



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

www.chelprof.ru

№ 22 (390) 16-30 НОЯБРЯ 2015 г.

E-mail: profred@bk.ru

МОЛОДЕЖЬ! ЭНЕРГИЯ! ПРОФСОЮЗ!



Под таким девизом прошел III слет молодых профсоюзных активистов Челябинской областной организации Всероссийского «Электропрофсоюза». В течение трех дней, 20-22 ноября, представители предприятий электроэнергетики из Челябинской и Свердловской областей учились, общались, делились опытом.

Местом проведения форума была выбрана площадка оздоровительного комплекса «Аленушка» на берегу озера Еланчик. Добравшись до места и расселившись, каждый участник, а их собралось более 60 человек, в подарок от областной организации получил рюкзак, в котором была сувенирная продукция и браслеты. По цвету браслета в дальнейшем проходило разделение участников слета на команды. Так появились «Розовые пантеры», «Миньоны», «Десятка – Баклажан», «Зелень» и «Свободная молодежь». По замыслу организаторов, именно такое непроизвольное разделение позволяет быстрее познакомиться.

Для того чтобы участники форума сплотились в единую команду, первым заданием для них стал профсоюзный квест. В процессе этой игры, основная идея ко-

торой – командообразование, молодые энергетики прошли испытание на выносливость, креативность и нестандартное мышление. Команды выполняли различные задания в конкурсах «Остров», «Профсоюзная скульптура», «Звенья», «Fool-контакт», «Кроссворд». Надеемся здесь можно было только на свои знания, эрудицию и смекалку. Нужно было изобразить какое-либо действие, не используя при этом слов. Например, коллективные переговоры, массовая акция. Или всей командой разместиться на определенной окружности, которая с каждым этапом становилась все меньше и меньше. Пройти от точки А до точки Б и обратно, сохраняя при этом одинаково ровную дистанцию между участниками.

Если главной задачей первого дня форума стало сплочение молодежи в еди-

ную команду, то второй день был посвящен вопросам теории и практики в профсоюзной деятельности. История профсоюзного движения, информационная работа, правовые основы, законодательские инициативы, задачи и проблемы профсоюзного движения, мотивация профчленства – это темы, по которым с участниками слета занимались преподаватели. В качестве формы обучения была выбрана «карусель». В течение 30 минут группа занимается с одним преподавателем, после переходит к следующему лектору – и так несколько этапов. Это новая форма в профсоюзном обучении, которая становится популярной. Ее главное преимущество – возможность за небольшое количество времени получить максимум информации.

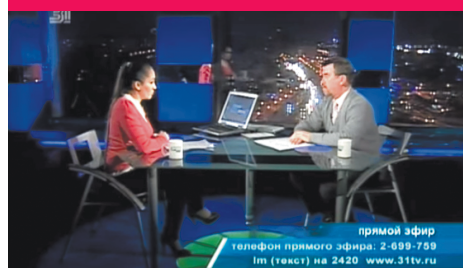
Окончание на стр. 8

Клуб молодых педагогов



стр.2

Профсоюзы в эфире



стр.2

Четыре вектора защиты горняков



стр.3

Общение всегда на пользу



стр.5

Как отдыхаем в 2016 году



стр.7

ОХРАНА ТРУДА

ПОЧЕМУ РАБОТНИКИ ТЕРЯЮТ ПЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ?

Специальная оценка условий труда не позволяет объективно оценить профессиональные риски на рабочих местах – к такому выводу пришли участники круглого стола, организованного Федерацией профсоюзов Челябинской области по теме «Реализация закона «О специальной оценке условий труда» в организациях Челябинской области».

В обсуждении вопроса участвовали представители профсоюзов, министерств здравоохранения, образования и науки, социальных отношений, Государственной инспекции труда области, Роспотребнадзора, Главного управления по труду и занятости населения области, Пенсионного фонда.

Участники круглого стола говорили о том, как проводится СОУТ в различных отраслях, кто и как должен проверять качество ее проведения и почему по результатам СОУТ многие работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, лишаются льгот и компенсаций, какова роль профсоюзов в реализации данного закона.

Как отметил главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Челябинской области Сергей Ярушев, основной камень преткновения – процесс идентификации, то есть сопостав-

ления вредных факторов, которые могут быть на рабочем месте, с классификатором.

В случае, если опасные или вредные производственные факторы, иные критерии не содержатся в классификаторе, а, следовательно, не идентифицированы, работодатель имеет право подавать декларацию в том, что рабочее место «безвредное». Однако такой вывод сделан только лишь по классификатору без учета реальных обстоятельств и объективности.

Также Сергей Ярушев обратил внимание на одно из частых нарушений – по результатам СОУТ класс условий труда на рабочем месте снижается, и снимаются льготы и компенсации, которые были назначены по результатам проведенной ранее (до спецоценки) аттестации рабочего места.

Продолжение на стр. 2

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



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

ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ

КЛУБ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Молодые учителя со всей области съехались в Челябинск на первую сессию Клуба молодых педагогов. На два дня, 25-26 ноября, интеллектуальной площадкой для обучения стала Федерация профсоюзов Челябинской области.



В программе сессии: мастер-классы, диспуты, тренинги, презентация финалистов художественных работ с символикой Клуба молодых педагогов. Среди участников 44 педагога – представители 38 территорий области. Занятия вели преподаватели Учебно-методического центра профсоюзов и специалисты областного комитета профсоюза работников народного образования и науки.

Сессия началась со встречи педагогов с министром образования и науки Челябинской области Александром Кузнецовым. В зале президиума Федерации собралось более 100 человек. Это работники сферы образования Челябинской и Курганской областей.

Встречу открыл председатель областной организации профсоюза работников народного образования и науки Юрий Конников. Приветствуя коллег, он пожелал участникам сессии удачной учебы, а полученные знания обязательно применить в работе. Также он подчеркнул, что взаимоотношения профсоюза с министерством образования и науки Челябинской области давно уже носят товарищеский характер. Это дает свои позитивные результаты и помогает в решении многих социальных вопросов.

Поблагодарив Юрия Владимировича за организацию уже традиционных встреч с педагогами и профактивом, Александр Кузнецов отметил, что Челябинская область входит в десятку крупнейших регионов и образовательных систем РФ. Министр рассказал о состоянии и перспективах развития южноуральской системы образования и ответил на вопросы, которые волнуют молодых специалистов: поддержка педагогов, работающих в сельской местности, уровень заработной платы, приобретение жилья, повышение квалификации педагогических кадров.

Ближайшие задачи, которые сегодня стоят перед министерством образования, это улучшение качества образования, которое должно быть доступно для всех южноуральцев, независимо от их места жительства, социального положения, особенностей здоровья. И еще один важный момент, связанный с переводом к 2025 году всех школьников на односменный режим обучения, – масштабная работа по созданию свыше 40 тысяч новых школьных мест.



