их семьи, которые остались без денег и вынуждены были экономить на всем. Женсовет комбината принял решение оказать помощь. Нас поддержали областной комитет, профком Челябинского электрометаллургического комбината. Буквально за неделю были собраны продукты, предметы бытовой химии, личной гигиены – то, в чем больше всего нуждались семьи работников. Откликнулся депутат Челябинской городской думы Александр Дегершмидт. Он предложил трикотаж и обувь для детей, женскую одежду.

«Такая поддержка для наших металлургов была единственной помощью. Ее получили 169 семей, в том числе многодетные, неполные семьи, одинокие мамы, мамы, находящиеся в декретном отпуске. Приятно чувствовать поддержку и внимание! Большое всем спасибо!», – говорится в письме работников ЗМЗ, направленном на имя председателя Челябинского обкома ГМПР Юрия Горанова. Активным участникам благотворительной акции на заседании были вручены благодарственные письма обкома.

Когда у женщины благополучно в семье, тогда у нее все ладится и на работе. И еще большей уверенности ей придает здоровый образ жизни, который меняет ее качество. Как быстро, весело и эффективно можно достигнуть хороших результатов, рассказала представительница женского фитнес-клуба FitCurves (ФитКервс). 30 минутная тренировка плюс программа коррекции веса – вот залог успеха. В Челябинске восемь таких клубов, для удобства занятий можно выбрать клуб рядом с домом. Партнером FitCurves – сообщества женщин всего мира, объединенных общей целью помогать себе и другим становиться здоровыми и счастливыми – стала комиссия обкома ГМПР по вопросам труда и социальной защиты женщин. Это дает возможность женщинам, членам ГМПР, получить скидку на посещение клубов.

А какая женщина не хотела бы выглядеть привлекательной и стройной! И уж тем более накануне весны и главного женского праздника – 8 Марта! На такой торжественной ноте завершилось заседание комиссии.

Ирина Митрошина



Специалист разъясняет

МАТЕРИНСТВО: ПРАВА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ



Обращаем внимание работников, профсоюзных юристов и профкомов, что в соответствии с постановлением Верховного суда РФ расширена категория женщин, которые могут быть признаны одинокими матерями.

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, и учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров с их участием, Пленум Верховного суда РФ принял 28 января 2014 г. постановление № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Суд отметил, что правовое регулирование трудовых отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних направлено для указанной категории работников на создание благоприятных и безопасных условий труда и обеспечение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод.

В постановлении отражены особенности регулирования трудовых отношений с названной категорией работников при заключении с ними трудовых договоров, установлении различных видов рабочего времени и времени отдыха, изменении и расторжении трудовых договоров.

Уделим внимание одному из вопросов – расторжению трудовых договоров по инициативе работодателя, в том числе по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности, штата).

Последние изменения в части 4 статьи 261 ТК РФ значительно расширили круг лиц с семейными обязанностями, увольнение которых по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ). Напомним, что к

ним относятся: беременные женщины; женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (в возрасте до 14); другие лица, воспитывающие указанных детей без матери. Сюда же относится и один из родителей (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка



в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

Верховный суд РФ в своем постановлении от 28 января

2014 г. разъяснил: при разрешении споров о незаконности увольнения судам следует учитывать, что к одиноким матерям по смыслу части 4 статьи 261 ТК РФ могут быть отнесены женщины, являющиеся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством. То есть – женщины, воспитывающие детей без отца, в частности, в случаях, когда: отец ребенка умер; лишен родительских прав; ограничен в родительских правах; признан безвестно отсутствующим; признан недееспособным (ограниченно дееспособным); по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка; отбывает наказание в учреждениях исполнения наказаний в виде лишения свободы; уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, а также в иных ситуациях (пункт 28 названного постановления Пленума Верховного суда РФ).

Профсоюзным комитетам при подготовке мотивированных мнений по проектам приказов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя и прежде всего по сокращению штата (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) с женщинами, находящимися в перечисленных выше ситуациях, необходимо указывать работодателю на незаконность расторжения с ними трудовых договоров. Если трудовой договор все же расторгнут – обращаться в суд с иском о восстановлении на работе. Тем более что Верховный суд РФ обратил внимание судов на «необходимость реагирования на факты грубого нарушения прав женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, гарантированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, путем вынесения частных определений» в адрес работодателей.