Итогом первой сессии клуба молодых педагогов стал круглый стол, где состоялся обмен мнениями и обсуждение дальнейшего развития клуба в территориях Челябинской области.

Вера Софиевко

ПРОФСОЮЗЫ В ЭФИРЕ

ОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА «ОБЕЗВРЕДИЛИ»?

Практика применения закона о специальной оценке условий труда, вопросы, возникающие при его реализации, – тема программы «Личное мнение» ТВ 31 канал. В прямом эфире принял участие главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Челябинской области Сергей Ярушев.



К чему привело изменение методики оценки условий труда работников, почему вредные и опасные условия труда по результатам СОУТ становятся допустимыми и что делать, если работодатель отменяет или сокращает компенсации, предоставляемые работникам до проведения спецоценки?

Видео можно посмотреть на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области www.chelprof.ru

в разделе Медиаотека – Видео – рубрика «На защите трудовых прав»

ИЗВЕЩЕНИЕ

11 декабря 2015 года состоится III заседание Совета Федерации профсоюзов Челябинской области. Главный вопрос в повестке дня – «О действиях профсоюзных организаций в современных экономических условиях».

Начало работы Совета в 11 часов. Место проведения: Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, 3-й этаж (актовый зал).

ОХРАНА ТРУДА

ПОЧЕМУ РАБОТНИКИ ТЕРЯЮТ ПЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ?

Начало на стр. 1

Работодатель не имеет право (!) не предоставлять или уменьшать предоставление таких компенсаций, если фактические условия труда не изменились. Причем условия труда следует понимать в соответствии со статьей 209 ТК РФ.

Выступающие от профсоюзов говорили, что главная задача профсоюзных организаций – мониторинг состояния и результатов спецоценки. Именно благодаря профсоюзному контролю возможно выявить несоответствия и нарушения, которые препятствуют объективной оценке степени воздействия опасных и вредных факторов на здоровье и работоспособность человека труда.

Участники круглого стола делились опытом – как проходит спецоценка и с какими трудностями приходится сталкиваться. В частности, исключение из СОУТ факторов естественного освещения, травмоопасности, микроклимата на открытом воздухе и в закрытых помещениях при отсутствии технологических источников нагрева или охлаждения препятствует получению достоверной информации о безопасности рабочего места, характеристике условий труда.

Главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Свердловской области Рэстам Бикметов рассказал о практике участия свердловских профсоюзов в спецоценке и судебных прецедентах. В частности, по привлечению к ответственности экспертов оценивающих организаций, сохранению компенсаций для вновь принятых работников на основании Списков. Интересы этих работников отстаиваются в суде через рассмотрение вопроса оценки условий труда, не учитывающей некоторые факторы и критерии как дискриминацию.

Профсоюзы рассказали о возможных нарушениях при СОУТ, практике обжалования ее результатов в судебном порядке и проведении экспертизы качества СОУТ. По мнению экспертов, многие работодатели восприняли закон о СОУТ и методику ее проведения как предлог для оптимизации производства и снижения расходов на гарантии и компенсации, на отчисления по страховым взносам в Пенсионный фонд.

Именно поэтому важна роль профсоюзов в контроле за СОУТ. Профсоюзы со своей стороны правомочны требовать проведение внеплановой спецоценки (инициировать ее

могут только первичные профсоюзные организации!!!), обращаться в Гострудинспекцию в случаях, если необходима экспертиза качества СОУТ, обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Главная задача – не допустить необоснованного снижения гарантий и компенсаций тем работникам, кто имеет на это законное право.

Итогом круглого стола стало принятие Резолюции, в которой отмечено, что при разработке и утверждении методики проведения СОУТ не в полной мере были учтены предложения профсоюзов. Сегодня это привело к необходимости ее существенной корректировки и, как следствие, к дополнительным расходам на повторное проведение СОУТ.

Профсоюзы готовят обращение в Законодательное собрание области с предложением о внесении изменений (дополнений) в закон Челябинской области от 11.09.2001 года № 29-ЗО «Об охране труда в Челябинской области», устанавливающих ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



Также готовится обращение к работодателям и первичным профсоюзным организациям с призывом развивать и усиливать совместную работу по проведению СОУТ и реальной оценки условий труда на рабочих местах.

Ольга Касаткина



Продолжая в средствах массовой информации тему реализации закона о СОУТ, представители профсоюзов приняли участие в программе радио «Южный Урал». Тема эфира – проведение специальной оценки условий труда в различных отраслях и участие профсоюзов в реализации закона о СОУТ.

Председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков, главный технический инспектор труда Федерации Сергей Ярушев, председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов и технический инспектор ЦК профсоюза работников здравоохранения Денис Рыбаев рассказали о возможных нарушениях при проведении спецоценки, о том, кто и как должен проверять качество ее проведения и об изменениях в назначениях льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Прослушать радиозапись можно на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области www.chelprof.ru в разделе Медиаотека – Радиозапись.

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ЧЕТЫРЕ ВЕКТОРА ЗАЩИТЫ ГОРНЯКОВ



Когда работникам предлагают вступить в профсоюз, они часто спрашивают: а что он дает, для чего он нужен? Обычно им отвечают: профсоюз – это защита. В ОАО «Тургорское рудоуправление» такие вопросы – редкость: правозащитная работа профкома и ее результаты у всех в коллективе на виду. Да и спрашивать особенно некому, ведь профсоюз на предприятии близко к ста процентам. Основанное на реальных делах убеждение работников, что чем больше их в профсоюзе, тем он сильнее и тем мощнее его защита, – наглядный показатель самой высокой мотивации профсоюзности.

Именно в последние несколько лет правозащитная работа в первичной профорганизации ТРУ была поднята на новый уровень, стала проводиться постоянно и системно. Это было связано в том числе с непростой экономической ситуацией на предприятии: перебои с заказами создали работодателю финансовые проблемы, а экономить он, как отмечают в профкоме, попытался на заработной плате работников.

– В этих условиях мы поставили одной из главных задач профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, – рассказывает председатель профкома ТРУ Татьяна Ковригина. – Работаем по нескольким направлениям. Первое – деятельность комиссии по правовой работе при профкоме. Она регулярно проверяет приказы работодателя на соответствие трудовому законодательству. Второе – подготовка мотивированных мнений или согласование локальных нормативных документов, содержащих нормы трудового права. Третье – контроль за выполнением коллективного договора. И четвертое – представительство и работа в комиссии по трудовым спорам.

Несогласие с приказами руководства о введении режима неполного рабочего времени, утверждение требований к работодателю в связи с невыполнением зарплатных пунктов колдоговора – эти и другие действия профкома ТРУ в прошлом году привели к реальным результатам. В частности, не был введен режим неполного рабочего вре-



мени, урегулирован коллективный трудовой спор, произведена требуемая (10 процентов) индексация заработной платы, минимальный размер зарплаты в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением доведен до полутора прожиточных минимумов. Неслучайно сообщение об этом Татьяны Ковригиной на пленуме обкома в декабре прошлого года вызвало интерес коллег.

Не менее насыщенным на подобные события стал и нынешний год. После переговоров с работодателем профкому удалось добиться, чтобы не стал реальностью приказ о снижении норм расхода дизельного топлива в связи с уменьшением объемов отгрузки. Отменен приказ об уменьшении доплат работникам за бригадирство и совмещение профессий. При согласовании проек-

та Положения о дополнительных выплатах приняты предложенные профкомом изменения и дополнения. Например, записано, что размер доплаты в каждом конкретном случае устанавливается на основании приказа с учетом мнения профкома; в лучшую для работников сторону изменены условия доплат при совмещении, в том числе при краткосрочном. Оспорен как не соответствующий Трудовому кодексу РФ приказ об оплате труда работников по отдельным профессиям в период проведения ремонтных работ.

– Мы провели правовую экспертизу приказа. У нас в штате нет профсоюзного юриста. Пришлось самим штудировать Трудовой кодекс. Консультировались с юристами областной организации ГМПР, Федерации

профсоюзов области, – комментирует последний случай председатель профкома. – Выявили сразу несколько нарушений. Приказ был принят без учета мотивированного мнения профкома. Оплату труда машинистам экскаваторов, буровых станков, тепловозов, помощникам машинистов тепловозов и водителям БелАЗов разрешалось производить из расчета каких-то непонятных «человекочасов». Такого понятия нет в Трудовом кодексе. И главное: приказ не обеспечивал сохранение работникам среднего заработка в период, когда они не исполняют своих обязанностей по вине работодателя. В результате дополнительных переговоров приказ был согласован в новой редакции.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

МЕТАЛЛУРГИ МАГНИТКИ ПОЛУЧИЛИ НАГРАДЫ

Магнитогорский металлургический комбинат и ММК-МЕТИЗ стали лауреатами XXI Международной промышленной выставки «Металл-Экспо 2015».

Эксперты отметили две совместные разработки ОАО «ММК» и ФГУП «ЦНИИчермет имени И.П. Бардина» серебряной медалью. Предприятия стали лауреатами выставки за разработку и внедрение в производство эффективной сквозной технологии производства сортового проката из рессорно-пружинных сталей типа 60С2ХА. Дипломом и званием лауреата отмечена разработка по импортозамещению шлакообразующих смесей для непрерывной разливки стали.

ОАО «ММК-МЕТИЗ» удостоено звания лауреата выставки и золотой медали за разработку и внедрение технологии производства арматурной стали периодического профиля для армирования железобетонных шпал диаметром 9,6 миллиметра класса прочности 1500К. Ещё одно звание лауреата и диплом выставки компания, входящая в Группу ОАО «ММК», получила за разработку и внедрение технологии производства покрытых металлическими электродами марки ЛБ-52МК тип Э50А.



РОСТ ОБЪЕМОВ ПРИБЫЛИ

Металлургическая отрасль Южного Урала показывает рост на фоне разницы курса валют и модернизации производственных процессов. Крупнейшие компании региона отчитались об увеличении выручки.

В некоторых организациях за 9 месяцев этого года чистая прибыль превысила показатели всего прошлого года. Положительная динамика финансовых результатов металлургических предприятий в этом году была достигнута, прежде всего, благодаря увеличению объемов реализации товаров с высокой добавленной стоимостью. Например, ЧМК обеспечил себе рост за счет металлопроката универсального рельсобалочного стана, а также благодаря повышению эффективности производства, сокращению затрат и влиянию курсовых разниц.

Как сообщает управление общественных отношений и информации ЧМК, за 9 месяцев 2015 года предприятие получило 6 миллиардов 400 миллионов рублей чистой прибыли.

По сравнению с прошлым годом выручка увеличилась на 17% до 73 миллиардов рублей.



ПОСВЯЩЕНИЕ В МОЛОДЫЕ МЕТАЛЛУРГИ

25 ноября на входящем в Группу «Мечел» Челябинском металлургическом комбинате состоялось торжественное посвящение в металлургии 62-х новых работников.

Вчерашних выпускников вузов, приступивших к работе на комбинате, посвятили в молодые специалисты «Мечела» во Дворце культуры металлургов. Праздничному мероприятию предшествовала программа адаптации, в ходе которой бывшие студенты смогли ознакомиться с деятельностью комбината, посетив курс лекций об основных производствах и совершив экскурсию по всей технологической цепочке предприятия.

Комбинат был и остается привлекательным для молодежи. Предприятие развивается, внедряются новые технологии. Поэтому основная ставка делается на молодое поколение квалифицированных специалистов. На ЧМК для молодежи действует система доплат до базового уровня заработной платы, есть общежитие для иногородних. Учебный центр комбината предоставляет возможность повышать квалификацию по различным программам.





ЧЕТЫРЕ ВЕКТОРА ЗАЩИТЫ ГОРНЯКОВ

Начало на стр. 3

Наряду с этим профсоюз эффективно защищал права горняков в индивидуальном порядке. После обращения в профком одного из работников ЖДЦ были пересмотрены нормы оплаты работ, не оговоренных трудовым договором. В результате сделан перерасчет: работа оплачена не по тарифу, а по среднему заработку. При активном представительстве профсоюза действовала Комиссия по трудовым спорам. Двум работникам цеха «Карьер» по решению КТС вернули недоплаченные премиальные. Один из последних случаев: профком защитил права двух работников участка пароводоснабжения, которым работодатель пытался изменить условия труда, без предварительного уведомления.

Практика работы многих первичек показывает: чем сложнее экономическая ситуация, тем настойчивее работодатель в попытках урезать гарантии и льготы работников. Но если в большинстве других предприятий ГМК области на сегодняшний день работа более-менее стабильна, то в ТРУ кризис длится уже несколько лет.



– Поэтому мы все время в процессе переговоров и консультаций, поиска приемлемых решений, – резюмирует Татьяна Ковригина. – Сейчас один за другим идут проекты приказов, связанных с оплатой труда, режимом рабочего времени. Сокращать людей и отправлять в простой работодатель не хочет – лишние затраты; их выводят на другие работы, неосновные, с минимальной оплатой. Поэтому со многими приказами мы не согласны. Готовим мнения, оспариваем. Пока оспариваем один, на подходе уже несколько новых. Но бросать эту работу нельзя, ведь зарплата – основная гарантия работников. О том, чего добились, рассказываем на встречах с работниками. Приятно отметить, что коллектив знает и поддерживает нашу позицию.

На прошедшей в конце октября колдоговорной конференции председатель совета директоров ТРУ Константин Елизарьев с сожалением отметил, что улучшения экономической ситуации пока не ожидается. Хотя при этом предприятие не снижает производственные объемы. Поэтому профком продолжает быть на чеку.