Людмила Мещерякова,
гл. юрисконсульт обкома

Конкурс

ОГНЕУПОРЩИКИ ПОКАЗАЛИ МАСТЕРСТВО

В ООО «Огнеупор», входящем в Группу ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», завершился конкурс «Лучший молодой рабочий по профессии».

Традиционный профессиональный конкурс организуется с целью повышения престижности рабочих профессий, совершенствования профессионального мастерства, закрепления молодых рабочих на производстве. В нем принимают участие работники в возрасте до 30 лет и со стажем работы не менее одного года.

В минувшем году в конкурсе участвовали представители двух специальностей. Силами мерились электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования и контролеры готовой продукции.

Конкурсанты, как на экзамене, тянули билеты с вопросами о должностных инструкциях, по охране труда, технике безопасности и о тонкостях профессии. Была и практическая часть конкурса: молодым работникам требовалось за определенное время с соблюдением правил техники безопасности выполнить предложенные задания. Строгое жюри определяло победителей по сумме баллов.

Электрик цеха шамотных изделий **Егор Меньшиков** стал первым в конкурсе молодых рабочих по профессии «Электромонтер». Его профессиональное кредо – учиться, стараться быть в курсе всех электротехнических новинок и постоянно совершенствовать свои знания. Оборудование модернизируется, его схемы становятся сложнее, поясняет он, и без умения грамотно «читать» их невозможно оперативно устранить неполадки. Коллега Егора – молодой рабочий **Никита Турукин** – добавляет: чтобы быть профи, нужно просчитывать ситуацию на шаг вперед, развивать профессиональную интуицию. Свой багаж знаний Егор пополняет на энергетическом факультете МГТУ, где вскоре ему предстоит защита диплома. А Никита – прошлый годный победитель конкурса «Молодой рабочий». Оба парня – надежда и перспектива «Огнеупора». На предприятии идет омоложение кадров, и к умным и энергичным ребятам присматриваются особо.

Победителем конкурса по профессии «Контролер» признана **Анна Родионова** из цеха шамотных изделий.

Конкурсы профмастерства – один из пунктов социальной программы «Молодежь ООО «Огнеупор». Борясь за звание лучшего по профессии, молодежь стремится показать свою квалификацию, заинтересованность в работе, старается не подвести наставников и получает заслуженное внимание и почет. А опытные рабочие всегда присутствуют на конкурсах и болеют за своих подопечных.

Памятные даты

ДНИ ВОИНСКОЙ СЛАВЫ РОССИИ

15 февраля – День памяти воинов-интернационалистов, 23 февраля – День защитника Отечества. Две памятных «мужских» даты, два дня воинской славы, отмечаемых в одном месяце. В феврале этого года к военной теме внимание особое: 25 лет назад закончился вывод советских войск из Афганистана. Около 10 тысяч южноуральцев отдали свой интернациональный долг на территории этой страны, и 180 не вернулись на родину.

По всей стране 15 февраля прошли памятные мероприятия. Торжественный митинг состоялся в Челябинске, на Аллее Славы, у монумента «Доблестным сынам Отечества».



Работники «ММК-Метиз» — участники боевых действий. Перед военнослужащими, ветеранами боевых действий выступил врио губернатора области Борис Дубровский.

– Я считаю, что окончание любой войны вне зависимости от результатов и причин – это праздник. Это повод вспомнить тех, кто выполнил присягу, тех, для кого слово Родина не пустой звук. Мы сегодня вспоминаем участников

афганских, кавказских событий, участников других горячих точек. И поименно вспоминаем 600 наших погибших земляков, мы скорбим вместе с их родственниками. Вечная слава и память героям! – обратился Борис Дубровский к участникам митинга и возложил цветы к подножию мемориала.

Памятные мероприятия в эти же дни прошли и на металлургических предприятиях области. Профсоюзный комитет Группы Магнитогорского металлургического комбината организовал торжественный прием для семей работников ОАО «ММК», дочерних обществ и учреждений – ветеранов войны в Афганистане. Мероприятие прошло в ДК металлургов им. С. Орджоникидзе. 14 февраля состоялся вечер-прием в ОАО «ММК-Метиз». Администрация и профком предприятия собрали в фойе заводского ДК бывших воинов-афганцев и участников боевых действий в горячих точках. Таких работников на заводе и в обществе «Магус» около 90. Перед ними выступили замдиректора «ММК-Метиз» И. Гончаров, председатель профкома А. Солоцкий, член городского Союза ветеранов Афганистана В. Власенко, председатель городского отделения ветеранов ВДВ и войск спецназначения А. Карпенко. Для участников была подготовлена праздничная программа с вручением медалей и памятных сувениров.



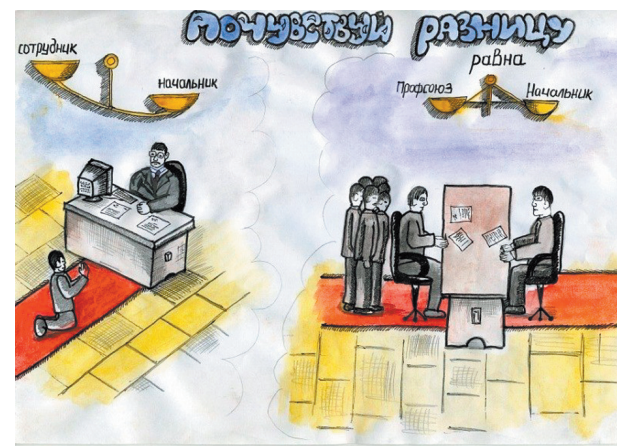
ПРОФСОЮЗНОЕ ТВОРЧЕСТВО

УСЛУГИ ПРОФСОЮЗА:

- Юридическая помощь
- Коллективный договор
- Обучение
- Информация
- Материальная помощь
- Досуг
- Здоровье
- Спорт
- Охрана труда
- Поощрения



ВЗВЕСЬ ПРЕИМУЩЕСТВА, ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!



Источник: <http://vk.com/profmotivator>

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!

Подробнее смотрите
на сайте Федерации профсоюзов
Челябинской области
www.chelprof.ru

УЧИТЬСЯ - ВСЕГДА ПРИГОДИТСЯ

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА



Как работать с молодежью на предприятии, вовлекать в профсоюз, выстраивать эффективную систему социального партнерства с работодателем, управлять финансами профорганизации, вести коллективные переговоры и улучшать охрану труда. Этому был посвящен четвертый семинар Школы молодого профсоюзного лидера.

Он проходил в течение двух дней, 19-20 февраля, в Челябинском учебно-методическом центре профсоюзов. Тема семинара – «Основы менеджмента профорганизаций». С молодыми проактивистами работали специалисты Федерации профсоюзов и преподаватели Учебно-методического центра.

Главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Челябинской области Сергей Ярушев рассказал о нюансах, связанных с принятием нового федерального закона «О специальной оценке условий труда» (СОУТ). В настоящем законе учтены требования и предложения профсоюзов по их участию в процессе специальной оценки условий труда, влиянию на качество ее проведения и планированию последующих мероприятий. Профсоюзы могут обжаловать результаты СОУТ, организовать независимую (профсоюзную) экспертизу качества проведенной специальной оценки условий труда.

О том, как выстраивать работу с молодежью и привлекать свежие силы в профсоюз, с участниками Школы поделился Петр Гневашев, заведующий организационным отделом Федерации профсоюзов. Петр Юрьевич рассказал о молодежной политике Федерации и «фишках», которые помогут задействовать в работе наибольшее количество активной молодежи.

О роли профсоюзов в системе социального партнерства рассказал заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации Андрей Шамин. Вместе с заведующей финансово – экономическим отделом Тамарой Хватковой ребята учились управлению финансами профорганизации, погрузившись в систему цифр и расчетов.

Технологии вовлечения в профсоюз и ведение коллективных переговоров – темы практических занятий, проведенных Светланой Корепановой, заместителем директора УМЦ, Татьяной Поздеевой, психологом учебного центра, и Верой Мехрениной, заместителем председателя по экономическим вопросам ППО ОАО «ЧМК». Тренинги позволили слушателям получить важные практические навыки, которые они непременно будут использовать в своей работе.