Владимир Широков

Официально

РАССЛЕДОВАНИЕ АВАРИИ ПОД КОНТРОЛЕМ ПРОФСОЮЗА

Расследование аварии и группового несчастного случая в ЗАО «Карабашмедь» - стало главным вопросом повестки дня заседания президиума областного комитета Горно-металлургического профсоюза России.

Напомним, что в ЗАО «Карабашмедь» 1 октября этого года произошла авария на газоохладителе печи «Аусмелт». Пострадали восемь человек, двое – погибли. Для расследования причин аварии была создана специальная комиссия, в состав которой включены представители Горно-металлургического профсоюза России.

В обсуждении данного вопроса принимали участие заместитель начальника межрегионального отдела по металлургическому надзору Уральского управления Ростехнадзора по Челябинской области Вячеслав Ершов, начальник штаба по чрезвычайным ситуациям гражданской обороны ЗАО «Карабашмедь» Олег Филатов и председатель профкома ЗАО «Карабашмедь» Надежда Панина.

По словам Вячеслава Юрьевича, в регионе происходит существенное увеличение несчастных случаев и травм работников на металлургическом производстве. Связано это с тем, что в последнее время идет тенденция на ослабление надзора и уменьшение государственных проверок. Но случай в ЗАО «Карабашмедь» - сложный и неординарный. Основные причины, установленные комиссией: неудовлетворительная организация производства работ руководителями предприятия и техническая – превышение допустимых нагрузок на конструкцию газоохладителя. По окончании расследования комиссией были разработаны специальные мероприятия для недопущения подобных аварий в ЗАО «Карабашмедь». Семьям погибших в соответствии с ОТС выплачены компенсации в размере годового заработка. Страховая компания выплатит семьям погибших и пострадавших компенсации в размере до двух миллионов рублей.

– Практически на всех наших крупных металлургических предприятиях области за последние два месяца произошло резкое увеличение групповых несчастных случаев - в семь раз, – говорит главный технический инспектор труда областной организации ГМПР Виктор Костромитин. – Это и ОАО «ЧЭМК», и ОАО «ЧМК», теперь и ЗАО «Карабашмедь», на котором произошел резонансный для нас случай. Все происшествия расследуются. Но уже сейчас можно сказать, что в работе отдельных профсоюзных организаций еще остается формальный подход в осуществлении профсоюзного контроля за охраной труда. Отсутствует система заседаний выборных органов по вопросам безопасности, остается слабым контроль за выполнением мероприятий по расследованию несчастных случаев.

Президиум областного комитета принял решение обратиться в Федерацию профсоюзов Челябинской области с предложением вынести вопрос о качестве государственного надзора за охраной труда и промышленной безопасностью на рассмотрение трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в Челябинской области.

По итогам рассмотрения данного вопроса президиум областного комитета рекомендовал председателям профсоюзных организаций предприятий осуществлять контроль за реализацией комплекса мер по снижению травматизма и профессиональной заболеваемости. Проводить регулярное обучение председателей, членов комиссий и уполномоченных лиц по охране труда, расширять практику совместных с администрацией предприятий заседаний по результатам расследований несчастных случаев на производстве для принятия мер, направленных на их предупреждение.

Вера Софиевко



Социальное партнерство

ИНИЦИАТИВЫ С ДВОЙНЫМ ЭФФЕКТОМ

Социальное партнерство выгодно не только работникам, но и работодателю. Потому что способствует созданию здоровой социальной обстановки в трудовом коллективе и укрепляет имидж организации. В Александринской горнорудной компании это хорошо понимают, ставя приоритетом эффективное двухстороннее взаимодействие. Несколько последних лет на предприятии активно развивается работа по совместной реализации работодателем и профсоюзным комитетом значимых социальных инициатив. Главный результат этого – улучшение жизни и условий труда горняков.



Александринская горнорудная компания – предприятие небольшое: чуть больше тысячи работников. И со своей спецификой: разброс подразделений по разным районам области, значительная часть коллектива работает вахтовым методом. Отсюда – проблема текучки кадров, нестабильность коллектива и, как следствие, невысокий уровень профчленства: в профсоюзе меньше 50 процентов работников. И тем весомее и заметнее каждая инициатива, которую профкому удастся продвинуть и которую работодатель соглашается реализовать.

Среди горнодобывающих предприятий области АГРК – одно из немногих, где регулярно индексируется заработная плата. В соответствии с принятым в прошлом году коллективным договором индексация проводится дважды в год. В этом году она

была в апреле – 4,85 процента, и октябре – 4,63 процента. По итогам сентября средняя зарплата на предприятии составила 29 530 рублей.

Практика показывает, что именно колдоговор, если он не пустая копия Трудового кодекса, является гарантом улучшения социально-экономического положения работников. В последние годы в колдоговоре АГРК появилось много новых пунктов, которые оценили все работники. Это доплата за вахтовый метод; ежемесячные социальные выплаты многодетным семьям (650 рублей – имеющим троих детей, 850 рублей – имеющим четверых и более) и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (250 рублей сверх установленных законодательством); предоставление беременным женщинам возможности уйти в оплачиваемый отпуск до наступления декретного отпуска – за 14 дней занятым во вредных условиях труда и за 7 дней всем остальным; материальная помощь на оздоровление при уходе в очередной отпуск (одна тысяча рублей); единовременное вознаграждение к юбилейным дням рождения (2 тысячи рублей) и единовременная выплата в связи со смертью близкого родственника (2 тысячи рублей). Размер многих выплат в этом году значительно увеличился. И хотя по некоторым из этих пунктов, как отмечает председатель профкома Наталья Князькова, были длительные переговоры, в итоге все же приняты положительные решения.

Дает результаты социальное взаимодействие и в других направлениях. Одно из них связано с проведением специальной оценки условий труда. В прошлом году она прошла во всех основных подразделениях АГРК, кроме обогащательной фабрики (там еще действуют результаты последней аттестации рабочих мест).

Окончание на стр. 5

Итоги конкурса

«ГМПР: С ГОДАМИ КРЕПЧЕ СТАЛИ»

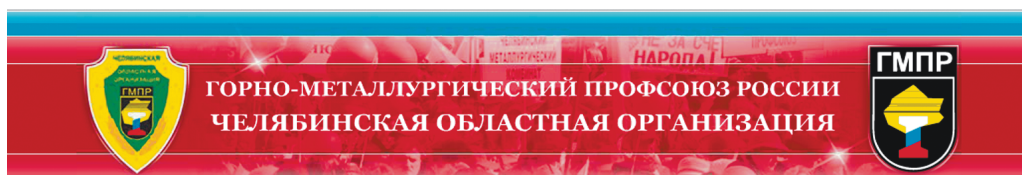


С ГОДАМИ КРЕПЧЕ СТАЛИ!

В Центральном совете ГМПР подведены итоги конкурса, посвященного 25-летию профсоюза – «ГМПР: с годами крепче стали». Он проводился по трем номинациям: «Фотография «Человек труда», «Мотивационный профсоюзный плакат», «Мотивационный профсоюзный видеоролик».

На конкурс была представлена 401 работа. От Челябинской областной организации – более сорока работ – фото, видео, плакаты.

В номинации фотография «Человек труда» одним из победителей стал Андрей Серебряков, фотокорреспондент газеты «Магнитогорский металл». В номинации «Мотивационный профсоюзный видеоролик» вторую премию получил Владимир Ревенку, заведующий организационным отделом обкома.



Социальное партнерство**ИНИЦИАТИВЫ С ДВОЙНЫМ ЭФФЕКТОМ**

Начало на стр. 4

Пока шли замеры, работники не раз обращались в профком с вопросами – по процедуре спецоценки, льготам за вредность и тяжесть. На соответствующие обращения профкома работодатель оперативно реагировал, в том числе приглашая специалистов экспертной организации, проводившей замеры, для разъяснений. По результатам СОУТ никто из работников не лишился льгот, наоборот, у некоторых их стало больше.

Условия и охрана труда для горняка – один из важнейших факторов. Качество спецодежды, обеспечение СИЗ, производственная безопасность – все эти вопросы, после прошедших в прошлом году встреч работников с руководством, решаются без лишних проволочек. В этом году на руднике «Чебажье» (поселок Межозерный, Верхнеуральский район) после жалобы шахтеров и обращения профкома отремонтирована сауна, организовано бесперебойное снабжение питьевой водой.



Не забыты и отдых горняков. Одна из новых традиций – коллективный семейный выезд работников – членов профсоюза – в магнитогорский аквапарк. В этом году состоялось две таких поездки. Дорогу оба раза оплатил работодатель.

Вспоминая все, что было реализовано в этом и прошлом году, председатель профкома Наталья Князькова с удовлетворением отмечает: социальное партнерство на предприятии развивается.

– Практически все, что мы предложили, работодатель принял. И мы, и работники видим, что дело движется. Вопросы решаются без конфронтации, есть взаимопонимание. Администрация всегда готова на контакт. И открыто говорит: проблемы рабочих – на первом месте. Хорошо, если это действительно так и так же будет в будущем.

Социальное взаимодействие в АГРК продолжается. В планах профкома предложить работодателю создать совместную комиссию по охране труда, расширить категорию работников, которым оказывается единовременная материальная помощь. Уже принято одно из предложений: принять финансовое участие в организации новогодних праздников для детей работников рудника «Чебажье». Двойной социальный эффект всех этих инициатив налицо: когда о человеке заботятся и он это видит и не чувствует себя ущемленным – он и работает лучше, внося свою лепту в укрепление экономики предприятия.

Владимир Широков

Наши права**СУД СОГЛАСИЛСЯ С МНЕНИЕМ ПРОФКОМА**

Работник челябинского предприятия «Трубодеталь» через суд добился восстановления на работе после увольнения в связи с сокращением штата. Суд принял во внимание мотивированное мнение профсоюзного комитета, который не согласился с решением работодателя об увольнении.

Владимир Дорохов проработал на «Трубодетали» больше 30 лет, в том числе на «горячем» производстве; с 1991 года – мастер термического участка термопрессово-сварочного цеха № 1. Весной этого года он попал под сокращение. При этом работодателя не убедили ни огромный стаж и производственный опыт, ни высокая квалификация работника, ни отсутствие у него дисциплинарных взысканий. Работодатель также проигнорировал мнение профкома, обсуждившего ситуацию на заседании и посчитавшего невозможным дать согласие на увольнение в связи с преимущественным правом работника.

В результате В. Дорохов лишился средств к существованию, когда ему оставался лишь год до пенсии. Положение усугубили семейные обстоятельства: на иждивении у работника осталась неработающая жена – инвалид II группы, и долг за два непогашенных кредита.

Работник посчитал увольнение незаконным и обратился в суд. Составить исковое заявление и подготовить необходимые документы члену профсоюза с 40-летним стажем помогли в правовой службе областного комитета ГМПР.

В августе Советский районный суд г. Челябинска рассмотрел иск при участии представителя профкома, подтвердившего преимущественное право истца на оставление на работе. Суд удовлетворил требования В. Дорохова, обязав ОАО «Трубодеталь» восстановить его в прежней должности, выплатить заработную плату за почти четыре месяца вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

– Предприятие, которому я отдал 30 лет своей жизни, обошлось со мной недостойно, и я рад, что суд восстановил справедливость, – комментирует Владимир Дорохов. – Хочу сказать, что моя история не единственная: насколько я знаю, сейчас на заводе планируются еще сокращения, и некоторые работники, если дойдет до их увольнения, также настроены идти в суд. Ко мне уже подходили, спрашивали, как действовать, куда обращаться. Всем советую не бояться и отстаивать свои трудовые права. Профсоюз в этом поможет.

В соответствии со статьей 179 Трудового кодекса РФ, при сокращении численности или штата **преимущественное право** на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным (при наличии двух или более иждивенцев) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя увечье или профзаболевание; инвалидам Великой Отечественной войны или боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Кроме этого, коллективным договором предприятия могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Обмен опытом**ОБЩЕНИЕ ВСЕГДА НА ПОЛЬЗУ**

Специалисты областной организации ГМПР в текущем году неоднократно посещали ООО «Златоустовский электрометаллургический завод», где встречались с председателем профкома, профсоюзными активистами. Главная цель таких встреч – активизировать работу профсоюзного комитета по защите прав работников, организационному укреплению, объединению профсоюзного актива. Организационный отдел обкома совместно с профсоюзным комитетом ЗЭМЗ разработали план мероприятий, в который вошла поездка в Челябинск.

Представители Златоустовского электрометаллургического завода 19 ноября побывали на Челябинском трубопрокатном заводе, где посетили знаменитый цех по производству труб большого диаметра «Высота 239». Делегацию гостей встретил заместитель председателя профкома Михаил Гризодуб. В ходе общения и экскурсии состоялся обмен мнениями по вопросам охраны труда и условиям работников на производстве. Челябинские трубопрокатчики поделились опытом профсоюзной работы, включая продвижение корпоративных социальных программ и молодежных проектов.

Продолжилось общение в областном комитете ГМПР. Председатель Юрий Горанов и специалисты обкома рассказали об основных направлениях работы, методах защиты социально-экономических прав работников в современных условиях. В качестве примера были представлены два видеоролика о серии профсоюзных акций, проведенных областной организацией под лозунгом «Требуем индексации заработной платы». К разговору, в режиме скайп-конференции, подключились коллеги из Волгограда.



Во время визита в Челябинск златоустовские металлурги с экскурсией побывали в музее южноуральских профсоюзов. Здесь они познакомились с историческим наследием профсоюзного движения на Южном Урале, уникальными документами и экспонатами, многие из которых до наших дней сохранились только в единственном экземпляре.