Следующие занятия Школы молодого профлидера запланированы на апрель.



ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

ПРОГУЛ ЗА ОТГУЛ

Челябинская областная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» помогла восстановить на работе молодую маму, которая одна воспитывает ребенка.

Через суд восстановлена на работе сотрудница ОАО «Верхнеуфалейский завод «Уралэлемент», член профсоюза Н.Б. Областной суд отменил решение суда первой инстанции, принятое не в пользу работницы. Все время, пока шло разбирательство, солидарную поддержку и помощь ей оказывали областная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» и первичная профсоюзная организация предприятия.

Для Н.Б. Верхнеуфалейский завод «Уралэлемент» с детства был родным. Здесь трудились мать, отец, брат, целая семейная династия. Да и она, не раздумывая, после школы устроилась на это предприятие. Тут сложилась ее профессиональная карьера. После окончания института она «доросла» до должности начальника экономического бюро инструментально-механического цеха. К работе своей всегда относилась добросовестно. И потому неожиданным ударом для нее стало распоряжение работодателя уволить ее за прогул.

22 июля прошлого года Н.Б. находилась в отгуле и не подозревала, что ее отсутствие может расцениваться как невыход на работу. С чем это было связано?

Н.Б. была оформлена в декретный отпуск. После рождения ребенка, когда ему не исполнилось и одного года, молодая мама вынуждена была выйти на работу, чтобы прокормить семью. Ей как матери, одной воспитывающей ребенка, согласно трудовому законодательству был установлен режим неполного рабочего времени. Это и стало причиной недовольства работодателя.

Чтобы выполнить объем работы в соответствии с занимаемой должностью, Н.Б. приходилось дополнительно выходить во внеурочные часы, которые компенсировались отгулами. Других вариантов не было – перейти на другой участок работы руководство не предлагало.

В июле 2013 года Н.Б. решила использовать накопившиеся отгулы. Написала заявление на имя начальника цеха, и, не дожидаясь приказа о предоставлении дополнительных дней, ушла на отдых. Такая практика на предприятии сложилась давно, визы начальника цеха было достаточно. Однако на этот раз, заработанное время отдыха оказалось не отгулом, а прогулом. Работодатель воспользовался ситуацией, чтобы избавиться от неудобной работницы, которая по закону имела право на особые условия труда и оплачиваемый больничный.

Оставшись без работы Н.Б. обратилась за помощью в областную организацию «Всероссийский Электропрофсоюз». Специалисты обкома вели переговоры с генеральным директором, предлагая решить вопрос в досудебном порядке. Однако директор твердо стоял на своем: «Прогульщица должна быть уволена».

Тогда Н.Б. обратилась в суд. В стремлении отстаивать свои права ее поддерживала первичная профсоюзная организация, оказавшая моральную и материальную помощь.

Верхнеуфалейский городской суд, рассмотрев дело, вынес решение не в пользу работницы. После этого была подана апелляционная жалоба в областной суд.

По мнению юриста, представлявшего интересы истицы в суде, процесс оказался достаточно сложным. Работодатель предложил заключить мировое соглашение на условиях: изменить запись в трудовой книжке и выплатить компенсацию за время вынужденного прогула, но в уменьшенном размере. Но Н.Б., будучи уверенная в своей правоте и поддержке профсоюза, решила идти до конца.

Областной суд встал на сторону работницы, отменив решение суда первой инстанции. Юристу удалось доказать, что был нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания. Более того, работодатель бесчеловечно отнесся к сотруднице, имеющей малолетнего ребенка, не учитывая соразмерность проступка, его тяжесть и обстоятельства, при которых он был совершен.

В настоящее время Н.Б. восстановлена на работе, ей в судебном порядке будет выплачена денежная компенсация за время вынужденного прогула с августа 2013 года по январь 2014 года и компенсация морального вреда.

Живя в маленьком городе, без работы и средств к существованию, молодая женщина не имела возможности ни самой отстаивать свои права, ни оплачивать адвоката. И только благодаря профсоюзу, она не осталась один на один с бедой и достойно вышла из трудной жизненной ситуации.