ОТЗЫВЫ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ

Любовь Малёва, председатель цехового комитета СПЦ-3 ООО «Златоустовский электрометаллургический завод»:

– Поездка в Челябинск стала сильным мотивационным импульсом для нашей профсоюзной организации и для меня лично. Конечно, такие условия труда, как на Челябинском трубопрокатном заводе, для нас пока мечта. Но опыт правозащитной работы мы будем стараться реализовывать на своем предприятии, конечно же, с участием специалистов областного комитета. Теперь у нас есть все необходимые



контакты и, что очень важно, вдохновение от личного общения с профессионалами, работающими в нашей большой команде под названием «Профсоюз».

Светлана Сизова, председатель профкома ООО «Златоустовский электрометаллургический завод»:

– Я рада тому, что специалисты организационного отдела областного комитета предложили нам такую поездку и совместно мы смогли ее реализовать. Это способствует объединению и укреплению нашего профсоюзного актива. В нашей организации сейчас 55% членов профсоюза. Работу по мотивации ведем постоянно. И очень важно, когда люди, занимающиеся профсоюзной работой на своем предприятии, чувствуют поддержку со стороны областного комитета. В Челябинске мы увидели положительный опыт наших коллег с ЧТПЗ. Специалисты областного комитета дали нам много хороших советов и рекомендаций, в частности по наиболее актуальной теме по СОУТ. Приехав домой начнем с обучения уполномоченных по охране труда и организации работы с молодежью. Мы получили хороший позитивный заряд энергии, уверена, он отразится на результативности нашей работы. В дальнейшем хотелось бы продолжить встречи с профсоюзными организациями области, знакомится с новыми людьми, обмениваться опытом.

28 ноября 2015 г. при поддержке Челябинского областного комитета и при участии председателей ППО металлургических предприятий области в ДК «Металлург» г. Златоуста состоялся митинг-концерт, посвященный 25-летию ГМПР.



Призвание – профгруппорг

ПОСТОЯНСТВО – ПРИЗНАК МАСТЕРСТВА

Наверное, немного найдется трудовых династий, где представители – работники не только одной отрасли, одного предприятия, но и одной профессии. Семейство профгруппорга 1-го прокатного цеха ЧМК Татьяны Юрьевны Караманы – именно тот редкий случай. Челябинский металлургический комбинат стал родным для нее и для четырех ее родственников, а с профессией машиниста крана связала судьбу, вместе с ней, трое из них.

Татьяна освоила эту профессию еще в училище почти 40 лет назад и, придя после учебы на комбинат, никогда не изменяла ей. Менялось время – условия, отношения, названия, даже страна стала другой, а Татьяна Юрьевна неизменно трудилась в том же цехе, двигая металл послушной мощью подъемной машины. Ее многочисленные грамоты и благодарности за этот труд, в том числе от Законодательного собрания области, подтверждение не только верности профессии, но и качества работы, высокого профессионализма и уважения в родном коллективе. Родном – во всех смыслах слова, ведь называют ее здесь не только по имени и имени-отчеству, как коллегу и наставника, но и просто мамой. Сын Иван, сноха Ольга, двоюродная сестра – все работают рядом, как и она, управляя грузами из кабин мостовых кранов. А задолго до этого комбинат стал родным ее отцу Юрию Ивановичу. Сорок лет он ремонтировал краны, на которых трудились его дочь и племянница.

Не зря говорят: постоянство – признак мастерства. Наверное, именно благодаря верности выбранному делу, неизменной ответственности во всем, что связано с работой, Татьяна Юрьевна и стала профлидером на своем участке. Деятельным, авторитетным, а впоследствии – одним из лучших на предприятии и в области.

Кстати, стаж профчленства у нее даже больше, чем трудовой: в профсоюз вступила еще в училище. И хотя профгруппоргом, по меркам стажа, она избрана относительно недавно – 5 лет назад, – до этого много лет была, по сути, «нештатным» профлидером участка. Потому что опыт и профессиональная верность у металлургов всегда уважаемы, тем более если работник – женщина.

– Ко мне постоянно обращались люди. Шли с разными вопросами – по спешке, кассе взаимопомощи, путевкам на оздоровление и в детский лагерь, – вспоминает Татьяна Юрьевна то время. – Я бралась помочь, обращалась в цехком, старалась, чтобы просьба каждого была услышана и принята меры.

Поэтому, когда ее избрали профгруппоргом, всю предстоящую общественную работу она уже прекрасно знала. Постоянное и непосредственное общение с людьми, с его главными составляющими – информированием, убеждени-

ем и мотивацией, – стало одним из приоритетов этой работы. Особый упор делался на молодежь, которую всегда труднее «раскачать»: важно было не просто информировать – расска- зывать о профсоюзе, коллективных мероприятиях, но и вовлекать. А вовлекая – убеждать, как бы «подбрасывая» нена- вязчиво доводы: профсоюз – это правовая защита, профсоюз – это снижение риска быть уволенным, это дополнительные социальные и материальные бонусы и, наконец, возможность почувствовать себя в одной большой и дружной семье.

И работа ладилась: после избрания Татьяны Караманы коллектив ее участка стал гораздо активнее проявлять себя в общественной жизни цеха и комбината. За профгруппом пошла молодежь – на курсы, соревнования, праздники. Она вспоминает характерный недавний случай: пришел к ней молодой работник, попросил поспособствовать в оказании материальной помощи. «А у меня к тебе встречная просьба, – говорит Татьяна Юрьевна. – У нас готовится цеховой творческий конкурс к 70-летию Победы, будешь одним из «танкистов». Так на конкурс набралась команда. А парень получил помощь, за которой обратился.

Самой собой, в профгруппе выросло и профчленство: преодолена и оставлена далеко позади 50-процентная планка. Сегодня из 78 работников участка в ГМПР состоят 62: членство – одно из самых высоких на предприятии. Улучшается работа и в профгруппах соседних бригад, над которыми Татьяна Юрьевна шефствует как опытный товарищ, «старший» профгруппорг. Эффект от такого шефства – неплохо налаженное взаимодействие по решению конкретных социально-трудовых вопросов, в том числе по обеспечению работников спецодеждой.

Она вовлекает в дела собственным примером – личным участием в соревнованиях, конкурсах, массовых профсоюзных акциях. Участвует всем своим семейством, которое у нее, как и положено заслуженной династии, большое: двое детей, зять, сноха и два любимых внука.

– С Татьяной я познакомилась 5 лет назад. Шли отчеты-выборы, на участке нужно было подобрать кандидатуру профгруппора. Я обратился к работникам, и они рекомендовали ее, – вспоминает Татьяна Носкова, председатель цехкома 1-го прокатного цеха. – С первого взгляда Татьяна не про-



изводит впечатления боевого лидера. Ее лидерские качества – скромность и усердие. Она тихо и терпеливо делает свою работу, направляя, объединяя людей. И у нее это получается: люди тянутся к ней – тянутся как к лидеру. Цех у нас большой – 1,2 тысячи работников, профсоюзная структура сложная. Планируем ее изменить, сделать более гибкой. Татьяна – хороший координатор, она возглавляет цеховую комиссию по информационной и организационной работе, и я рассчитываю на ее помощь в этой работе.

Профсоюз – это прежде всего работники, считает Татьяна Караманы. Сила профсоюза – в тех людях, которые неравнодушны к жизни коллектива, которым не сидится на месте, в которых от природы желание что-то делать на обществен-

В 2015 году решением президиума областного комитета ГМПР Татьяна Юрьевна Караманы признана победителем областного этапа конкурса «**Лучший профгрупп ГМПР**», награждена денежной премией и Почетной грамотой обкома профсоюза.

ное благо, помогать другим, сличивая, вдыхая жизнь в коллектив. И ей повезло с такими людьми – с коллегами по профессии в цехе, профкоме. Их общественная работа – труд не менее тяжелый, чем у металлурга. А в чем-то и более напряженный. Потому что требует постоянной самоотдачи, забирает частичку души и не терпит халтуры. Ведь по-другому с людьми нельзя.

Владимир Широков

Конкурс

ДЕТИ РИСУЮТ БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД



**Алиса и Денис
Дубровские,
Магнитогорск**



**Данила Куншин,
Магнитогорск**



**Марина Волкова,
Магнитогорск**



Проверь себя

Мы продолжаем нашу познавательную рубрику, в которой предлагаем вам, уважаемые читатели, ответить на очередной правовой блок-тест. Объявление выговора, увольнение работника, право на отпуск, доплата за работу в ночное время – вопросы на эти и другие темы постоянно возникают в трудовых отношениях, и знание правильных ответов будет полезно любому работнику. Варианты ответов для самопроверки смотрите в конце блок-теста.



1. По общему правилу выговор или замечание за опоздание работнику можно объявить не позднее:

А. недели со дня обнаружения проступка;

Б. месяца со дня обнаружения проступка;

нарушения проступка.

2. Допускается увольнение работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения:

А. в течение рабочего дня;
Б. после окончания рабочего дня;
В. во время отпуска;
Г. в командировке в рабочее время.



4. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет:

А. 10 процентов тарифа (оклада) за каждый час работы;

Б. 20 процентов тарифа (оклада) за каждый час работы;

В. 25 процентов тарифа (оклада) за каждый час работы.



5. Если стороны заключили соглашение о прекращении трудового договора, но впоследствии работник передумал увольняться, такое соглашение:

- А.** может быть аннулировано с согласия работодателя;
- Б.** должно быть аннулировано по просьбе работника;
- В.** не может быть аннулировано.

6. Работнику может быть отказано в отзыве заявления об увольнении, если на его место в письменной форме был приглашен:

- А.** работник, работающий в данной организации;
- Б.** работник, работающий в другой организации;
- В.** гражданин, не имеющий постоянного места работы.



Ответы: 1-Б; 2-А, Г; 3-А; 4-Б; 5-А; 6-Б.

Новые блок-тесты читайте в следующих номерах газеты.

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

НАРУШЕНЫ трудовые права? Ты член профсоюза?

получи бесплатную ЮРИДИЧЕСКУЮ ПОМОЩЬ!

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

БУХГАЛТЕР РАЗЪЯСНЯЕТ

Вы находитесь в командировке, и появилась необходимость воспользоваться такси. Знакомая ситуация? Конечно же, возникает вопрос - возмещает ли работодатель эти расходы, и какие документы нужно предоставить?

ТАКСИ В КОМАНДИРОВКЕ



Организация вправе учесть расходы на проезд в такси, оплаченные работником в командировке. Важно только, чтобы подтверждающие документы были оформлены надлежащим образом.

О том, как это сделать правильно, прописано в Постановлении Правительства РФ от 14.02.2009г. №112 (ред. от 28.04.2015г.) «Об утверждении Правил перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом» в Приложении №5.

1. Квитанция на оплату пользования легковым такси должна включать в себя следующие обязательные реквизиты:

- а) наименование, серия и номер квитанции на оплату пользования легковым такси;
- б) наименование фрахтовщика (перевозчика);
- в) дата выдачи квитанции на оплату пользования легковым такси;
- г) стоимость пользования легковым такси;
- д) фамилия, имя, отчество и подпись лица, уполномоченного на проведение расчетов.

2. В реквизите «наименование, серия и номер квитанции на оплату пользования легковым такси» делается запись «Квитанция на оплату пользования легковым такси, серия _____, номер _____». Серия и номер печатаются типографским способом.

3. В реквизите «наименование фрахтовщика» указываются наименование, адрес, номер телефона и ИНН фрахтовщика.

4. В реквизите «дата выдачи квитанции на оплату пользования легковым такси» указываются число, месяц и год оформления квитанции на оплату пользования легковым такси.

5. В реквизите «стоимость пользования легковым такси» цифрами и прописью указываются взысканные с фрахтователя средства в рублях и копейках за пользование легковым такси. В случае, если плата за пользование легковым такси осуществляется на основании тарифов за расстояние перевозки и (или) время пользования легковым такси, указываются показания таксометра, на основании которых рассчитывается стоимость пользования легковым такси.

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

СУД ВОССТАНОВИЛ РАБОТНИКА

Работник ЗАО «Завод Анкер» (г. Челябинск) был восстановлен на работе и получил все причитающиеся ему выплаты за время простоя. Суды первой и второй инстанций встали на сторону работника, признав действия работодателя неправомерными.

С. Корона работал на «Заводе Анкер» в контрольно-сварочной лаборатории дефектоскопистом. В мае этого года приказом директора он был уволен по сокращению штата. С таким решением работник не согласился и решил в правовом поле выяснить отношения с работодателем, которые складывались не просто.

Дело в том, что С. Корона, являясь членом профсоюза, всегда занимал активную позицию и отстаивал интересы коллег. Он открыто выступал на собраниях трудового коллектива против инициатив администрации, ухудшающих положение работников. Прежде всего, это касалось изменений по оплате труда. Работодатель решил сократить «неудобного» работника.

На время уведомления о сокращении работника отправили в простой, причем, одного-единственного из контрольно-сварочной лаборатории. Время простоя оплатили в размере 2/3 оклада.

С. Корона обратился в правовую инспекцию Федерации профсоюзов области, которая оказала ему как члену профсоюза бесплатную юридическую помощь. Галина Корзо, юрисконсульт Федерации профсо-

юзов области, представлявшая его интересы в суде, прокомментировала ситуацию:

- Все эти действия работодателя были неправомерными. В действительности, никакого сокращения на предприятии не было. И более того, принятие приказа о том, чтобы отправить работника в простой на время уведомления, является грубым нарушением трудового законодательства. Если работодатель не может предоставить работу, обусловленную трудовым договором, он обязан платить работнику средний заработок.