Ирина Митрошина



АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов»

25 марта 2014 года
специализированный семинар

ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Семинар проводится для: руководителей профсоюзных организаций, технических инспекторов труда, правовых инспекторов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представителей профсоюзов и работодателей в комиссиях по оценке условий труда.

В ПРОГРАММЕ СЕМИНАРА:

- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» и связанные с принятием данного закона изменения в трудовом законодательстве и других нормативных актах РФ.
- Порядок проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), участие профсоюзных органов в процессе проведения СОУТ. Государственная экспертиза условий труда.
- Роль профсоюзов в проведении специальной оценки условий труда, в применении результатов оценки, экспертизе качества СОУТ; участие профсоюзов в расследовании и оформлении страхового случая.

Семинар ведут:

Специалисты по трудовому законодательству и охране труда, социальному страхованию и пенсионному обеспечению.

По окончании обучения выдается свидетельство о прохождении обучения по специальной оценке условий труда.

Семинар проводится по адресу:
г. Челябинск, ул. Свободы, 155, ауд. 205
Регистрация участников с 9:30, работа семинара с 10:00 до 16:00

Стоимость обучения одного человека 700 руб.
Заявки на обучение предоставляются письменно или по телефонам:
237-17-32, 237-04-55, 237-16-29

ГОД КУЛЬТУРЫ

НЕ ОБЕЩАЙТЕ ДЕВЕ ЮНОЙ...

Золотой век русской культуры – век девятнадцатый – недавно побывал в гостях у нашего времени. Изящная и пышная эпоха светских салонов, дворянских усадеб, прекрасных дам, благородных гусаров и кавалергардов буквально ожила благодаря усилиям педагогического коллектива челябинской гимназии № 80. Администрация и профсоюзный актив школы вот уже второй год проводят для своих учащихся, их родителей и учителей настоящий костюмированный бал.



Классические вальс, полонез и полька в исполнении светских дам и обходительных кавалеров, на лакированном паркете, среди мраморных колонн, под роскошными люстрами-канделябрами: красота и романтика той эпохи предстали во всем блеске в стенах банкетного зала одного из гостиничных комплексов города. Строгий дресс-код соответствовал времени: нарядные платья в пол, дополненные пышными прическами и ажурными веерами, фраки, смокинги и расшитые позументами гусарские мундиры, шейные платки и бабочки. А изысканность манер и речи, грациозные реверансы, умение участников держаться не оставляли сомнений: перед нами настоящие княгини и графы, аристократки и денди. И для полного эффекта культурного погружения – художественное чтение стихов и исполнение русских романсов. И это неспроста, ведь бал, по задумке организаторов, – литературный.

Наташами Ростовыми и Евгениями Онегиными стали учащиеся старших классов гимназии – с 8-го по 11-й. Каждый класс по сценарию получил задание – приготовить и исполнить один из трех балльных танцев. Другая часть программы – вальс в исполнении преподавателей. А открывала праздник пара учащихся гимназии, профессионально занимающаяся балными танцами. Посмотреть на действо с удовольствием пришли родители старшеклассников, все педагоги и даже малыши из начальных классов.

– Проблема гуманитарного образования в стране сейчас крайне актуальна. И решить ее в школе только за счет урочной деятельности невозможно. К тому же, 2014 год объявлен в России Годом культуры. А мы имеем статус гимназии – образовательного учреждения с гуманитарным уклоном. Поэтому в ходе мозгового штурма мы пришли к

такой идее, – рассказывает один из организаторов и авторов проекта, замдиректора гимназии по учебно-воспитательной работе Владислава Николаева.

Идею еще в позапрошлом году предложили учащимся. И эксперимент с заменой традиционных календарных дискотек классикой удался: ребята с интересом приняли участие в «Бале литературных героев», который впервые состоялся в прошлом году. А в этом году он стал уже традицией, ежегодной.

Готовиться к нему начали задолго, еще в сентябре. Преподаватели и ученики вместе с родителями усердно шили платья, еженедельно репетировали танцы, изучали и обсуждали литературу и фильмы о той эпохе. Настольной книгой стала монография известного культуролога Юрия Лотмана о быте

и культуре русского дворянства, а сцены бала из фильмов «Война и мир» и «Анна Каренина» пересмотрела чуть ли не вся школа.

Творческий коллектив подошел к делу со всей ответственностью. Сюжетную канву мероприятия готовили педагоги дополнительного образования и кафедра гуманитарных дисциплин. Хореографическую часть взяли на себя руководитель школьного танцевального коллектива, заслуженная артистка РФ Галина Клековкина и школьный хореограф Наталья Фишер. Координирующую роль выполнили Владислава Николаева и замдиректора по воспитательной работе Анна Макарова. Автором темы прошлого года – «Званый вечер с итальянцами» – была директор гимназии Марина Горюшкина, а в этом году она стала «хозяйкой салона», принимающей бал.

– Дети были максимально замотивированы, готовились очень старательно, переживали, боялись плохо выглядеть. А выступали просто здорово, – рассказывает Анна Макарова. – И когда на следующий день мы пришли на уроки, у всех разговоры были только про бал. Девчата гордо несли свои вчерашние прически и даже вели себя по-другому – это мы называем остаточным культурным рефлексом.

Балльная традиция гимназии развивается: в этом году расширился танцевальный репертуар, стал более серьезным подход участников к нарядам, новация – художественное чтение и исполнение романсов. И уже обсуждаются идеи для будущих балов, например – устроить конкурс костюмов, организовать парные выступления с родителями – дочерей с папами, сыновей с мамами, сделать номер с участием начальных классов.

– Бал как историческая инсценировка для педагогов –



отличная форма культурного досуга, а для школьников – хорошее культурно-воспитательное мероприятие, ориентированное на межпредметные связи. Это и история, и искусство, и литература, и хореография, – объясняет Владислава Николаева. – Здесь важна и коммуникативная компетенция ребенка – умение общаться в предполагаемых обстоятельствах исторической эпохи, возможность почувствовать себя в этой эпохе, обрести культурный опыт. И мы надеемся, что и в обыденной жизни приобщение к этому опыту, культуре у наших ребят сохранится, что они выдержат тот уровень поведения, который мы стараемся в них заложить, и будут гордо нести звание гимназистов, интеллигентных людей, продолжающих лучшие традиции русской культуры.

Владимир Широков



ПРОФСОЮЗНАЯ ПУТЕВКА

Отдел реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области предоставляет возможность приобретения профсоюзных путевок в лучшие санатории России с 20% скидкой.

Скидки распространяются на детей, родственников и действуют в здравницах, сотрудничающих с ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области».

По всем вопросам, связанным с приобретением профсоюзных путевок, можно обращаться в отдел реализации путевок по тел.: 8 (351) 264-56-62, 263-87-82 или оставить заявку на сайте Федерации www.chelprof.ru в разделе «Путевки».

ОСНОВНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ПРОФСОЮЗНОЙ ПУТЕВКИ ЭТО...



УрСЭИ Уральский социально-экономический институт (филиал) Образовательного учреждения профессионального высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений»

Высшее образование по доступной цене

БАКАЛАВРИАТ

ЭКОНОМИКА

- Экономика предприятия и организации
- Экономика труда
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Налоги и налогообложение
- Финансы и кредит
- Коммерция
- Мировая экономика

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- Управление персоналом государственной и муниципальной службы
- Управление персоналом организации
- Управление безопасностью труда

МЕНЕДЖМЕНТ

- Менеджмент организации
- Финансовый менеджмент
- Производственный менеджмент
- Информационный менеджмент
- Управление малым бизнесом
- Маркетинг

ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА

- Прикладная информатика в экономике
- Прикладная информатика в здравоохранении

РЕКЛАМА И СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

- Реклама и связи с общественностью в социальной сфере
- Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере

Все формы обучения:

- очная
- очно-заочная (вечерняя)
- заочная (в т.ч. по сокращенным программам)

Возможно обучение с применением дистанционных технологий

КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-ТЕХНОЛОГИЙ на базе 9 и 11 классов:

- Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
- Банковское дело

ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ 16 марта в 12.00. Ждем Вас!

Челябинск, ул. Свободы 155/1, Приемная комиссия ☎ 8(351) 260-24-09, 260-61-51 www.ursei.ac.ru