Суд вынес решение в пользу работника, признав простой и увольнение по сокращению незаконными, и отменил приказы.

С. Корона был восстановлен на работе. По решению суда работодатель должен был выплатить ему все полагающиеся суммы. Однако работодатель решил оспорить решение районного суда и подал апелляционную жалобу в областной суд. Суд признал доводы ответчика незаконными и оставил решение суда первой инстанции в силе.

Ирина Митрошина

НА ЗАМЕТКУ

КАК ОТДЫХАЕМ В 2016 ГОДУ?

Подписано постановление Правительства Российской Федерации N1017 «О переносе выходных дней в 2016 году» от 24 сентября 2015 года.

На Новогодние праздники россияне будут отдыхать 10 дней – с 1 по 10 января.

В феврале в честь Дня защитника Отечества нас ожидает трехдневный отдых - с 21 по 23 февраля.

Международный женский день будет отмечен четырьмя выходными – с 5 по 8 марта.

Праздник Весны и Труда продлится с 30 апреля по 3 мая.

На День Победы отдыхать будем 3 дня – с 7 по 9 мая.

Июньские праздники сделали трехдневными – с 11 по 13 июня.

В честь Дня народного единства россиян ожидает продленный уикенд – с 4 по 6 ноября, с пятницы по воскресенье.



ОТДЫХ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

САНАТОРИЙ «КИСЕГАЧ»

Это одна из самых известных здравниц Южного Урала. Она расположена на восточном склоне Ильменского хребта на самом берегу озера Кисегач. Прекрасный радующий взор ландшафт курорта сохранен в своей заповедной чистоте, благодаря удаленности от промышленных городов. Санаторий работает круглый год.

Здравница располагает современной диагностической базой, что позволяет эффективно лечить заболевания сердечно-сосудистой и нервной системы, органов дыхания, болезни системы кровообращения, поражения опорно-двигательного аппарата.

В последние годы особое значение приобрела климатотерапия. Исследователями получены убедительные данные о влиянии климатических условий на течение ряда заболеваний, особенно сердечно - сосудистых. Именно у этой категории пациентов часто наблюдается кислородное голодание.

Широкое применение воздушных и солнечных ванн, максимально длительное пребывание на воздухе, бальнео- и физиотерапевтические процедуры, лечебная гимнастика делают лечение особенно эффективным.

Благоприятная совокупность природных факторов способствует успешному многолетнему функционированию санаторного кардиологического центра для реабилитации лиц, перенесших инфаркт и реконструктивные операции на сердце и коронарных сосудах.

Санаторий «Кисегач» - отличный выбор, чтобы отдохнуть и поправить здоровье вдали от городского шума и суеты.

По всем вопросам обращайтесь
в отдел реализации путевок
Федерации профсоюзов
Челябинской области:
г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, каб.222
тел.: 264-56-62; 263-87-82



Фото с сайта <http://san-kisegach.ru/>



МОЛОДЕЖЬ! ЭНЕРГИЯ! ПРОФСОЮЗ!

Начало на стр. 1



После «профсоюзной карусели» команды приступили к работе над проектами. Среди тем, предложенных организаторами к обсуждению, профсоюзные акции, вовлечение в профсоюз, информационная работа, лик-



видация безграмотности, увеличение влияния профсоюза. Защита данных проектов стала итогом второго дня слета.

Критериями оценки жюри было умение по-новому

взглянуть на предложенную тему или проблематику, раскрыть ее с позиции молодежи, а, главное, чтобы проект содержал рационализаторское зерно и в дальнейшем был реализован на практике.

Финальным этапом слета молодых профсоюзных активистов стало подведение итогов работы, награждение победителей в различных номинациях и самых активных участников.

ПОБЕДИТЕЛИ В НОМИНАЦИЯХ:

Лучшая презентация первичной профсоюзной организации - совместное выступление первичных профсоюзных организаций: «Энергосистема Урал», аппарат управления ОАО «Фортум», Челябинские тепловые сети, ОАО «Челябэнергоремонт».

Самая спортивная команда - «Миньоны».

Лучшая презентация команды слета - «Розовые пантеры».

Лучшая команда на профсоюзном квесте - «Десятка – Баклажан».

Лучшая защита проекта - «Свободная молодежь».

За волю к победе - «Зелень».

Отзывы участников форума в группе «ВКонтакте»:

☺ «Пролетел долгожданный третий слет профсоюзных активистов! Благодарны организаторам за все! Очень высокий уровень, детальная проработка, новаторский подход!».

☺ «Всем ребятам спасибо за прекрасную дружественную атмосферу, командный дух и клевые эмоции! И давайте начнем претворять в жизнь полученные знания!».

ШКОЛА ПРОФСОЮЗНОГО ПИАРЩИКА

АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов»
начинает новый образовательный проект

Школа профсоюзного пиарщика

Эта программа разработана для повышения квалификации профсоюзных работников и активистов, ответственных за информационную работу. Состоит она из пяти модулей

- I модуль** Основы коммуникации в связях с общественностью
- II модуль** Нормативно-правовые основы работы по связям с общественностью
- III модуль** Технологии коммуникации в PR. Взаимоотношения со СМИ
- IV модуль** Управление деловой репутацией
- V модуль** Электронные средства коммуникации

В результате освоения программы слушатели приобретут следующие компетенции:

- организация работы профсоюзного актива по вопросам информационной политики и PR;
- подготовка текстов для различных изданий и публикаций агитационного и пропагандистского характера;
- взаимодействие со СМИ, анализ информации о профсоюзах в СМИ;
- работа профсоюзов в сетевом информационном пространстве: технология управления сайтами профорганизаций; технология проведения профсоюзных форумов и интернет - голосований, прямой почтовой рассылки;
- коммуникации в режиме скайп. Работа с фотоматериалами (компьютерная программа Adobe Photoshop).

Программа Школы профсоюзного пиарщика рассчитана на 2015-2016 учебный год. Первый модуль запланирован на **17-18 декабря**. Сегодня УМЦ принимает заявки на обучение. Набирается группа 22 человека.

Записаться на обучение в Школе профсоюзного пиарщика можно по телефонам 8(351) 237-17-32, 237-04-55



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ



454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46

www.chelprof.ru



profred@bk.ru

(351) 263 42 85 (351) 263 34 01

ТРУД И ВРЕМЯ
НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

WWW.CHELPROF.RU

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

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

Тираж 4200 экз. Заказ №25084.
Дата выхода в свет 03.12.2015 г.
по графику в 9.00, фактически - в 9.00.
Отпечатано в ЗАО «Прайм Принт»
Челябинск, г. Челябинск,
ул. Линейная, 63. Цена свободная